



Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr...

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

**Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter den
männlichen Mitarbeitern der Stadtverwaltung Köln**

Inhalt

1. Die Befragung	2
2. Die familiäre Situation der Mitarbeiter	4
3. Das knappe Gut Zeit	8
4. Elternzeit und Elterngeld	15
5. Die neuen Väter	18
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
7. Handlungsempfehlungen für eine väter- und mitarbeiterorientierte Personalpolitik	28
Anhang: Fragebogen.....	30

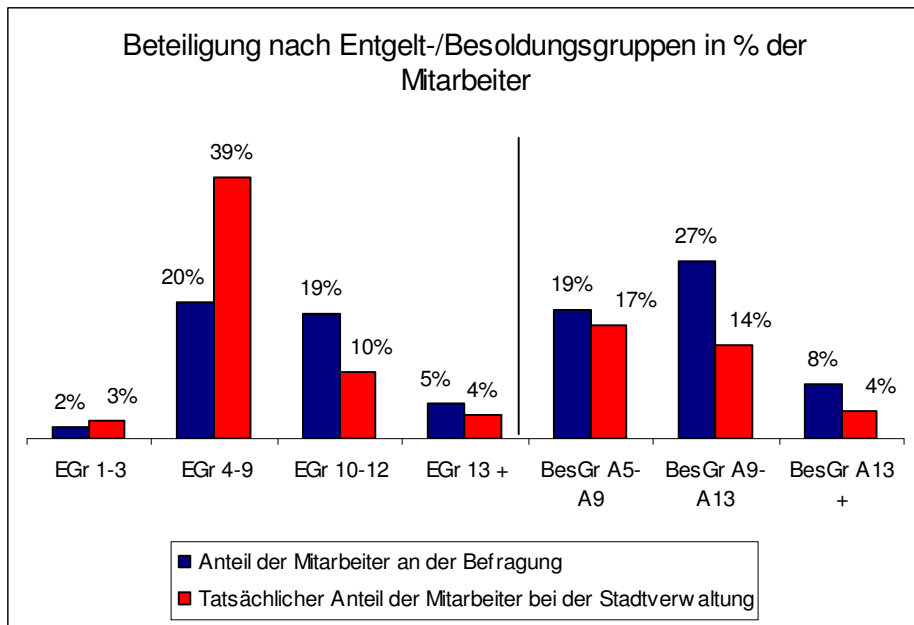
1. Die Befragung

Überraschend viele Väter nehmen das 2007 reformierte Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch. In der politischen Debatte um die so genannten Papamonate rückte ein bisher vernachlässigter Aspekt in den Blickpunkt: Nicht nur Frauen, auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem zwischen Beruf und Familie – und immer mehr Väter artikulieren dieses Thema an ihren Arbeitsplätzen.

Die Stadt Köln nahm das zum Anlass, im März 2008 eine Befragung unter den männlichen Mitarbeitern der Stadtverwaltung durchzuführen. Die Fachstelle Familienbeauftragter des Amtes für Kinder, Jugend und Familie kooperierte dabei mit dem Amt für Stadtentwicklung und Statistik und dem Personalamt. Einbezogen waren neben den Beschäftigten der Kernverwaltung auch die Gebäudewirtschaft sowie die städtischen Bühnen und Orchester.

Insgesamt 6.529 Fragebögen wurden versandt. 1.999 Männer beteiligten sich schließlich an der anonymen Befragung. Das entspricht einer Rücklaufquote von rund 30 Prozent. Alle Altersgruppen sind ausreichend vertreten. Bezogen auf die Einkommensstruktur sind die unteren Entgeltgruppen unterbesetzt (siehe die Graphik auf der nachfolgenden Seite). Eine Gewichtung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen ergab jedoch keine signifikant abweichenden Ergebnisse. Daher wurde auf eine Gewichtung der Daten verzichtet.

1.999 Männer
haben sich an
der Befragung
beteiligt.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

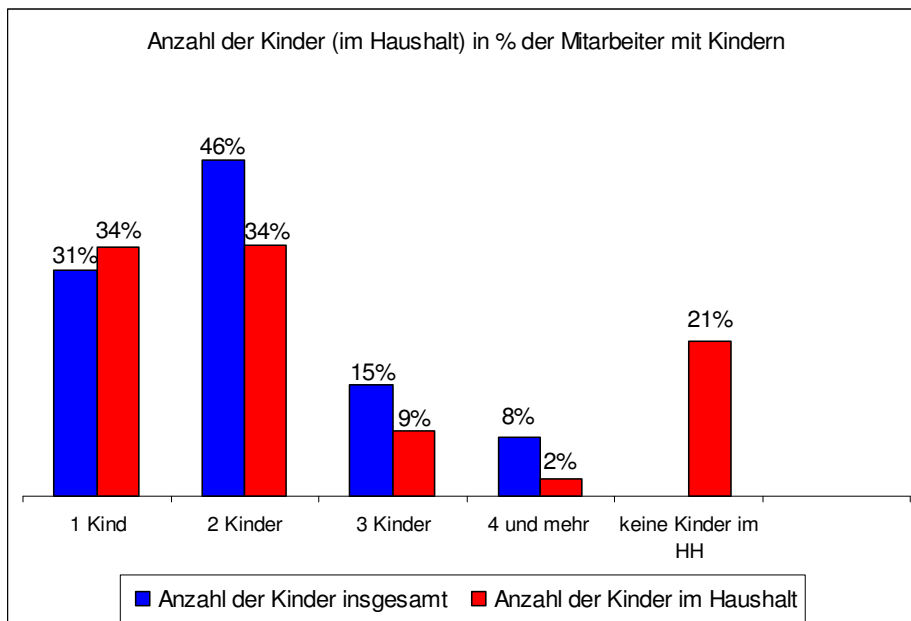
Die Ergebnisse der Befragung zeichnen ein repräsentatives Bild davon, wie die männlichen Mitarbeiter der Stadtverwaltung Köln ihre Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beurteilen. Sie können als aufschlussreiche Grundlage für eine väter- und mitarbeiterbewusste Personalpolitik dienen.

Die Ergebnisse zeichnen ein repräsentatives Bild.

2. Die familiäre Situation der Mitarbeiter

Sechs von sieben der *befragten* Mitarbeiter (86 Prozent) leben in einer festen Partnerschaft. Rund 60 Prozent *aller* Beschäftigten¹ der Stadtverwaltung sind den Strukturdaten des Personalamtes zufolge verheiratet².

Fünf von sieben der Befragten (71 Prozent) haben Kinder³. Von diesen lebt ein gutes Drittel (34 Prozent) mit einem Kind, ein weiteres Drittel (ebenfalls 34 Prozent) mit zwei Kindern im Haushalt⁴. 11 Prozent wohnen mit drei oder mehr Kindern zusammen. 21 Prozent leben getrennt von ihren Kindern oder diese haben das Elternhaus bereits verlassen.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

¹ Mitarbeiter der Kernverwaltung zzgl. Gebäudewirtschaft, Bühnen und Orchester.

² Personalamt: SAP-Auswertung mit Stand 20.02.2008.

³ Leibliche Kinder, Adoptivkinder und Kinder, die aus einer früheren Beziehung von der Partnerin mitgebracht wurden.

⁴ Dies entspricht dem bundesweiten Trend. Siehe hierzu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Monitor Familienforschung – Familien brauchen Rahmenbedingungen, Ausgabe Nr. 9-12, Jg. 2007, S. 14ff. www.bmfsfj.de.

Wer als Arbeitgeber eine familienbewusste Personalpolitik betreiben will, benötigt detaillierte Informationen über die Altersstruktur der Kinder seiner Mitarbeiter. Denn je jünger der Nachwuchs ist, desto mehr bedarf er der Zuwendung, Betreuung und Pflege:

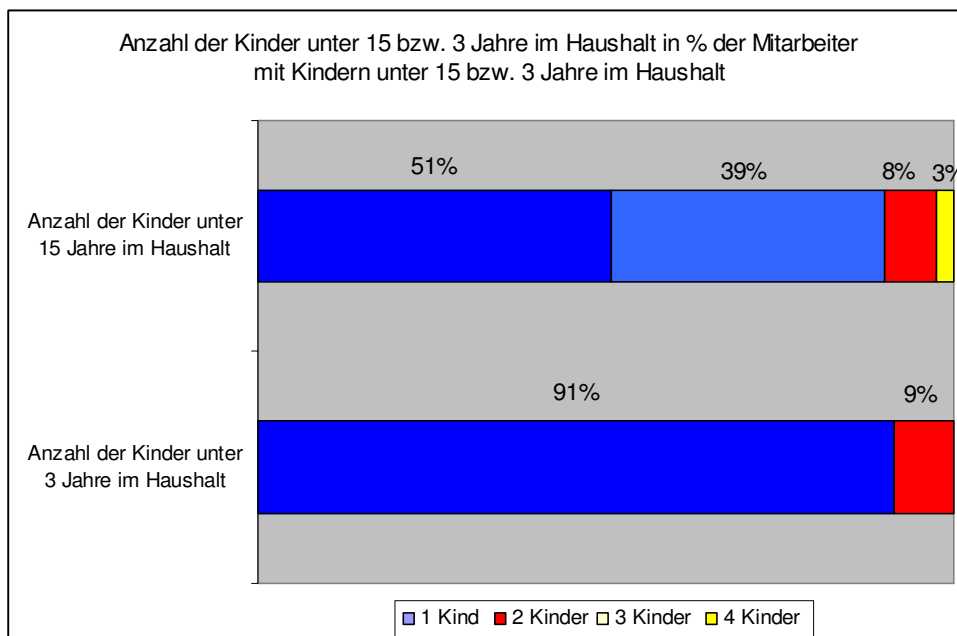
Bei rund neun Prozent der Befragten lebt ein Kind unter drei Jahren. 36 Prozent sind für ein Kind zwischen drei und vierzehn Jahren (mit)verantwortlich. Knapp die Hälfte (47 Prozent) wohnt mit einem Kind unter achtzehn Jahren im Haushalt.

Bei 36 Prozent der Befragten lebt ein Kind zwischen drei und vierzehn Jahren.

Überträgt man diese Befragungsdaten auf alle männlichen Mitarbeiter der Kernverwaltung inklusive Gebäudewirtschaft, Bühnen und Orchester (6.529), ergibt sich folgendes Gesamtbild: Rund 590 männliche Mitarbeiter leben mit einem Kind unter drei Jahren, rund 2.350 mit einem Kind zwischen drei und vierzehn Jahren und rund 3.070 mit einem Kind unter achtzehn Jahren zusammen in einem Haushalt.

Von den 1.408 Befragten mit Kindern (71 Prozent von insgesamt 1.999) haben mehr als die Hälfte (57 Prozent) ein Kind unter fünfzehn Jahren und fast jeder Achte (12 Prozent) ein Kind unter drei Jahren im Haushalt: 51 Prozent der Mitarbeiter mit Kindern unter fünfzehn Jahren im Haushalt (795 Mitarbeiter) leben mit *einem* Kind, 39 Prozent mit *zwei* Kindern, 8 Prozent mit *drei* Kindern und 3 Prozent mit *vier* Kindern zusammen.

Besonders groß ist der Betreuungsbedarf, wenn *zwei* Kinder jünger als drei Jahre sind (9 Prozent der befragten Mitarbeiter mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt).



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Knapp 30 Prozent der Befragten haben (noch) keine Kinder.

Rund 9 Prozent der befragten Väter haben minderjährige Kinder, die außerhalb des eigenen Haushalts leben. Knapp 30 Prozent der Untersuchungsgruppe haben (noch) keine Kinder (572 Mitarbeiter). Davon wiederum gehören knapp 30 Prozent der Altersgruppe der über 45-Jährigen an. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer in diesem Alter noch Väter werden, ist relativ gering⁵. Hochgerechnet auf alle Mitarbeiter gehören damit rund 560 der 6.529 männlichen Mitarbeiter der Stadtverwaltung⁶ zur Gruppe der „voraussichtlich dauerhaft Kinderlosen“.

Anteil der Kinderlosen an allen Mitarbeitern nach Alter in %					
	Bis 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	Über 55 Jahre
Ich habe (noch) kein Kind	95%	60%	26%	19%	14%

Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

⁵ Schmitt, Christian 2004: Kinderlose Männer in Deutschland. Eine sozialstrukturelle Bestimmung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Band 34, Berlin.

Die demografische Forschung nennt die unterschiedlichsten Ursachen für Kinderlosigkeit: etwa gesundheitliche Probleme, unzureichende finanzielle Ressourcen, die Furcht vor einer Kollision zwischen Eltern- und Berufspflichten, „Angst vor dem Scheitern“ oder schlicht den persönlichen Lebensentwurf⁷. Verbesserte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie eine familienbewusste Unternehmenskultur können solchen Hinderungsgründen entgegen wirken.

Rund 40 Prozent der 572 befragten und bisher kinderlosen Mitarbeiter wünschen sich auch in Zukunft keine Kinder. Dabei spielt das Lebensalter eine zentrale Rolle: Mit steigendem Alter der Befragten wächst ihr Anteil an der Gruppe der Mitarbeiter, die sich keine Kinder wünschen.

40 Prozent der bisher kinderlosen Mitarbeiter wünschen sich auch in Zukunft keine Kinder.

Hochgerechnet auf *alle* Mitarbeiter der Kernverwaltung plus Gebäudewirtschaft, Bühnen und Orchester sind es zum Untersuchungszeitpunkt rund 740 Mitarbeiter, die auch künftig keine Kinder haben wollen. 17 Prozent der befragten und bisher kinderlosen Mitarbeiter sind in der Frage ihres Wunsches nach Nachwuchs noch unentschlossen. Von den 1.408 befragten Mitarbeitern, die bereits Kinder haben, wünschen sich elf Prozent ein weiteres Kind.

⁶ Kernverwaltung zzgl. Gebäudewirtschaft, Bühnen und Orchester.

⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Monitor Familiendemographie – Väter und Väterbilder in Deutschland, Ausgabe 3, Jg. 2005.

3. Das knappe Gut Zeit

Familie, so umschreibt es die Forschung, ist das immer wieder neue Ergebnis einzelner Handlungen der Familienmitglieder⁸. Wenn Familie nicht gelebt wird, wenn nicht ausreichend Zeit für gemeinsame Aktivitäten und Unternehmungen vorhanden ist, drohen Konflikte und im schlimmeren Fall Trennung und Zerfall.

Für die kindliche Entwicklung spielt die Anwesenheit des Vaters eine bedeutende Rolle.

Für die kindliche Entwicklung spielt die Anwesenheit des Vaters im Familienalltag von Anfang an eine bedeutende Rolle. Entgegen früherer Annahmen können Kinder schon unmittelbar nach der Geburt auch zum Vater eine eigenständige Beziehung aufbauen - vorausgesetzt, dieser steht in engem Kontakt mit dem Neugeborenen. Darüber hinaus betont die neuere Bindungsforschung die eigene Qualität der Vater-Kind-Beziehung. So bestärken Väter ihre Kinder bei der Erkundung der Umwelt und der Auseinandersetzung mit neuen Erfahrungen. Im Vergleich zu Müttern verlangen sie ihren Kindern mehr ab und fördern damit die Selbstständigkeit ihres Kindes⁹. Kinder profitieren also in vielfältiger Weise von ihren Vätern.

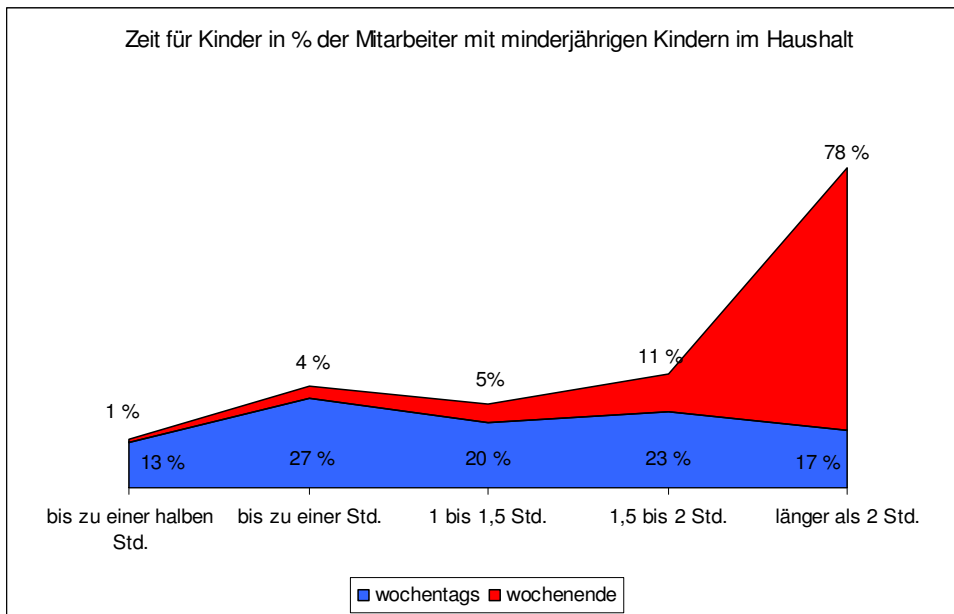
Väter verbringen mit ihren Kindern im Durchschnitt anderthalb Stunden pro Arbeitstag.

Knapp die Hälfte der 1.999 befragten Mitarbeiter der Stadtverwaltung (48 Prozent) und gut 60 Prozent der 933 Befragten mit Kindern unter achtzehn Jahren im Haushalt hätten gerne mehr Zeit für die eigene Familie. Der Alltag der meisten Männer ist jedoch vom Beruf bestimmt. Väter verbringen mit ihren minderjährigen Kindern, die im Haushalt leben, im Durchschnitt anderthalb Stunden pro Arbeitstag. Am Wochenende erhöht sich die aufgewandte Zeit der Befragung zufolge auf deutlich mehr als zwei Stunden pro Tag¹⁰.

⁸ Siehe Schier, Michael / Jurczyk, Karin 2007: Familie als „Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 34, Jg. 2007, S. 10-16.

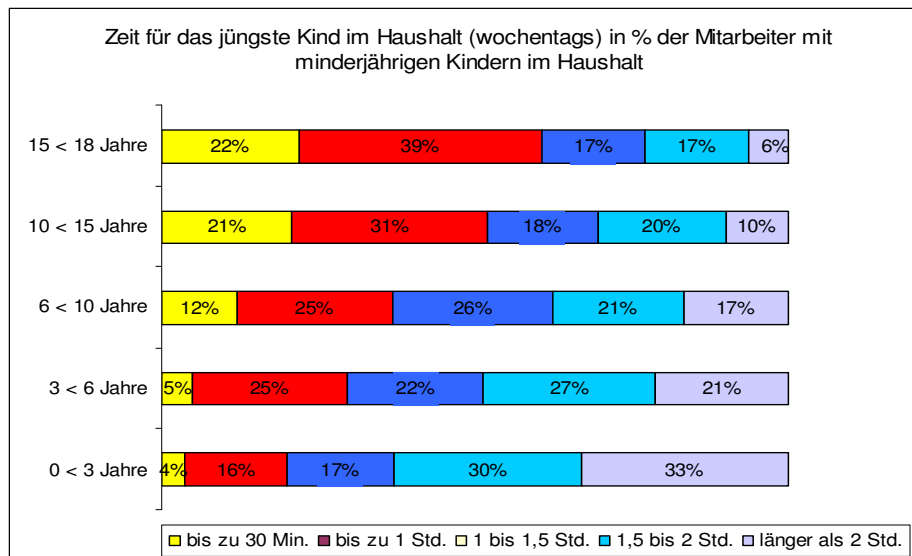
⁹ Mühling, Tanja / Rost, Harald: ifb Familienreport Bayern 2006. Zur Lage der Familie in Bayern. Schwerpunkt: Väter in der Familie. Bamberg, S. 159ff.

¹⁰ Vgl. Vaskovics, Laszlo A. / Rost, Harald / Rosenkranz, Doris 2000: Was machen junge Väter mit ihrer



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Je jünger die Kinder sind, desto mehr Zeit nehmen sich die Väter für ihre Kinder. Die Art der Tätigkeit der Partnerin (Vollzeit, Teilzeit, Hausarbeit) hat hingegen keinen Einfluss auf die Länge der Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen (siehe die Graphik auf der nachfolgenden Seite).



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

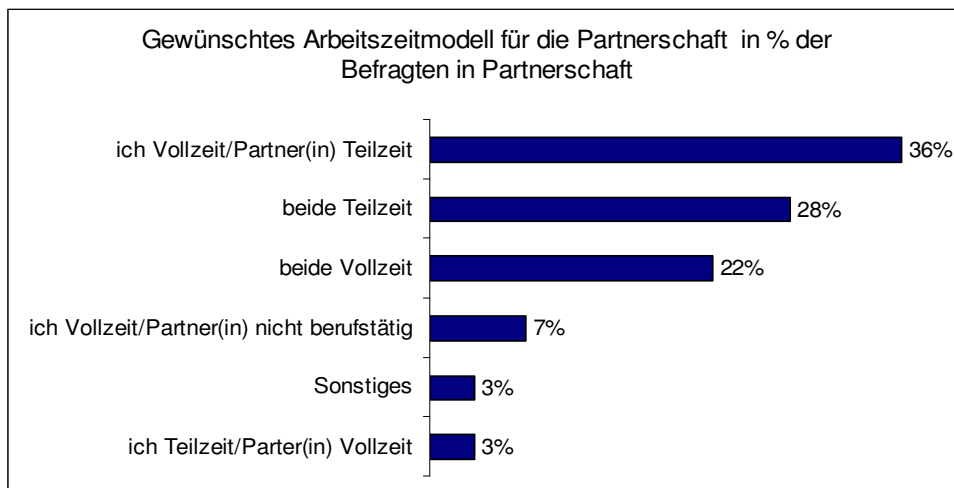
Rund 22 Prozent der 428 befragten Väter mit minderjährigen Kindern, die nicht (mehr) im eigenen Haushalt leben, geben an, diese mindestens einmal in der Woche zu sehen. 18 Prozent dieser Väter hat mit den Kindern außerhalb des Haushalts ein- bis dreimal im Monat persönlichen Kontakt. 14 Prozent sehen ihre Kinder seltener als einmal im Monat. 46 Prozent der betroffenen Väter haben in der Befragung hierzu keine Angabe gemacht. Daher können diese Daten nur als Anhaltspunkte dienen.

Zeit für die Familie und eigene Interessen ist ein knappes Gut.

Nicht nur für die Familie bleibt den befragten Mitarbeitern wenig Zeit. Auch eigene Interessen (47 Prozent) und Freundschaften (33 Prozent) kommen nach Auskunft der Beschäftigten zu kurz. Umgekehrt hat nur jeder zehnte Beschäftigte den Eindruck, zu wenig Zeit für die eigene Karriere zu haben.

Der Zeitmangel, diese Folgerung liegt nahe, geht vorrangig zu Lasten des Privatlebens¹¹. Studien zeigen jedoch zugleich, dass eine wachsende Zahl an Männern ihrem Arbeitgeber nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung steht¹². Vereinbarkeitskonflikte werden, falls am Arbeitsplatz Spielräume vorhanden sind, immer häufiger zugunsten der Familie entschieden. Eine an diesen Interessen orientierte Personalpolitik ermuntert Väter, die entsprechenden betrieblichen und gesetzlichen Angebote zu nutzen. Sie erhöht damit die Loyalität der Beschäftigten und begrenzt das Risiko, dass dem Arbeitgeber wertvolles Knowhow verloren geht.

Das traditionelle Modell des „Alleinernährers“ ist bei den Mitarbeitern der Kölner Stadtverwaltung passé. Gut drei Viertel (76 Prozent) der Partnerinnen gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Nur eine Minderheit der Männer, die in fester Partnerschaft leben, wünscht sich laut Befragung die klassische Aufteilung, in der der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau nicht erwerbstätig ist.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

¹¹ Vgl. IGS Organisationsberatung GmbH 2005 (Hrsg.) : Online Umfrage: Väter zwischen Karriere und Familie, Punkte 29 und 30.

¹² Hessenstiftung – familie hat zukunft (Hrsg.) 2008: Zeit für Väter. Ergebnisse der Online-Befragung „Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“, S. 9.

Gefragt sind
egalitäre Arbeits-
zeitmodelle.

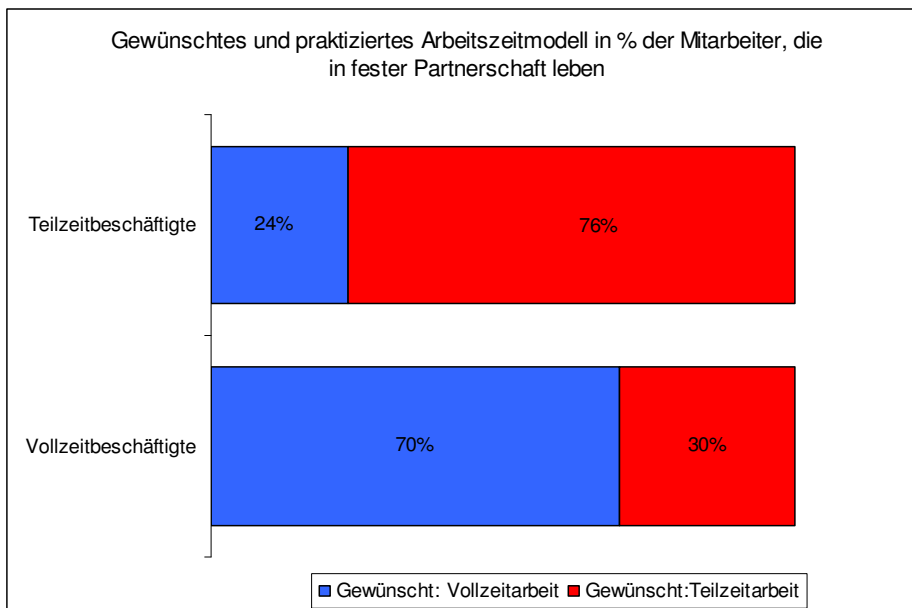
Gefragt sind egalitäre Modelle, in denen beide Vollzeit oder Teilzeit arbeiten – sowie die „modernisierte Ernährerkonstellation“¹³, in der der Mann Vollzeit und die Partnerin Teilzeit arbeitet. Das Alter der Befragten spielt in Hinblick auf die gewünschten Arbeitszeiten kaum eine Rolle. Auffällig ist jedoch, dass besonders jüngere Männer unter 36 Jahren Vollzeitarbeit für beide Partner bevorzugen. Teilzeitarbeit für beide wünschen sich verstärkt Männer über 35.

Lebt ein Kind¹⁴ unter fünfzehn Jahren im Haushalt, präferieren 43 Prozent das „modernisierte Ernährermodell“ (Mann Vollzeit - Frau Teilzeit). 30 Prozent wünschen sich Teilzeitarbeit für beide Partner. 11 Prozent bevorzugen die klassische Rollenverteilung. 10 Prozent wollen Vollzeitstellen für beide Partner.

In deutlichem Kontrast zu den Wünschen der Befragten stehen deren tatsächliche Arbeitszeiten: Der weitaus überwiegende Teil (80 Prozent) arbeitet in Vollzeit zwischen 35 und 41 Stunden die Woche. 15 Prozent der Mitarbeiter geben an, in „überlanger Vollzeit“ mit mehr als 41 Wochenstunden tätig zu sein. Nur knapp 5 Prozent haben eine Teilzeitstelle zwischen 15 und 35 Stunden pro Woche (siehe die Graphik auf der nachfolgenden Seite).

¹³ Klenner, Christina / Pfahl, Svenja 2008: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf, S. 1 ff.

¹⁴ Leibliche Kinder, Adoptivkinder, Kinder, die von der Partnerin mit in die Beziehung gebracht wurden.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

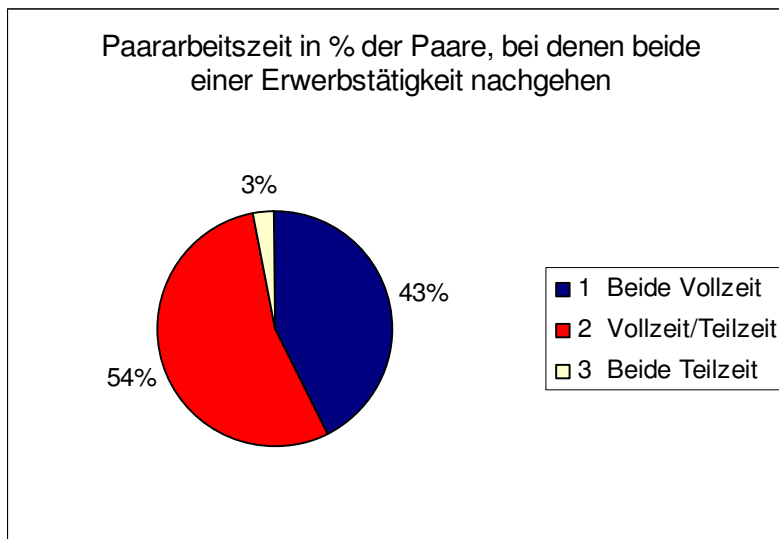
Anders gestalten sich die Arbeitszeiten der berufstätigen Partnerinnen der Beschäftigten: Vollzeit (47 Prozent) und Teilzeit (41 Prozent) halten sich hier beinahe die Waage. Nur 13 Prozent der Partnerinnen arbeiten unter 15 Stunden die Woche¹⁵. Rund 24 Prozent von ihnen gehen keiner Erwerbstätigkeit nach.

Vollzeit- und Teilzeitarbeit halten sich bei den Frauen die Waage.

Betrachtet man die gemeinsame Arbeitszeit der Mitarbeiter und ihrer Partnerinnen, so wird deutlich, dass das gewünschte Arbeitszeitmodell „für beide Teilzeit“ bisher kaum praktiziert wird. Eher lässt sich eine Tendenz zur Vollzeitarbeit beider Partner feststellen.

Das gewünschte Arbeitszeitmodell „für beide Teilzeit“ wird bisher kaum praktiziert.

¹⁵ „Marginale Teilzeitarbeit“, d.h. weniger als 15 Stunden die Woche. Siehe hierzu : Klenner, Christina / Pfahl, Svenja 2008: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf, S. 11ff.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Vollzeitstellen für Vater und Mutter plus Kindererziehung und Haushaltsführung erfordern einen großen Spagat. Knapp 20 Prozent der befragten Mitarbeiter, die mit mindestens einem Kind unter fünfzehn Jahren im Haushalt leben, arbeiten ebenso wie ihre Partnerin in Vollzeit. Mit wachsendem Alter und zunehmender Selbständigkeit der Kinder nimmt die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Paare zu.

Für Frauen mit hohen Qualifikationen ist eine anspruchsvolle Tätigkeit heute ebenso selbstverständlich wie der Wunsch nach einer Familie. Immer mehr Männer wiederum sehen sich nicht mehr in der Rolle des „Alleinernährers“, sondern suchen nach einem Lebensmodell, das sowohl auf Beruf als auch auf Familie ausgerichtet ist. Das erklärt den Wunsch beider Partner nach Teilzeit oder „kurzer Vollzeit“: Wenn jeder seine Stelle um ein paar Stunden verkürzt, bleibt dennoch genug Zeit für beruflichen Erfolg, aber auch mehr Zeit für ein *gemeinsames* Familienleben.

4. Elternzeit und Elterngeld

Mütter und Väter können zur Betreuung ihres eigenen Kindes oder des Kindes des Ehe- oder Lebenspartners Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Babypause kann gemeinsam oder von jedem Elternteil allein genommen werden. Während der Auszeit darf Mann/Frau jeweils bis zu 30 Stunden die Woche arbeiten. Darüber hinaus besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Mütter und Väter müssen also ihre Erwerbstätigkeit nicht vollständig unterbrechen, wenn sie sich um die Erziehung und Pflege eines Kleinkindes kümmern möchten.

Seit Januar 2007 wird für eine Dauer von bis zu 14 Monaten ab Geburt des Kindes Elterngeld gezahlt. Es beträgt 67 Prozent des letzten Nettoeinkommens, mindestens jedoch 300 Euro und höchstens 1.800 Euro. Ein Elternteil kann dabei für maximal zwölf Monate Elterngeld beantragen¹⁶.

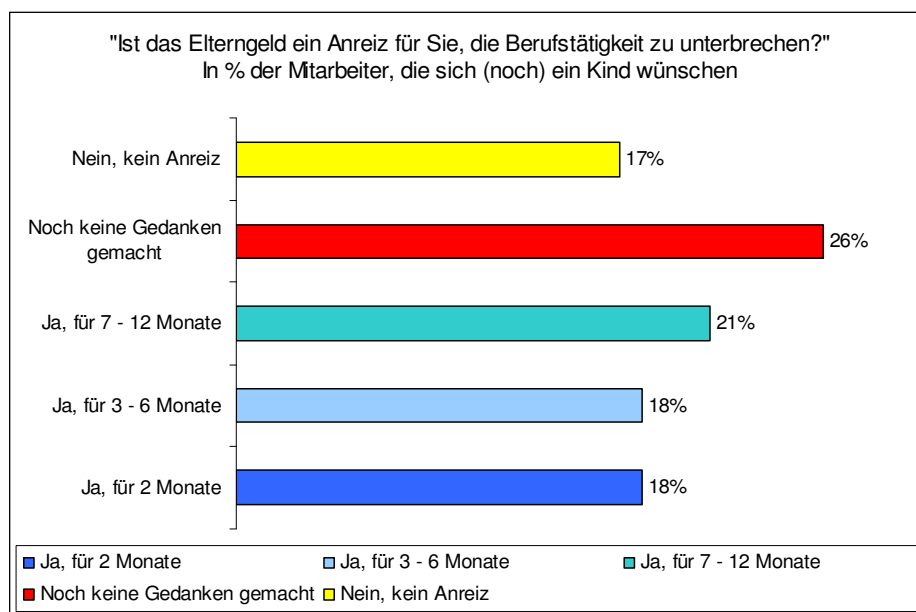
Die Neuregelung hat eine vorübergehende Unterbrechung der Berufstätigkeit für Väter attraktiver gemacht. In der Kölner Stadtverwaltung hatten der Befragung zufolge vor der Gesetzesänderung etwa 6 Prozent der Mitarbeiter mit Kindern unter achtzehn Jahren bereits einmal Elternzeit genommen. Die Mehrheit der Väter machte ein Jahr Babypause (25 Prozent) oder sogar länger (48 Prozent). Die Nutzung der Elternzeit durch Väter erhöhte sich mit steigendem Einkommen der Partnerin.

Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit ist für Väter durch das Elterngeld attraktiver geworden.

Von den Mitarbeitern, die sich (noch) ein Kind wünschen oder unsicher sind (31 Prozent), ist ein beachtlicher Teil (60 Prozent) bereits umfassend über das neue Elterngeld informiert.

¹⁶ Detaillierte Informationen zu Elternzeit und Elterngeld enthält die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die im Internet zum Download bereit steht: www.bmfsfj.de.

Ein ebenfalls bemerkenswerter Anteil (57 Prozent) sieht darin einen Anreiz, die Berufstätigkeit mindestens für zwei Monate (18 Prozent) oder sogar für länger (39 Prozent) zu unterbrechen. Für rund 17 Prozent ist das Elterngeld hingegen kein Anreiz, eine Zeit lang im Beruf kürzer zu treten. Gut ein Viertel hat sich hierzu noch keine Gedanken gemacht.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Von den Mitarbeitern, die sich (noch) ein Kind wünschen und die grundsätzlich im Elterngeld einen Anreiz zum zeitweisen Ausstieg sehen¹⁷, haben bisher 13 Prozent Elterngeld beantragt. Weitere 11 Prozent beabsichtigen es zu tun. Bei dem Großteil dieser Männer (72 Prozent) ist noch kein Kind unterwegs, weshalb diese sich noch nicht eingehend mit dem Elterngeld befasst haben. Ein geringer Anteil (2 Prozent) ist sich in seiner Entscheidung noch nicht sicher.

Bei den Vätern, die bereits Elterngeld beantragt haben, nutzt der überwiegende Teil (75 Prozent) die beiden „Papamonate“. Diese verfallen, wenn Männer sie nicht in Anspruch nehmen; nur so können Paare für insgesamt vierzehn Monate Elterngeld beziehen.

Väter, die bereits Elterngeld beantragt haben, nutzen überwiegend die beiden „Papamonate“

Die Neuregelung zum Elterngeld hat die Babypause für Männer attraktiver gemacht. Es besteht aber noch immer ein deutliches Gefälle zwischen den Geschlechtern bei der Nutzung der Elternzeit. Mit der Diskrepanz zwischen dem eigenem Anspruch an die Vaterrolle und der praktizierten Wirklichkeit sowie den Möglichkeiten und Grenzen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung Köln befassen sich die beiden folgenden Kapitel.

¹⁷ 57 Prozent von 31 Prozent der Mitarbeiter.

5. Die neuen Väter

Mit dem Schlagwort „neue Väter“ wird ein Wertewandel beschrieben: die positivere Einstellung von Männern zu einer egalitären Aufteilung der Familienaufgaben und ihr Interesse an einem höheren fürsorglichen Engagement. Dieser offenen Grundhaltung steht eine Realität gegenüber, die bei weitem nicht von gleichem Einsatz der Väter und Mütter bei der Kindererziehung und -pflege gekennzeichnet ist: Der größte Teil dieser unbezahlten Tätigkeiten wird noch immer von den Müttern geleistet. Wer von einer „verbalen Aufgeschlossenheit bei überwiegender Verhaltensstarre“¹⁸ der Väter spricht, urteilt wiederum zu schnell und fragt nicht nach den Gründen für das Gefälle zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

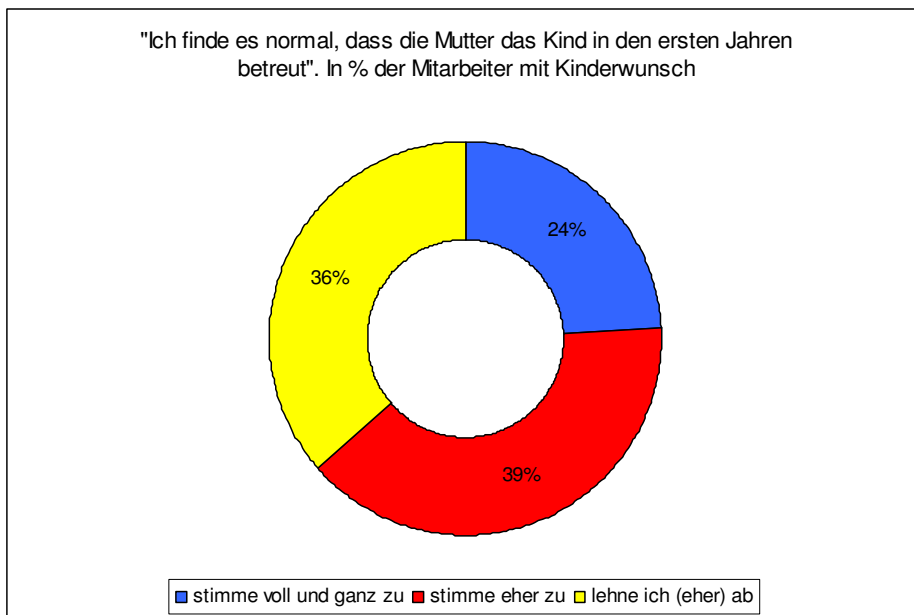
Wie jeder gesellschaftliche Wandel braucht auch die Veränderung der Vaterrolle Zeit und die entsprechenden institutionellen Rahmenbedingungen, die diesen Rollenwechsel zulassen und fördern. Ferner sind die Mütter gefragt, einen Teil ihres Kompetenzbereichs an die Väter abzutreten. Insofern ist es zutreffender, von einer „neuen Elterlichkeit“¹⁹ zu sprechen: Männer und Frauen stellen sich in diesem gesellschaftlichen Wandlungsprozess neu aufeinander ein.

Aktive Väter möchten bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder mitwirken. Gut ein Drittel (36 Prozent) der befragten Mitarbeiter, die sich ein (weiteres) Kind wünschen, wollen nicht, dass die Betreuung des Kindes in den ersten Jahren ausschließlich durch die Mutter erfolgt.

Gut ein Drittel der Mitarbeiter mit Kinderwunsch möchten aktiv an der Kinderbetreuung mitwirken.

¹⁸ Beck, Ulrich 1990 : Freiheit oder Liebe. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das ganz normale Chaos der Liebe, Frankfurt am Main, S. 31.

¹⁹ Wernecke, Harald 1998: Die „neuen“ Väter. In: Online-Familienhandbuch des Bayrischen Staatsinstituts für Frühpädagogik (IFP): www.familienhandbuch.de.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Die Möglichkeiten, an der Kindererziehung mitwirken zu können, sind grundsätzlich durch Elternzeit und Elterngeld, Teilzeit und Teleheimarbeit sowie neuerdings auch durch Arbeitszeitkonten bei der Stadtverwaltung Köln gegeben. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter mit Kinderwunsch ist voll und ganz (56 Prozent) oder eher (32 Prozent) der Auffassung, dass die Elternzeit die beste Gelegenheit ist, die Bindung zum eigenen Kind zu intensivieren. 12 Prozent teilen diese Auffassung (eher) nicht.

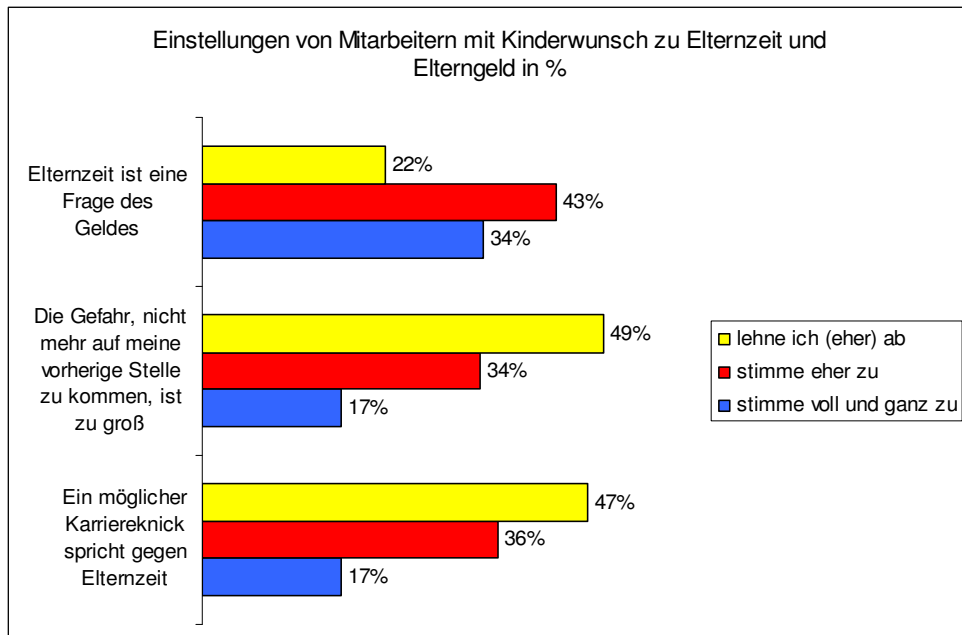
Die Gründe, warum Väter die Elternzeit seltener als Mütter nutzen, sind vielfältig. Den Ausschlag gibt vor allem die Einkommenssituation der Familie. Fast alle Mitarbeiter, die sich ein (weiteres) Kind wünschen, nennen als Grundvoraussetzung für eine eigene Babypause, dass es die finanziellen Bedingungen erlauben müssen (95 Prozent). Der überwiegende Teil (rund 80 Prozent) der Mitarbeiter, die sich ein (weiteres) Kind wünschen, vertritt die Auffassung, dass derjenige Elternzeit nehmen sollte, der weniger verdient.

Ob ein Vater in Elternzeit geht, wird vor allem durch die finanzielle Situation der Familie bestimmt.

Die finanzielle Absicherung der Familie bleibt also ein zentraler Bestandteil der „Versorgerrolle“, in der sich viele Männer sehen.

Kariereeinbußen sprechen für knapp die Hälfte der Mitarbeiter mit Kinderwunsch nicht gegen die Elternzeit.

Als weitere Gründe, warum Väter keine Auszeit nehmen, werden Karriereeinbußen und die fehlende Garantie, auf die vorherige Stelle zurückkehren zu können, genannt. Für knapp die Hälfte der Mitarbeiter mit (weiterem) Kinderwunsch sind dies jedoch keine grundsätzlichen Hindernisse, die gegen die Elternzeit sprechen. Nur 17 Prozent sind voll und ganz dieser Auffassung.



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

40 Prozent der Mitarbeiter mit (weiterem) Kinderwunsch glauben (eher) nicht, dass die gerechte Aufteilung der Elternzeit auf beide Partner Voraussetzung für eine gleichberechtigte Partnerschaft ist.

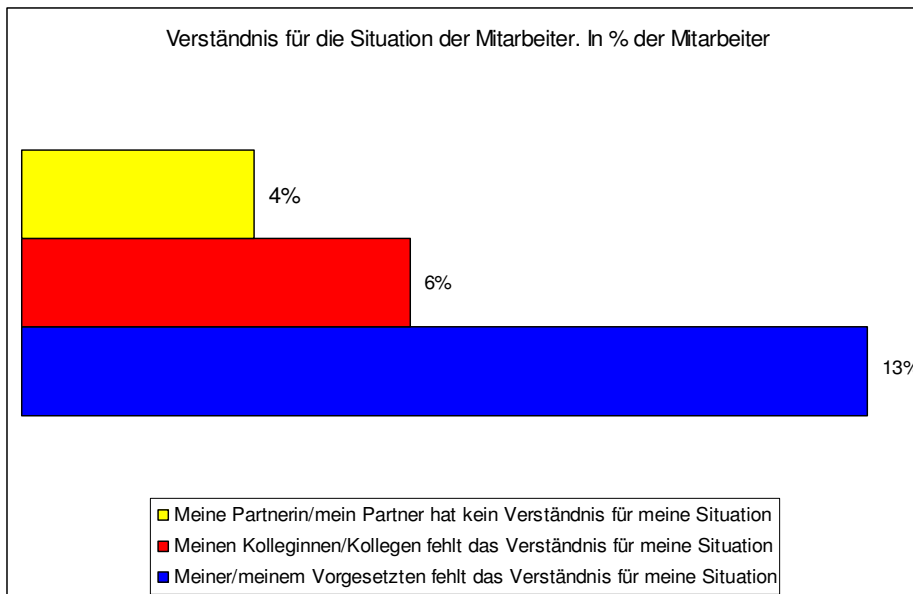
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Partnerschaft, Kinder und Beruf in Einklang zu bringen, ist eine Herausforderung, bei der Familien betriebliche Unterstützung brauchen. Der Befragung zufolge bewertet fast die Hälfte der Mitarbeiter die vorhandene Zeit für die Familie als zu knapp. Hingegen haben nur rund 10 Prozent der Mitarbeiter ihrer Meinung nach zu wenig Zeit für die eigene Karriere. Bei dem Versuch, Erwerbstätigkeit und Familie in ein Gleichgewicht zu bringen, fühlen sich zwei von sieben Befragten oft überfordert. Bei rund 19 Prozent der Mitarbeiter wünscht sich die Partnerin ein stärkeres familiäres Engagement. Das gilt gerade für Väter, die mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt zusammen leben.

Fast die Hälfte der Mitarbeiter bewertet die vorhandene Zeit für die Familie als zu knapp.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen ist das Verständnis der Partnerin, der Kolleginnen und Kollegen sowie der Vorgesetzten eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Verbindung der beiden Lebensbereiche Familie und Beruf gelingen kann. Dem Großteil der Mitarbeiter wird von diesen wichtigen Bezugspersonen Verständnis entgegengebracht. Aber immerhin 13 Prozent der Befragten führen an, dass den Vorgesetzten das Verständnis für die eigene Situation fehle. Gerade den betrieblichen Führungskräften kommt eine Schlüsselfunktion in den Unternehmen zu: Sie setzen ein deutliches Signal nach innen und außen, ob und inwieweit eine Familienorientierung des Unternehmens erwünscht ist. Durch ihr Verhalten tragen sie wesentlich dazu bei, dass sich eine familienbewusste Betriebskultur entwickeln kann.

13 Prozent der Befragten führen an, dass den Vorgesetzten das Verständnis für die eigene Situation fehle.

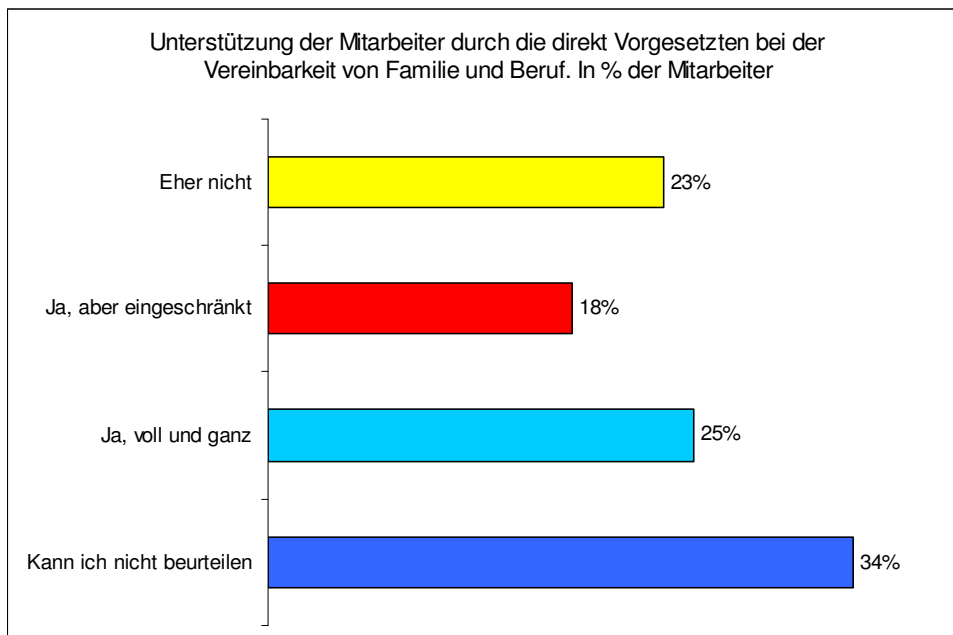


Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Knapp ein Viertel der Mitarbeiter gibt an, zu wenig Unterstützung seitens der Vorgesetzten zu erfahren.

Ein Viertel der Mitarbeiter fühlt sich von den direkten Vorgesetzten voll und ganz unterstützt, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Etwas weniger als ein Viertel der Mitarbeiter gibt an, zu wenig Unterstützung zu erfahren. Die dafür genannten Gründe sind vielfältig:

- Hinderliche Rahmenbedingungen (33 Prozent der Mitarbeiter, die keine Unterstützung erfahren),
- Fehlendes Verständnis für die Situation von Familien (22 Prozent),
- Fehlendes Interesse an den persönlichen Belangen der Mitarbeiter (18 Prozent),
- Dienstliche Belange (17 Prozent),
- Mangelnde Sozial- und Führungskompetenz (14 Prozent).



Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

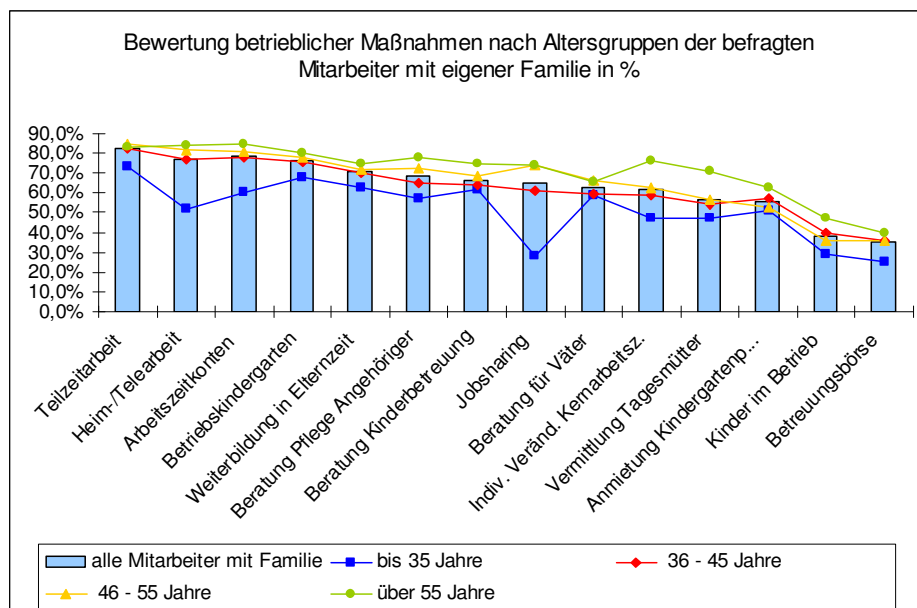
Als hinderliche Rahmenbedingungen nennen die Befragten Personalknappheit bei gleichzeitig hohem Arbeitspensum, starre Regelungen in Dienstanweisungen und Dienstplänen sowie den enormen Leistungsdruck. Fehlendes Verständnis der Vorgesetzten führen die Mitarbeiter vor allem darauf zurück, dass diese eine vergleichbare Situation nicht kennen („Hat selbst keine Familie“, „Hat keine Kinder“) oder ein anderes Lebensmodell verfolgen („Hat sich nicht in dem Maße in die Familie eingebracht, wie ich es mache“). Außerdem hätten die Führungskräfte teilweise kein Interesse an den persönlichen Belangen der Beschäftigten („Das einzige was zählt, ist die Arbeit“. „Mitarbeiter, die ihre Eltern pflegen, werden ignoriert“). Aber auch mangelnde Sozial- und Leitungskompetenz sowie engstirniges „Karrieredenken“ und unzureichende Kommunikation werden als Hindernisse benannt. In einigen Dienststellen der Stadtverwaltung, so die Mitarbeiter in der Befragung, sei die Umsetzung familienorientierter Maßnahmen schwer umsetzbar (etwa bei Schichtarbeit).

„Aufgrund von Personalknappheit stehen dienstliche Belange im Vordergrund“.

Teilzeitarbeit wird am häufigsten von den Mitarbeitern gewünscht.

Auf die Frage, welche betrieblichen Angebote sich die Beschäftigten, die bereits eine eigene Familie haben, für eine bessere Vereinbarkeit wünschen würden, nennen diese vor allem Teilzeitarbeit (83 Prozent), Arbeitszeitkonten (78 Prozent), Heim-/Telearbeit (77 Prozent) sowie einen Betriebskindergarten mit flexibler Betreuung (77 Prozent). Außer den Ideen „Eltern-Kind-Büro“ (39 Prozent) und „Betreuungsbörse“ (36 Prozent) werden alle im Fragebogen aufgeführten Angebote von deutlich mehr als der Hälfte der Mitarbeiter als „erforderlich“ bezeichnet.

Die jüngeren Mitarbeiter *bis 35 Jahren* nennen vorrangig Teilzeitarbeit, Betriebskindergarten, Weiterbildungsmöglichkeiten in der Elternzeit sowie Beratungsleistungen zu Fragen der Kinderbetreuung. Mitarbeiter *über 35* geben der flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung (Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, Heim-/Telearbeit) einen besonders hohen Stellenwert. Zudem wünscht sich mehr als die Hälfte dieser Beschäftigtengruppe Beratungsangebote zu den verschiedensten Themen (Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Väterberatung).

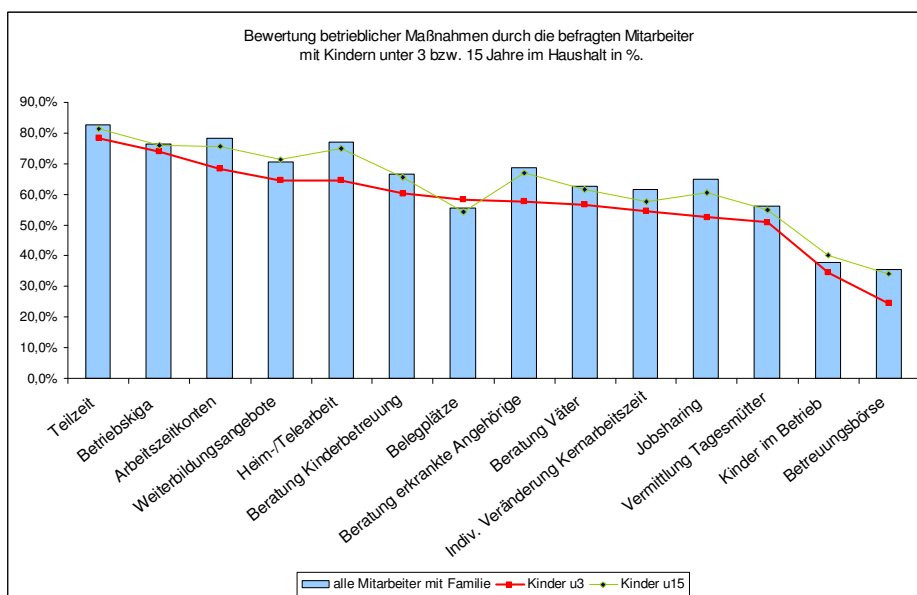


Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Das Interesse an Möglichkeiten zur Heim-/Telearbeit, der Beratungsbedarf bei der Pflege erkrankter Angehöriger und das Jobsharing gewinnen mit dem Alter der Mitarbeiter zunehmend an Bedeutung. Die Beratung bei der Pflege von Angehörigen halten aber auch jüngere Beschäftigte für wichtig.

Die Mitarbeiter mit Kindern unter drei Jahren erwarten insbesondere als betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitarbeit, sowie die Errichtung eines Betriebskindergartens mit flexibler Betreuung. Davon abweichend nennen Beschäftigte mit Kindern unter fünfzehn Jahren verstärkt Arbeitszeitkonten, Heim-/Telearbeit und Jobsharing.

Mitarbeiter von Kleinstkindern wünschen sich Teilzeitarbeit und einen Betriebskindergarten mit flexibler Betreuung.

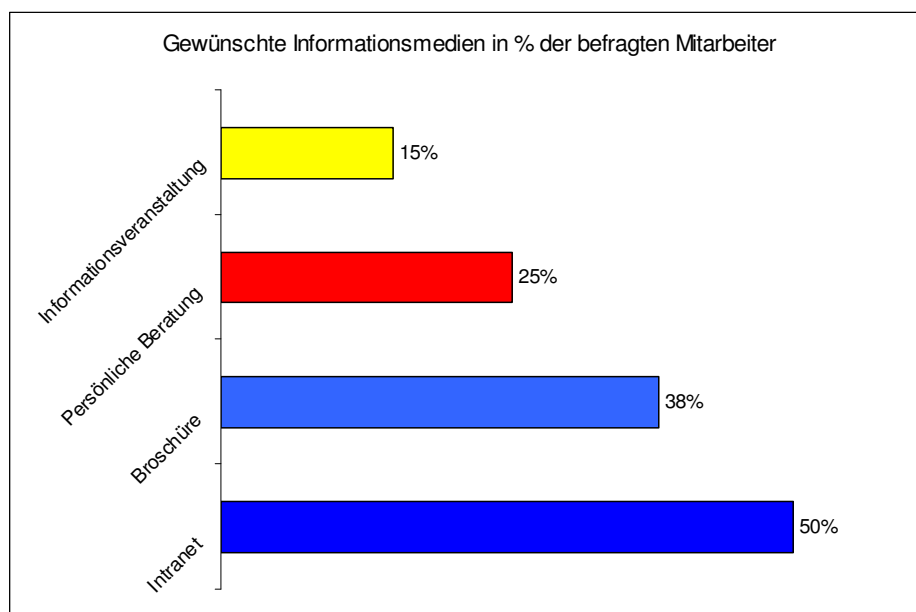


Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
 Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (63 Prozent) würde gerne genauer über schon bestehende Angebote der Stadtverwaltung Köln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert werden. Spezielle Veranstaltungen oder eine persönliche Beratung wünschen die Mitarbeiter vergleichsweise selten.

Bevorzugtes Informationsmedium ist das Intranet.

Als bevorzugtes Informationsmedium gilt das Intranet, gefolgt von Broschüren. Die Stadt Köln hat darauf bereits reagiert: Im Netzauftritt soll das Thema Vereinbarkeit und familienorientierte Personalpolitik verstärkt aufgegriffen werden. Daneben sind weitere Maßnahmen geplant, die teilweise auch Gegenstand der im nächsten Kapitel folgenden Handlungsempfehlungen sind.



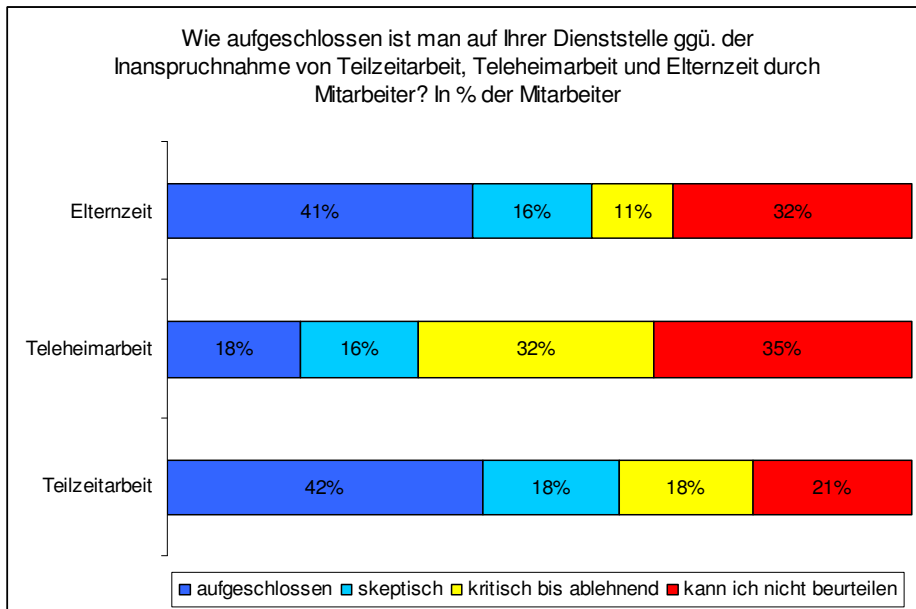
Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Die bereits bestehenden Angebote entsprechen den Wünschen der Mitarbeiter.

Vergleicht man die bestehenden Angebote der Stadtverwaltung mit den Wünschen der Mitarbeiter, dann zeigt sich, dass viele der geforderten Angebote bereits vorhanden sind. So gibt es Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, zur Teleheimarbeit und inzwischen auch Arbeitszeitkonten. Um zu erreichen, dass Väter diese Angebote stärker nutzen, bedarf es eines explizit familienbewussten Betriebsklimas.

Während sich Vorgesetzte der Teilzeitarbeit und auch der Elternzeit gegenüber aufgeschlossen zeigen, überwiegt bei der Teleheimarbeit eine skeptische bis ablehnende Haltung.

Gerade dieses Instrument aber, so belegt die Befragung, halten die Mitarbeiter für besonders wichtig.



Im Hinblick auf Heim-/Telearbeit besteht noch Handlungsbedarf.

Stadt Köln – Männer-/Väterbefragung 2008
Amt für Kinder, Jugend und Familie, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

7. Handlungsempfehlungen für eine väter- und mitarbeiterorientierte Personalpolitik

Aus den Befragungsergebnissen lassen sich die nachfolgenden Handlungsempfehlungen für eine väter- und mitarbeiterorientierte Personalpolitik bei der Stadtverwaltung Köln ableiten:

- Akzeptanz- und Dialogförderung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten bei der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und Tele-/Heimarbeit.
- Aufbau/Ausbau des Weiterbildungsprogramms für Beschäftigte in Elternzeit.
- Flexible Betreuungsmöglichkeiten für Kinder der Mitarbeiter anbieten (Abkommen mit städtischen Einrichtungen in der Nähe prüfen; Dienstvereinbarung erlassen, dass im Notfall Kinder mit ins Büro gebracht werden können, wenn dies die Arbeit erlaubt).
- Aufbau eines Intranetportals, das sämtliche familienorientierten Dienstleistungen für die Beschäftigten mit Kontaktpersonen darbietet.
- Informationen zur Pflege von erkrankten Angehörigen im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitstellen (z.B. Download der Pflegebroschüre des Kölner Bündnisses für Familien).
- Sensibilisierung der Vorgesetzten und Information der Vorgesetzten über die Möglichkeiten bei der Stadtverwaltung und bestehende Rechtsansprüche.

- Interne Kommunikation forcieren, die auf eine familienorientierte Unternehmenskultur abzielt. Evtl. einen Tag der Familie für städtische Beschäftigte institutionalisieren.

Anhang: Fragebogen

Der Oberbürgermeister	 Stadt Köln
	Amt für Kinder, Jugend und Familie Amt für Stadtentwicklung und Statistik
<h1>Männer-Väterbefragung 2008</h1>	
<p>Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens Bitte füllen Sie den Fragebogen möglichst vollständig aus. Obwohl das Ausfüllen des Fragebogens leicht ist, bitte ich Sie, die folgenden Hinweise vorab zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bei den meisten Fragen sind die Antworten bereits vorformuliert. Bitte kreuzen Sie in diesen Fällen die Antwortmöglichkeit an, die am ehesten auf Sie persönlich zutrifft.- Wenn Sie bei einigen Fragen zwischen zwei Antwortmöglichkeiten schwanken, entscheiden Sie sich bitte für die Möglichkeit, die Ihnen noch am ehesten zusagt.- Bei vielen Fragen ist nur eine Antwort möglich. Sind mehrere Antworten möglich, wird hierauf durch den Vermerk „Bitte alles Zutreffende ankreuzen“ aufmerksam gemacht:- Der Fragebogen enthält auch Fragen, bei denen keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben sind. Bitte notieren Sie bei diesen Fragen Ihre Antwort in Stichworten.- Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen verschlossen in dem beigegeführten Rückumschlag ohne Absender (und damit anonym) mit der Hauspost bis zum ##. Januar 2008 an folgende Adresse zurück: 153/1 „Umfrage“ – Amt für Stadtentwicklung und Statistik- Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte jederzeit an:	
Karl-Peter Feldkamp 51/Amt für Kinder, Jugend und Familie 51-4/Fachstelle Familienbeauftragter Telefon 0221/221 – 22021	
Jacqueline Berg 15/Amt für Stadtentwicklung und Statistik 153/Abteilung Statistik und Informationsmanagement Telefon 0221/221 – 21866	
<hr/>	
1. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?	5. Unabhängig davon, ob Ihr(e) Partner(in) berufstätig ist oder nicht: Wenn Sie die Wahl hätten, welches Arbeitszeitmodell würden Sie sich persönlich für Ihre Partnerschaft wünschen?
bis 25 Jahre <input type="checkbox"/>	beide Vollzeit <input type="checkbox"/>
26 – 35 Jahre <input type="checkbox"/>	ich Vollzeit/mein(e) Partner(in) Teilzeit <input type="checkbox"/>
36 – 45 Jahre <input type="checkbox"/>	ich Vollzeit/mein(e) Partner(in) nicht berufstätig <input type="checkbox"/>
46 – 55 Jahre <input type="checkbox"/>	ich Teilzeit/mein(e) Partner(in) Vollzeit <input type="checkbox"/>
über 55 Jahre <input type="checkbox"/>	beide Teilzeit <input type="checkbox"/>
2. Wie viele Stunden beträgt Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit? _____ Stunden	Sonstiges <input type="checkbox"/>
3. Leben Sie in einer festen Partnerschaft?	6. Haben Sie Kinder und wenn ja, wie viele? (leibliche Kinder, Adoptivkinder und Kinder, die Ihre Partnerin/Ihr Partner aus einer früheren Beziehung mit in die Partnerschaft gebracht hat)
Ja <input type="checkbox"/>	Nein, ich habe (noch) keine Kinder <i>(Bitte weiter mit Frage 11)</i> <input type="checkbox"/>
Nein <i>(Bitte weiter mit Frage 6)</i> <input type="checkbox"/>	Ja, ich habe _____ Kinder <input type="checkbox"/>
4. Ist Ihr(e) Partner(in) berufstätig?	
Ja, Vollzeit bzw. Vollzeitnah (mehr als 35 Std.) <input type="checkbox"/>	
Ja, Teilzeit und zwar _____ Std. <input type="checkbox"/>	
Nein <input type="checkbox"/>	

7. Bitte sagen Sie uns für jedes Kind, wie alt das Kind ist und ob es bei Ihnen im Haushalt lebt. Beginnen Sie dabei bitte mit dem jüngsten Kind. Bitte alles Zutreffende ankreuzen.

	Alter des Kindes	Das Kind lebt...	
		in meinem Haushalt	nicht in meinem Haushalt
1. Kind (jüngstes)	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kind	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kind	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kind	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mehr als vier Kinder		<input type="checkbox"/>	

Fragen 8 bis 10 nur an Väter von Kindern, die unter 18 Jahre alt sind

8. Wie viel Zeit verbringen Sie in der Regel am Tag aktiv mit dem Kind/den Kindern, die in Ihrem Haushalt leben?

	wochentags	am Wochenende
bis zu einer halben Stunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bis zu einer Stunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 bis 1 1/2 Stunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 1/2 bis 2 Stunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
länger als 2 Stunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Falls Sie Kinder haben, die **nicht** in Ihrem Haushalt leben:

Wie oft sehen Sie diese Kinder?	
Ich habe keine Kinder außerhalb meines Haushaltes	<input type="checkbox"/>
täglich	<input type="checkbox"/>
mehrmals in der Woche	<input type="checkbox"/>
einmal in der Woche	<input type="checkbox"/>
ein- bis dreimal im Monat	<input type="checkbox"/>
seltener	<input type="checkbox"/>

10. Haben Sie selbst schon einmal vor dem 01.01.2007 Elternzeit (d.h. Freistellung vom Beruf für max. 3 Jahre) genommen?

Ja, und zwar (zuletzt) für _____ Monate	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Wieder an Alle

11. Wünschen Sie sich ein Kind bzw. ein weiteres Kind?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>
Geburt unseres Kindes steht bevor	<input type="checkbox"/>
Weiß noch nicht	<input type="checkbox"/>

Wenn ein (weiteres) Kind für Sie eher unwahrscheinlich ist, oder die Themen „Elternzeit“ und „Elterngeld“ für Sie prinzipiell nicht mehr von Interesse sind (Familiengründung abgeschlossen), dann bitte weiter mit Frage 18 zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Thema „Elterngeld“

12. Zum 1. Januar 2007 ist das Elterngeld eingeführt worden. Haben Sie schon davon gehört oder wissen vielleicht bereits, worum es dabei geht?
- | | |
|---|--------------------------|
| Ja, ich weiß genau, um was es dabei geht | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe zwar davon gehört, weiß aber nicht, um was es dabei genau geht | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe noch nicht davon gehört | <input type="checkbox"/> |

13. Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des jeweiligen Nettogehalts und wird an Vater und Mutter nach der Geburt eines Kindes für höchstens 14 Monate ausgezahlt. Ein Elternteil kann dabei max. zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen.

Ist das Elterngeld für Sie persönlich ein Anreiz für die Kinderbetreuung eine Zeit lang Ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen?

Ja, für 2 Monate	<input type="checkbox"/>
Ja, für etwa 3 bis 6 Monate	<input type="checkbox"/>
Ja, für etwa 7 bis 12 Monate	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir darüber noch keine Gedanken gemacht (Bitte weiter mit Frage 16)	<input type="checkbox"/>
Nein, es ist kein Anreiz (Bitte weiter mit Frage 16)	<input type="checkbox"/>

14. Haben Sie oder die Mutter Ihres Kindes/Ihrer Kinder bereits das neue Elterngeld beantragt?

Nein, es ist (noch) kein Kind unterwegs (Bitte weiter mit Frage 16)	<input type="checkbox"/>
Nein, wir werden kein Elterngeld beantragen (Bitte weiter mit Frage 16)	<input type="checkbox"/>
Das ist noch nicht entschieden (Bitte weiter mit Frage 16)	<input type="checkbox"/>
Nein, noch nicht, wird aber beabsichtigt	<input type="checkbox"/>
Ja, haben wir bereits beantragt	<input type="checkbox"/>

15. Wer hat es beantragt bzw. wird es beantragen und für wie lange? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.

Ich selbst und zwar für _____ Monate

Die Mutter und zwar für _____ Monate

Thema „Elternzeit“

16. Denken Sie bitte einmal an die Gründe, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder nicht. Welchen der folgenden Aussagen stimmen Sie persönlich voll und ganz bzw. eher zu. Welche Aussagen lehnen Sie (eher) ab? Bitte alles Zutreffende ankreuzen

	stimme ich voll und ganz zu	stimme ich eher zu	lehne ich (eher) ab
„Ich finde es normal, dass es die Mutter ist, die das Kind in den ersten Jahren betreut.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Es ist eine Frage des Geldes: Der Elternteil sollte Elternzeit nehmen, der weniger verdient.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Ein möglicher Karriereknick spricht dagegen, Elternzeit zu nehmen.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Die Gefahr, dass ich nicht auf meine vorherige Stelle zurückkommen kann, wäre mir zu groß.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Die gerechte Aufteilung der Elternzeit auf beide Partner ist für mich die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Partnerschaft“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Elternzeit wäre für mich die beste Gelegenheit, die Bindung zu meinem Kind zu intensivieren.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (bitte notieren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Unter welchen Voraussetzungen würden Sie sich persönlich dafür entscheiden, Elternzeit zu nehmen? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.

- Die finanziellen Bedingungen müssen es erlauben.
- Das berufliche Fortkommen darf nicht gefährdet sein.
- Sonstiges, und zwar ... (bitte notieren)

Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

18. Wenn Sie an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre persönliche Situation zu? Bitte alles Zutreffende ankreuzen. Ich habe (noch) keine eigene Familie

- (Bitte weiter mit Frage 24)
- Ich habe zu wenig Zeit für die eigene Karriere
- Ich habe zu wenig Zeit für die Familie
- Ich habe zu wenig Zeit für eigene Interessen
- Ich habe zu wenig Zeit für Freundschaften
- Ich fühle mich oft überfordert durch die Ansprüche der Familie einerseits und des Berufs andererseits
- Meine Partnerin/mein Partner möchte, dass ich mich stärker in der Familie engagiere.
- Meiner/meinem Vorgesetzten fehlt das Verständnis für meine Situation
- Meinen Kolleginnen/Kollegen fehlt das Verständnis für meine Situation
- Meine Partnerin/mein Partner hat kein Verständnis für meine Situation
- Sonstiges (bitte notieren)

19. Wie aufgeschlossen ist man – Ihrer Meinung nach – auf Ihrer Dienststelle, wenn ein Mann die folgenden Maßnahmen in Anspruch nehmen möchte, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren?

	Teilzeitarbeit	Telearbeit	Elternzeit
aufgeschlossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
skeptisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kritisch bis ablehnend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kann ich nicht beurteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Unterstützt Sie Ihre direkte Vorgesetzte/Ihr direkter Vorgesetzter, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren?

- Das kann ich nicht beurteilen (Bitte weiter mit Frage 22)
- Ja, voll und ganz (Bitte weiter mit Frage 22)
- Ja, aber eingeschränkt (Bitte weiter mit Frage 22)
- Eher nicht

21. Woran könnte es Ihrer Meinung nach liegen, dass Sie von Ihrer Vorgesetzten/Ihrem Vorgesetzten nicht unterstützt werden? (bitte notieren)

22. Im Folgenden finden Sie Angebote, die Arbeitgeber zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Welche der Angebote halten Sie für erforderlich oder haben Sie bereits in Anspruch genommen? Welche konnten Sie bisher noch nicht? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.

	Halte ich für erforderlich	Habe ich bereits in Anspruch genommen	Kannte dieses Angebot bisher noch nicht
Individuelle Veränderung der Kernarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heim-/Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonten (z.B. Sabbatjahr, Überbrückung der Ferienzeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobsharing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder im Betrieb, z.B. Eltern-Kind-Büro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigener Betriebskindergarten mit flexiblen Betreuungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmietung von Plätzen in Kindergärten (sog. „Belegplätze“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Betreuungsbörse, Beschäftigte helfen sich untereinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung von Tagesmüttern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung bei Fragen zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung bei Fragen zur Pflege erkrankter Angehöriger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratungsangebote für Väter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Angebote, die Sie für erforderlich halten (bitte notieren)	_____		

23. Würden Sie gerne über die Angebote Ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert werden, und wenn ja, wie? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.

- Nein, benötige keine Informationen
- Ja, und zwar durch ...
- Broschüre
- Intranet
- Informationsveranstaltung
- Persönliche Beratung
- Sonstiges (bitte notieren)

Statistische Angaben

24. Welchen höchsten allgemeinen Bildungsabschluss haben Sie?

- Kein Abschluss
- Volks-/Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife/Realschulabschluss
- Fachhochschulreife/Hochschulreife
- Fachhochschule
- Hochschule

25. Haben Sie eine Vorgesetztenposition inne?

- Ja
- Nein

26. Welcher Entgelt-/Besoldungsgruppe gehören Sie an?

- | Beschäftigte nach TVöD | Beamte |
|--|--|
| EGr 1-3
(alt: BAT X-VIII, Lg 1a-3a) <input type="checkbox"/> | |
| EGr 4-9
(alt: BAT VIII-Vb, Lg 3-9) <input type="checkbox"/> | BesGr A5-A9 <input type="checkbox"/> |
| EGr 10-12
(alt: BAT Vb-II) <input type="checkbox"/> | BesGr A9-A13 <input type="checkbox"/> |
| EGr 13 und höher
(alt: BAT II und höher) <input type="checkbox"/> | BesGr A13 und höher <input type="checkbox"/> |

27. Wie hoch ist das derzeitige Nettoeinkommen Ihrer Partnerin/Ihres Partners?

- Ich habe zur Zeit keine Partnerin/keinen Partner
- Kein Einkommen, da nicht berufstätig
- unter 1.000 Euro
- 1.000 – 1.500 Euro
- 1.501 – 2.000 Euro
- über 2.000 Euro
- Ich möchte hierzu keine Angaben machen

Vielen Dank für Ihre Geduld und für Ihre Teilnahme an der Befragung!

Impressum



Der Oberbürgermeister

Amt für Kinder, Jugend und Familie
Amt für Stadtentwicklung und Statistik
Personalamt

Textliche Überarbeitung:
Dr. Thomas Gesterkamp