

Anhang

Anhang 1: Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick

Anhang 2: Interviewleitfaden

Anhang 3: Anschreiben Experteninterview und Flyer zur Erläuterung der BT

Anhang 4: Datenschutzvereinbarung

Anhang 5: Thesenpapier

Anhang 6: Erklärung

Anhang 1: Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick

Tabelle 2: Betriebsmerkmale der Interviewpartner im Überblick (eigene Darstellung)

	IP 1	IP 2	IP 3	IP 4	IP 5	IP 6
Branche	Handel / Konsum	Baugewerbe / Architektur	Stahlindustrie	Öffentlicher Dienst	Mischkonzern	Bankwesen
Betriebsgröße	>251	>251	>251	>251	>251	>251
Männliche Mit- arbeiter in %	42 %	76 %	90 %	46 %	60 %	49 %
Väteranteil in %	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Anhang 2: Interviewleitfaden

A) Allgemeine Angaben

Datum: _____ Beginn: _____ Ende: _____
Branche: _____

Betriebsgröße:

< 25	26–100	101–250	≥ 251
------	--------	---------	-------

Männlicher Mitarbeiteranteil (in %): _____

B) Fragen zum Thema „Neue Väter“

1. Die Anzahl der Väter in Elternzeit stieg in Deutschland seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 stetig an. Mittlerweile gehen mehr als 30 % aller Väter in Elternzeit. Wie nehmen Sie das sich wandelnde Rollenbild der Väter (in Ihrem Unternehmen) wahr?

C) Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2. Worin sehen Sie derzeit die Problematik bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell aus Sicht der Väter mit Kleinkindern?
3. Was wäre aus Ihrer Sicht wünschenswert, damit Familienvereinbarkeit im Beruf besser gelingen kann?

D) Fragen zum Unternehmen

4. Wie antworten Unternehmen auf diesen Rollenwandel von Vätern? – Wo liegen die tieferen Ursachen und Hintergründe in (kapitalistischen) Unternehmen?
5. Was verstehen Sie unter einer familienfreundlichen Personalpolitik?
6. Bieten Sie flexible Arbeitsmodelle an, wenn ja welche?
7. Was kosten solche familienfreundlichen Strategien das Unternehmen und was erhält es im Gegenzug von den Arbeitnehmern?

8. Können Sie sich vorstellen, dass Sie die im Familienalltag erworbenen Kompetenzen der Väter auch gewinnbringend in Ihrem Unternehmen verwerten können? Wenn ja, welche?

E) Fragen zur Relevanz und Umsetzung der „Väterfreundlichkeit“

9. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:

- a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

stimme
voll und ganz zu
☐

stimme
zu
☐

stimme
eher nicht zu
☐

stimme
gar nicht zu
☐

- b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

stimme
voll und ganz zu
☐

stimme
zu
☐

stimme
eher nicht zu
☐

stimme
gar nicht zu
☐

F) Fragen zur Generation Y

10. Die Generation Y steht unter anderem für eine veränderte Einstellung zur Erwerbstätigkeit. Work-Life-Balance und Familienvereinbarkeit im Beruf haben einen höheren Stellenwert. Sehen Sie bei dieser Generation noch zusätzliche Anforderungen an Ihre Personalarbeit im Vergleich zu anderen Mitarbeitergenerationen?
11. Welche Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung, speziell bezogen auf die Generation Y, bieten Sie an?

G) Abschluss

12. Somit wären wir am Ende angekommen. Ich bedanke mich für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung bei meiner Bachelorthesis. Gibt es denn nun noch Themenfelder, die Sie gerne noch ergänzen möchten, die ich in meinem Fragekatalog bisher jedoch nicht berücksichtigt habe oder haben Sie noch Fragen an mich?

Anhang 3: Anschreiben Experteninterview und Flyer zur Erläuterung BT

Saarbrücken, den 01.02.2017

Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

ich danke Ihnen vielmals für das äußerst freundliche Telefonat. Wie bereits besprochen schreibe ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim, in dem Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM), bei Herrn Prof. Dr. phil. habil. Peter Guggemos meine Bachelorthesis zu dem spannenden Thema

„Generation Y – die neuen Väter? Die Sicht der Personalverantwortlichen“.

Neben einem auf bereits bestehender Fachliteratur gestützten analytischen Teil, soll diese Arbeit auch eine empirische Untersuchung beinhalten.

Diese empirische Untersuchung soll die Meinungen und Ansichten der Personalverantwortlichen bzgl. der „Väterfreundlichkeit“ im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen erforschen. Es soll untersucht werden inwiefern Väter bereits Gegenstand personalpolitischen Handelns sind und welche Maßnahmen speziell mit Blick auf Väter angeboten werden. Zudem möchte ich ihre Anreize und Ursachen für eine zunehmende Thematisierung dieses Themas erfahren.

Die Studie soll anhand von circa 30–60minütigen vollständig anonymisierten Experteninterviews gefertigt werden. Den vorgefertigten Interviewleitfaden sowie die Datenschutzerklärung sind in dem **Anhang** beigelegt.

Ich danke Ihnen schon jetzt für Ihre Zeit und Ihr Engagement und freue mich auf das Interview mit Ihnen.

Bis zu unserem Termin verbleibe ich mit den besten Grüßen
Cynthia Moser

Wovon soll meine Bachelor Thesis (BT) handeln?

Meine Bachelorthesis
handelt von dem Thema
der „neuen Väter“, Mit der
Generation Y tritt der
Wandel des Vaterbildes
zunehmend in
Erscheinung.

Vor dem Hintergrund
erhöhter Ansprüche dieser
Generation an flexible
Arbeits(zeit)modelle und
die Vereinbarkeit von
Beruf und Familie gewinnt
nun auch für Männer eine
gute Familienvereinbarkeit
im Beruf zunehmend an
Bedeutung.

Diesbezüglich soll die
Väterfreundlichkeit in
deutschen Unternehmen
untersucht werden.

Bachelor Thesis zu dem Thema: „Generation Y – die neuen Väter? Die Sicht der Personal- verantwortlichen“

Flyer zur Erläuterung meiner BT



[Name des Empfängers]
[Anschrift]
[PLZ Ort]

Cynthia Moser



Wie können Sie mich unterstützen?

In dem empirischen Teil meiner Arbeit soll untersucht werden inwiefern die „neuen Väter“ bereits Gegenstand personalpolitischen Handelns sind. Welche personalpolitischen Maßnahmen Sie mit Blick auf die „neuen Väter“ bereits anbieten und worin die Ursachen und Gründe für eine zunehmende Thematisierung dieser liegen.

Hierzu habe ich vor circa 30-60minütige „Experteninterviews“ mit Personen aus Ihrem Unternehmen, die sich mit diesem Thema befassen, durchzuführen.

Datenschutz

Bei der Verarbeitung der gewonnenen Erkenntnisse wird der Datenschutz stets gewahrt. Die Interviews werden in vollständig anonymisierter Form in die Bachelorthesis einfließen.

"Ich würde mich über Ihre Unterstützung sehr freuen, da Ihre Meinungen und Ansichten zu diesem Thema für meine BT von großer Bedeutung sind."

Ich richte mich selbstverständlich ganz nach Ihnen was die Vergabe eines Termins betrifft. Ideal für mich wäre ein Termin im Februar diesen Jahres.

Informationen zu meinem dualen Studium

Ich studiere den Studiengang „Arbeitsmarktmanagement“ (kurz: AMM) an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Bei diesem Studiengang handelt es sich um einen Bachelorstudiengang, welcher sich in 9 Semestern über einen Zeitraum von 3 Jahren, unterteilt. Diese 9 Semestern gliedern sich in fünf Präsenztrimester an der HdBA sowie vier Praktikumstrimester in den Agenturen für Arbeit. In dem letzten Praktikum wird die Bachelorthesis geschrieben.

Neben wirtschaftlichen und rechtlichen Modulen wird auch das Modul Soziologie unterrichtet. Dieses Fach bietet mir die Möglichkeit über das oben genannte spannende Thema meine BT schreiben zu dürfen.

Kurz etwas zu meiner Person

Mein Name ist Cynthia Moser und ich bin 27 Jahre alt. Ich wohne in Saarbrücken und bin auch in meiner Heimatagentur eingesetzt. Nach meinem Abitur an der Marienschule Saarbrücken habe ich zunächst eine Berufsausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte bei den Rechtsanwälten Rappräger und Kollegen in Saarbrücken gemacht. Anschließend daran begann ich mein duales Studium bei der Bundesagentur für Arbeit.

Ich habe im Laufe meiner Ausbildung ein starkes Interesse an der Generation Y und hier besonders an dem gewandelten Bild der Vaterrolle in dieser Generation entwickelt.

Umso mehr freut es mich mich mit diesem Thema in meiner BT auseinandersetzen zu dürfen.

Cynthia Moser



Anhang 4: Datenschutzerklärung

DATENSCHUTZVEREINBARUNG

Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten

Interviewanlass: Bachelorthesis

Thema: „Generation Y – die neuen Väter. Die Sicht der Personalverantwortlichen“

Hochschule: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Interviewerin: Cynthia Moser

Interviewdatum: _____

Beschreibung des Forschungsprojekts (zutreffendes bitte ankreuzen):

- ☐ mündliche Erläuterung
☐ schriftliche Erläuterung

Die Interviews werden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von mir in Schriftform gebracht. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung der Interviewtexte werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung der Person führen könnten, verändert oder aus dem Text entfernt. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden Interviews nur in Ausschnitten zitiert, um gegenüber Dritten sicherzustellen, dass der entstehende Gesamtzusammenhang von Ereignissen nicht zu einer Identifizierung der Person führen kann. Personenbezogene Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert. Mit Abgabe der Bachelorthesis werden Ihre Kontaktdaten automatisch gelöscht.

Die Teilnahme an dem Interview ist freiwillig. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, ein Interview abubrechen, weitere Interviews abzulehnen und Ihr Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des/der Interviews zurückziehen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Ich bin damit einverstanden, im Rahmen der oben genannten Bachelorthesis an einem Interview teilzunehmen.

- ☐ ja ☐ nein

Vorname; Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

Anhang 5: Thesenpapier

Kategorie 1: Die „neuen Väter“

1. **Es ist bereits ein Paradigmenwechsel der sich ändernden Vaterrolle wahrzunehmen. Immer mehr Väter möchten aktiv an der Beziehung der Kinder und der Familienarbeit teilhaben. Durch finanzielle Anreize wie bspw. die Möglichkeit der Eltern, Elterngeld zu beziehen, erhöhte sich die Anzahl der aktiven Väter seit dem Jahr 2007 deutlich.**
2. **Wenngleich vermehrt ein Paradigmenwechsel der sich wandelnden Vaterrolle wahrgenommen werden kann, nehmen die Väter ihre neue Rolle dennoch nur sehr zaghaft ein. Gründe hierfür können vieler Natur sein. Zum einen gewisse Ängste vor Karriereeinbußen und/oder zum anderen das Fehlen von Vorbildern und die nur unzureichend gelebte Unternehmenskultur.**

„In unserem Unternehmen hat sich die Anzahl der ‚Elternzeitler‘ stark erhöht. Durchschnittlich machen Väter in unserem Unternehmen 2,5 Monate Elternzeit. Wir sehen aber auch einzelne Väter, die da ausreißen und auch schon eine längere Auszeit nehmen. (...) Grundsätzlich würde ich schon sagen, dass wir in unserem Unternehmen einen Paradigmenwechsel wahrnehmen, speziell was unsere männlichen Mitarbeiter betrifft.“ IP1, Z7–17

„Und es ist schön zu sehen, dass nun auch immer mehr Väter unsere Angebote annehmen und auch speziell nachfragen.“ IP1, Z96–98

„Ich glaube einfach, dass sich das Familienbild wandelt und bereits gewandelt hat. Heute gibt es im Vergleich zu früher viel mehr Väter, die aktiv an dem Familienleben teilhaben möchten. (...) Wobei man aber auch bei der Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens sieht, dass die Väter sich nur sehr zaghaft auf dieses neue Rollenmodell einlassen. Im ersten Jahr nach Verabschiedung des Elterngeldgesetzes war es nur ein einziger Vater, der die Elternzeit in Anspruch genommen hat. Also es wurde

nicht sofort euphorisch angenommen. Absolut nicht. Das hat auch hier bei unseren Vätern zuerst einmal Klick machen müssen.“ IP2, Z6–26

„Es gibt aber natürlich auch die emotionalen Gründe, weshalb die Väter sich dazu entscheiden in Elternzeit zu gehen und bei ihrem Kind sein wollen und sich die Fürsorgearbeit mit der Partnerin gleich aufzuteilen.“ IP2, Z65–68

„Manche wollen es einfach nicht. Manche machen es glaube ich einfach nicht aus Image-Verlust. So nach dem Motto ‚Weichduse‘, ‚Hausmann‘ und so weiter. Das ist da definitiv ein Thema, das da miteinhergeht. Es gibt bestimmt auch diejenigen, die den Stress zuhause nicht wollen. Es gibt tatsächlich Väter, die sagen, dass Sie froh sind, dass sie arbeiten können. Und dieses Verständnis, dass Fürsorgearbeit eigentlich in den Bereich der Mutter fällt, ist auch noch vielfach vorhanden.“ IP2, Z193–199

„Also es gibt seit Neustem mehr Väter die mal einen Antrag auf Elternzeit stellen. Das sind dann diese 2 Monate Elternzeit. Das ist schon mehr geworden in den letzten Jahren. Aber das machen trotzdem nur relativ wenige Väter. (...) Für viele Kollegen dominiert bei uns aber auch noch das klassische Vaterbild. Der Mann verdient das Geld, Punkt. Überwiegend wird die zweimonatige Elternzeit nun von jüngeren Vätern in Anspruch genommen. So Anfang 30 circa. 90 % unserer gesamten Belegschaft sind Männer, davon nochmal knapp die Hälfte Väter, also würde ich jetzt vermuten, die genauen Zahlen habe ich nicht im Kopf, und davon sind es wirklich nur wenige die in Elternzeit gehen wollen. (...) Hier arbeiten überwiegend Männer die noch die guten alten Wertvorstellungen haben. Viele möchten es nicht. (...) Ich glaube, dass viele Männer es genießen dem Familientrubel zu entkommen und lieber Arbeiten gehen. Aber es gibt natürlich auch Männer, die das von sich aus möchten, keine Frage. Die Exoten gibt es ja bei uns auch. Aber was man so liest und hört wird das ja sehr wahrscheinlich bald zur Normalität.“ IP3, Z17–34

„Von daher denke ich, dass dieses, wie heißt es so schön, ‚Work-Life-Balance‘ immer mehr in den Vordergrund rückt und damit einhergehend auch mehr Männer in Elternzeit gehen.“ IP3, Z47–49

„Ich würde sagen, das ist ganz klar angestoßen durch die strukturellen Anreize. Sprich, die Möglichkeit die Partnerschaftsmonate zu nehmen, also zusätzliches Elterngeld zu erhalten, wenn der Partner auch in Elternzeit geht.“ IP4, Z6–8

„An dieser Stelle muss man aber anmerken, dass die Väter eher selten auf Teilzeit umsteigen, sondern eher die Arbeitszeit reduzieren.“ IP4, Z138–139

„Mentoring ist beispielsweise immer hilfreich. Also der Austausch mit Menschen, die dahingehend schon positive Erfahrungen gemacht haben.“ IP4, Z232–233

„Tatsächlich kommen viele Impulse von den Vätern selbst. Im Sinne von ‚Mach doch mal!‘ oder ‚Das und das haben wir noch nicht.‘ oder ‚Wir hätten gerne xy.‘“ IP4, Z284–286

„Der zweite Aspekt ist der, dass die Frauen heutzutage sehr gut ausgebildet sind und nicht mehr einsehen, dass sie für die Elternzeit alleine zuständig sind. Die Frauen haben eine gewisse Anspruchshaltung an die Väter und kommunizieren diese auch. Die Väter setzen diese dann um. Also es ist jetzt nicht so, dass die Väter alleine wegen dem Elterngeld in Elternzeit gehen, ich denke es hat auch damit zu tun, dass halt auch viele Frauen sich dahingehend äußern, dass sie das von ihren Partnern einfach so erwarten. (...) Also bei uns im Unternehmen ist die Anzahl der Väter die in Elternzeit gehen seit der Einführung des Elterngeldes ganz klar und ganz eindeutig stark gestiegen. Vorher hat es natürlich auch Väter gegeben, die Elternzeit genommen haben, aber das waren eher die Exoten.“ IP5, Z8–25

„Wenn wir mal auf die Prozentzahlen gehen, dann denke ich, dass 75 % der Väter aufgrund der verlängerten Zahlung des Elterngeldes, die Elternzeit aus sich heraus in Anspruch nehmen möchten. Bei den restlichen 25 % bin ich der Meinung, dass sie Elternzeit in Anspruch nehmen, weil die Frauen das auch einfach erwarten. (...) Das merke ich dann zum Beispiel daran, dass die Väter, die in Elternzeit gehen um ihre Frau zu unterstützen, häufig länger als 2 Monate die Elternzeit in Anspruch nehmen. Die anderen 75 % nehmen eigentlich immer nur die 2 Monate in Anspruch, also das Mindeste was man erfüllen muss um Elterngeld auch länger beziehen zu können.“ IP5, Z45–53

„Die Möglichkeit auf Teilzeit in Elternzeit zu arbeiten scheint einigen Mitarbeitern sehr wichtig zu sein. (...) Also offensichtlich möchten sie auf der einen Seite für ihre Kinder da sein, auf der anderen Seite möchten sie aber auch nicht den Kontakt zur Arbeitswelt verlieren. (...) Also ich glaube, dass man den Mann dabei unterstützen muss ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie herzustellen. Denn wenige Männer, und das werden künftig bestimmt noch weniger, möchten ein Entweder Oder. Sie möchten beides, sowohl die Familie als auch die Arbeit.“ IP5, Z69–79

„Ich denke wo die Männer eher noch Probleme sehen ist, dass Karriere guttut. (...) Also wir hatten hier schon ganz viele junge Väter, die anschließend nach der Elternzeit direkt in eine Gruppenführerposition gegangen sind, das hat also mit der Elternzeit überhaupt nichts zu tun. (...) Aber ich nehme es so wahr, dass viele Väter tatsächlich Angst vor Karriereeinbußen haben, wenn sie in Elternzeit gehen.“ IP5, Z90–98

„Wir von der XXXXX kommen von ehemals 0,1 % der Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, auf nun mehr etwas über 17 %. (...) Das Rollenbild verändert sich und der Wunsch der Väter nach Teilzeit und Elternzeit verändert sich.“ IP6, Z7–11

„Ja, da spielen viele Dinge eine Rolle. Viele Väter haben Angst vor einem Karriereknick im Unternehmen. Väter haben aber mit Sicherheit auch noch an vielen anderen Ecken Angst. Zum Beispiel, dass die Rolle die

sie sich ausgesucht haben nicht überall akzeptiert wird. Also Akzeptanz innerhalb der eigenen Familie, innerhalb des Freundeskreises und auch innerhalb der Gesellschaft spielen da definitiv mit ein, aber am Ende des Tages ist es auch immer der Verdienst. Dass geschaut wird wer am meisten verdient, und das sind in der Regel noch die Männer, sodass dann die Entscheidung mit Blick auf den Beruf zugunsten des Vaters fällt.“ IP6, Z36–43

- 3. Doch auch das sich wandelnde Rollenbild der Frauen treibt den Rollenwandel der Väter voran. Die Erwerbsbiografien junger Frauen und Männer nähern sich immer weiter an. Heute ist die Erwerbstätigkeit für Frauen ebenso relevant wie für Männer. Frauen sehen sich nicht mehr alleine in der Verantwortung der Erziehungs- und Hausarbeit und stellen gewisse Forderungen an ihre Partner. Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft sind unerlässlich und demnach ein nicht zu unterschätzender Antreiber für den Wandel der Vaterrolle.**

„Und zum zweiten ist es so, dass sich gegensätzlich zu dem Vaterbild, natürlich auch das Bild der Mutter bzw. der Frau gewandelt hat. Heute trägt die Frau mehr denn je zum Einkommen bei und nimmt auch gleich viel am Erwerbsleben teil wie der Mann. Frauen in Führungspositionen ist ja auch etwas, das immer mehr thematisiert wurde und noch immer wird und das hat natürlich auch zur Folge, dass zuhause Aushandlungsprozesse stattfinden und gemeinsam überlegt wird, wer denn die Pause einlegt. (...) Ich könnte jetzt auch nicht sagen, dass es mehr Akademiker sind, demnach vollzieht sich einfach ein Wandel innerhalb der kompletten Gesellschaft. Aber, es gibt natürlich auch noch relativ häufig diese ganz klassische Familienaufteilung. (...) Da versorgt und organisiert die Mutter ganz klassisch die Kinder und der Vater geht arbeiten. Aber das gibt es eben nicht mehr so stark.“ IP2, Z8–20

„Ich glaube zum einen die steigende Berufstätigkeit, dann auch die sich ändernde Rolle der Mutter, zum Teil sicher auch die Einkommensstruk-

turen, also wenn die Mutter mehr verdient als der Vater, dann ist es vielleicht geschickter wenn der Vater die Elternzeit beantragt.“ IP2, Z61–64

„Ich glaube man muss es einfach auf dem Schirm haben, dass sich da etwas bezüglich Familienbild tut.“ IP2, Z207–208

„Ein Kollege wurde von seiner Frau gedrängt Elternzeit zu machen. Also ich denke schon, dass die Frauen häufig die Männer dazu drängen sich ein bisschen mehr zu engagieren.“ IP3, Z28–30

„Immer mehr Frauen kommen in Führungspositionen, wollen Karriere machen, aber trotzdem Kinder bekommen. Natürlich muss dann der Mann, wenn er auch Kinder will, der Frau den Rücken freihalten. Eine Karriere der Partnerin ist nach der Geburt des Kindes nur dann möglich, wenn der Mann mitzieht. Also wenn er der Frau ermöglicht nach dem Mutterschutz und der Elternzeit wieder in Vollzeit einzusteigen.“ IP3, Z61–66

„Es ist also einmal das Zulassen von Seiten der Partnerin, auf der anderen Seite ist es aber auch schlichtweg deshalb, weil eine moderne Frau heutzutage arbeiten möchte. (...) Und damit geht natürlich einher, dass die Erziehungsverantwortung anders aufgeteilt wird als in den alt hergebrachten Rollen. Sprich man muss eine Lösung finden, damit die Partnerin arbeiten kann und dementsprechend muss der Partner dann auch seinen Anteil an der Elternzeit nehmen, denn sonst funktioniert das Modell nicht.“ IP4, Z35–41

„Ich glaube zwar, dass grundsätzlich ein neues Verständnis von Familie im Kommen ist, aber es ist noch nicht so breit verbreitet. Das hängt aber wahrscheinlich auch ein bisschen damit zusammen, dass wir die unterstützenden Strukturen, die benötigt werden, noch nicht überall haben. Ein Dual-Career-Couple ohne Familienanschluss zu sein heißt immer auch, dass man Support braucht. So, und wenn jetzt die Kita-Öffnungszeiten nicht den Bedürfnissen entsprechen, keine entsprechende Babysitting-Angebote vorliegen und zudem flexible Arbeitszeit fehlen, dann hat

man ein Problem und muss schnell eine Lösung finden. Das führt dazu, dass halt einer oder leider oft eine zurückstecken muss.

Da ist es häufig einfacher, wenn man anfangs auf ein ‚bekanntes Muster‘ zurückgreift.“ IP4, Z354–362

„Der zweite Aspekt ist der, dass die Frauen heutzutage sehr gut ausgebildet sind und nicht mehr einsehen, dass sie für die Elternzeit alleine zuständig sind. Die Frauen haben eine gewisse Anspruchshaltung an die Väter und kommunizieren diese auch. Die Väter setzen diese dann um. Also es ist jetzt nicht so, dass die Väter alleine wegen dem Elterngeld in Elternzeit gehen, ich denke es hat auch damit zu tun, dass halt auch viele Frauen sich dahingehend äußern, dass sie das von ihren Partnern einfach so erwarten. (...) Es hat natürlich auch einfach damit zu tun, dass früher der Mann vorrangig der Geldverdiener war und auch mehr verdient hat als die Frau, und mittlerweile ist es einfach so, dass die Frau auch sehr gut verdient, oder auch manchmal mehr als die Männer, und dann wird die Frage wer in Elternzeit geht so beantwortet, dass der zuhause bleibt, der weniger verdient.“ IP5, Z8–20

„Es gibt immer mehr Frauen in Führungspositionen. Frauen wollen nach der Geburt des Kindes wieder der Erwerbstätigkeit nachgehen und viele Männer sind an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert. Das hängt schlussendlich mit den Bildungsabschlüssen, die sich komplett angenähert haben zusammen.“ IP6, Z12–16

„Aber Frau und Mann beeinflussen sich natürlich gegenseitig wie aktiv eine Vaterschaft oder auch Mutterschaft gelebt werden kann. So oder so ist es aber etwas, das man gemeinsam in der Beziehung besprechen und aushandeln muss.“ IP6, Z28–31

4. Eine unzureichend ausgebaute Infrastruktur der Kinderbetreuung sowie eine beharrliche Präsenzkultur in den Unternehmen stellen ein großes Hindernis einer engagierten Vaterschaft dar.

„Meiner Meinung gibt es da derzeit 3 größere Hindernisse. Zum einen ist das die Pay-Gap. Zum anderen ist es die aktuell vorherrschende Kultur in den Unternehmen, welche zum Teil, mit der älteren Belegschaft und den älteren Mitarbeiter auf den Managementpositionen, noch eher konservativer geprägt ist. Und zum dritten müsste ein weiterer Ausbau staatlicher Maßnahmen hinsichtlich Familienarbeitszeit und Unterstützung der Teilzeitarbeit nach der Elternzeit passieren. Ich glaube auch eine große, wenn nicht die größte Problematik besteht darin, dass das klassische Bild eines Arbeitsalltags noch häufig die 40-Stunden-Woche ist. Und diese auch in den Chefetagen überwiegend noch gelebt wird. Eine 40 Stunden Woche oder eventuell sogar eine 45 Stunden Woche lässt dann eben auch keine Zeit für einen Familienalltag, das versteht sich ja von selbst.“ IP1, Z32–42

„Die Führungskräfte müssen einfach eine Vorbildfunktion übernehmen. Denn nur, wenn es richtig und gut vorgelebt wird, hat man als Arbeitnehmer, speziell als Vater, die notwendige Sicherheit und auch den Mut, um sich auch mehr in der Familie zu engagieren und dementsprechend die Arbeit etwas zu reduzieren und keine 45 Stunden pro Woche mehr zu arbeiten. (...) Deshalb muss man es weg von einer Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur schaffen. (...) Ich denke aber, dass die Digitalisierung und die zunehmende Möglichkeit außerhalb des Büros zu arbeiten dem einspielt. An dieser Stelle muss aber auch ganz klargesehen werden, dass diese Entgrenzung der Arbeit natürlich auch wieder Risiken birgt. (...) Und weiterhin bin ich der Meinung, dass zusätzliche staatliche Fördermaßnahmen einen großen Einfluss haben. Das wurde ja bereits mit der Einführung des Elterngeldes und der Elternzeit deutlich sichtbar. Ich glaube, wenn die angekündigte Familienarbeitszeit kommt und man den finanziellen Ausgleich bekommt, wenn man für eine gewisse Zeit auf Teilzeit reduziert, dass das die Unternehmen dann sehr stark mer-

ken werden und es einen großen Einfluss auf die Arbeitnehmer haben wird. Und das wird folglich auch die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Letzten Endes geht also auch viel auf den finanziellen Aspekt zurück. Vor allem muss die Schließung des Pay-Gaps erreicht werden. Das hat auch nochmal einen großen Einfluss.“ IP1, Z51–71

„Also die Problematik ist eigentlich in solchen betreuungsintensiven Jahren der Kinder, dass die Kinderbetreuung durch öffentliche Kindergärten, Kitas etc. lässt noch sehr zu wünschen übrig. (...) Die Betreuungszeiten sind schlecht. Sie stimmen nicht mit den Arbeitszeiten überein. Wenn man mal eine Stunde länger arbeiten muss, bekommt man sofort Panik, da die Kita pünktlich schließt. Das Thema Betreuung am Wochenende gibt es gar nicht. Die Väter, die bei uns in der Produktion arbeiten, stehen dahingehend natürlich auch vor Herausforderungen. Denn auch wenn bei uns die Präsenzkultur weitestgehend aufgebrochen wurde, so muss man dennoch in der Produktion vor Ort sein. (...) Es ist einfach so, dass es gewisse Berufsgruppen gibt, die einfach die Präsenz zu 100% erfordern. Gerade im Handwerk.“ IP2, Z73–87

„Familienvater kann man ja trotzdem sein. Man hat als Führungskraft nur eben nicht so viel Zeit für die Familie.“ IP3, Z126–127

„Schwierig wird es, wenn man keine Familienanbindung hat. (...) Denn Betreuung ist halt auch ein Thema, an dem seitens der Politik noch gearbeitet werden müsste. Die Standardbetreuungszeiten passen momentan nicht überall, mit dem zusammen, was in der Arbeitswelt gefordert wird.“ IP4, Z57–65

„Man könnte beziehungsweise sollte auch die Tagesmütter und Tagesväter verstärken. Das wäre meiner Meinung nach ein sehr wichtiger Punkt. Denn diese Personen bringen die benötigte Flexibilität mit. Sie werden aber leider so bezahlt, dass es sich manchmal nicht lohnt.“ IP4, Z73–76

„Es muss also versucht werden Rahmenbedingungen zu schaffen.“ IP4, Z89–90

„Wir achten schon sehr darauf individuellen Wünschen gerecht zu werden und gerade Familien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.“ IP4, Z150–151

„Wir sind ja mittlerweile in Deutschland auf so einem hohen technischen Stand mit dem Internet, dem Wifi, Skype und so weiter, sodass solange eine Erreichbarkeit gewährleistet wird, es doch heute zu Tage eigentlich ‚egal‘ sein sollte wo meine Führungskraft sitzt. Das selbe, gilt auch für die Arbeitnehmer.

Und da kommt auch dazu, dass die Menschen auch ganz unterschiedlich in ihrem Arbeitsethos ticken. Es gibt Menschen, die kein Problem damit haben von 8:00 bis 10:00 Uhr und von 14:00 bis 17:00 Uhr nicht erreichbar zu sein. Aber dann von 20:00 bis 00.00 Uhr nochmal Mails zu beantworten. Das ist einfach eine Flexibilisierung.“ IP4, Z217–224

„Nun man braucht Programme, die es berücksichtigen, dass man eine Familienverantwortung hat. (...) Das Wichtigste ist in meinen Augen aber, dass das Ganze innerhalb des Unternehmens gelebt wird.“ IP4, Z231–237

„Also ich persönlich halte sehr viel von dem Modell, dass beide ungefähr 80 % arbeiten, also dass man sich sowohl den Beruf wie auch die Familienarbeit gleichberechtigt aufteilt. Und an Überschneidungstagen muss man dann eben eine Kita nutzen.“ IP6, Z48–50

Kategorie 2: Unternehmen

- 5. Eine zunehmende Thematisierung der „neuen Väter“ ist nicht zuletzt auf einen anwachsenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Die neu verabschiedeten Gesetze des Bundeselterngeldes, sowie die Motivation die Mitarbeiter zu binden, Fluktuation zu verringern und letztlich eine hohe Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer fordern zu können, führen zu einer zunehmenden Anerkennung notwendiger familienfreundlicher Maßnahmen für eine verbesserte Familienvereinbarkeit im Beruf für die „neuen Väter“.**

„Die geänderte gesellschaftliche Ausgangslage ist auch in unserem Unternehmen spürbar. Dies ist insbesondere die frühere Rückkehr der Mütter aus der Elternzeit und der damit verbundene hohe Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Baby- und Kleinkindalter. Da diese Nachfrage durch die örtlichen Einrichtungen nicht ausreichend gedeckt war, konnten unsere Mitarbeiterinnen nicht ihren Vorstellungen entsprechend zurück an ihren Arbeitsplatz kommen. Diese Probleme für unsere Mitarbeiter/innen zu lösen, sehen wir als unsere Aufgabe als [REDACTED] Abteilung. Und die Väter sind vor allem mit Einführung des Elterngeldes und der damit verbundenen 2 Partnermonate im Jahr 2007 in den Fokus gerückt.“ IP1, Z103–111

„Es war so, dass wir eigentlich generell überlegt haben, wie wir die Mitarbeiterbindung erhöhen und die Fluktuation verringern können. Und wie wir unseren Mitarbeitern, und vor allem den Vätern, eine hohe Leistungsbereitschaft abfordern könnten. Denn das Problem ist bei uns in der Branche ja auch ganz klar der Fachkräftemangel bzw. Handwerkerangel hier auf dem Land. (...) und da muss man sich natürlich neu ausrichten und überlegen, mit welchen Punkten punkte ich und kann dann somit etwas mehr anbieten als der Rest. Also lag wirklich daran eine Motivation und Mitarbeiterbindung zu erzielen. Und dann ist es natürlich so, dass im Jahr 2007, die Möglichkeit der Elternzeit für Väter kam und es für uns auch sofort ganz klar war, dass wir unsere Väter dahingehend unterstützen, diese Möglichkeit auch zu ergreifen. Denn es gibt ja noch immer vereinzelt Unternehmen, die negativ reagieren, wenn der Mann Elternzeit einreicht und davon wollten wir uns ganz klar abgrenzen. Es ist Gesetz, es ist für uns selbstverständlich und jeder der es machen will, hat auch das Recht dazu.“ IP2, Z42–57

„Ich denke hauptsächlich geht es den Unternehmen dabei um die Mitarbeiterbindung, die Motivation von Mitarbeitern und die Verringerung von Fluktuation.“ IP2, Z158–159

„Der Hauptgrund dafür ist natürlich der, dass es einfach ein Anreiz ist für einen potentiellen Arbeitnehmer, sich den familienfreundlicheren

Arbeitgeber auszusuchen. In Zeiten des Fachkräftemangels, gerade auch in der Industrie da ist das Arbeitgeberimage alles. Da haben wir Glück wir müssen uns keine Gedanken machen, aber ich denke auch für kleinere und mittelständige Unternehmen ist Familienfreundlichkeit eine Marke. Darauf achten die Fachkräfte von heute und morgen. Also es geht definitiv um einen Wettbewerbsvorteil.“ IP3, Z79–85

„Das ist ja ganz klar, ich brauche motivierte Beschäftigte. Und wie bekomme ich die motiviert? Na indem ich weiß was ihre Bedürfnisse sind, ich ihnen Informationsangebote mache und ihnen Ansprechpersonen zu verschiedenen Themen anbiete. (...) Bei uns ist es eben so, dass wir eine Kita haben, wir bieten Babysitting an, wir haben ein Flexi-Angebot und so weiter. Und ich denke, da nehmen kapitalistische Unternehmen jetzt mittlerweile auch Geld in die Hand. Vor allem weil man sich mittlerweile darüber im Klaren ist, dass wenn man nicht ständig Geld zur Akquise in die Hand nehmen möchte, das Wissen in dem Unternehmen halten möchte und man zufriedene, produktive Mitarbeiter haben möchte, eben die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen. Dazu gehört eben auch, dass für Familienfreundlichkeit gesorgt werden muss. Und das macht mich ja letztlich auch als Arbeitgeber attraktiver. (...) Wir haben viele Spitzenkräfte, wo ganz klar ist, dass sie nur zu uns kommen, wenn wir ihnen entsprechende Kinderbetreuung anbieten können. Sonst wird sich eben für wen anders entschieden. Und in diesem Zusammenhang muss das gute alte Stichwort Fachkräftemangel fallen.“ IP4, Z85–101

„Es kommen aber auch viele Impulse über die Netzwerkarbeit. Wir sind in unterschiedlichen Bereichen wirklich sehr gut vernetzt. Das heißt, man schaut natürlich auch was andere [REDACTED] machen.“ IP4, Z282–284

„Bezogen auf Elternzeit und Elterngeld haben wir uns natürlich aufgrund der verabschiedeten Gesetze mit dieser Thematik befasst. Aber es hat auch einfach ein Wandel unter den jungen Menschen stattgefunden. (...) Also zusammenfassend gibt es 3 Punkte, weshalb wir bei [REDACTED] die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl für Mütter, wie für Väter, wie

für diejenigen, die Angehörige pflegen müssen, anerkannt und ausgebaut haben. Das sind zum einen die Gesetze, zum anderen die Mitarbeiter, die Bedarf äußern, und zum anderen den Willen, gute Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Unserer Meinung nach darf Flexibilität nicht nur von Arbeitnehmern erwartet werden, sondern das dürfen die Arbeitnehmer auch von ihrem Arbeitgeber erwarten. Und wir sind uns auch darüber im Klaren, dass sich im Laufe der Zeit noch einiges ändern wird, aber wir sind da gerne bereit uns mitzubewegen.“ IP5, Z169–171

„Das Unternehmen möchte sehr gut ausgebildete Mitarbeiter im Werk haben, die auch motiviert sind und ich denk, dass ist das was es tun muss um diese auch weiterhin zu bekommen und auch halten zu können.“ IP5, Z235–238

„Meiner Meinung nach ist der Hauptgrund die Motivation von Mitarbeiter. Es hängt aber natürlich auch viel damit zusammen, dass man Ausfälle vermeiden möchte. Man möchte natürlich nicht, dass ein Mitarbeiter die Firma verlässt, weil man ihm zu wenig Unterstützungsangebote macht. Und Kinderbetreuung ist ganz klar dahingehend notwendig, dass wenn ein Mitarbeiter tagsüber darüber nachdenkt, dass sein Kind nicht betreut ist, dann arbeitet er unkonzentriert und kann sich nicht auf sein berufliches Gegenüber einstellen. (...) Es kostet, wenn man kein attraktiver Arbeitgeber ist, weil man dann einfach nicht die richtigen Menschen an Bord bekommt und, und, und.“ IP6, Z69–82

„Es ist aber grundsätzlich alles wichtig, was dem Mitarbeiter rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Rücken stärkt. Also zusammenfassend ist einfach flexibles Arbeiten was die Zeit anbelangt und auch was den Ort anbelangt. Dann gehört alles dazu was zu dem Thema „Betrieblich geförderte Kinderbetreuung“ gehört. Aber auch viele Projekte um Väter in der Entscheidung zu unterstützen gehören dazu. Also rund um das Thema ‚Väter‘ müssen klare Signale seitens des Unternehmens gesendet werden.“ IP6, Z89–95

6. Individuelle Teilzeit-Modelle, Home-Office-Angebote, Betriebs-eigene Kita, Eltern-Kind-Büros und Ferienbetreuung werden unter anderem den „neuen Väter“ angeboten.

„Wir haben zunächst eine betriebseigene Kindertagesstätte, direkt am Campus. Wir haben Eltern-Kind-Büros. Wir decken die 6 Wochen Sommerferien mit unseren Kids-Camps ab. Mittlerweile finden diese auch eine Woche lang in den Pfingstferien statt. Wir bieten Familienevents an, wir haben eine Home-Office-Regelung und mittlerweile bieten wir auch, innerhalb unseres Betriebssportprogramms extra auf Familien zugeschnittenes Programm an. Da werden 2 verschiedene Sportprogramme angeboten. Das eine ist zugeschnitten für Mütter in Elternzeit und das andere ist passend für Väter mit ihren Kindern. Das findet dann gemeinsam an den Wochenenden statt. Wir haben auch innerhalb dieses Betriebssportprogramms Angebote zu Wochenendunternehmungen und Trips für Familien. Wir haben unseren Fokus schon sehr deutlich auf Familienfreundlichkeit gelegt.“ IP1, Z86–96

„Was bei uns aber beispielsweise auch möglich ist, dass falls Jemand die Elternzeit nicht in Anspruch nehmen möchte, aber ganz klar sagt, dass er die nächsten 2 Jahre nicht mehr auf Montage gehen möchte, sondern in der Produktion arbeiten, sodass er abends bei seiner Familie ist, dann suchen wir natürlich auch dahingehend Lösungen.“ IP2, Z32–36

„Wir haben Stundenkonten, wo man also vor- und nacharbeiten kann. Also wenn wir wissen, wir haben jetzt eigentlich das Ziel erreicht oder wir haben den Hof gerade vollstehen und können nicht ausfahren, dann schicken wir die Leute auch mal früher nach Hause oder lassen sie den Tag darauf freimachen, weil wir wissen, dass Morgen sowieso nichts gearbeitet werden kann. (...) Obwohl das bei uns eher selten vorkommt da wir Schichtarbeit haben. Aber dann gibt es trotzdem manchmal Sonderschichten und diese Stunden kann man dann auch auf seinem Stundenkonto sammeln.“ IP2, Z89–97

„Wir sind auch sehr flexibel in Familiennotsituationen, also wenn beispielsweise das Kind oder auch ein pflegebedürftiger Elternteil zu Hause erkrankt ist, und der Arbeitnehmer dann für die nächsten 3 Wochen mal zu Hause bleiben und anders arbeiten muss. Wir bieten auch über die gesetzlichen Leistungen heraus viele Freistellungen in Notsituationen an. (...) Man kann nicht bei einem 4-Mann-Handwerksbetrieb ganz leicht mal 4 Monate in Elternzeit gehen. Da fehlt dem Betrieb einfach definitiv eine Arbeitskraft. Also steigende Größe macht es auch einfacher familienfreundlich und flexibel handeln zu können. Ich denke hierbei jetzt gerade an die kleinen handwerklichen Berufe. Ich denke, dass diese Problematik bei kleineren Dienstleistungsfirmen durch Home-Office noch eher zu bewältigen ist. Aber im Baugewerbe durch Elternzeit, raus zu sein und nicht als Arbeitskraft verfügbar zu sein, das ist schon für die kleineren Unternehmen schwieriger.“ IP2, Z119–134

„Flexibel kann man dann sein, wenn man groß ist.“ IP2, Z152

„Also wir haben natürlich auch Gleitzeit in einem Rahmen von 7–18 Uhr, wobei die Kernzeiten von 9–12 Uhr und von 14–16 Uhr sind. Wir haben einen betriebsinternen Kindergarten mit Öffnungszeiten von 6–18 Uhr für die Kollegen in der Schichtarbeit. Wir haben eine Sozialberatung, in der man unter anderem hinsichtlich Suchtproblematiken und familiären Probleme beraten wird. Wir haben einen Betriebsrat mit eigenem Arbeitskreis und bieten Beratungen zu dem Thema Elternzeit an.“ IP3, Z96–102

„Aber für solche Fälle haben wir hier [REDACTED] eine Babysitting-Börse. Wir haben auch ein ganz tolles Projekt auf dem [REDACTED], das nennt sich [REDACTED]. Da kann man flexibel Betreuung zum günstigen Preis buchen, beziehungsweise für die Studierenden ist das sogar kostenlos. (...) Ich bin aber sowieso der Meinung, dass vieles möglich ist, wenn man es möchte.“ IP4, Z57–68

„Wobei an der [REDACTED] sind wir auch was das angeht wieder Vorreiter, denn unsere Kita ist vertragsmäßig von 7:00 Uhr bis 19:00 Uhr geöffnet.“ IP4, Z79–80

„Bei uns wäre ein Beispiel hierfür das Elterncafé. Ein Café, wo die Eltern sich kennenlernen und austauschen können. Es ist auch ganz wichtig, dass man mit sog. Role-Models arbeitet. Speziell bei uns ist das der ‚Vater des Monats‘. Ich denke das ist etwas, was man auf jeden Fall immer tragen kann. Dann zählt für mich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik auch, dass man auch, vorausgesetzt die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen sind gegeben, die Kinder mal mit zur Arbeit bringen kann. Also es sollten Familienbüros beziehungsweise Eltern-Kind-Büros vorhanden sein. Wir haben dafür zum Beispiel Eltern-Kind-Räume, zum Teil mit PC's und Spielsachen ausgestattet. Aber wir haben mittlerweile auch mehrere ‚mobile Kinderzimmer‘ auf dem [REDACTED]. Das ist eine ganz schicke Geschichte. Das nennt sich ‚Kidsbox‘. Ein großer geschreinerter Kasten, den man rollen und aufklappen kann. Da sind dann für 0 bis ungefähr 10/12 Jahren verschiedene Sachen drin, um Kinder zu beschäftigen. Es ist ein Schreibtisch vorhanden, ein Bett, eine Wickelkommode und noch einiges mehr. Auch so etwas gehört zu einer familienfreundlichen Politik. Ich muss auch für Notfälle was in der Hand haben. Bei uns ist das eben die Kurzzeitbetreuung [REDACTED], die auch schon mehrfach ausgezeichnet wurde, weil es eben so ein tolles Programm ist. (...) Dort gibt es auch durch Kooperationen mit der AWO Kindergärten, die Randzeiten anbieten. Und das ist es letzten Endes was die Menschen brauchen.“ IP4, Z109–129

„Ja, wir haben auf jeden Fall flexible Arbeitsmodelle. Das braucht man heutzutage auch einfach. Wir haben zum einen die Vertrauensarbeitszeit. Das heißt, dass man selbst innerhalb eines vernünftigen Zeitrahmens morgens kommt und abends geht. Ohne Stechkarte. Wir bieten aber selbstverständlich auch Teilzeit an. Da bieten wir beispielsweise an, nach der Elternzeit in Teilzeit zurückzukehren. (...) Daneben haben wir das Angebot von Tele-Home-Arbeit in bestimmten Bereichen. (...) Das ist bei uns allerdings immer alternierend. Es gibt also immer eine Präsenzzeit. (...) Beispielsweise ein Mitarbeiter im Servicebereich [REDACTED], der für die ganze Informatik und Technik und so weiter zuständig ist, der muss natürlich jeden Tag anwesend sein. Diesem würde man dann eher eine Reduzierung der Tagesar-

beitszeit anbieten, statt das Angebot zu machen einen kompletten Tag in der Woche gar nicht zu kommen. Aber dementgegen gibt es natürlich auch andere Stellen, wo es möglich ist, dass die Person ganze Tage in der Woche nicht kommt.“ IP4, Z133–160

„Wir können beziehungsweise versuchen zudem auch, mit so etwas wie unserem ‚Vater des Monats‘ Väter anzusprechen. (...) Was wir auch schon angeboten hatten, sind solche Väterworkshops, bei denen es auch um die Rolle von Vätern geht. Das wurde wirklich sehr gut angenommen und das wollen wir auch wieder machen.“ IP4, Z274–278

„Aber [REDACTED] ist ein Unternehmen, das sich dem Egalitätsprinzip unter-schrieben hat, und das Gesetz besagt ganz klar, Väter dürfen in Elternzeit gehen, und das unabhängig davon wo sie eingesetzt werden und es ist mittlerweile auch Gang und Gebe, dass Väter in der Fertigung Elternzeit in Anspruch nehmen, einmal einen Monat, dann den zweiten Monat, oder sie machen beide Monate zusammen.“ IP5, Z31–36

„Wir bieten zunächst einmal, auf gesetzlicher Grundlage, Teilzeit an. Der Mitarbeiter kann bei uns selbst entscheiden ob er unbefristet oder befristet in Teilzeit arbeiten möchte, und falls er sich für eine befristete Teilzeit entscheidet, hat er natürlich auch die Möglichkeit von der Teilzeit wieder auf Vollzeit aufzustocken. Weiterhin haben wir Job-Sharing-Produkte, ein Beispiel hierfür wäre, dass wenn ein Kollege aus der Fertigung, an einem Arbeitsplatz, an dem eigentlich permanente Präsenz notwendig wäre, in Teilzeit arbeiten möchte, dann gibt es bei uns die Möglichkeit, dass er sich die Stelle mit einem anderen Mitarbeiter teilen kann. Dann haben wir das mobile Arbeiten. Gut das ist natürlich nur für die Mitarbeiter interessant, die nicht präsent sein müssen. Das sind dann natürlich vorrangig Mitarbeiter in der Verwaltung, die einen Laptop zur Verfügung gestellt bekommen und dann von zuhause aus arbeiten können. (...) Zudem bieten wir auch die Pflegezeit an und die Familienpflegezeit. Nehmen wir mal an ein Kind wäre außerhalb der Elternzeit krank, und zwar langfristig krank, und der Mitarbeiter wird jetzt beispielsweise für ein halbes Jahr nicht vollzeitig arbeiten können, dann hat

er die Möglichkeit seine Stunden zu reduzieren, sein Entgelt wird aber nur um 20 % abgesenkt, das heißt er bekommt 80 % dessen was er die ganze Zeit bekommen hat, auch wenn er nur die Hälfte arbeitet. Und wenn diese Pflegezeit dann vorbei ist, da kann natürlich auch an Stelle des Kindes, die Mutter oder der Vater des Mitarbeiters erkrankt sein, dann arbeitet der Mitarbeiter wieder voll und bekommt solange bis dieser Differenzbetrag, den er in der Pflegezeit zu viel erhalten hat kompensiert ist, einfach einen Abzug.“ IP5, Z100–133

„Was wir aber auch immer wieder im Sommer anbieten, sind Ferien-camps für die Kinder der Angestellte. Dieses Camp ist eine Woche lang in den Sommerferien. In dieser Woche gibt es dort tolle Aktivitäten für die Kinder. Die Eltern können das Kind morgens hinbringen und nachmittags abholen und es gab auch mal gemeinsame Ausflüge mit den Eltern, und das wird in den Sommerferien sehr dankbar angenommen, denn keine Kita hat 6 Wochen in den Ferien geöffnet.“ IP5, Z156–162

„Wir haben Teilzeit, wir haben die Elternzeit, wir haben Job-Sharing, wir haben Altersteilzeit, das mobile Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit, die Pflegezeit und die Familienpflegezeit. Langzeitkonten und Sabbaticals, also unsere [REDACTED]-Pause. (...) Und unsere, ich nenne sie mal ‚normalen‘ Mitarbeiter, können innerhalb von plus minus 50 Stunden gleiten.“ IP5, Z202–211

„Wir thematisieren das auch ganz speziell an Väter. In unserem lokalen Intranet hat jeder Mitarbeiter auf alle flexiblen Arbeitsmodellen. Wir haben hier einen Betriebsrat. Wenn es Änderungen gibt, wir haben 3 Mal im Jahr Versammlungen in denen aktuell relevante Themen platziert und kommuniziert werden, wir haben eine Sozialberaterin. Männliche wie auch weibliche Mitarbeiter können sich jederzeit mit allen für sie relevanten Belangen an sie wenden. Wir haben überall Flyer aushängen und ausliegen, aktuell zur Pflegezeit.“ IP5, Z309–315

„Wir haben betriebsnahe Kitas mit Öffnungszeiten von morgens 7 bis abends 19 Uhr. Und wir bieten aktuelle eine spontane Kinderbetreuung

an, das heißt es wird den Eltern ermöglicht auch ein Stück weit spontan zu reagieren. (...) Wir haben keine Schließzeiten außer an den Feiertagen.“ IP6, Z52–61

„Also mir fällt gerade nichts ein, was wir nicht anbieten. Das ist ja etwas sehr Individuelles, und wir machen eigentlich fast alles möglich. Zum einen gibt es die klassische Halbtagsarbeit, die ist aber eigentlich so gut wie gar nicht mehr vorhanden. Viele Kollegen arbeiten 3 Tage in der Woche, es gibt Kollegen, die arbeiten eine Woche und setzen eine Woche aus. Es gibt Kollegen, die haben Jahresarbeitszeit, also arbeiten eine vorgegebene Anzahl an Stunden im Jahr flexibel ab, also projektbezogen.“ IP6, Z102–108

„Also es gibt einen großen Bedarf an flexiblem Arbeiten und das ist es worum es sich im Moment dreht.“ IP6, Z212–213

- 7. Unternehmen erkennen Familienfreundlichkeit zunehmend als Standort- und Wettbewerbsfaktor an. Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen gehen, neben dem finanziellen Aspekt, vor allem zu Lasten der Flexibilität der Unternehmen. Der Gewinn familienfreundlicher und speziell väterfreundlicher Maßnahmen wird vor allem in einer gesteigerten Motivation, Zufriedenheit, einem guten Betriebsklima und auch in einer gesteigerten Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiter sichtbar. Sodass letztlich von einer Win-Win-Situation gesprochen werden kann.**

„Und ich bin der Meinung, wenn man glücklich mit seinem Arbeitgeber ist, dann bleibt man auch gerne bei dem Unternehmen und ist auch engagierter bei seiner Arbeit.“ IP1, Z120–122

„Und zum Schluss sind natürlich die Mitarbeiter auch schlichtweg dankbarer. So wie man den Mitarbeiter bei der Familienvereinbarkeit im Beruf unterstützt, so gerne und gut nimmt er auch seine beruflichen Aufgaben wahr.“ IP1, Z148–151

„Also im Grunde kann man nur von einer Win-Win-Situation sprechen. Die Leute, die ihren Einsatz für uns geben und dann auch etwas zurückbekommen, arbeiten im zweiten Schritt wieder doppelt so gerne und doppelt so viel. Ich denke, dass zufriedene Mitarbeiter auch einfach die produktiveren und effizienteren sind. Wenn man von seinem Arbeitgeber Unterstützung erfährt und sich darüber bewusst ist, dass das eigentlich nicht selbstverständlich ist, dann gibt man auch gerne und viel zurück. Also ich bin der Meinung, dass der Nutzen am Ende definitiv der größere ist. Es ist natürlich ein großer Aufwand das alles so zu strukturieren und Flexibilität hat auch immer wahnsinnig viel mit Abstimmung zu tun, aber grundsätzlich denke ich ist es am Ende eine Win-Win-Situation.“ IP2, Z164–173

„Ich bin der Meinung, dass solche Strategien einfach bedarfsorientiert angewendet werden müssen. Es sollte sich schon an Kosten-Nutzen-Analysen orientieren. Wenn ich weiß, dass sich ein super Mitarbeiter in einer Schlüsselposition Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit Familie und Beruf wünscht, dann werde ich auch alles daran setzen ihn zu unterstützen. Weil wenn ich weiß, dass er einen sehr guten Job macht, dass sich die Investitionen lohnen werden, ich ihn langfristig im Unternehmen halten kann und er gerne und auch motiviert in unserem Unternehmen arbeitet dann investiere ich gerne. Es ist ein Geben und Nehmen.“ IP3, Z107–115

„Die Frage nach den Kosten ist eine sehr schwierige Frage. Aber es sind keine Peanuts. Es ist schon ein ordentlicher Posten, mit Sicherheit. Aber der Return ist glaube ich ein sehr wichtiger und sehr guter. Weil ich durch diese Maßnahmen, bzw. das Geld, das ich ausbebe, Mitarbeiter habe, die nicht wechseln und weniger ausfallen. Zudem habe ich ein gutes Betriebsklima. Und das sind eben solche weichen Faktoren, von denen man mittlerweile weiß, dass sie auch sehr wichtig sind und dass sie sich vor allem auch in barer Münze auszahlen. Insofern ist jede Investition, die ich in diesem Bereich tätige, eine Investition, die sich lohnt.“ IP4, Z165–171

„Grundsätzlich bin ich aber der Meinung, dass es ein Geben und Nehmen ist. Wenn man merkt, der Arbeitgeber tut einem etwas Gutes, dann gibt man das auch gerne zurück.“ IP4, Z177–178

„Was es aber das Unternehmen kostet ist Flexibilität. Wenn ein Teil meiner Belegschaft mobil arbeitet und man einen bestimmten Mitarbeiter benötigt, dann muss man flexibel reagieren und umstellen können. (...) Im Gegenzug erhält das Unternehmen auf jeden Fall motivierte Mitarbeiter. Mitarbeiten, die erleben, dass das Unternehmen sich nicht selbst an erste Stelle stellt, sondern ein Unternehmen, das selbst dazu bereit ist flexibel für seine Mitarbeiter zu sein. Ich denke die Motivation seitens der Mitarbeiter ist dann auch dahingehend vorhanden, dass wenn mal etwas Außergewöhnliches verlangt wird, oder viel Arbeit zu erledigen ist, dass diese das gerne erbringen.“ IP5, Z219–235

„Also Kosten fallen mir auf Anhieb erstmal nicht ein. Aber was natürlich zum Tragen kommt ist, dass bei dem Modell des Job-Sharing eine Führungskraft nicht mehr nur einen Menschen führt, sondern zwei. Was man dadurch gewinnt sind wieder die Parameter, die ich bereits erwähnt habe. Das sind Motivation, Vermeidung von Ausfällen, das Thema Arbeitgeberattraktivität, das ist das Thema der Reputation und so weiter und so fort. Bis hin zum Thema der Nachhaltigkeit.“ IP6, Z117–122

Kategorie 3: Familienkompetenzen

- 8. Väter können während der Elternzeit Kompetenzen erwerben, die gewinnbringend in einem Unternehmen verwertet werden können. Besonders in den Bereichen Organisationsfähigkeit, Stressbewältigung und Flexibilität. Vielfach werden diese Kompetenzen anerkannt, wenngleich man ihnen mit Skepsis gegenübersteht.**

„Zum einen wäre da natürlich vor allen Dingen eine gesteigerte Stressresistenz, eventuell ist man auch empathischer und hat eine größere Flexibilität. (...) Aktuell ist man aber noch nicht so weit, als dass diese

Kompetenzen auch tatsächlich anerkannt werden. Mir ist lediglich ein Unternehmen bekannt, welches die Elternzeit als Karrierebaustein definiert hat. Das ist eine gute Möglichkeit. (...) Aber ich denke, dass auch das in Zukunft zunehmen wird und immer wichtiger werden wird, da ja auch die kritische Masse, mit der nun in das Arbeitsleben strömenden Generation, wächst.“ IP1, Z138–148

„Zum Teil. Ich glaube man kann das nicht wirklich vergleichen. Also ich glaube eigentlich nicht, dass Männer da zusätzliche Kompetenzen erwerben. Ich bin der Meinung, dass das einzige was man als Vater erwirbt, zu sehen ist was zuhause alles anfällt. Also ich könnte das jetzt so nicht unterschreiben, dass die Väter zusätzliche Kompetenzen erwerben.“ IP2, Z179–183

„Das Einzige was ich mir vorstellen könnte, wäre wohl die Organisationsfähigkeit. Aber ich glaube nicht, dass diese Kompetenzen viel Aussagekraft haben.“ IP3, Z138–139

„Absolut, absolut gibt es diese Kompetenzen. Da wäre zunächst einmal das Multitasking zu nennen, das man ganz klar in einer Familie lernt und auch mit in den Arbeitsalltag bringt. Planung ist wichtig. Die brauche ich in beiden Bereichen, also sowohl in der Familie wie auch im Beruf. Ganz wichtig ist zudem das Lösen von Konflikten. Davon kann auch die Firma ganz viel profitieren, gerade in gemischten Teams. Zu erwähnen sind selbstverständlich auch die soziale Komponente und auch die emotionale Komponente. Das schließt sich wieder an den Stichpunkt gutes Arbeitsklima im Unternehmen an. Das ist wichtig. Und nicht zu vergessen ist darüber hinaus, dass man durch die Erziehung eines Kindes auch ganz viel Sensibilität dafür bekommt, welche Bedürfnisse andere Menschen haben. Meiner Meinung nach wird man ein Stück weit emphatischer. Ob das jetzt bei uns eine Klientin oder ein Klient ist, oder in einem anderen Unternehmen ein Kunde oder eine Kundin ist, da können Menschen, die aus einer Familienkonstellation mit Kindern kommen einiges an Extras mitbringen.“ IP4, Z243–255

„Absolut. An erster Stelle zunächst einmal die Entwicklung beziehungsweise der Ausbau von Empathie und sozialem Verhalten. Dann ist es so, dass mit Kindern häufig kein routinierter Plan von A bis F funktioniert. Man muss oft Umwege gehen und ich denke, dass das in der Berufswelt oft sehr hilft. Beim Umgang mit Kollegen, mit Vorgesetzten oder im allgemeinen Arbeitsalltag. Eine Kompetenzerweiterung liegt ganz klar vor allen Dingen auch im Time-Management und in den sozialen Kompetenzen. Ich denke auch ganz klar ein Bauen von Netzwerken. Denn wenn ich mich um ein Kind oder Kinder kümmern muss, und muss das immer alles alleine machen, dann werde ich ohne Hilfe sehr schnell an meine Grenzen stoßen. Sich ein Netzwerk aufbauen und koordinieren ist für mich auch eine sehr wichtige Kompetenz.“ IP5, Z291–300

„Ja das glaube ich schon. Nicht so in dem Maße wie es oft beschrieben wird, aber da gibt es natürlich Dinge, die man mit Blick auf Organisation, auf Empathie, auf Seitenwechsel, das heißt die Fähigkeit, dass man sich in eine andere Person hineinversetzen kann, erweitern und ausbauen kann. Das sind eine Reihe von Dingen, die man allerdings nicht messen kann. (...) Der gesunde Menschenverstand sagt da viel dazu, aber es ist schwer das zu messen. In unserem Unternehmen werden diese Kompetenzen allerdings schon sehr berücksichtigt. Wir haben die Elternzeit zwar nicht als Karrierebaustein definiert, aber es wird immer normaler, es gehört zu dem Menschen dazu und es wird bei uns definitiv gelebt.“ IP6, Z153–158

Kategorie 4: Generation Y

9. **Junge Paare der Generation Y leben zunehmend in einer Dual-Career-Couple Konstellation, sodass sich die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Generation deutlich erhöht. Es werden neue Anforderungen und Ansprüche an Arbeitgeber formuliert, auf welche Unternehmen zu Zeiten des Fachkräftemangels mit einer verbesserten Flexibilität und Work-Life-Balance antworten müssen.**

„Aber ich denke, dass auch das in Zukunft zunehmen wird und immer wichtiger werden wird, da ja auch die kritische Masse, mit der nun in das Arbeitsleben strömenden Generation, wächst.“ IP1, Z146–148

„Man muss bei dieser Generation auch ein bisschen neu denken, was Familie und Leben betrifft. Da gibt es ja auch eine ganze Menge neuer Begriffe, wie Work-Life-Balance und Work-Family-Balance. Da passiert glaube ich auch noch eine ganz viel. Die Arbeitgeber müssen sich definitiv besser aufstellen, was Flexibilität und mobiles Arbeiten betrifft. (...) Diese Generation möchte viel mehr Familienleben als die vorangegangenen Generationen. Da muss man jetzt schon ordentlich was bieten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ IP2, Z209–216

„Bei dieser Generation rückt die Arbeit einfach auf einen hinteren Rang. (...) Die jungen Leute, die sich heutzutage bei uns Bewerben haben 5–7 Jahre lang studiert, denken jetzt Sie wären Ingenieure und haben einfach keine Praxiserfahrung. Praktika wurden keine gemacht und lange bei einem Arbeitgeber war man auch nicht tätig. Der Lebenslauf ist voll von verschiedenen Arbeitgebern, bei denen man aber nie länger als 1 Jahre beschäftigt war. Man findet einfach keine gut qualifizierten und motivierten Fachkräfte mehr. (...) Und dann kommt noch dazu, dass die jungen Leute von heute auch nicht mehr mobil sind. Sie wollen bloß nicht aus ihrer Heimatstadt raus. Wollen aber dann groß Karriere machen. (...) Möglichst viel Geld bei möglichst wenig Arbeit ist wohl heute das Motto.“ IP3, Z38–50

„Das Problem bei dieser Generation Y ist, dass sie was bieten müssen. Ihre Eltern haben ihnen einen Lebensstandard und Wohlstand ermöglicht, den sie so beibehalten möchten. Sie sind verwöhnt. Aber sie haben meiner Meinung nach keinen Arbeitswillen. (...) Also ich merke schon eine gewisse Oberflächigkeit bei dieser Generation. (...) Die jungen Leute studieren jahrelang Ingenieursstudiengänge, haben keinerlei Praxiserfahrung und denken sie wären die top ausgebildeten Fachkräfte. (...) Abgesehen davon ist auffällig, dass wie bereits erwähnt, immer weniger junge Leute Bereitschaft zu mobilem Verhalten zeigen. (...) Es ist ein-

fach unheimlich schwer noch Rohdiamanten zu finden und sie zu pappen. In der Industrie besonders. Also ja, die Personalarbeit ist viel aufwändiger als früher.“ IP3, Z156–177

„Ich muss zu Zeiten des Fachkräftemangels vor allem für diese Generation ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ich muss werben. Zunächst einmal mit meinen Produkten, mit meiner Marke, aber dann eben auch mit den Rahmenbedingungen. Unter anderem ist da auch das Thema der Familienfreundlichkeit ein sehr wichtiges. (...) Und was bei dieser Generation vermutlich auch anders ist oder was als anders wahrgenommen wird ist, dass hier eine größere Mobilität vorhanden ist. Und zwar die von einem Arbeitgeber zum anderen. Natürlich ist auch eine größere lokale Mobilität vorhanden, aber ich glaube die Bereitschaft zu einem ‚besseren‘ Arbeitgeber zu wechseln ist bei dieser Generation weit größer als bei älteren Generationen. Und diese Generation hat auch nicht mehr die typischen Erwerbsbiographien. Es ist nicht mehr so, dass man bei Arbeitgeber A seine Berufsausbildung macht, dann dort Berufserfahrungen sammelt, eventuell aufsteigt, und so weiter. Da hat sich ganz stark etwas getan. Heute macht man bei dem einen Unternehmen die Ausbildung, bei dem Nächsten den Berufseinstieg, beim einem anderen weitere berufliche Entwicklungen. Damit muss man als Unternehmen ja auch umgehen. Man bekommt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dieser Generation, die nicht von der Pike auf das Unternehmen kennen, diesen muss man dann ganz andere Informationen zur Verfügung stellen.“ IP4, Z299–311

„Die Mitarbeiter heute haben einfach eine gewisse Anspruchshaltung an ihren Arbeitgeber. (...) Aber die neue Arbeitsgeneration hat einfach nun eine gewisse Anspruchshaltung gegenüber dem zukünftigen Arbeitgeber.“ IP5, Z171–177

„Die jungen Ingenieure die jetzt kommen, die haben ganz andere Ideen im Kopf mit den Techniken und Arbeitsweisen.“ IP5, Z250–252

„Es sind Mitarbeiter, mit einem sehr guten Selbstvertrauen, weil sie wissen, dass sie sehr gut ausgebildet sind und sie wissen, dass wir einen Fachkräftemangel haben. (...) Diese Generation, die jetzt in das Erwerbsleben einsteigt, oder künftig einsteigen wird, ist durchweg total flexibel. (...) Das ist die Anspruchshaltung, die Flexibilität, die wir auch von der Umwelt verlangen, und von daher denke ich, dass das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht.“ IP5, Z327–343

„Also speziell auf die Generation Y bezogene Maßnahmen bieten wir nicht an. Wir bieten eben all die flexiblen Arbeitsmodelle an worüber wir vorhin schon gesprochen haben, aber ich bin mir sicher, dass das in Zukunft noch mehr werden wird. Eben speziell mit Blick auf die jungen Arbeitskräfte.“ IP5, Z348–351

„Ich bin mir nicht ganz sicher ob wir das an der Generation festmachen sollten. (...) Und wenn wir irgendwann erleben, dass das Angebot an Fachkräften, was wie so oft beschrieben wird, nicht mehr so üppig vorhanden sein wird, dann wird das auch Auswirkungen auf die Forderungen von Mitarbeitenden haben. (...) Das ist aber nicht unbedingt die Generation Y. Das sind auch durchaus ältere Arbeitnehmer. Zu bedenken ist in dem Zusammenhang auch, dass sich das generelle Arbeitsverhalten und Führungsverhalten sehr stark ändert. (...) Heute bekommt man ja nur was zustande, wenn man Leute laufen lässt und ihre Ideen berücksichtigt. Stichwort Diversity-Management. Das ist ein gutes Beispiel dafür. Aber zu guten Ergebnissen kommt man heute nicht mehr indem man Jemandem diktiert was er genau zu tun hat. Und das gilt für alle, nicht nur für die Generation Y. Also das Arbeitsleben dreht sich. Und damit die Anforderungen und damit die Menschen.“ IP6, Z176–202

„Ich glaube nicht, dass es spezielle Maßnahmen für die Generation Y geben muss.“ IP6, Z207

Kategorie 5: Sonstiges

10. Wenngleich familienfreundliche Angebote zunehmend speziell an Väter thematisiert werden, so werden sie vergleichsweise wenig angenommen. Zudem lässt sich das Phänomen beachten, dass junge Karrierepaare, vor allen Dingen aus skandinavischen Ländern, in Deutschland traditionellere Rollen einnehmen.

a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Stimme voll und ganz zu.

b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Stimme eher nicht zu. IP1, Z155–161

a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Da stimme ich voll und ganz zu.

b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Da stimme ich nur teilweise zu. Manche wollen es einfach nicht. Manche machen es glaube ich einfach nicht aus Image-Verlust. So nach dem Motto „Weichduse“, „Hausmann“ und so weiter. Das ist da definitiv ein Thema, das da miteinhergeht. Es gibt bestimmt auch diejenigen, die den Stress zuhause nicht wollen. Es gibt tatsächlich Väter, die sagen, dass Sie froh sind, dass sie arbeiten können. Und dieses Verständnis, dass Fürsorgearbeit eigentlich in den Bereich der Mutter fällt, ist auch noch vielfach vorhanden. IP2, Z187–199

- a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Stimme eher nicht zu.

- b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Stimme gar nicht zu. IP3, Z143–148

- a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Ja ganz klar. Kann man direkt beantworten. Stimme voll und ganz zu.

- b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Da muss ich leider sagen, stimme ich eher nicht zu. Noch nicht. Wir arbeiten daran. IP4, Z259–265

„Und jetzt kommen wir zu dem berühmten Stichwort Diversity. Das ist das Thema, das bereits jetzt hochaktuell ist, und welches in Zukunft noch sehr viel mehr an Bedeutung gewinnen wird. Wir haben Menschen mit unterschiedlichen Biographien, wir haben Menschen mit unterschiedlichen Ansprüchen oder Bedürfnissen zum Thema Familie. Wir haben Menschen mit unterschiedlicher Bildungsherkunft, wir haben Menschen mit Fluchthintergrund, wir haben Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Und auch Altersdiversität ist hier ein Stichpunkt. Also, die Arbeitswelt muss sich diesen heterogenen zukünftigen oder auch schon jetzigen Arbeitnehmern mehr denn je anpassen. Aber als Unternehmen profitiert man ja schließlich auch davon. Wenn wir jetzt wieder zurückkommen zur [REDACTED]. Ja, also wenn jemand von Diversität und unterschiedlichem Denken profitieren kann dann wir. Innovationen generieren und Impulse geben für neue Projekte, das braucht

die Arbeitswelt. Aber um auch diese wertvollen gemischten Teams bekommen zu können, muss ich dementsprechende Angebote gestalten. Da kommen wir wieder zu Informationsangebote, Rahmenbedingungen, flexible Arbeitszeit und vieles mehr.“ IP4, Z312–325

„Bei uns gibt es ein Phänomen auf was ich sie gerne noch aufmerksam machen möchte. Ich weiß nicht, ob es das in Unternehmen generell überhaupt gibt, aber bei uns gibt es zunehmend das sogenannte Dual-Career-Couple-Phänomen. Und das ist etwas, dass viele neue Chancen bietet aber auch viele neue Herausforderungen. Dort beobachtet man, dass wenn ein Karrierepaar aus einem Land kommt, in dem der Unterschied zwischen Männer- und Frauenkarriere/-verdienst nicht so groß ist, diese in Deutschland häufig wieder in klassische Rollenmuster verfallen. Bedeutet, die gut qualifizierte Frau zieht mit und nimmt dann entweder einen Job an, der nicht ganz ihrer Qualifikation entspricht oder fällt in irgendeiner anderen Weise in das traditionelle Rollenmuster zurück. Das ist die eine Seite. Und die andere Seite ist aber die, dass es auch ganz interessante Effekte gibt zur Vaterrolle beziehungsweise zur Männerrolle. So haben wir auch Paare, bei denen die Frau eine Professorenstelle bekommen hat, ihren Partner mitbringt und da wird es auch immer ganz spannend, welche Rolle er einnimmt. Das haben wir in letzter Zeit häufig beobachten können, vor allem bei den jungen Menschen, die der Generation Y angehören.“ IP4, Z332–345

„Ich denke das hat viel mit Aushandlungsprozessen innerhalb der Partnerschaft zu tun. Und wenn man dann in eine neue Situation kommt, ist es vielleicht auch einfach einfacher in tradierte Rollenmuster zurückzufallen. Es hat wohl zum einen irgendwo pragmatische Gründe, zum anderen sind tradierte Rollenbilder aber innerhalb der Gesellschaft auch immer noch akzeptierter und sind insofern auch wieder einfacher.“ IP4, Z349–353

- a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Stimme voll und ganz zu

- b) *„Unsere familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Wir thematisieren das auch ganz speziell an Väter. In unserem lokalen Intranet hat jeder Mitarbeiter auf alle flexiblen Arbeitsmodellen. Wir haben hier einen Betriebsrat. Wenn es Änderungen gibt, wir haben 3 Mal im Jahr Versammlungen in denen aktuell relevante Themen platziert und kommuniziert werden, wir haben eine Sozialberaterin. Männliche wie auch weibliche Mitarbeiter können sich jederzeit mit allen für sie relevanten Belangen an sie wenden. Wir haben überall Flyer aushängen und ausliegen, aktuell zur Pflegezeit. Also ich kann mir wirklich nicht vorstellen, dass es einen Mitarbeiter gibt, der diese Modelle nicht kennt. Dennoch muss ich da leider sagen, stimme eher nicht zu. Die Frauen nutzen diese Maßnahmen noch immer stärker als die Männer. IP5, Z303–318

- a) *„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“*

Stimme voll und ganz zu.

- b) *„Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.“*

Stimme eher nicht zu, also ich stimme teilweise zu. IP6, Z162–168