NÜRNBERG

Stadt Nürnberg
Bündnis für Familie und
Gleichstellungsstelle

Väter- und Mütterbefragung 2021

Erste Befragung von bei der Stadt Nürnberg beschäftigten Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Impressum

Herausgeber

Stadt Nürnberg
Referat für Jugend, Familie und Soziales
Bündnis für Familie
Hans-Sachs-Platz 2
90403 Nürnberg
Telefon 09 11 / 2 31-67 21
E-Mail bff@stadt.nuernberg.de
www.bff-nbg.de

Stadt Nürnberg
Stabsstelle Menschenrechtsbüro und
Gleichstellungsstelle
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg
Telefon 09 11 / 2 31-81 56
E-Mail gleichstellung@stadt.nuernberg.de
www.gleichstellungsstelle.nuernberg.de

Verantwortlich

Manuela Schmidt, Referat für Familie, Jugend und Soziales, Bündnis für Familie

Matthias Becker, Ansprechpartner für Männer, Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle

Fotos

AdobeStock

Layout und Satz

HKD-Grafik & Werbung
Hartmut Knipp
Paumgartnerstraße 15
90429 Nürnberg

Copyright (c) 2021 Referat für Jugend, Familie und Soziales, Bündnis für Familie sowie Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet und mit der Bitte um ein Belegexemplar.
Für gewerbliche Zwecke: Speicherung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Dankeschön 4

1. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse 4

2. Methodische Hinweise 7

3. Zusammensetzung der Stichprobe 9

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Nürnberg 13

5. Kenntnis und Nutzung bestehender Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 18

6. Bedarf an Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 24

7. Gleiche Rechte und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Väter und Mütter? 28

8. Anhang 30

   Fragebogen 30

   Anschreiben 38

   Informationsblatt 39

9. Anlage

   Tabellenband Grundauszählung

   Tabellenband Grundauszählung nach Vätern und Müttern

Vorwort

Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren ist für Väter und Mütter im Alltag immer wieder eine große Herausforderung.

Wie belastend dies gerade dann sein kann, wenn etablierte Routineabläufe ins Wanken geraten, hat die Corona-Pandemie mit ihren zeitweisen Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten und den damit verbundenen neuen Abläufen und Regelungen, wie z.B. Wechselunterricht, Homeschooling, Homeoffice u.v.m., gezeigt.

Nicht nur in solchen besonderen Situationen, sondern auch in ruhigeren Zeiten können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erheblich zu einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Hier alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, ist nicht nur eine Verpflichtung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Wie ist es nun bei der Stadt Nürnberg um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestellt? In welchem Maße nutzen Väter und Mütter ihren Anspruch auf Elternzeit? Fühlen sie sich von ihrer Arbeitgeberin und von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen unterstützt? Wie gut fühlen sich Eltern über die städtischen Angebote zur Vereinbarkeit informiert? Welche Angebote kennen sie? Welche nutzen sie? Wo wird noch Handlungsbedarf und Entwicklungspotential gesehen? Welche Unterschiede gibt es bei der Vereinbarkeit für Väter und für Mütter? Haben Väter die gleichen Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten? Und wird Müttern genauso wie Vätern zugetraut, Familie und eine anspruchsvolle, herausfordernde berufliche Position miteinander zu vereinbaren?

All diesen Fragen geht die Väter- und Mütterbefragung 2021 nach.

Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und zeigt Entwicklungspotentiale und Handlungsansätze auf. Wir hoffen, damit Impulse für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter bei der Stadt Nürnberg zu setzen.

Manuela Schmidt
Referat für Familie, Jugend und Soziales
Stab Familie / Bündnis für Familie

Matthias Becker
Ansprechpartner für Männer
Stabsstelle Menschenrechtsbüro und
Gleichstellungsstelle

Dankeschön

Ein herzliches Dankeschön geht an

- alle Väter und Mütter, die sich an der Umfrage beteiligt haben
- die Dienststellenleitungen, die Personalräte und Personalrätinnen sowie alle weiteren Beteiligten für die Werbung und Verteilung der Befragungsunterlagen
- die Steuerungsgruppe (Datenschutzbeauftragte/r, Amt für Digitalisierung und Prozessorganisation (DiP), Gesamtpersonalrat (GPR), Amt für Informationstechnologie (IT), Personalamt (PA), Schwerbehindertenvertretung, Amt für Stadtforschung und Statistik (StA)) für die Beratung im Vorfeld der Befragung und zusätzlich
  - an StA für die technische Umsetzung des schriftlichen Fragebogens und die Unterstützung bei der Aufbereitung der Daten sowie
  - an DiP und IT für die Programmierung der Online-Erhebung und die Erstellung der Datendatei
- das Presse- und Informationsamt, Online-Büro bzw. jetzt Amt für Kommunikation und Stadtmarketing (KoM) für die Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit

1. Zusammenfassung ausgewählter Ergebnisse

Stichprobenmerkmale

- 1.467 Eltern haben an der Befragung teilgenommen.
- 42% davon sind Väter. Dies entspricht in etwa dem Anteil der Männer an allen Beschäftigten.
- 34% der Befragten zählen zur unteren der beiden abgefragten Einkommensgruppen[1]. Sie sind damit in der Stichprobe deutlich unterrepräsentiert, denn der Anteil unter allen Beschäftigten beträgt etwas mehr als die Hälfte.
- 84% der befragten Väter, aber nur 16% der befragten Mütter sind in Vollzeit tätig.
- 31% der befragten Väter, aber nur 13% der befragten Mütter sind Führungskraft.
- Nur 4% der befragten Mütter, aber 16% der befragten Väter arbeiten im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst.
- 43% der Eltern haben das Freitextfeld genutzt, um weitere Wünsche und Anregungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu äußern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Für 78% der befragten Väter und Mütter sind Familie und Beruf gut oder eher gut vereinbar.
- 75% der Eltern sind der Meinung, dass ihre Kolleginnen und Kollegen sie bei der Vereinbarkeit (eher) unterstützen.
- 77% fühlen sich durch ihre direkten Vorgesetzten (eher) unterstützt.

[1] Untere Einkommensgruppe: Entgeltgruppen bis E9a TVöD, bis S11a TVöD, bis P10 TVöD, Besoldungsgruppen bis A8
Obere Einkommensgruppe: Entgeltgruppen ab E9b TVöD, ab S11b TVöD, ab P11 TVöD, Besoldungsgruppen ab A9

- 70% der befragten Eltern sind der Meinung, dass Familienfreundlichkeit von der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin (eher) wichtig genommen wird.
- Nur 18% geben an, dass die Vertretung in ihrem Bereich bei Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit gut geregelt ist. Weitere 32 Prozent stimmen dem eher zu. 41% sind der Meinung, dass die Vertretung nicht oder nur unzureichend geregelt ist, 8% haben keine Angabe gemacht.
- Eltern im Schicht- und Wechselschichtdienst beurteilen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überdurchschnittlich schlecht, Eltern mit Gleitzeit hingegen überdurchschnittlich gut.

Wissen über Angebote

- Nur 12% der Eltern fühlen sich gut und weitere 34% eher gut über Angebote zur Vereinbarkeit informiert.
- Nur 29% der Eltern wissen, an wen sie sich bei Fragen oder Schwierigkeiten zur Vereinbarkeit wenden können.
- Die bekanntesten Angebote zur Vereinbarkeit sind Arbeiten in Teilzeit, Homeoffice und das Sabbatical.

Inanspruchnahmen von städtischen Angeboten

- 86% der Mütter, aber nur 23% der Väter arbeiten in Teilzeit oder haben dies in der Vergangenheit getan.
- Im Homeoffice arbeiten – oft bedingt durch die Regelungen während der Corona-Pandemie – 37% der Eltern.
- Ein Drittel der Mütter und ein Fünftel der Väter nehmen flexible / individuelle Arbeitszeitregelungen in Anspruch bzw. haben dies in der Vergangenheit getan.
- Alle anderen städtischen Angebote (wie z.B. Ferienbetreuungsangebote, der Kindermitbringtag, Führen mit reduzierter Arbeitszeit, Sabbatical) werden bzw. wurden von maximal 6% der Eltern genutzt.

Elternzeit

- 52% der Väter und 68% der Mütter haben während ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg Elternzeit genommen.
- Mütter haben für ihr jüngstes Kind überwiegend mehr als 12 Monate (55%) oder 6 bis 12 Monate (33%) Elternzeit genommen.
- Väter haben für ihr jüngstes Kind überwiegend nur 2 Monate Elternzeit genommen (71%).
- Am häufigsten haben Väter finanzielle Gründe dafür genannt, dass sie für mindestens eines ihrer Kinder keine oder nicht mehr als 2 Monate Elternzeit genommen haben (44%).

Hilfreiche Angebote aus Sicht der Eltern

- 80% derjenigen, die die entsprechende Frage beantwortet haben, wünschen sich (eher) gezielte Informationen über Angebote zur Vereinbarkeit.
- Jeweils 70% der Väter und Mütter finden eine Väter- bzw. eine Müttermappe mit Informationen (eher) hilfreich.
- Homeoffice / Telearbeit würde 80% der Mütter und 68% der Väter die Vereinbarkeit (eher) erleichtern.

- 75% finden die Möglichkeit, Zeitguthaben anzusparen und später für die Kinderbetreuung zu nutzen, (eher) hilfreich.
- 70% befürworten (eher) flexible/individuelle Arbeitszeitregelungen.
- Viele weitere Angebote (wie z.B. eine flexiblere Gestaltung von Beginn und Ende der Arbeits- und Pausenzeiten, eine Unterstützung in Notfällen wie der Erkrankung des Kindes, Arbeitszeitreduzierung, Betreuung während der Schulferien) werden von vielen Eltern ebenfalls als (eher) hilfreich erachtet.

Wahrnehmung von genderspezifischen Hindernissen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 84% der befragten Eltern haben (eher) den Eindruck, dass die Stadt Nürnberg Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte.
- 69% sind (eher) der Meinung, dass die Stadt Nürnberg Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte.
- 77% der Väter und 88% der Mütter sind (eher) der Meinung, dass Väter und Mütter bei der Stadt Nürnberg die gleichen Möglichkeiten haben, Elternzeit zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten.
- 46% der befragten Väter und 23% der Mütter haben (eher) den Eindruck, dass Väter auf deutlich mehr Vorbehalte als Mütter treffen, wenn sie familienorientierte Angebote in Anspruch nehmen.
- 62% der Mütter und 73% der Väter sind (eher) der Meinung, dass Mütter und Väter in ihrem Arbeitsbereich die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.
- 43% der Mütter und 23% der Väter haben (eher) den Eindruck, dass Mütter in ihrem Arbeitsbereich als weniger belastbar und flexibel als Väter gelten.

Sonstiges

- Neben konkreten gesamtstädtischen Regelungen und Vereinbarungen wird die Arbeits- und Führungskultur „vor Ort“ sowie das Engagement und die Einstellung der Vorgesetzten und Dienststellenleitungen als ein wichtiger Faktor bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen.



2. Methodische Hinweise

Die Befragung fand in der Zeit vom **1. bis 31. März 2021** statt. Sie war freiwillig und anonym und richtete sich an alle **Väter und Mütter mit Kindern unter 18 Jahren bei der Stadt Nürnberg**. Entscheidend für die Teilnahme war dabei die Verantwortung für die Betreuung und Erziehung der Kinder, unabhängig davon, ob es sich um eigene oder adoptierte, Pflege- oder Stiefkinder handelt und unabhängig davon, ob die Kinder im eigenen oder einem anderen Haushalt leben.

Die Teilnahme war **online** oder **schriftlich** möglich. Die Berechtigungsnummer auf den schriftlichen Fragebögen fungierte als Zugangscode für die Online-Befragung, um doppelte Eingaben zu vermeiden. 48% der Befragten haben den Fragebogen online ausgefüllt, 52% schriftlich. Väter haben den Fragebogen etwas häufiger online ausgefüllt als Mütter (50 vs. 45%). Dies könnte u.a. mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen von Vätern und Müttern und damit unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Online-Fragebogen am Arbeitsplatz zusammenhängen.

Die Verteilung der Befragungsunterlagen erfolgte über die einzelnen Dienststellen. Ein direkter Versand an die Väter und Mütter war nicht möglich, da Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren nicht zentral erfasst sind.

Folgende Wege wurden genutzt, um für die Teilnahme an der Befragung zu werben:

- Vorabinformation an alle Dienststellenleitungen mit der Bitte um Unterstützung im November 2020
- Versand einer Info-Postkarte als Beilage zu den Gehaltsabrechnungen bzw. Bezügemitteilungen im November 2020 an alle Beschäftigten
- Bericht in der Beilage der Gleichstellungsstelle zur Winterausgabe von betrifft
- Verteilung von Werbepostern an die einzelnen Dienststellen und Bereiche mit der Bitte um Aushang
- Artikel im OBM-Rundbrief
- Teaser auf der Intranet-Startseite ab Beginn der Befragung

Insgesamt haben sich 1.467 Väter und Mütter an der Befragung beteiligt. Da nicht genau bekannt ist, wie viele Väter und Mütter mit Kindern unter 18 Jahren bei der Stadt Nürnberg beschäftigt sind, ist es nicht möglich, die Ausschöpfungsquote zu berechnen. Das heißt, es lässt sich nicht genau sagen, wie hoch der Anteil der Eltern ist, die an der Befragung teilgenommen haben.

Die Befragung fand während des zweiten Lockdowns in der Corona-Pandemie statt und damit zu einem Zeitpunkt, zu dem Schulen und Kindertageseinrichtungen in Nürnberg bereits seit mehreren Monaten weitgehend geschlossen bzw. in Distanzunterricht und Notbetreuung waren. Es ist davon auszugehen, dass sich die dadurch oft entstandene hohe Belastung der Väter und Mütter zumindest in Teilen der Erhebung widerspiegelt, auch wenn es zu den expliziten Auswirkungen der Pandemie auf die Vereinbarkeit einen speziellen Fragenblock gab.

Abschließend noch ein Hinweis zur Aussagekraft der Ergebnisse für alle Väter und Mütter mit minderjährigen Kindern bei der Stadt Nürnberg:

Da nicht alle Väter und Mütter mit minderjährigen Kindern an der Befragung teilgenommen haben, sollte bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse immer beachtet werden, dass die Daten

eine gewisse Ungenauigkeit aufweisen. Das heißt, dass der wahre Wert sowohl über als auch unter dem in der Befragung ermittelten Wert liegen kann.

Diese Schwankungsbreite lässt sich berechnen. Sie beträgt bei der Gesamtstichprobe, also bei allen Befragten, bis zu +/- 2,6%-Punkte (bei einem Ergebnis von 50%). Das heißt, dass bei einem Anteilswert von 50% der wahre Wert mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen 47,4% und 52,6% liegt.

Für die Väter (n= 618) kann die Schwankungsbreite bis zu 3,9% um den ausgewiesenen Wert liegen. Für die Mütter (n= 830) kann sie bis zu 3,4% betragen.

Schwankungsbreite für die Teilstichproben von Vätern und Müttern

Anteil	Stichprobengröße	
	n=618 (Väter)	n=830 (Mütter)
10%	2,4%	2,0%
15%	2,8%	2,4%
20%	3,2%	2,7%
25%	3,4%	2,9%
30%	3,6%	3,1%
35%	3,8%	3,2%
40%	3,9%	3,3%
45%	3,9%	3,4%
50%	3,9%	3,4%
55%	3,9%	3,4%
60%	3,9%	3,3%
65%	3,8%	3,2%
70%	3,6%	3,1%
75%	3,4%	2,9%
80%	3,2%	2,7%
85%	2,8%	2,4%
90%	2,4%	2,0%

Lesebeispiel: Bei einer Stichprobengröße von 618 beträgt das erhobene Ergebnis 20%. Die Schwankungsbreite beträgt somit +/- 3,2 %-Punkte um den Wert 20%. Bei einem gemessenen Ergebnis von 20% liegt der wahre Wert also mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im Bereich zwischen 16,8% und 23,2%.

3. Zusammensetzung der Stichprobe

Vergleich mit der Gesamtheit der Beschäftigten bei der Stadt Nürnberg

Bei jeder Befragung ist es wichtig zu prüfen, inwieweit die realisierte Stichprobe, hier die befragten Väter und Mütter, in zentralen Merkmalen der Grundgesamtheit, hier allen beschäftigten Väter und Müttern mit minderjährigen Kindern bei der Stadt Nürnberg, entspricht. Da die Eigenschaften aller bei der Stadt Nürnberg beschäftigten Eltern nicht bekannt sind, werden im Folgenden ersatzweise Daten zu allen Beschäftigten herangezogen.

An der Befragung haben 618 Väter und 830 Mütter teilgenommen. 19 Befragte haben die entsprechende Frage nicht beantwortet. Damit sind 42 Prozent der Befragten Väter und 57 Prozent Mütter. Dies entspricht in etwa den Anteilen von Männern (44,8%) und Frauen (55,2%) an allen Beschäftigten bei der Stadt Nürnberg und weist darauf hin, dass sich die Väter in gleichem Maße beteiligt haben wie die Mütter.

Auch die Anteile der Befragten in den einzelnen Jobfamilienclustern (Berufsgruppen) liegen relativ nahe an den Anteilen unter allen Beschäftigten. Besonders unterdurchschnittlich ist allerdings der Bereich „Handwerk und Technik“ vertreten, ein Bereich, in dem 26 Prozent der Männer bei der Stadt Nürnberg arbeiten, dem sich aber nur 18 Prozent der befragten Väter zugeordnet haben.

Darüber hinaus haben sich lediglich 20 Mütter aus dem Pflegebereich an der Befragung beteiligt. Dies könnte mit der hohen Belastung der Pflegekräfte während der Corona-Pandemie zusammenhängen, aber auch damit, dass am Arbeitsplatz kaum die Möglichkeit besteht, den Fragebogen in Ruhe auszufüllen. Hier wäre zu überlegen, ob die Erreichbarkeit künftig durch eine stärkere Einbindung der Vorgesetzten verbessert werden könnte.

In einem Merkmal unterscheiden sich die befragten Väter und Mütter ganz wesentlich von der Gesamtheit der Beschäftigten. So zählen etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten zur unteren der beiden abgefragten Einkommensgruppen[2], in der Stichprobe haben sich aber lediglich 34 Prozent dieser Gruppe zugeordnet. Damit ist die untere Einkommensgruppe in der Stichprobe deutlich unterrepräsentiert.

Es ist davon auszugehen, dass der schriftliche Fragebogen insbesondere für Väter und Mütter mit niedrigem Bildungsabschluss und/oder (noch) geringen Sprachkenntnissen zu lang und zu kompliziert war. Ein Vater und einer Mutter haben genau dies im Fragebogen angemerkt. Hier könnte man darüber nachdenken, ob es bei weiteren Befragungen künftig z.B. eine Kurzversion des Fragebogens in einfacher Sprache geben könnte oder ob sich andere qualitative Formen der Beteiligung umsetzen lassen, wie z.B. Workshops oder Interviews. So könnten die Einstellungen und Wünsche von Beschäftigten aus den unteren Einkommensgruppen besser berücksichtigt werden.

Fraglich ist auch, ob alle Beschäftigte, die keinen (regelmäßigen) Intranetzugang haben, in jedem Fall von der Befragung erfahren haben. Außerdem sind die Möglichkeiten, einen schriftlichen Befragungsbogen auszufüllen, z.B. an Arbeitsplätzen im Außendienst ungünstiger als im Büro.

Dass Menschen mit niedriger Bildung sowie Zuwanderungsgeschichte und geringen Sprachkenntnissen in schriftlichen Befragungen unterrepräsentiert sind, ist eine generelle Beobachtung, die sich auch in allgemeinen Bevölkerungsumfragen zeigt.

[2] Untere Einkommensgruppe: Entgeltgruppen bis E9a TVöD, bis S11a TVöD, bis P10 TVöD, Besoldungsgruppen bis A8
Obere Einkommensgruppe: Entgeltgruppen ab E9b TVöD, ab S11b TVöD, ab P11 TVöD, Besoldungsgruppen ab A9

Merkmale der befragten Väter und Mütter

Kinderzahl

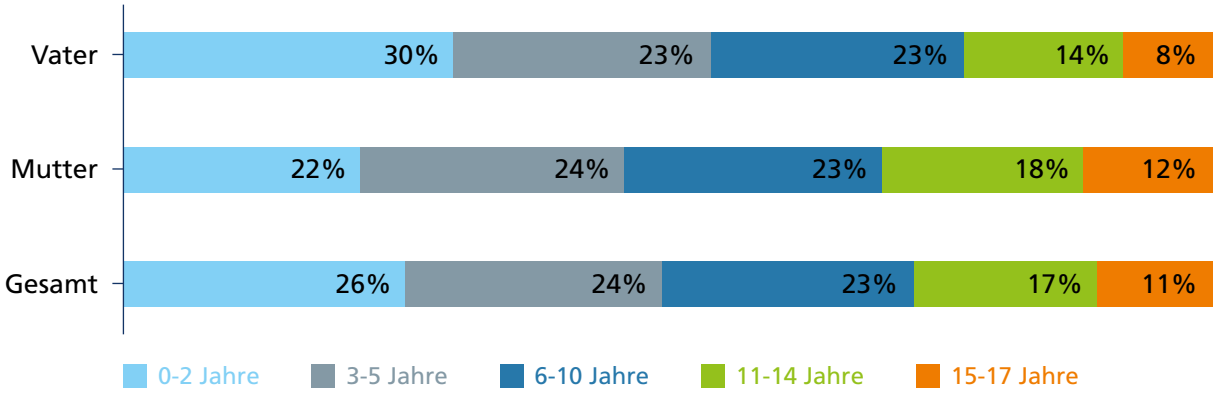
87% der befragten Eltern haben ein oder zwei Kinder, lediglich 10% haben drei oder mehr Kinder. Dabei ist der Anteil der Väter mit drei oder mehr Kindern mit 15% höher als bei den Müttern mit 7%.

Alter des jüngsten Kindes

Die Hälfte der befragten Eltern hat mindestens ein Kind unter sechs Jahren. Weitere 23% haben mindestens ein Kind im Grundschulalter. Damit haben sich Eltern mit jüngeren Kindern überdurchschnittlich häufig an der Befragung beteiligt. Hier spiegelt sich wider, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit jüngeren Kindern in der Regel noch herausfordernder ist als mit älteren Kindern, ganz besonders während der Corona-Pandemie. Entsprechend hoch sind die Betroffenheit und die Motivation, sich an der Befragung zu beteiligen.

Die befragten Väter haben etwas häufiger als die Mütter ein Kind im Alter von 0-2 Jahren (30% vs. 22%).

Abb. 1: Alter des jüngsten Kindes



Familiäre Lebensform

88% der Befragten leben als Paar mit Kindern zusammen und 9% sind alleinerziehend. Letzteres trifft auf 13% der Mütter und 4% der Väter zu. Lediglich 26 der befragten Eltern, 23 Väter und drei Mütter, leben nicht mit ihren Kindern in einem Haushalt.

Der Anteil der Alleinerziehenden in der Stichprobe ist erheblich niedriger als in der Nürnberger Bevölkerung. Hier sind 22% der Familien Alleinerziehende (Stand 12/2020). Inwieweit der niedrigere Anteil unter den Befragten darauf zurückzuführen ist, dass der Anteil alleinerziehender Eltern, die bei der Stadt Nürnberg arbeiten, niedriger ist als der Anteil von Alleinerziehenden an allen Nürnberger Familien, lässt sich nicht sagen.

Betreuung und Pflege von Angehörigen

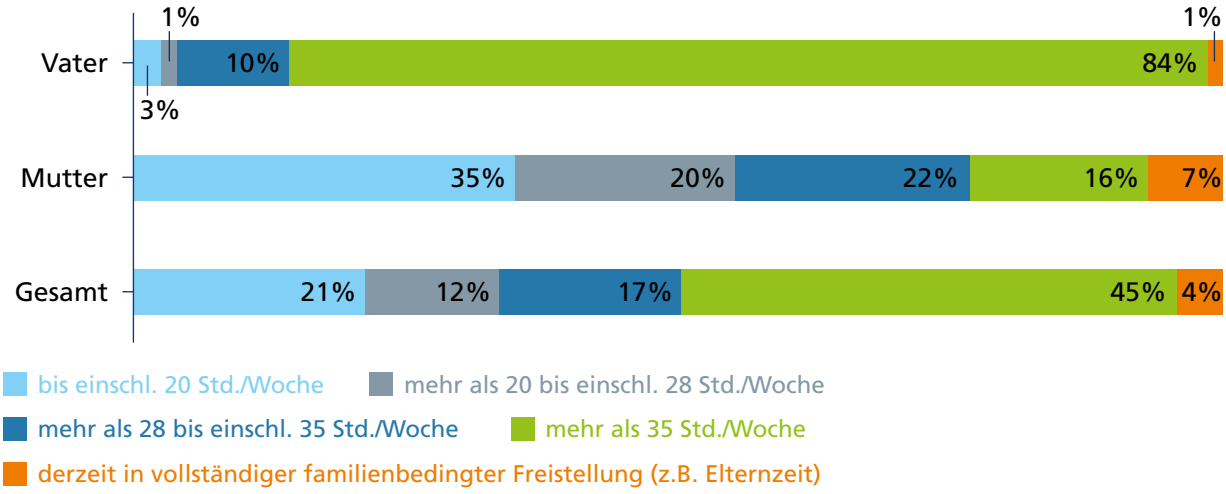
21% der befragten Eltern sind neben ihrer Verantwortung für minderjährige Kinder auch an der Betreuung oder Pflege von älteren Angehörigen oder Angehörigen mit Behinderung beteiligt. Sie zählen also zum großen Teil zur sogenannten „Sandwich-Generation“. Die Anteile von Vätern und Müttern unterscheiden sich hier nicht.

Arbeitszeitmodell

Große Unterschiede zwischen Vätern und Müttern gibt es dagegen bei dem derzeitigen Arbeitsmodell. Während lediglich 14% der Väter Teilzeit arbeiten und 84% in Vollzeit[3] tätig sind, ist es bei den Müttern genau umgekehrt. 77% von ihnen arbeiten Teilzeit und nur 16% Vollzeit.

7% der Mütter und 1% der Väter sind derzeit in vollständiger familienbedingter Freistellung.

Abb. 2: Derzeitiges Arbeitsmodell



Lage der Arbeitszeit

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Eltern arbeiten mit gleitender Arbeitszeit. 21% haben feste Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Beginn. Beides gilt für Mütter etwas häufiger als für Väter. Dafür arbeiten 16% der Väter und nur 4% der Mütter im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst. 13% der Befragten sind Lehrkraft im Schuldienst.

Home-Office

12% der Eltern könnten komplett im Homeoffice arbeiten, weitere 59% zumindest teilweise. Für Mütter ist Homeoffice etwas häufiger möglich als für Väter. 34% der Väter können ihre Tätigkeit gar nicht im Homeoffice ausüben. Bei den Müttern trifft dies nur für ein Viertel zu.

Führungstätigkeit

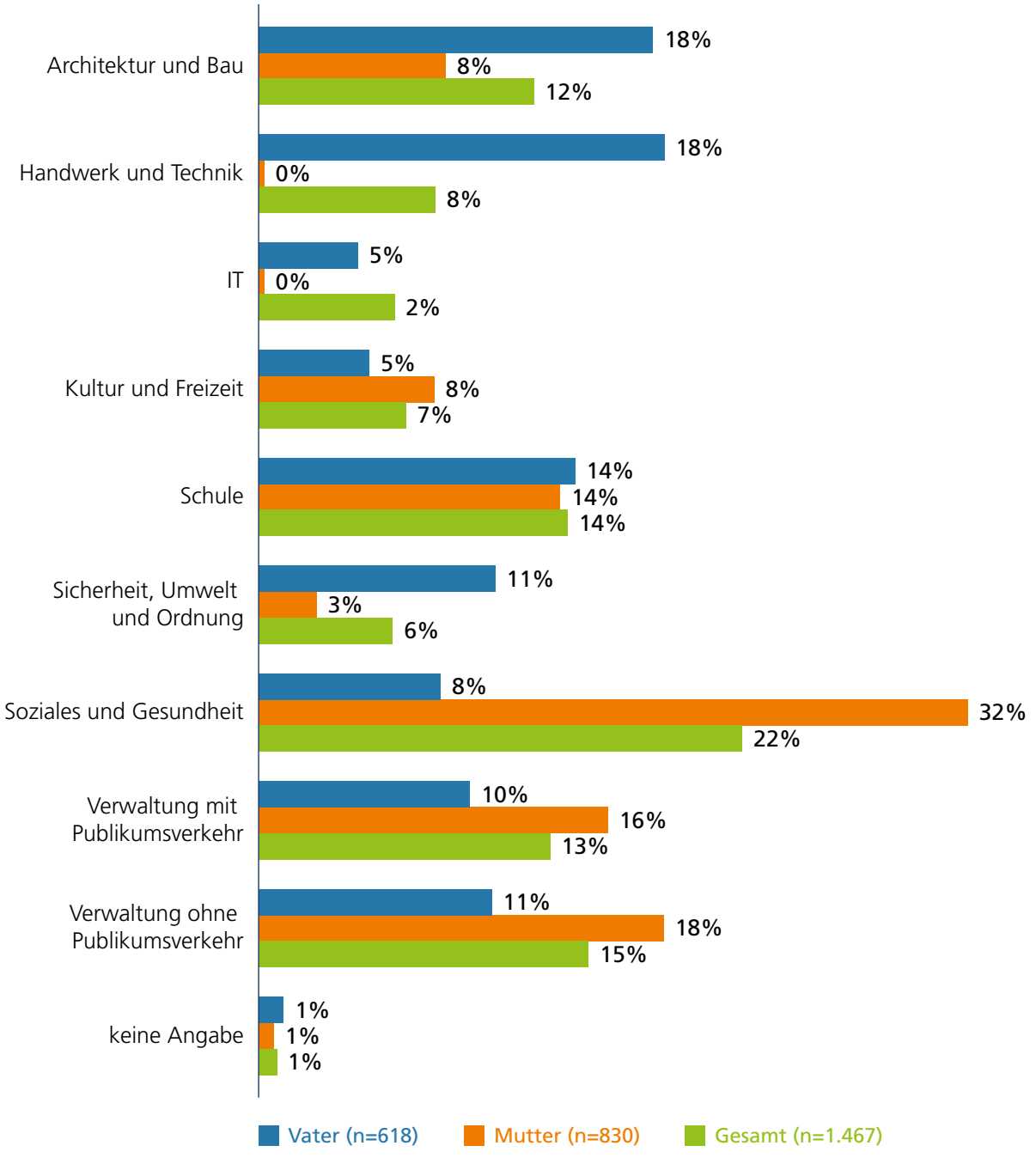
31% der befragten Väter sind Führungskraft, aber nur 13% der Mütter.

[3] Als Vollzeit gilt hier eine Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden/Woche.

Jobfamiliencluster

Auch bei den Jobfamilienclustern (Berufsgruppen) zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. So haben sich Väter neben dem Cluster „Verwaltung“ (21%) besonders häufig den Clustern „Architektur und Bau“ sowie „Handwerk und Technik“ zugeordnet (jeweils 18%). Von den befragten Müttern ist jeweils etwa ein Drittel in den Clustern „Verwaltung“ (34%) und „Soziales und Gesundheit“ (32%) tätig.

Abb. 3: Anteile der Männer und Frauen in den einzelnen Jobfamilienclustern



Einkommen

Die Eingruppierung wurde nur mit zwei Gruppen erhoben. Wie im Methodenteil bereits erwähnt, sind diejenigen aus der unteren Einkommensgruppe mit einem Anteil von 34% deutlich unterrepräsentiert. Statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen Vätern und Müttern gibt es dabei nicht.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Nürnberg

Immerhin 70% der befragten Eltern sind der Meinung, dass Familienfreundlichkeit von der Stadt Nürnberg als Arbeitsgeberin wichtig genommen wird (Antwortvorgaben „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst).

Für etwas mehr als drei Viertel der befragten Väter und Mütter sind Familie und Beruf gut oder eher gut vereinbar. 75% der Eltern sind der Meinung, dass ihre Kolleginnen und Kollegen sie bei der Vereinbarkeit unterstützen oder zumindest eher unterstützen, und auch ihren direkten Vorgesetzten stellen gut drei Viertel ein entsprechend gutes Zeugnis aus.

Weniger zufrieden sind die Eltern mit den Vertretungsregelungen bei Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit. Lediglich 18% sind der Meinung, dass die Vertretung in ihrem Bereich gut geregelt ist, und nur weitere 32 Prozent stimmen dem zumindest eher zu. 43 Prozent sind der Ansicht, dass die Vertretung in ihrem Bereich nicht oder eher nicht gut geregelt ist.

Väter und Mütter unterscheiden sich hier nicht wesentlich voneinander. Die Daten weisen aber darauf hin, dass die Einschätzung der Väter zumindest teilweise etwas negativer ist als die der Mütter. Dies sollte im Hinblick auf den Stichprobenfehler zwar mit Vorsicht interpretiert werden. Doch gibt es durchaus auch Hinweise darauf, dass Unterschiede bei den Arbeitsstrukturen von Vätern und Müttern zu einer negativeren Einschätzung der Väter beitragen. So arbeiten Väter häufiger als Mütter im (Wechsel-)Schichtdienst (16 vs. 4%) und haben häufiger als Mütter angegeben, dass es nicht möglich ist, dass sie ihre Tätigkeit auch von zu Hause aus ausüben (34 vs. 25%).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der Eltern sowohl mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell als auch mit der Unterstützung in ihrem konkreten Arbeitsumfeld zufrieden ist. Es gibt aber einen nicht unerheblichen Teil – je nach konkreter Fragestellung zwischen 18 und 26% der befragten Eltern – für den dies nicht oder eher nicht zutrifft. Dies weist darauf hin, dass die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Stadt Nürnberg unterschiedlich sind. Daneben kann aber auch die persönliche Lebenssituation der Eltern – z.B. im Hinblick auf das soziale Netzwerk, die institutionelle Betreuungssituation, die Unterstützung durch den zweiten Elternteil – eine Rolle spielen.

Ein wesentlicher Einflussfaktor für die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Lage der Arbeitszeit. Eltern mit gleitender Arbeitszeit beurteilen die Vereinbarkeit am besten, diejenigen im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst am schlechtesten. Etwas besser als im Schichtdienst, aber ebenfalls schlechter als bei Gleitzeit wird die Vereinbarkeit bei festen Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Beginn beurteilt. Lehrkräfte im Schuldienst liegen im Mittelfeld.

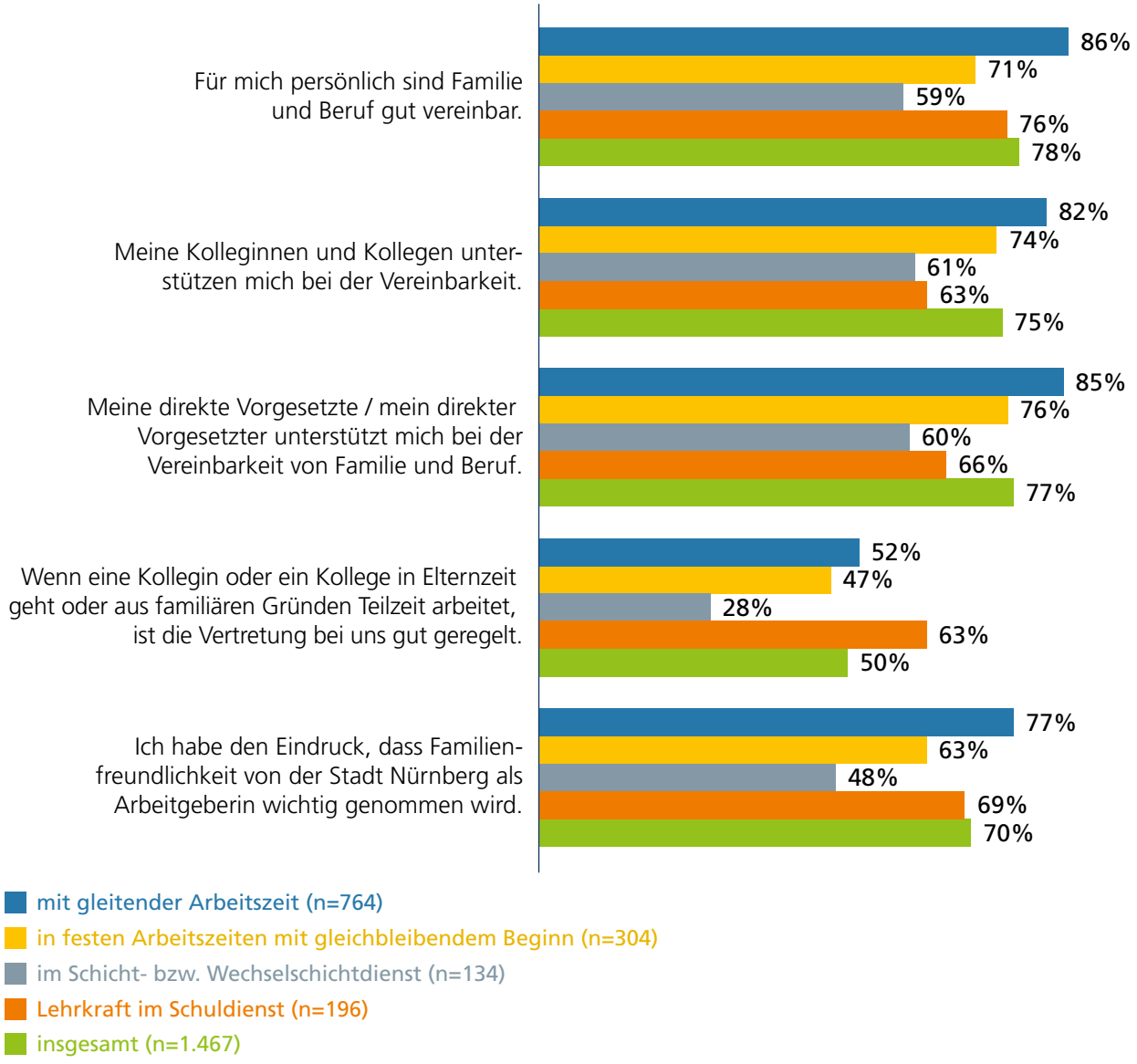
Dies spiegelt wider, dass eine zeitliche Flexibilität im Arbeitsalltag die Vereinbarkeit erheblich erleichtern kann. Genau diese fehlt aber im Schichtdienst, abgesehen von einzelnen individuellen Regelungen. Von dieser fehlenden Flexibilität sind insbesondere die befragten Väter betroffen, von denen 16% im Schicht- bzw. Wechselschichtmodell arbeiten, während es bei den Müttern nur 4% sind. Allerdings ist die Pflege, ein klassischer Frauenberuf, bei der Befragung deutlich unterrepräsentiert. Sonst wäre der Anteil von Frauen im (Wechsel-)Schichtdienst – incl. Nacht- und Wochenendschichten – vermutlich entsprechend höher.

Väter im Jobfamiliencluster „Handwerk und Technik“, in dem Schichtdienst relativ häufig ist, beurteilen die Vereinbarkeit am schlechtesten. Von ihnen sind nur 58% der Meinung, dass Familie und Beruf für sie persönlich gut oder eher gut vereinbar sind.

Zwei weitere Gruppen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überdurchschnittlich schlecht beurteilen, sind diejenigen in der unteren der beiden Einkommensgruppen und diejenigen, die ihre Tätigkeit grundsätzlich nicht im Homeoffice ausüben können. Vermutlich spielt auch hier die Lage der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle. Schichtdienst und feste Arbeitszeiten kommen in der unteren Einkommensgruppe häufiger vor und die Möglichkeit, die Tätigkeit von zu Hause aus auszuüben, ist hier seltener.

Abb. 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Lage der Arbeitszeit

(Anteil der Ausprägungen „trifft zu“ und „trifft eher zu“)



Eltern im Schicht- und Wechselschichtdienst beurteilen auch die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie direkte Vorgesetzte überdurchschnittlich kritisch. Gleiches gilt für die Vertretungsregelungen im eigenen Arbeitsbereich und die Einschätzung, ob die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin das Thema Familienfreundlichkeit generell wichtig nimmt.

Die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie direkte Vorgesetzte sehen auch Lehrkräfte im Schuldienst kritischer als der Durchschnitt. Die Vertretungsregelung beurteilen sie hingegen am besten.

Betrachtet man die einzelnen Jobfamiliencluster, so zeigt sich, dass sich Eltern in den Clustern Handwerk und Technik, Schule sowie Sicherheit, Umwelt und Ordnung seltener als der Durchschnitt durch Kolleg*innen und Vorgesetzte unterstützt fühlen. Gleiches gilt für diejenigen, die ihre Tätigkeit grundsätzlich nicht von zu Hause aus ausüben können und Beschäftigte in der unteren Einkommensgruppe, insbesondere Väter. Inwieweit dies den jeweiligen Rahmenbedingungen – z.B. einem höheren Anteil an Schicht- und Wechselschichtdienst – geschuldet ist oder ob hier weitere Faktoren eine Rolle spielen, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht mit Sicherheit sagen. Generell weisen aber die freien Anmerkungen im Fragebogen darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch abhängig ist von den jeweiligen Vorgesetzten und Dienststellenleitungen sowie der Unternehmenskultur im Arbeitsumfeld.

Hier eine Auswahl der Zitate:

„Grundsätzlich bin ich sehr froh und dankbar, dass es gerade bei meiner Dienststelle möglich ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das hört man leider nicht von allen Dienststellen."

„Ein Diensttausch mit Kollegen hätte damals schon vieles erleichtert. Die Leitung blockiert dies aber seit Jahren vehement."

„Durch Gespräche mit Kollegen, welche bei der Stadt Nürnberg beschäftigt sind, ist mir bekannt, dass die Stadt Nürnberg sehr wohl für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf im äußerst positiven Sinne bekannt ist. Dies kann ich jedoch von meiner Dienststelle nicht behaupten! Mehr Unterweisungen/Kontrollen seitens der Stadt Nürnberg gegenüber der Verwaltung bzw. Personalführung wäre wünschenswert." (Anm.: Der Name der Dienststelle wurde gelöscht)

„Mein Kind ist schon fast 18. Als er noch klein war, hatte ich mitunter echt schwere Zeiten, da ich alleinerziehend war. Mittlerweile hat sich sehr viel geändert bei der Stadt – sehr positiv! Einzig: ich habe Glück mit meinem Chef. In anderen Dienststellen muss man Führungskräfte / Vorgesetzte regelmäßig „sensibilisieren"."

„Es ist wie so oft alles sehr starr bei der Stadt Nürnberg. Wir haben ein Kind, welches nicht von mir ist. Zudem sind wir nicht verheiratet, jedoch sehe ich das Kind als meines an, da ich mehr als die Hälfte ihres Lebens ihr „Papa" bin. Wissen Sie, wie schwer es war, meine Frau während des Lockdowns zu unterstützen? Bitten und betteln musste ich, damit ich eine Freistellung oder Homeoffice bekommen habe."

Auch Alleinerziehende fühlen sich etwas weniger als Eltern in Paarfamilien von Kolleg*innen unterstützt. Dies könnte nicht zuletzt mit einem höheren Unterstützungsbedarf vieler Alleinerziehender zusammenhängen, die sich die Betreuung der Kinder zum Teil gar nicht oder nur eingeschränkt mit einem zweiten Elternteil teilen können.

Unterstützung in Zeiten der Corona-Pandemie

In einem Abschnitt speziell zur Situation während der Corona-Pandemie wurde danach gefragt, wie die Unterstützung durch die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin sowie durch Kolleg*innen und Vorgesetzte in dieser Zeit erlebt wurde. Insbesondere die Unterstützung durch die Stadt Nürnberg

als Arbeitgeberin wird erheblich schlechter beurteilt als die generelle Familienfreundlichkeit bei der Stadt. So fühlte sich ein Viertel der befragten Eltern eher wenig und ein weiteres Fünftel gar nicht durch die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin unterstützt. Die Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Kolleg*innen wird weniger negativ beurteilt. Hier haben sich lediglich 29 bzw. 21% der Eltern eher wenig oder gar nicht unterstützt gefühlt. Nennenswerte Unterschiede zwischen Vätern und Müttern gibt es dabei nicht.

Überlastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

72% der Mütter und 63% der Väter haben angegeben, dass sie Situationen erleben, in denen sie sich bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überlastet fühlen. Für etwa ein Drittel von ihnen trifft dies mehrmals in der Woche und für 4% sogar täglich zu.

Es ist davon auszugehen, dass diese Zahlen nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Schließungen von Kindertageseinrichtungen und Schulen besonders hoch sind. Zwei weitere Beobachtungen weisen in diese Richtung.

So berichten Eltern, deren jüngstes Kind 3 bis 5 Jahre alt ist, besonders häufig, dass sie Situationen erleben, in denen sie sich bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überlastet fühlen. Bei den Müttern sind es 85%, bei den Vätern 74%. Auch bei Eltern mit Kindern von 6 bis 10 Jahren zeigt sich eine Tendenz zu einer höheren Belastung. Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass der Betreuungsaufwand bei Kindern in diesen beiden Altersgruppen generell höher ist als bei älteren Kindern und dass sie in der Regel noch nicht alleine zu Hause bleiben können. Darüber hinaus haben viele Eltern ihre Kinder während der Corona-Pandemie, als Kitas und Schulen geschlossen waren, zu Hause betreut. Betreuung und Homeschooling neben der eigenen Erwerbstätigkeit – oft auch im Homeoffice – zu bewältigen, war gerade für Eltern mit jüngeren Kindern eine große Herausforderung und hat viele Eltern an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht. So haben auf die konkrete Frage nach der Belastung in der Zeit der Kita- und Schulschließungen 76% der Eltern angegeben, dass sie diese Zeit als sehr oder zumindest eher belastend erlebt haben. Bei den Müttern, deren jüngstes Kind 3 bis 5 Jahre bzw. 6 bis 10 Jahre alt ist, sind es 89 bzw. 90%, bei den Vätern 85 bzw. 81%.

Eltern, die ihre Tätigkeit ganz bzw. teilweise im Homeoffice ausüben können – und dies während der Corona-Pandemie oft auch gemacht haben – geben häufiger an, dass sie Situationen erleben, in denen sie sich überlastet fühlen, als diejenigen, die ihre Tätigkeit nicht im Homeoffice ausüben können (77% bzw. 71% gegenüber 60%). Auch dies ist ein Hinweis auf die hohe Belastung durch Kinderbetreuung und Homeschooling parallel zur eigenen Erwerbstätigkeit im Homeoffice. Denn grundsätzlich wird Homeoffice von den Eltern sehr positiv bewertet und als ein wichtiges Angebot zur Vereinbarung von Familie und Beruf gesehen.

Väter und Mütter, die neben ihrer Verantwortung für minderjährige Kinder auch an der Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen oder Angehörigen mit Behinderung beteiligt sind, haben nicht häufiger als andere Eltern berichtet, dass sie Situationen erleben, in denen sie sich bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überlastet fühlen. Dieses Ergebnis erstaunt auf den ersten Blick. Es könnte damit zusammenhängen, dass das Belastungsniveau in der Corona-Pandemie für die meisten Eltern ohnehin schon sehr hoch war und sich deshalb kein darüber hinaus gehender zusätzlicher Effekt von Pflegeverantwortung zeigt.

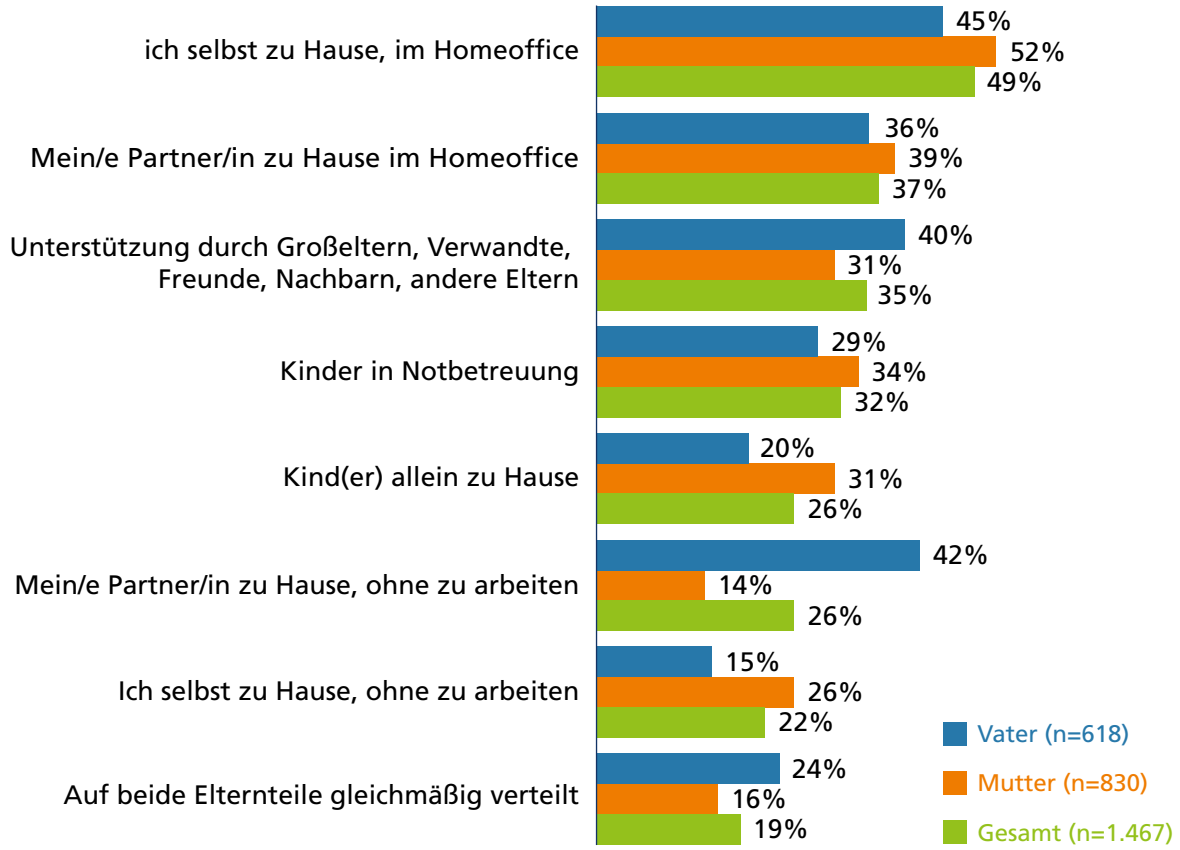
Exkurs: Organisation der Kinderbetreuung in der Zeit der Corona-Pandemie

Während der Corona-Pandemie waren Kitas und Schulen zeitweise geschlossen bzw. haben nur eine Notbetreuung angeboten. Die befragten Eltern haben in dieser Zeit verschiedene Wege genutzt, um die Kinderbetreuung zu organisieren. Am häufigsten wurde genannt, dass die Betreuung dadurch sichergestellt wurde, dass die befragte Person selber und/oder der Partner bzw. die Partnerin zu Hause im Homeoffice waren. Jeweils rund ein Drittel hat die Notbetreuung genutzt und/oder die Betreuung durch Großeltern, Verwandte, Freunde, Nachbarn oder andere Eltern organisiert. Insbesondere ältere Kinder waren zeitweise auch allein zu Hause. Dass sie selber oder der zweite Elternteil zu Hause waren, ohne zu arbeiten, um so die Kinderbetreuung sicherzustellen, haben 22% bzw. 26% der Eltern angegeben.

Väter haben sehr viel häufiger als Mütter angegeben, dass die Betreuung dadurch gewährleistet wurde, dass der andere Elternteil zu Hause war, ohne zu arbeiten. Mütter wiederum haben etwas häufiger als Väter angegeben, dass sie die Kinderbetreuung dadurch sichergestellt haben, dass sie selber zu Hause waren, ohne zu arbeiten. Wesentliche Gründe hierfür dürften sein, dass mehr Mütter als Väter in Elternzeit sind und Mütter sehr viel häufiger in Teilzeit arbeiten. Vielleicht haben darüber hinaus auch mehr Mütter als Väter die zusätzlichen Möglichkeiten zur Freistellung während der Corona-Pandemie genutzt.

Dass Mütter häufiger als Väter angegeben haben, dass die Kinder alleine zu Hause waren und Väter häufiger die Betreuung durch Großeltern und andere Personen genannt haben, könnte damit zusammenhängen, dass Väter in der Stichprobe etwas häufiger jüngere Kinder haben und Mütter etwas häufiger ältere Kinder.

Abb. 5: Organisation der Kinderbetreuung während der Schließung der Kindertageseinrichtungen und Schulen in der Corona-Pandemie



5. Kenntnis und Nutzung bestehender Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Damit Eltern Angebote ihres Arbeitsgebers zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen können, müssen sie über die Angebote informiert sein und wissen, an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden können. Hier zeigt sich noch ein gewisser Handlungsbedarf.

So fühlen sich nur 12% der Eltern gut und weitere 34% eher gut über die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf bei der Stadt Nürnberg informiert. Und lediglich 29% der Eltern wissen, wen sie bei der Stadt ansprechen können, wenn es um Fragen oder Schwierigkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Mütter fühlen sich zwar ein wenig besser informiert als Väter, wissen aber genauso selten wie sie, wer Ansprechpartner*in für Fragen zur Vereinbarkeit ist.

Überdurchschnittlich gut fühlen sich Eltern aus dem Jobfamiliencluster Verwaltung ohne Publikumsverkehr (61%) und Verwaltung mit Publikumsverkehr (57%) informiert (die Antwortvorgaben „trifft zu“ und „trifft eher zu“ wurden hier und im Folgenden zusammengefasst). Gleiches gilt für Väter und Mütter mit gleitender Arbeitszeit (55%). Besonders schlecht informiert fühlen sich die Väter im Jobfamiliencluster Handwerk und Technik (29%) sowie Eltern im Schicht- und Wechselschichtdienst (25%). Insbesondere Väter (47%), aber auch Mütter (52%) aus der oberen der beiden Einkommensgruppen fühlen sich besser informiert als diejenigen aus der unteren Einkommensgruppe (Väter 32%, Mütter 45%). Gerade im Vergleich zu den Eltern in der Verwaltung fühlen sich auch Eltern in den Jobclustern Schule und Soziales und Gesundheit (jeweils 38%) sowie Kultur und Freizeit und Sicherheit, Umwelt und Ordnung (jeweils 41%) eher schlecht informiert.

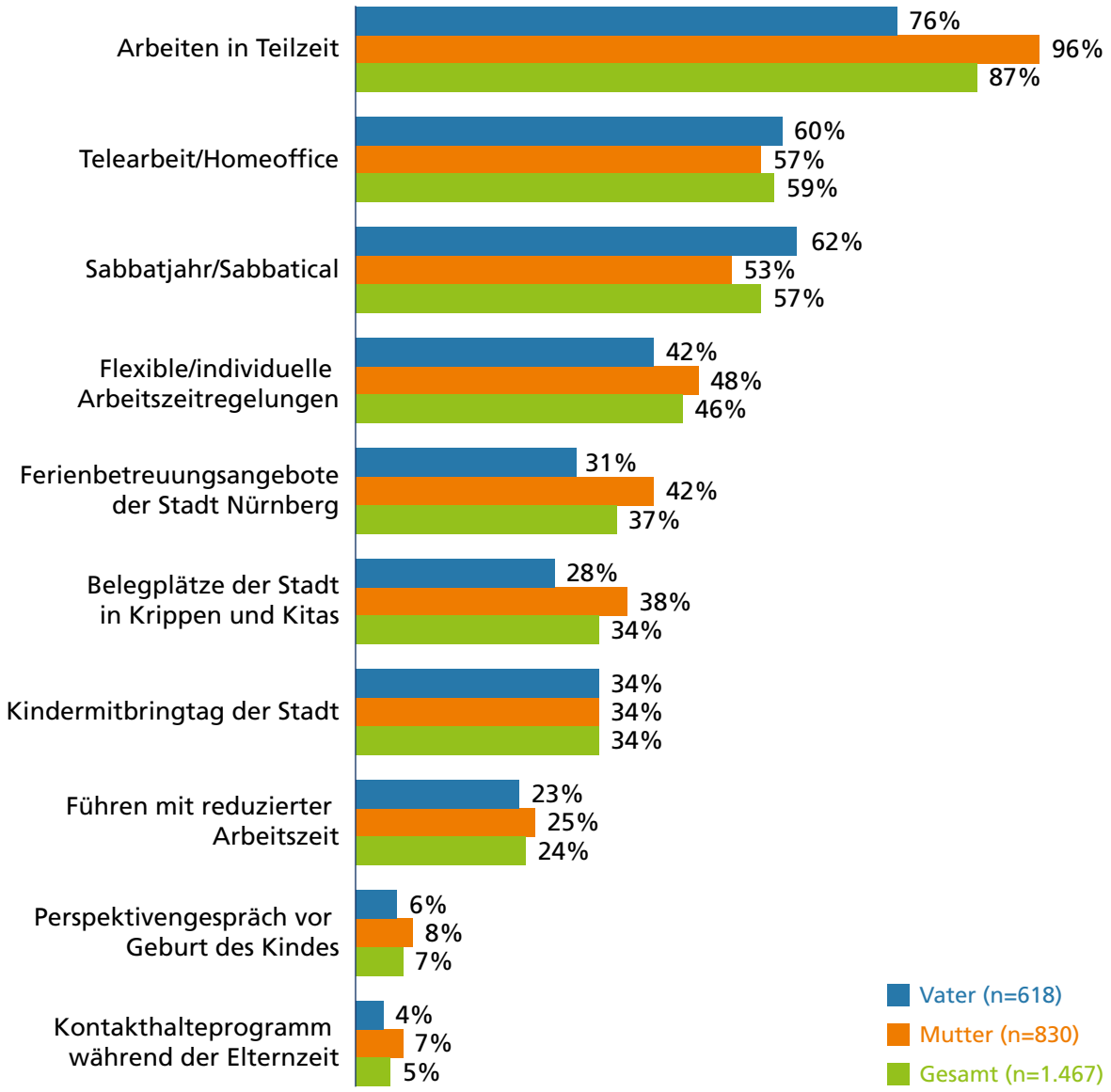
Die Beobachtungen weisen darauf hin, dass es Arbeitsbereiche gibt, in denen die Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern leichter zugänglich sind als in anderen Bereichen. Dies trifft insbesondere auf Eltern mit PC-Arbeitsplatz und regelmäßigem Zugang zum Intranet zu. Die Ergebnisse können darüber hinaus auch widerspiegeln, dass es für Eltern mit höherer Bildung und/oder Verwaltungstätigkeit leichter ist, sich über Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren als für Eltern mit niedrigerer Bildung und/oder in verwaltungsfernen Bereichen.

Von den Angeboten der Stadt Nürnberg ist das Arbeiten in Teilzeit am bekanntesten. Mit großem Abstand folgen Telearbeit / Homeoffice, das Sabbatical und die flexiblen / individuellen Arbeitszeitregelungen. Etwas mehr als ein Drittel der Eltern kennen jeweils die Ferienbetreuungsangebote der Stadt, die Belegplätze in Krippen und Kitas und den Kindermitbringtag. Immerhin ein Viertel kennt das Angebot „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“. Fast gänzlich unbekannt sind das Perspektivengespräch mit der Dienststelle vor Geburt des Kindes und das Kontakthalteprogramm während der Elternzeit. Dies korrespondiert damit, dass lediglich 12 bzw. 13% der Eltern, die bei der Stadt Nürnberg Elternzeit genommen haben, berichten, dass ihre Dienststelle ein solches Gespräch mit ihnen geführt hat.

Ein Teil der Angebote ist bei Müttern bekannter als bei Vätern. So haben 96% der Mütter, aber nur 76% der Väter angegeben, dass sie das Arbeiten in Teilzeit kennen. Es ist allerdings durchaus möglich, dass einige Befragte gedacht haben, dass sich die Fragen zur Bekanntheit auf eine Kenntnis aus eigener Erfahrung bzw. Nutzung beziehen und entsprechend geantwortet haben. Denn es ist davon auszugehen, dass die grundsätzliche Möglichkeit, bei der Stadt in Teilzeit zu arbeiten, allen Beschäftigten bekannt ist.

Darüber hinaus wissen Mütter häufiger als Väter von den Belegplätzen in Krippen und Kitas und den Ferienbetreuungsangeboten der Stadt. Väter kennen sich dagegen etwas häufiger beim Sabbatjahr/ Sabbatical aus.

Abb. 6: Kenntnis der Angebote der Stadt Nürnberg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Vätern und Müttern



Nutzung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

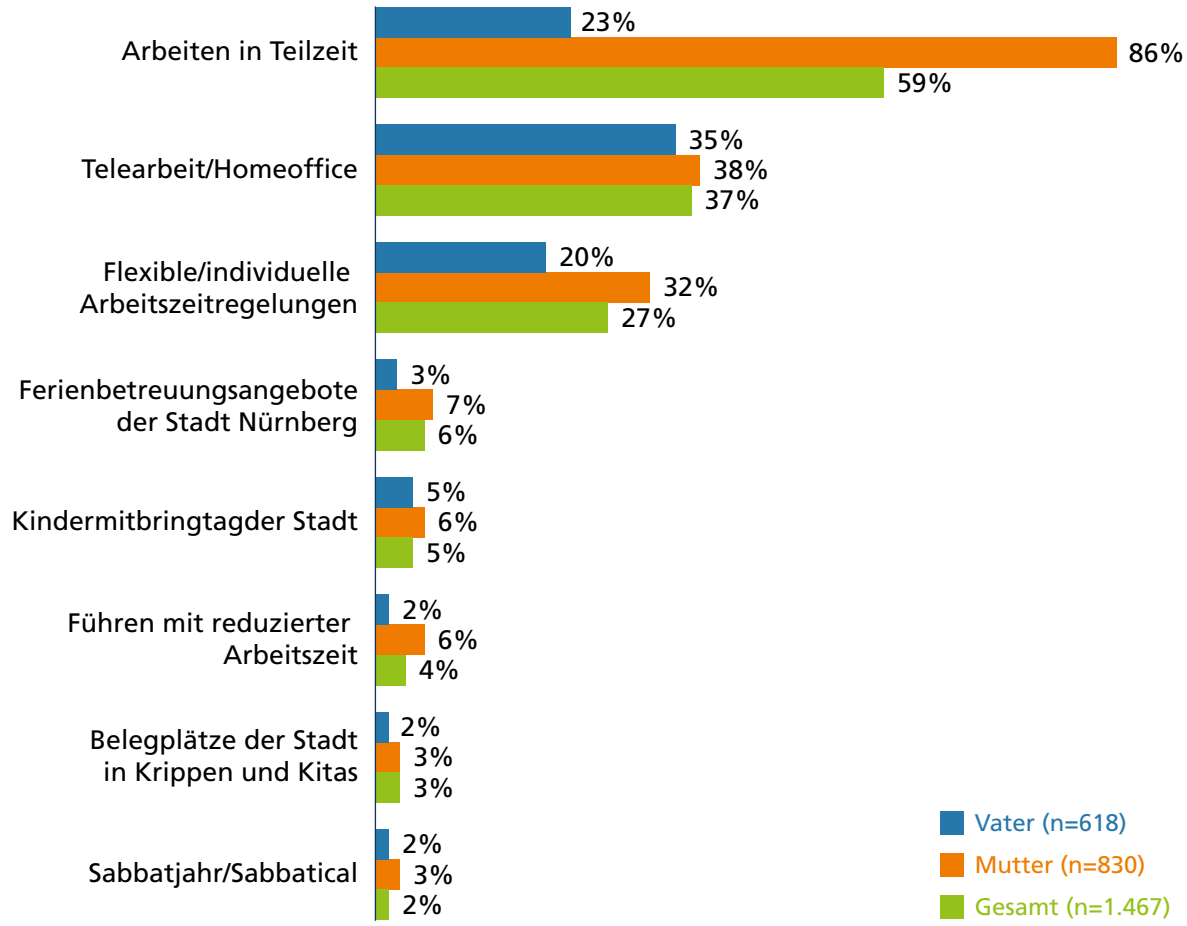
Von den städtischen Angeboten haben Eltern mit Abstand am häufigsten das Arbeiten in Teilzeit genutzt. Darüber hinaus haben mehr als ein Drittel der Väter und Mütter bereits in Telearbeit / Homeoffice gearbeitet. An dieser Stelle wurde aber oft darauf hingewiesen, dass dies erst seit der Corona-Pandemie möglich ist und dass befürchtet wird, dass mit dem Ende der Pandemie auch die Möglichkeit zu Telearbeit / Homeoffice endet.

Flexible / individuelle Arbeitszeitregelungen haben gut ein Viertel der Eltern in Anspruch genommen. Alle weiteren Angebote der Stadt wurden nur von 2 bis 6% der Befragten genutzt.

Mütter arbeiten sehr viel häufiger als Väter in Teilzeit und nutzen auch häufiger als Väter flexible/ individuelle Arbeitszeitregelungen.

Väter im Schicht- und Wechselschichtdienst und ganz besonders diejenigen im Jobfamiliencluster Handwerk und Technik nutzen noch einmal seltener als Väter insgesamt Teilzeitarbeit und flexible/individuelle Arbeitszeitregelungen. Diese Regelungen sind sicher gerade in diesen Bereichen nicht leicht umzusetzen. Trotzdem sollte hier nach kreativen Lösungen gesucht werden, die Vätern bei Bedarf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Abb. 7: Nutzung der Angebote der Stadt Nürnberg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Elternzeit

Seit 2007 gibt es in Deutschland das Bundeselterngeld und das Elternzeitgesetz. Damit haben Väter und Mütter die Möglichkeit – und den Rechtsanspruch – bis zu 36 Monate Elternzeit zu nehmen und für die ersten 12 bzw. 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld zu beantragen. Mittlerweile ist es auch möglich, während des Elterngeldbezugs in Teilzeit zu arbeiten und die Bezugsdauer durch ein verringertes Elterngeld in dieser Zeit zu verlängern.

61% der befragten Eltern haben während ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg Elternzeit genommen. Für die Väter trifft dies mit 52% seltener zu als für die Mütter mit 68%.

Bei diesen Zahlen ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Eltern schon (ältere) Kinder hatte, als sie zur Stadt Nürnberg gekommen sind. Sie können also bereits bei einem anderen Arbeitsgeber Elternzeit genommen haben. Für die Mütter, die für ihre Kinder keine Elternzeit bei der Stadt Nürnberg genommen haben, wird dies ganz überwiegend zutreffen, für die Väter vermutlich teilweise.

Väter in der unteren Einkommensgruppe haben mit 39% seltener Elternzeit bei der Stadt Nürnberg genutzt als Väter aus der oberen Einkommensgruppe (58%). Auch bei der Arbeitszeitlage zeigen sich Unterschiede. So haben Väter im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst und solche mit festen Arbeitszeiten mit 42 bzw. 40% seltener eine Elternzeit bei der Stadt Nürnberg genommen als Väter mit gleitender Arbeitszeit (62%). Darüber hinaus haben Väter im Jobfamiliencluster Handwerk und Technik mit 39% besonders selten und Väter in der Verwaltung mit 65% besonders häufig eine Elternzeit bei der Stadt Nürnberg genutzt. Eine unterschiedliche finanzielle Lage scheint dabei allerdings nicht ausschlaggebend zu sein (siehe unten).

Väter, die bei der Stadt Nürnberg Elternzeit genommen haben, haben für ihr jüngstes Kind überwiegend zwei Monate Elternzeit genommen (71%). Etwas mehr als die Hälfte von ihnen hat diese zwei Monate mit Unterbrechung(en) genommen, etwas weniger als die Hälfte zusammenhängend. Die Daten weisen darüber hinaus darauf hin, dass Väter für ihr jüngstes Kind etwas häufiger Elternzeit genommen haben als für ihr zweit- und drittjüngste Kind.

Mütter haben für ihr jüngstes Kind überwiegend mehr als 12 Monate (55%) oder 6 bis 12 Monate (33%) Elternzeit genommen.

Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, haben 6% der Mütter während der Elternzeit für ihr jüngstes Kind durchgängig und weitere 31% teilweise genutzt. Bei den Vätern trifft dies auf 6 bzw. 9% zu.

Väter, die keine oder für eines der Kinder nicht mehr als 2 Monate Elternzeit genommen haben, wurden nach den Gründen hierfür gefragt. Knapp ein Fünftel der Väter hat an dieser Stelle als Grund genannt, dass ihre Kinder schon älter waren, als sie bei der Stadt Nürnberg angefangen haben zu arbeiten.

Mit Abstand am häufigsten haben Väter mit 44% finanzielle Gründe genannt. Je jünger das jüngste Kind ist, desto häufiger wurde dieser Grund genannt. Väter mit zwei oder mehr Kindern haben diesen Grund ebenfalls häufiger genannt als Väter mit nur einem Kind. Die Zugehörigkeit zur unteren oder oberen Einkommensgruppe hat dagegen keinen statistisch bedeutsamen Effekt. Am zweithäufigsten werden von den Vätern mit 29% Vereinbarungen mit der Partnerin/dem Partner über die Aufgabenverteilung in der Familie genannt. Für Väter mit Führungsverantwortung ist dies etwas häufiger ein Grund als für solche ohne Führungsverantwortung (37 vs. 25%). Die Frage, wie sehr die Vereinbarung jeweils durch strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst war oder durch eine davon freie Entscheidung getroffen wurde, bleibt offen und ist durch die vorliegenden Daten nicht zu beantworten.

Gut ein Fünftel der Väter befürchtet bei einer (längeren) Elternzeit berufliche Nachteile. Besonders häufig wird dieser Grund mit 37% von Vätern im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst genannt.

Konkrete Hinweise von Vorgesetzten oder Kolleg*innen auf Elternzeit als Karrierehemmnis nennen allerdings nur 6% der befragten Väter als Grund dafür, keine oder nicht mehr als 2 Monate

Elternzeit genommen zu haben. Etwas häufiger als im Durchschnitt wird dieser Punkt in den Jobfamilienclustern Handwerk und Technik sowie Sicherheit, Umwelt und Ordnung mit jeweils 14% genannt.

Eine fehlende Vertretung in ihrem Arbeitsbereich ist für 18% der Väter ein Grund gewesen, keine oder nicht mehr als zwei Monate Elternzeit zu nehmen. Für Väter in Führungspositionen trifft dies häufiger zu als für Väter ohne Führungsverantwortung (24% vs. 15%) und für Väter aus der oberen Einkommensgruppe häufiger als für Väter aus der unteren Einkommensgruppe (22 vs. 10%). Die Daten weisen darüber hinaus darauf hin, dass eine fehlende Vertretung gerade auch Väter in der Verwaltung ohne Publikumsverkehr von einer (längeren) Elternzeit abhält.

11% der Väter geben als Grund an, dass es nach wie vor ungewöhnlich ist, dass Väter zur Kinderbetreuung länger aus ihrem Beruf aussteigen. Unklarheiten bei der formalen Beantragung und/oder den rechtlichen Rahmenbedingungen spielen mit 5% eine geringe Rolle.

Insgesamt 11% der Väter haben weitere Gründe dafür angegeben, dass sie keine oder für mindestens eines der Kinder nicht mehr als 2 Monate Elternzeit genommen haben. Hier exemplarisch einige Aussagen, die besonders häufig genannt wurden:

„Nachteile in der Stufenlaufzeit: Unterbrechung der Stufenlaufzeit bzw. Nichtanrechnung der Elternzeit“

„Gab zu dieser Zeit noch keine Elternzeit/war mir nicht bekannt“

„Ich habe über diese Option keine Infos gehabt. Als es mehr Kollegen in Anspruch genommen haben, waren meine Kinder schon älter wie 8 Jahre“

„nicht üblich in meiner Dienststelle“

„Projekte, bei denen meine Anwesenheit nötig war bzw. Arbeitsbelastung in Dienststelle“

Viele der genannten Gründe weisen darauf hin, dass sich Väter nach wie vor in der Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie sehen.

Perspektiven- und Wiedereinstiegsgespräche

Im Rahmen der Inanspruchnahme von Elternzeit sind bei der Stadt Nürnberg ein Perspektivengespräch vor der Geburt des Kindes, Kontakthaltegespräche während der Elternzeit/Beurlaubung und ein Perspektivengespräch vor dem Wiedereinstieg zur Unterstützung und Planung durch die Dienststelle vorgesehen.

Ein Perspektivengespräch vor der Geburt des jüngsten Kindes wurde mit 12% der befragten Eltern geführt, wobei sich dies geschlechtsspezifisch stark unterscheidet: 16% der Mütter, aber nur 3% der Väter berichten über ein solches Gespräch.

Auch ein Kontakthaltegespräch durch die Dienststelle wurde nur mit 16% der Mütter und 5% der Väter während der Elternzeit/Beurlaubung für ihr jüngstes Kind geführt.

Ähnlich sieht es vor dem Wiedereinstieg aus: 23% der Mütter und 5% der Väter berichten über ein Perspektivengespräch vor ihrem Wiedereinstieg nach der Elternzeit für ihr jüngstes Kind.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede werden vermutlich ganz wesentlich mit der kürzeren Dauer der Elternzeit von Vätern zusammenhängen. Aber auch eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Einschätzung des Unterstützungsbedarfs von Müttern und Vätern vor, während und nach der Elternzeit könnte eine Rolle spielen.

Darüber hinaus weisen die Daten auch darauf hin, dass Perspektiven- und Wiedereinstiegsgespräche häufiger in der oberen als in der unteren Einkommensgruppe geführt werden. Dies könnte damit zusammenhängen, dass für die Dienststelle ein umfassenderer Planungsbedarf besteht, wenn höher qualifizierte Eltern in Elternzeit gehen.

Ansprechpartner*innen bei der Stadt für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

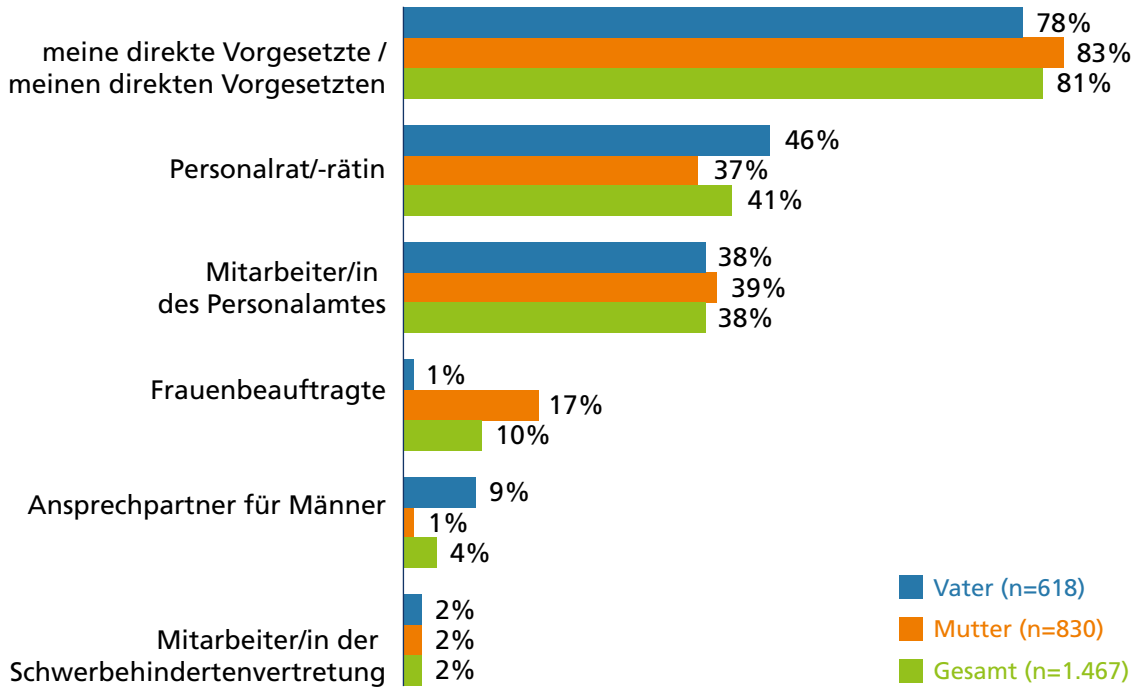
Viele der befragten Eltern wussten zwar nicht, an wen sie sich bei Fragen und Schwierigkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wenden können. Doch in der nachfolgenden Frage wurden ihnen hierzu einige Vorschläge gemacht und sie wurden gefragt, wer von der Liste für sie als Ansprechpartner*in zu Fragen der Vereinbarkeit gesehen wird.

Mit großem Abstand am häufigsten wurde der bzw. die direkte Vorgesetzte genannt, gefolgt von der Personalvertretung und Mitarbeitenden des Personalamts. An die Frauenbeauftrage würden sich 17% der Mütter und an den Ansprechpartner für Männer 9% der Väter wenden. Die Schwerbehindertenvertretung wurde von 2% der Befragten genannt.

Väter sehen die Personalvertretung etwas häufiger als Mütter für sich als Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit.

In der Kategorie „Sonstiges“ wurden insbesondere Kolleginnen und Kollegen sowie die Personalabteilung in der jeweiligen Dienststelle genannt.

Abb. 8: „Wen sehen Sie für sich als Ansprechpartner/in bei der Stadt für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ nach Vätern und Müttern



6. Bedarf an Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Informationen

Am wichtigsten sind aus Sicht der Eltern gezielte Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ihren Arbeitgeber. 80% derjenigen, die hierzu eine Angabe gemacht haben, stimmen der entsprechenden Aussage zu („trifft zu" und „trifft eher zu" zusammengefasst)[4], Mütter noch etwas häufiger als Väter. Darüber hinaus finden jeweils 70% der Väter und der Mütter eine spezielle Väter- bzw. Müttermappe mit Informationen hilfreich.

Nachfolgend einige Zitate aus der Befragung zur Wichtigkeit von Informationen:

„Die insgesamt vielfältigen und guten Angebote der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten noch mehr bekannt gemacht werden"

„Wünschenswert wären Informationen über Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor Geburt des ersten Kindes (Ansprechpartner, Angebote der Stadt etc.)"

„Wichtig wären mehr Informationen. Eine Anlaufstelle (für Notfall, Fragen etc.) mit Telefonnummer (und damit eine leichte Erreichbarkeit der Informationen)."

Flexibilität

Ein weiterer Aspekt, der den Eltern sehr wichtig ist, sind flexible Rahmenbedingungen bei der Arbeit. So sind mehr als drei Viertel der Eltern der Meinung, dass Homeoffice bzw. Telearbeit ihnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf helfen würde. Hierzu stellvertretend für viele Anmerkungen in den Freitextfeldern ein Zitat:

„Eines der effektivsten Mittel wäre eine Vereinfachung/Ermöglichung von ggfs. spontanem Homeoffice (ähnlich wie während der Pandemie). Dies wurde vor der Pandemie durch die Dienststellenleitung verhindert."

Mütter haben mit 80% häufiger als Väter (68%) angegeben, dass ihnen Homeoffice bei der Vereinbarkeit helfen würde. Die Differenz hängt weitgehend damit zusammen, dass Väter häufiger im Schicht- und Wechselschichtdienst arbeiten und in den entsprechenden Tätigkeitsbereichen oft kein Homeoffice möglich ist. Entsprechend wäre für 87% der Eltern mit gleitender Arbeitszeit Homeoffice eine hilfreiche Option, aber nur für 46 bzw. 59% derjenigen im Schicht- und Wechselschichtdienst bzw. derjenigen mit festen Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Beginn. Lehrkräfte liegen mit 67% im Mittelfeld.

Ein weiteres Mittel, um die Flexibilität zu erhöhen, sind Lebensarbeitszeitkonten. 75% der Eltern fänden es hilfreich, wenn es möglich wäre, Zeitguthaben anzusparen und später für die Betreuung zu nutzen. Für Mütter wäre dies noch etwas hilfreicher als für Väter (79% vs. 71%). Von den Lehrkräften finden nur 59% ein solches Angebot hilfreich.

[4] Da die Frage im schriftlichen Fragebogen aufgrund der Platzierung von vielen Eltern und insbesondere von Müttern überlesen wurde, beziehen sich die Angaben hier ausnahmeweise nur auf die gültigen Antworten.

Auch Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Pausen flexibler gestalten zu können, finden rund 70% der Befragten hilfreich.

Betreuung

Eine besonders schwierige Situation sind für Eltern unvorhergesehene Notfälle, wie die Erkrankung des Kindes oder der kurzfristige Ausfall der Tagesmutter, der Großeltern oder anderer Betreuungspersonen. Eine Unterstützung in einer solchen Situation würde rund 70% der Eltern helfen. Eine weitere Herausforderung sind die Ferienzeiten. Hier haben 59% der Mütter und 49% der Väter angegeben, dass ihnen eine Betreuung der Kinder während dieser Zeit bei der Vereinbarkeit helfen würde.

44% der Mütter und 35% der Väter fänden eine Kita im Betrieb oder in Betriebsnähe hilfreich, 30% der Befragten würden täglich längere Kinderbetreuungszeiten weiterhelfen.

Elternzeit und Teilzeit

55% der Mütter und 28% der Väter wünschen sich eine bessere Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf. Der Unterschied wird im Wesentlichen darauf zurückzuführen sein, dass Mütter häufiger und dann in der Regel auch länger Elternzeit nehmen als Väter.

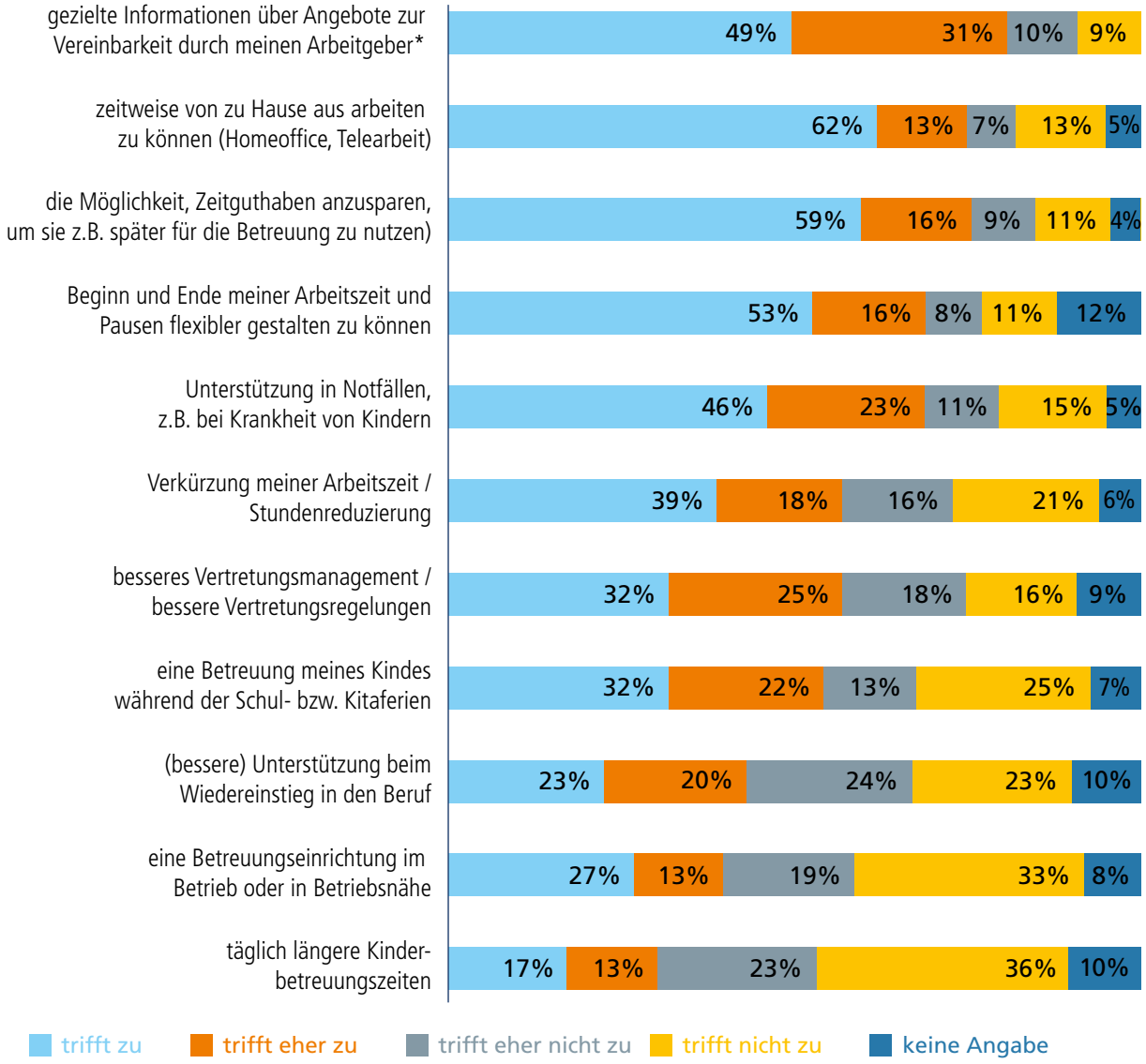
57% der Eltern würde eine Verkürzung der Arbeitszeit helfen oder hätte ihnen in der Vergangenheit geholfen, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.

Bessere Vertretungsregelungen für die Elternzeit und während einer zeitlich begrenzten Reduzierung der Arbeitszeit fänden 57% der Eltern hilfreich.

Weitere spezielle Angebote für Väter und Mütter

Jeweils rund ein Fünftel der Väter und Mütter findet einen Väter- bzw. Mütterstammtisch hilfreich. Digitale Angebote wie ein Väter- bzw. Mütterblog oder ein digitales Väter- bzw. Mütternetzwerk finden bei den Müttern mehr Anklang als bei den Vätern. Die Angebote werden aber jeweils von weniger als der Hälfte der Befragten als hilfreich angesehen.

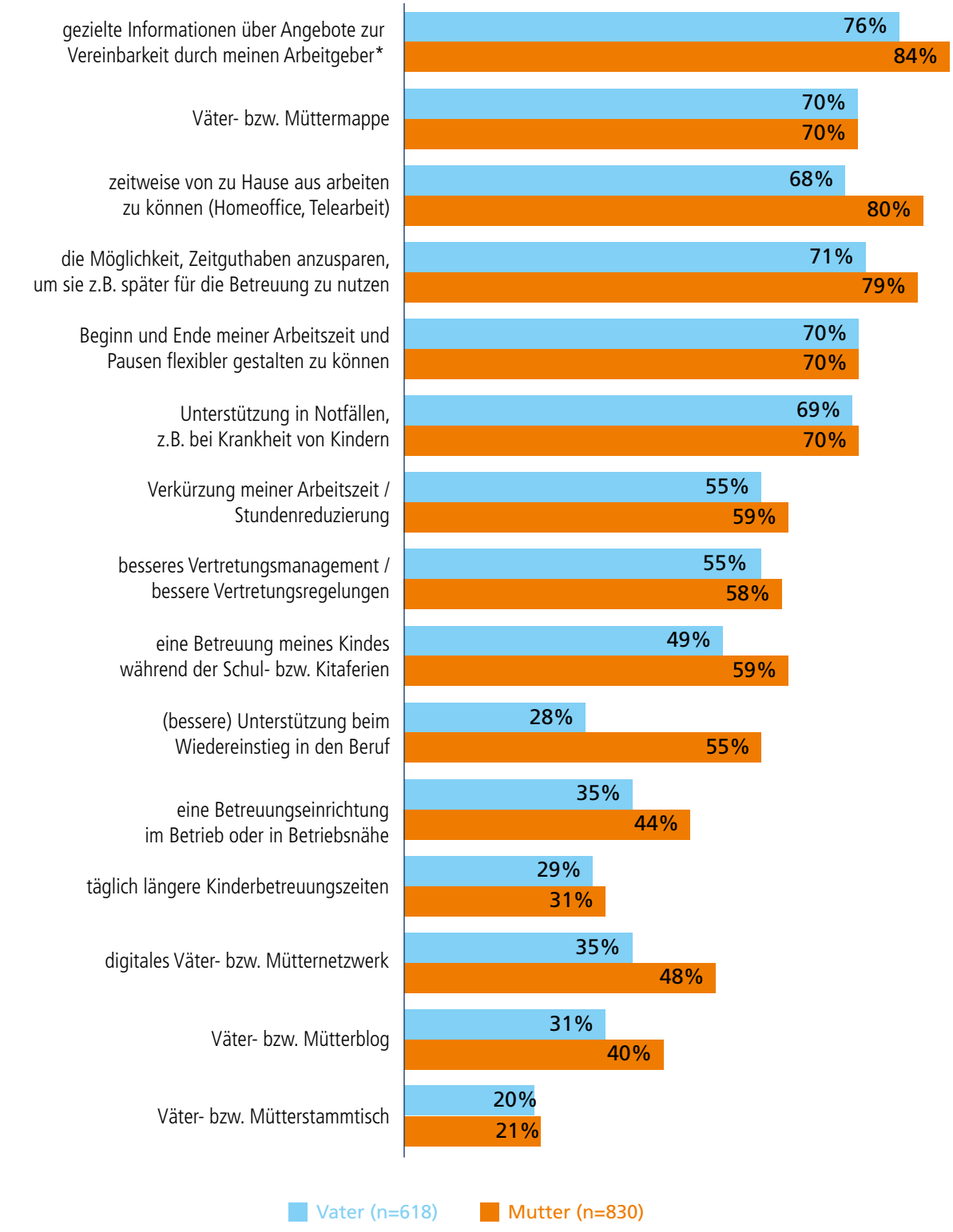
Abb. 9: „Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mir Folgendes helfen bzw. hätte mir in der Vergangenheit geholfen:“



*Da die Frage im schriftlichen Fragebogen aufgrund der Platzierung von vielen Eltern und insbesondere von Müttern überlesen wurde, beziehen sich die Angaben hier ausnahmeweise nur auf die gültigen Antworten (n=1.032).

Abb. 10: „Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mir Folgendes helfen bzw. hätte mir in der Vergangenheit geholfen:" nach Vätern und Müttern

(Ausprägungen „trifft zu" und „trifft eher zu" zusammengefasst)



*Da die Frage im schriftlichen Fragebogen aufgrund der Platzierung von vielen Eltern und insbesondere von Müttern überlesen wurde, beziehen sich die Angaben hier ausnahmeweise nur auf die gültigen Antworten (Mütter: n=506, Väter: n=509).

7. Gleiche Rechte und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Väter und Mütter?

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können auch geschlechtsspezifische Hindernisse eine Rolle spielen. Wie wird dies nun von Vätern und Müttern für die Stadt Nürnberg und ihre jeweiligen Arbeitsbereiche wahrgenommen? Haben Eltern zum Beispiel den Eindruck, dass Elternzeit und Teilzeit bei Vätern nicht gerne gesehen werden oder sogar negative Konsequenzen haben, oder dass Müttern keine verantwortungsvollen (Führungs-)Tätigkeiten zugetraut werden?

Grundsätzlich haben 84% der befragten Eltern den Eindruck, dass die Stadt Nürnberg Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte. Für Väter wird dies etwas kritischer gesehen: Nur 69% der befragten Eltern sind der Meinung, dass die Stadt Nürnberg Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte. Väter und Mütter unterscheiden sich dabei nicht wesentlich in ihrer Einschätzung.
Die Antwortvorgaben „trifft zu“ und „trifft eher zu“ sind hier und im Folgenden jeweils zusammengefasst.

Vereinbarkeit für Väter

Ein großer Teil der Eltern (82%) ist der Meinung, dass Väter und Mütter bei der Stadt Nürnberg die gleichen Möglichkeiten haben, Elternzeit zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten. Väter sehen dies etwas kritischer als Mütter: 77% von ihnen stimmen der entsprechenden Aussage zu, während es bei den Müttern 88% sind.

Väter im Schicht- und Wechselschichtdienst (52%), mit festen Arbeitszeiten (52%) und solche, die ihre Tätigkeit nicht von zu Hause aus ausüben können (52%), sind besonders selten der Meinung, dass Väter und Mütter bei der Stadt Nürnberg die gleichen Möglichkeiten haben, Elternzeit zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten. Etwas kritischer als der Durchschnitt sehen das auch Väter aus der unteren der beiden Einkommensgruppen, die der Aussage zu 69% zustimmen.

Ein Drittel der Eltern hat den Eindruck, dass Väter auf deutlich mehr Vorbehalte als Mütter treffen, wenn sie familienorientierte Angebote in Anspruch nehmen. Väter selber schätzen dies sogar zu 46% so ein, Mütter zu 23%. Besonders häufig stimmen Väter im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst mit 73% der entsprechenden Aussage zu. Häufiger als der Durchschnitt sind auch Väter aus den Jobfamilienclustern Handwerk und Technik (64%) und Sicherheit, Umwelt und Ordnung (55%) der Meinung, dass Väter bei der Wahrnehmung familienorientierter Angebote auf deutlich mehr Vorbehalte als Mütter treffen. Väter in Führungspositionen sehen dies mit 54% häufiger so als Väter ohne Führungsverantwortung (43%).

26% der Väter und 9% der Mütter haben angegeben, dass sie einen betroffenen Kollegen kennen, der konkrete berufliche Nachteile hatte, weil er Elternzeit genommen oder in Teilzeit gearbeitet hat, oder haben dies selbst erlebt (Befragte insgesamt: 16%). Für Väter im Schicht- und Wechselschichtdienst (54%) und in den Jobfamilienclustern Handwerk und Technik (41%) und Sicherheit, Umwelt und Ordnung (35%) gilt dies überdurchschnittlich häufig.

Vereinbarkeit für Mütter

67% der befragten Eltern sind der Meinung, dass Mütter und Väter in ihrem Arbeitsbereich die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Mütter sehen dies etwas kritischer als Väter: Von ihnen stimmen nur 62% der entsprechenden Aussage zu, bei den Vätern sind es 73%. Die Antwortvorgaben „trifft zu“ und „trifft eher zu“ wurden hier und im Folgenden jeweils zusammengefasst.

Mütter, die neben ihrer Verantwortung für minderjährige Kinder auch an der Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen oder Angehörigen mit Behinderung beteiligt sind, stimmen der Aussage mit 54% seltener zu als Mütter ohne Pflegeverantwortung (64%).

Knapp ein Drittel der befragten Eltern hat angegeben, dass sie Kolleginnen kennen, die konkrete berufliche Nachteile hatten, weil sie Elternzeit genommen oder in Teilzeit gearbeitet haben, oder haben dies selbst erlebt. Die Wahrnehmung ist geschlechtsspezifisch recht unterschiedlich. Während 38% der Mütter der entsprechenden Aussage zustimmen, sind es nur 20% der Väter. Mütter in einer Führungsposition stimmen der Aussage mit 47% überdurchschnittlich häufig zu, Mütter, die ihre Tätigkeit nicht von zu Hause ausüben können, mit 29% hingegen seltener als der Durchschnitt.

Dass Mütter in ihrem Arbeitsbereich als weniger belastbar und flexibel als Väter gelten, nehmen 43% der Mütter und 23% der Väter wahr (befragte Eltern insgesamt: 34%). Mütter, deren jüngstes Kind 0-2 Jahre alt ist, stimmen der Aussage mit 53% besonders häufig zu, während es bei den Müttern mit einem jüngsten Kind von 15-17 Jahren nur 33% sind.

Auffallend ist insgesamt, dass Väter mütterspezifische Hindernisse weitgehend in geringerem Maße wahrnehmen als Mütter und umgekehrt Mütter väterspezifischen Hindernisse weniger wahrnehmen als Väter. Dies mag teilweise damit zusammenhängen, dass eigene Erfahrungen die Einschätzung prägen, aber auch damit, dass es Bereiche gibt, in denen überwiegend Väter bzw. überwiegend Mütter arbeiten und dadurch wenig Erfahrung mit der Vereinbarkeit für das andere Geschlecht besteht. So wies ein Mitarbeiter bei dem Fragenkomplex zum Beispiel darauf hin, dass es bei ihnen im Arbeitsbereich keine Frauen/Mütter gibt.

Grundsätzlich werden die Familienfreundlichkeit und die damit verbundene Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter überwiegend positiv eingeschätzt und bewertet. Es zeigt sich aber auch, dass durchaus geschlechtsspezifische Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen werden. Bei den Vätern gilt dies noch einmal mehr für diejenigen, die im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst und in den davon besonders betroffenen Jobfamilienclustern Handwerk und Technik sowie Sicherheit, Umwelt und Ordnung arbeiten.

Berechtigungsnummer

Stadt Nürnberg
Bündnis für Familie und Gleichstellungsstelle

Befragung von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren bei der Stadt Nürnberg

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

Machen Sie mit –
denn Ihre Meinung zählt!

- Wenn möglich, füllen Sie den Fragebogen bitte online aus. Sie können dies gerne an Ihrem Arbeitsplatzcomputer machen. Den Link finden Sie auf der Startseite im Intranet. Bitte geben Sie die **Berechtigungsnummer** ein (oben links auf dieser Seite). Die Berechtigungsnummer ermöglicht **keine** Identifikation mit ihrer Person. Näheres hierzu finden Sie im Infoblatt.

  Sie können den Online-Fragebogen auch von zu Hause aus ausfüllen (Anleitung siehe beigefügtes Infoblatt).

Wir garantieren den Schutz Ihrer Daten!

- **Eine Bitte, wenn Sie den Fragebogen schriftlich ausfüllen:**

  Der Fragebogen wird mit Scanner-Technik eingelesen.
  Deshalb bitten wir Sie, nur einen schwarzen oder blauen Kugelschreiber zu verwenden.

Bei Fragen können Sie sich gerne an uns wenden:

Matthias Becker, Ansprechpartner für Männer, Gleichstellungsstelle, Tel. 0911/231-8156 (Montag-Donnerstag), Matthias.Becker@stadt.nuernberg.de

Manuela Schmidt, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bündnis für Familie, Tel. 0911/231-6721 (Dienstag-Donnerstag), Manuela.Schmidt@stadt.nuernberg.de

HINWEIS:

Diese Befragung richtet sich nur an Beschäftigte, die Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern unter 18 Jahren tragen. Wenn dies nicht auf Sie zutrifft, gehören Sie leider nicht zu unserer Zielgruppe. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann nicht aus. Vielen Dank.

A. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt

11416957

A1. Sind Sie ...? ☐ Vater ☐ Mutter

A2. Für wie viele Kinder unter 18 Jahren tragen Sie Verantwortung für die Betreuung und Erziehung?

Gemeint sind eigene und adoptierte Kinder sowie Pflege- und Stiefkinder im eigenen oder einem anderen Haushalt. Entscheidend ist, ob Sie Verantwortung für die Betreuung und Erziehung dieser Kinder tragen.

(bitte Anzahl eintragen)

A3. Wie alt ist das jüngste Kind?

☐ 0 - 2 Jahre ☐ 3 - 5 Jahre ☐ 6 - 10 Jahre ☐ 11 - 14 Jahre ☐ 15 - 17 Jahre

A4. Gibt es Situationen, in denen Sie sich bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überlastet fühlen?

☐ ja *bitte weiter mit Frage **A5***

☐ nein *bitte weiter mit Frage **A6***

A5. Wenn ja: Wie oft erleben Sie solche Situationen?

☐ täglich
☐ mehrmals in der Woche
☐ einmal in der Woche
☐ einmal in zwei Wochen
☐ seltener

In den folgenden Fragen geht es um Ihre persönliche Einschätzung.
Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.
Es ist jeweils nur eine Antwort möglich.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
A6. Für mich persönlich sind Familie und Beruf gut vereinbar.	☐	☐	☐	☐
A7. Meine Kolleginnen und Kollegen unterstützen mich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	☐	☐	☐	☐
A8. Meine direkte Vorgesetzte / mein direkter Vorgesetzter unterstützt mich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	☐	☐	☐	☐
A9. Wenn eine Kollegin oder ein Kollege in Elternzeit geht oder aus familiären Gründen Teilzeit arbeitet, ist die Vertretung bei uns gut geregelt.	☐	☐	☐	☐
A10. Ich habe den Eindruck, dass Familienfreundlichkeit von der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin wichtig genommen wird.	☐	☐	☐	☐
A11. Ich fühle mich gut darüber informiert, welche Möglichkeiten meine Arbeitgeberin bietet, Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können.	☐	☐	☐	☐

A12. Ich kenne folgende Angebote bei der Stadt Nürnberg:
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- ☐ Arbeiten in Teilzeit
- ☐ Flexible/individuelle Arbeitszeitregelungen
- ☐ Telearbeit / Homeoffice
- ☐ Führen mit reduzierter Arbeitszeit
- ☐ Perspektivgespräch (Gespräch mit Ihrer Dienststelle vor Geburt des Kindes)
- ☐ Kontakthalteprogramm während der Elternzeit
- ☐ Belegplätze der Stadt in Krippen und Kitas
- ☐ Kindermitbringtag der Stadt
- ☐ Ferienbetreuungsangebote der Stadt
- ☐ Sabbatjahr / Sabbatical

A13. Ich weiß, wen ich bei der Stadt ansprechen kann, wenn es um Fragen oder Schwierigkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. ☐ ja ☐ nein

A14. Wen sehen Sie für sich als Ansprechpartner/in bei der Stadt für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- ☐ meine/n direkte/n Vorgesetzte/n
- ☐ Mitarbeiter/in des Personalamts
- ☐ Personalrat/-rätin
- ☐ Ansprechpartner für Männer
- ☐ Frauenbeauftragte
- ☐ Mitarbeiter/in der Schwerbehindertenvertretung
- ☐ Andere _____

Dieses Feld bitte freilassen

B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und für Mütter

Im Folgenden geht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für **Väter** und für **Mütter.** Bitte geben Sie möglichst bei allen Aussagen an, inwieweit sie aus Ihrer Sicht zutreffen.
Es ist jeweils nur eine Antwort möglich.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
B1. Ich habe den Eindruck, dass die Stadt Nürnberg **Vätern** die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte.	☐	☐	☐	☐
B2. Ich habe den Eindruck, dass die Stadt Nürnberg **Müttern** die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen möchte.	☐	☐	☐	☐
B3. Väter und Mütter haben in meinem Arbeitsbereich die gleichen Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐
B4. Mütter und Väter haben in meinem Arbeitsbereich die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐
B5. Ich kenne **Kolleginnen**, die konkrete berufliche Nachteile hatten, weil sie Elternzeit genommen oder in Teilzeit gearbeitet haben, oder habe dies selber erlebt.	☐	☐	☐	☐
B6. Ich kenne **männliche Kollegen**, die konkrete berufliche Nachteile hatten, weil sie Elternzeit genommen oder in Teilzeit gearbeitet haben, oder habe dies selber erlebt.	☐	☐	☐	☐
B7. Ich habe den Eindruck, dass **Väter** in meinem Arbeitsbereich auf deutlich mehr Vorbehalte als Mütter treffen, wenn sie familienorientierte Angebote in Anspruch nehmen.	☐	☐	☐	☐
B8. Ich habe den Eindruck, dass **Mütter** in meinem Arbeitsbereich als weniger belastbar und weniger flexibel als Väter gelten.	☐	☐	☐	☐

C. Maßnahmen und Angebote

In diesem Fragenbereich geht es um konkrete Maßnahmen und Angebote. Auch hierfür bitten wir Sie um Ihre Einschätzung.

11416957

C1. Ich nutze folgende Angebote bzw. habe sie in der Vergangenheit während meiner Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg genutzt.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- ☐ Elternzeit
- ☐ Arbeiten in Teilzeit
- ☐ Flexible/individuelle Arbeitszeitregelungen
- ☐ Telearbeit / Homeoffice
- ☐ Führen mit reduzierter Arbeitszeit
- ☐ Belegplätze der Stadt in Krippen und Kitas
- ☐ Kindermitbringtag der Stadt
- ☐ Ferienbetreuungsangebote der Stadt
- ☐ Sabbatjahr / Sabbatical

C2. Wenn Sie für Ihre Kinder unter 18 Jahren während Ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg Elternzeit genommen haben: Wie viele Monate waren es jeweils insgesamt?

Wenn Sie Zwillinge oder Mehrlinge haben, machen Sie bitte für jedes dieser Kinder eine eigene Angabe.
Bitte wählen sie nur jeweils eine Antwort für jedes Kind aus.

	jüngstes Kind	zweitjüngstes Kind	drittjüngstes Kind
2 zusammenhängende Monate	☐	☐	☐
2 Monate mit Unterbrechung(en)	☐	☐	☐
3 bis einschließlich 6 Monate	☐	☐	☐
6 bis einschließlich 12 Monate	☐	☐	☐
mehr als 12 Monate	☐	☐	☐
für dieses Kind keine Elternzeit genommen	☐	☐	☐
für dieses Kind Elternzeit genommen, aber nicht bei der Stadt Nürnberg	☐	☐	☐

C3. Wenn Sie <u>während Ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg</u> Elternzeit genommen haben: Haben Sie während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet?

	jüngstes Kind	zweitjüngstes Kind	drittjüngstes Kind
ja, während der ganzen Zeit	☐	☐	☐
ja, teilweise	☐	☐	☐
nein	☐	☐	☐

C4. Nur für Väter:

Wenn Sie <u>während Ihrer Tätigkeit bei der Stadt Nürnberg</u> keine Elternzeit oder für mindestens eines der Kinder nicht mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben: Was waren die Gründe hierfür?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- ☐ mein Kind / meine Kinder waren schon älter, als ich angefangen habe, bei der Stadt Nürnberg zu arbeiten.
- ☐ finanzielle Gründe
- ☐ Vereinbarungen mit meiner Partnerin / meinem Partner über die Aufgabenverteilung in der Familie
- ☐ Befürchtung von beruflichen Nachteilen
- ☐ konkrete Hinweise von Vorgesetzten oder Kolleg/innen auf Elternzeit als Karrierehemmnis
- ☐ fehlende Vertretung in meinem Arbeitsbereich
- ☐ weil es nach wie vor ungewöhnlich ist, dass Väter zur Kinderbetreuung länger aus ihrem Beruf aussteigen
- ☐ mir ist die formale Beantragung / der rechtliche Rahmen nicht klar
- ☐ Sonstiges, und zwar _____

Dieses Feld bitte freilassen

C5. Hat Ihre Dienststelle mit Ihnen eines der folgenden Gespräche geführt?
Wenn Sie mehrere Kinder haben, beantworten Sie die Frage bitte für Ihr jüngstes Kind.

	ja	nein	trifft nicht zu, da keine Elternzeit/ Beurlaubung bei der Stadt Nürnberg
Perspektivengespräch vor der Geburt Ihres Kindes	☐	☐	☐
Kontakthaltegespräch während Ihrer Elternzeit/Beurlaubung	☐	☐	☐
Perspektivengespräch vor Ihrem Wiedereinstieg	☐	☐	☐

C6. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mir Folgendes helfen bzw. hätte mir in der Vergangenheit geholfen:
Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Aspekt aus.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Kinderbetreuung				
täglich längere Kinderbetreuungszeiten	☐	☐	☐	☐
eine Betreuungseinrichtung im Betrieb oder in Betriebsnähe	☐	☐	☐	☐
eine Betreuung meines/r Kindes/r während der Schulferien bzw. der KiTa-Ferien	☐	☐	☐	☐
Unterstützung in Notfällen, zum Beispiel bei Krankheit von Kindern	☐	☐	☐	☐
Arbeitszeit				
Verkürzung meiner Arbeitszeit / Stundenreduzierung	☐	☐	☐	☐
Beginn und Ende meiner Arbeitszeit und Pausen flexibler gestalten zu können	☐	☐	☐	☐
zeitweise von zu Hause arbeiten zu können (Homeoffice, Telearbeit)	☐	☐	☐	☐
die Möglichkeit, Zeitguthaben anzusparen, um sie später z.B. für die Betreuung zu nutzen	☐	☐	☐	☐
Information / Austausch				
gezielte Information über Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch meinen Arbeitgeber	☐	☐	☐	☐
Nur für Väter: gezielte Angebote für Väter, und zwar				
Vätermappe mit Informationen	☐	☐	☐	☐
Väterstammtisch	☐	☐	☐	☐
Väterblog	☐	☐	☐	☐
digitales Väternetzwerk	☐	☐	☐	☐
Nur für Mütter: gezielte Angebote für Mütter, und zwar				
Müttermappe mit Informationen	☐	☐	☐	☐
Mütterstammtisch	☐	☐	☐	☐
Mütterblog	☐	☐	☐	☐
digitales Mütternetzwerk	☐	☐	☐	☐
Sonstiges				
(bessere) Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf	☐	☐	☐	☐
ein besseres Vertretungsmanagement / bessere Vertretungsregelungen	☐	☐	☐	☐

11416957

Diese Felder bitte freilassen

C7. Welche weiterführenden Wünsche und Vorschläge, Anmerkungen und Hinweise zum Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Personalpolitik haben Sie für uns?
Bitte tragen Sie Ihre Antwort hier ein:

D. Fragen speziell zur Situation während der Corona-Pandemie

D1. Während der Corona-Pandemie waren die Kindertageseinrichtungen und Schulen zeitweise geschlossen. Wie haben Sie die Kinderbetreuung während dieser Zeit organisiert?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- ☐ ich selbst zu Hause, ohne zu arbeiten
- ☐ ich selbst zu Hause, in Homeoffice
- ☐ mein/e Partner/in zu Hause, ohne zu arbeiten
- ☐ mein/e Partner/in zu Hause, in Homeoffice
- ☐ auf beide Elternteile gleichmäßig verteilt
- ☐ Kind(er) allein zu Hause
- ☐ Kind(er) in Notbetreuung
- ☐ Unterstützung durch Großeltern, Verwandte, Freunde, Nachbarn, andere Eltern
- ☐ andere Betreuungsform, und zwar _____

Dieses Feld bitte freilassen

D2. Wie belastend war die Situation in dieser Zeit für Sie?
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus.

☐ sehr belastend ☐ eher belastend ☐ weniger belastend ☐ gar nicht belastend

D3. Wie gut haben Sie sich als Vater bzw. Mutter in dieser Situation unterstützt gefühlt …

	sehr gut	eher gut	eher wenig	gar nicht	fühle mich nicht betroffen
… von der Stadt als Arbeitgeberin	☐	☐	☐	☐	☐
… von Ihrer Vorgesetzten / Ihrem Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
… von Ihren Kolleg/innen	☐	☐	☐	☐	☐

E. Allgemeine Angaben

Abschließend bitten wir Sie um einige grundlegende Angaben.

E1. In welcher familiären Lebensform leben Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus.

- ☐ als Paar mit Kindern (einschließlich Patchwork- und Stiefelternfamilien)
- ☐ alleinerziehend ohne Unterstützung durch den zweiten Elternteil
- ☐ alleinerziehend mit Unterstützung durch den zweiten Elternteil
- ☐ ich lebe nicht überwiegend oder gar nicht mit meinen Kindern in einem Haushalt
- ☐ Sonstiges, und zwar _____

Dieses Feld bitte freilassen ☐

E2. Sind Sie neben Ihrer Verantwortung für minderjährige Kinder auch an der Betreuung oder Pflege von älteren Angehörigen oder Angehörigen mit Behinderung beteiligt?

Betreuung umfasst auch die regelmäßige Organisation und Sorge (z.B. Einkäufe, Arztbesuche etc.) für Angehörige, die besonderer Fürsorge bedürfen.
Dies ist unabhängig davon, ob diese bei Ihnen im Haushalt leben, in ihrem eigenen Haushalt oder in einer Betreuungseinrichtung.

☐ ja ☐ nein

E3. Wie sieht Ihr derzeitiges Arbeitszeitmodell aus?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Teilzeit bis einschließlich 20 Stunden/Woche
- ☐ Teilzeit mit mehr als 20 bis einschließlich 28 Stunden/Woche
- ☐ Teilzeit mit mehr als 28 bis einschließlich 35 Stunden/Woche
- ☐ mehr als 35 Stunden/Woche
- ☐ derzeit in vollständiger familienbedingter Freistellung (z.B. Elternzeit)

E4. Wie ist die Lage Ihrer Arbeitszeit? Arbeiten Sie …

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ mit gleitender Arbeitszeit
- ☐ in festen Arbeitszeiten mit gleichbleibendem Beginn
- ☐ im Schicht- bzw. Wechselschichtdienst
- ☐ als Lehrkraft im Schuldienst
- ☐ Sonstiges

E5. Wäre es möglich, dass Sie Ihre Tätigkeit auch von zu Hause aus ausüben?

☐ ja, komplett ☐ ja, teilweise ☐ nein

E6. Sind Sie Führungskraft?

Führungskraft sind Sie, wenn Ihnen mindestens ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin unterstellt ist.

☐ ja ☐ nein

11416957

E7. In welchem der folgenden Bereiche sind Sie tätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus.
Wenn Sie hauptsächlich Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, ordnen Sie sich bitte immer dem Bereich „Verwaltung“ zu, unabhängig davon, wo Sie tätig sind.

☐ Architektur und Bau	Bau, Tiefbau, Garten-/Landschaftsbau, Stadt-/ Regional-/ Umweltplanung, Verkehr, Vermessung, Geoinformatik
☐ Handwerk und Technik	Elektrotechnik, Fahrzeugführung/-technik, FW-Dienst, Haushandwerk/ Facility Management, Holzbe-/ -verarbeitung, Lagerwirtschaft, Maschinenbau-/ Betriebstechnik, Metallbearbeitung
☐ IT	IT-Administration, IT Analyse/ Planung/ Organisation, IT-Fachkraft, Softwareentwicklung/ Programmierung
☐ Kultur und Freizeit	Archiv, Bäderbetriebe, Bibliothek, Gesellschaftswissenschaften, Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, Tierpflege, Veranstaltungs-/ Tontechnik, Veranstaltungsservice/ -management
☐ Schule	Lehrkräfte und Fachlehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen
☐ Sicherheit, Umwelt und Ordnung	Bestattungswesen, Biologie, Chemie, Umweltschutztechnik, Verbraucherschutz, Ver- und Entsorgung
☐ Soziales und Gesundheit	Erziehung, Sozialarbeit, Human-/ Zahnmedizin, Hauswirtschaft, Psychologie und nichtärztliche Psychotherapie, Reinigung, Veterinärwesen, Pflege, Ergo-/Physiotherapie
☐ Verwaltung mit Publikumsverkehr ☐ Verwaltung ohne Publikumsverkehr	Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit, Post(zustellung), Verwaltung allgemein/ Schwerpunkt Finanzen/ Schwerpunkt IT/ Bereich Pädagogik und Bildung/ Schwerpunkt Recht, Wissenschaftliche Mitarbeit

E7a. Nur für Mütter, die im Bereich Soziales und Gesundheit tätig sind:
In welchem der folgenden Teilbereiche arbeiten Sie?

☐ Erziehung und Sozialarbeit
☐ Pflege
☐ Sonstiges

E8. Wie sind Sie eingruppiert?

☐ Entgeltgruppen bis E9a TVöD, bis S11a TVöD, bis P10 TVöD, Besoldungsgruppen bis A8
☐ Entgeltgruppen ab E9b TVöD, ab S11b TVöD, ab P11 TVöD, Besoldungsgruppen ab A9

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit !

Ihre Meinung zählt!
Befragung von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren bei der Stadt Nürnberg

Liebe Väter und liebe Mütter bei der Stadt Nürnberg,

zum ersten Mal findet bei der Stadt Nürnberg eine Befragung von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf statt.

Sie haben die Möglichkeit sich Online oder in Papierform zu beteiligen und erhalten hiermit die Unterlagen und Informationen dazu.

Die Väter- und Mütterbefragung wurde gemeinschaftlich von der Gleichstellungsstelle und dem Bündnis für Familie geplant und organisiert und wird im Zeitraum vom **01. März bis zum 26. März 2021** durchgeführt.

Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat und der Datenschutzbeauftragten der Stadt Nürnberg erarbeitet.

Die Befragung soll Aufschluss darüber geben, wie zufrieden Väter und Mütter mit ihren Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt sind, welche Wünsche bestehen und wo es noch Weiterentwicklungsbedarf gibt.

Die Beantwortung der Fragen ist freiwillig und anonym und kann selbstverständlich während der Arbeitszeit erfolgen. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich für die Beantwortung der Fragen ca. 15 Minuten Zeit nehmen.

Alle wichtigen Informationen zur Befragung finden Sie auf einen Blick in beiliegendem Infoblatt.

Über die Umfrageergebnisse und ggf. geplante Maßnahmen werden wir Sie selbstverständlich im Anschluss informieren.

Bitte beteiligen Sie sich an der Befragung. Nutzen Sie die Möglichkeit, um Ihre Meinungen und Wünsche einzubringen und damit Veränderungen anzustoßen. Ihre Meinung zählt!

Für Ihre Mitwirkung bedanken wir uns schon jetzt.

Bei Fragen können Sie sich gerne an uns wenden:
Matthias.Becker@stadt.nuernberg.de, Telefon 0911/231-8156
Manuela.Schmidt@stadt.nuernberg.de, Telefon: 0911/231-6721

Nürnberg, 01.03.2021





Manuela Schmidt
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Bündnis für Familie

Matthias Becker
Ansprechpartner für Männer
Gleichstellungsstelle

Alle wichtigen Informationen auf einen Blick

Wer kann sich beteiligen?

Alle **Väter und Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren**, die bei der Stadt Nürnberg beschäftigt sind. Ob Sie mit den Kindern in einem Haushalt leben oder nicht, ob Sie eigene oder adoptierte, Pflege- oder Stiefkinder haben, das alles ist für die Teilnahme an der Befragung nicht entscheidend. Wichtig ist, dass Sie Verantwortung für die Betreuung und Erziehung tragen.

Folgende Gruppen werden nicht mit einbezogen:

- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten
- Beschäftigte bei der Stiftung Staatstheater Nürnberg, beim Klinikum Nürnberg sowie bei der NOA
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern sie nicht in Elternzeit sind

Was ist das Ziel der Befragung?

Die Befragung soll zeigen, wie gut Väter und Mütter mit minderjährigen Kindern Familie und Beruf vereinbaren können und was die Stadt noch tun kann, um sie bei der Vereinbarkeit zu unterstützen.

Warum soll ich an der Befragung teilnehmen?

Sie haben die Möglichkeit, Ihre Wünsche und Vorschläge zu äußern und so Impulse für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu setzen. Je mehr Väter und Mütter teilnehmen, desto größer ist die Aussagekraft der Studie und desto mehr Gewicht hat sie. Das ist wichtig, damit die Gleichstellungsstelle und das Bündnis für Familie Veränderungen anstoßen können.

Was sollte ich beim Ausfüllen des Fragebogens beachten?

Bitte füllen Sie den Fragebogen so vollständig wie möglich aus. Kreuzen Sie jeweils die Aussage an, die am ehesten auf Sie zutrifft. Wenn eine Frage nicht auf Sie zutrifft, überspringen Sie die Frage und setzen kein Kreuzchen.
Kreuzen Sie nicht doppelt oder zwischen den Kästchen an. Solche Aussagen können nicht zugeordnet und deshalb nicht berücksichtigt werden. Fragen, die mehrere Antworten zulassen, sind entsprechend gekennzeichnet.
Für Anmerkungen oder Details, die Sie bei den Fragen nicht unterbringen konnten, steht Ihnen bei Frage C7 ein zusätzliches Feld zur Verfügung. Anmerkungen außerhalb der vorgesehenen Felder können bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Wo finde ich den Online-Fragebogen und was sollte ich hierzu beachten?

Der Fragebogen steht im städtischen Intranet online zur Verfügung. Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Ihre Antworten können dann maschinell direkt verarbeitet werden und müssen nicht erst extra erfasst werden.
Die Anonymität Ihrer Daten ist hier ebenso gewährleistet wie beim Ausfüllen eines schriftlichen Fragebogens. Eine Rückverfolgung auf Ihren Computer findet nicht statt.
Sie können den **Fragebogen** auch **von zu Hause aus online ausfüllen**. Gehen Sie dazu auf die Webseite: https://www.nuernberg.de/internet/arbeitgeberin/ und klicken Sie hier in der Zeile oben auf den Button „Intern“. Mit dem Benutzernamen „intranet“ und dem Passwort „paex2010“ gelangen Sie auf das Mitarbeiter-Portal des Personalamtes. Dort finden Sie den Link zur Befragung. Auch hier ist Ihre Anonymität selbstverständlich gewährleistet.

Wieso gibt es eine Berechtigungsnummer?

Die Berechtigungsnummer, die sich auf dem Fragebogen befindet und auch für die Online-Version benötigt wird, stellt sicher, dass jeder Vater bzw. jede Mutter den Fragebogen nur einmal ausfüllen kann. Sie ermöglicht keine Identifikation einer Einzelperson.
Jede Berechtigungsnummer wurde nur einmal vergeben und per Zufallsverfahren verteilt. Welche Berechtigungsnummer Sie haben, weiß niemand außer Ihnen selbst.

Was passiert mit meinen Daten und wie wird die Anonymität meiner Daten sichergestellt?
Durchführung und Auswertung der Befragung erfolgen unter strengster Beachtung des Datenschutzes und sind mit der städtischen Datenschutzbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat abgestimmt. Die Anonymität Ihrer Angaben wird selbstverständlich gewährleistet.
Ihre Antworten werden ausschließlich beim Amt für Stadtforschung und Statistik erfasst und ausgewertet. Die beteiligten Mitarbeitenden sind dem Datenschutz und dem Statistikgeheimnis besonders verpflichtet. Nach der Datenerfassung werden die schriftlichen Fragebögen datenschutzgerecht vernichtet, die Online-Fragebögen werden unwiederbringlich gelöscht.
Es erfolgt keine Auswertung auf Dienststellenebene. Dieses Merkmal wird nicht abgefragt.
Und es werden nur zusammengefasste Daten veröffentlicht.
Eine Auswertungstabelle könnte zum Beispiel so aussehen:

Frage A6-„Für mich persönlich sind Familie und Beruf gut miteinander vereinbar“
nach Frage A3 „Alter des jüngsten Kindes“, für Väter und Mütter
(N = absolute Häufigkeit, % = Zeilenprozent)

			Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	jüngstes Kind	N	%	%	%	%
	0 - 2 Jahre	**100**	**25**	25	25	25
	3 - 5 Jahre					
Väter	6 - 10 Jahre					
	11 - 14 Jahre					
	15 - 17 Jahre					
	0 - 2 Jahre					
	3 - 5 Jahre					
Mütter	6 - 10 Jahre					
	11 - 14 Jahre					
	15 - 17 Jahre					

Interpretationsbeispiel:
100 Väter, deren jüngstes Kind 0 – 2 Jahre alt ist, haben die Frage A6 beantwortet. Für 25 % von ihnen trifft die Aussage „Für mich persönlich sind Familie und Beruf gut miteinander vereinbar“ zu.

Wie geht es weiter?
Die Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich im Spätsommer/Herbst 2021 vorliegen. Die Gleichstellungsstelle und das Bündnis für Familie werden sie dann im Personal- und Organisationsausschuss, beim Personalamt, im Personalrat und in weiteren Gremien vorstellen und diskutieren und sich für die Umsetzung Ihrer Anregungen einsetzen. Selbstverständlich werden Sie über die Umfrageergebnisse und die weiteren geplanten Maßnahmen und Schritte informiert, über das Intranet, die Mitarbeiterzeitschrift „betrifft“ und auf weiteren Wegen.
Für Ihre Mitwirkung bedanken wir uns schon jetzt. Sollten noch Fragen offen sein, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Matthias.Becker@stadt.nuernberg.de, Telefon 0911/231-8156
Manuela.Schmidt@stadt.nuernberg.de, Telefon: 0911/231-6721