
**Dezernat 1 – Hochschul-
entwicklung**

Dr. Jana Darnstädt
Gebäude 9
+49 2331 987-4244
jana.darnstaedt@fernuni-ha-
gen.de

Elternbefragung

28.04.2026

— Der folgende Bericht stellt die Ergebnisse der Elternbefragung an der FernUniversität in Hagen dar.

Zentrale Ergebnisse sind:

- Die Hälfte der befragten Eltern (50%) gibt an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut gelänge. 42% stufen die Vereinbarkeit mittelmäßig ein.
 - Ebenfalls etwa die Hälfte der Befragten (48%) bewertet die Wahrnehmung ihrer Rolle als Elternteil und die Unterstützung durch die FernUniversität als ausreichend. 43% fühlen sich nur teilweise wahrgenommen und unterstützt; nur 10% verneinen diese Aussage.
 - Die Befragten nutzen v.a. Home Office und flexible Arbeitszeiten, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren.
 - Als weitere Angebote oder Maßnahmen, die sich die Befragten über die bereits genutzten Angebote wünschen würden, wird die reguläre Kinderbetreuung am Arbeitsplatz genannt (31%). 25% haben keinen Bedarf an weiteren Angeboten.
 - Als gewünschte Austauschformate werden Workshops oder Vorträge (43%) oder Online-Elterngruppen (gemischt) (29%) angegeben. 41% haben keinen Bedarf an solchen Austauschformaten.
-
-

Durchführung

Die Erarbeitung des Fragebogens erfolgte durch den Familienservice und das Dezernat 1.3. Die Feldphase fand vom 22.03.2026 bis 15.04.2026 statt. Die Einladungen erfolgten an alle Beschäftigten per Newsblog. Zusätzlich wurden Väter/Eltern, die dem Familienservice bekannt waren, auch persönlich per E-Mail eingeladen.

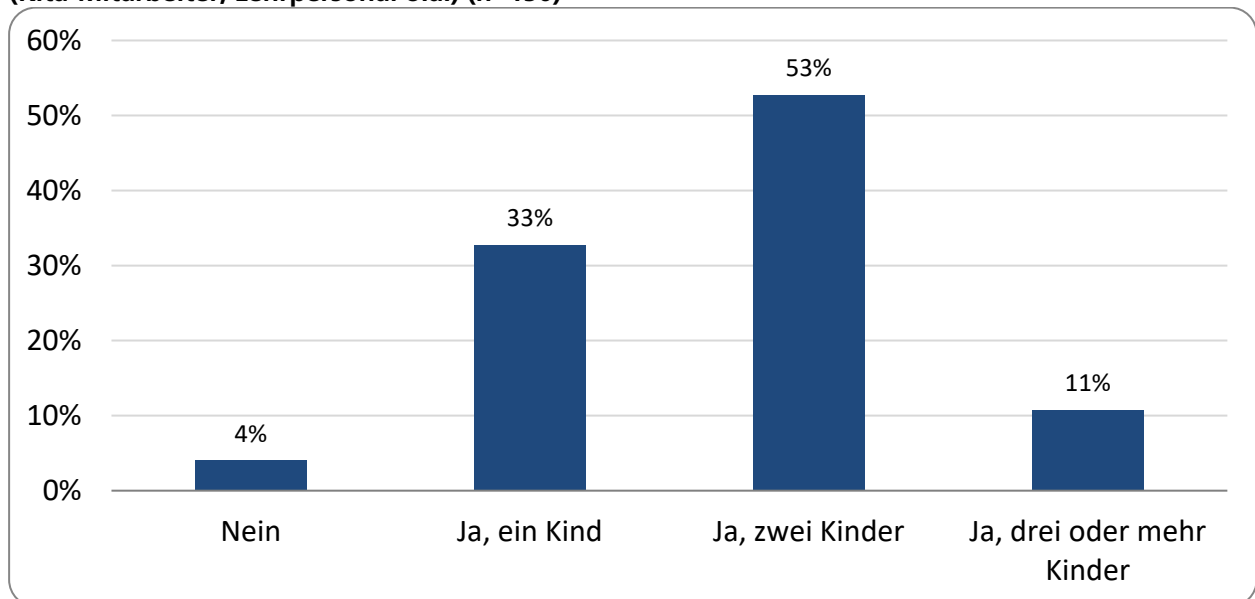
Insgesamt haben sich 150 Personen an der Befragung beteiligt; davon schlossen n = 128 den Fragebogen komplett ab.

Im Folgenden werden die Ergebnisse nach Geschlechtern unterschieden, wenn sichtbare Unterschiede zwischen den beiden Gruppen vorlagen.

Kinderbetreuung

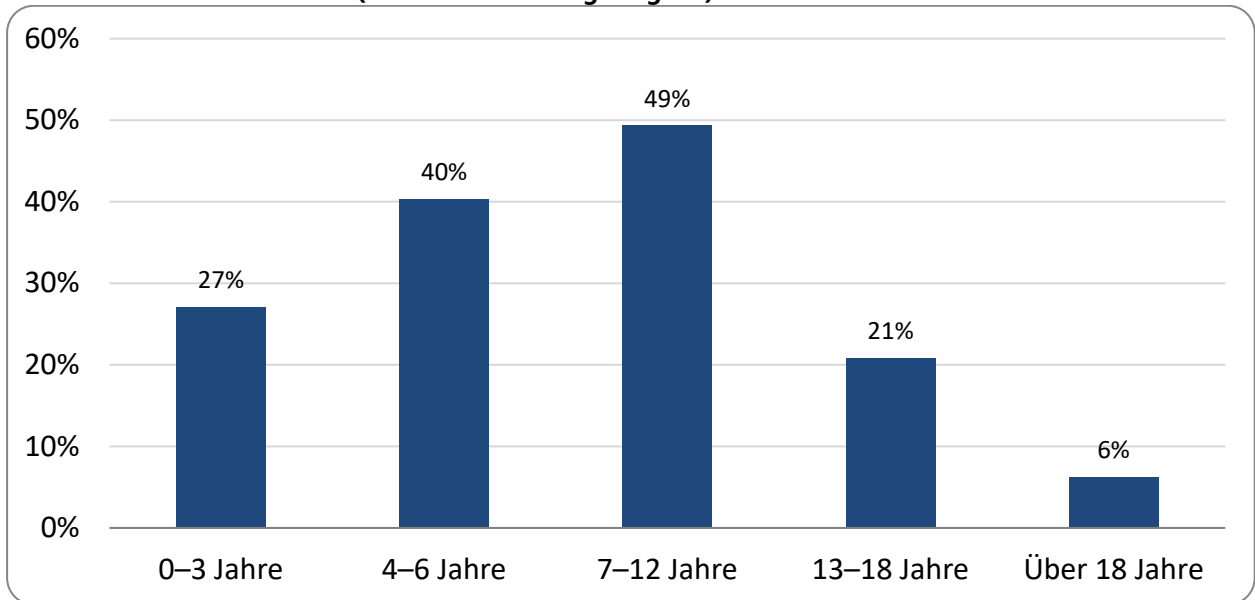
Über die Hälfte der befragten Eltern betreut zwei Kinder, ein Drittel der Befragten ein Kind und 11% drei oder mehr Kinder. Befragte ohne Kindern wurden die folgenden Fragen nicht mehr gestellt.

Grafik 1 - Betreuen Sie Kinder im privaten Umfeld? Nicht gemeint sind erwerbstätige Betreuungen (Kita-Mitarbeiter, Lehrpersonal o.ä.) (n=150)



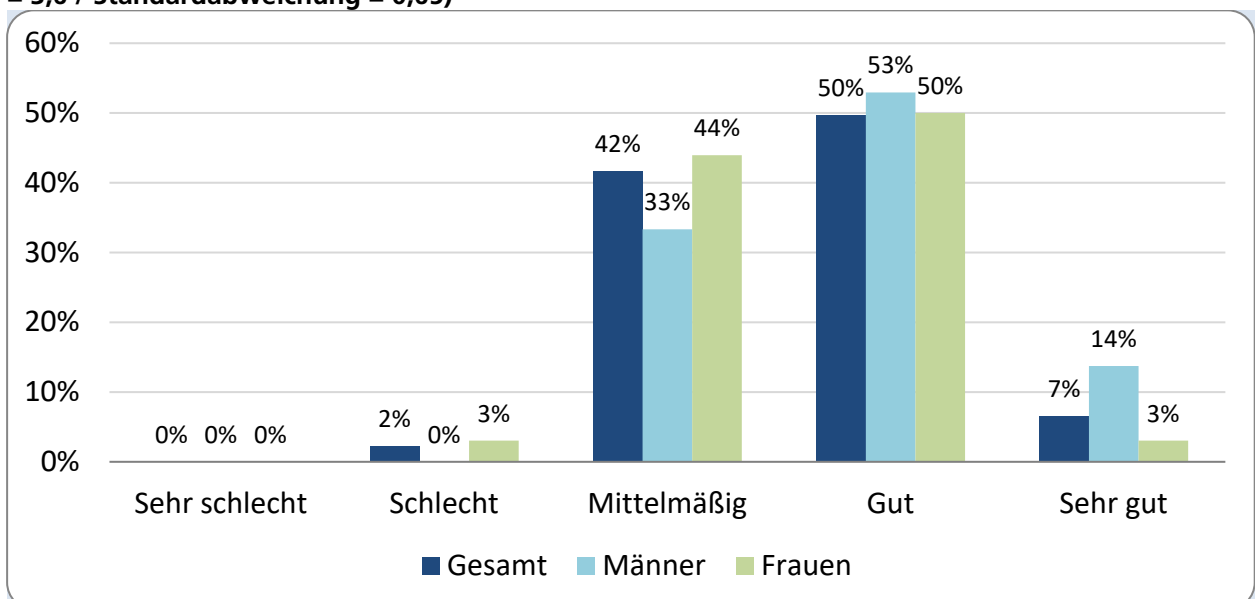
Die Kinder der Befragten waren zumeist zwischen 7-12 Jahre (49%) oder zwischen 4-6 Jahre (40%) alt.

Grafik 2 - Alter Ihrer Kinder (Mehrfachnennung möglich)



Die Hälfte der befragten Eltern (50%) gibt an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut gelänge. 42% stufen die Vereinbarkeit mittelmäßig ein. Zusätzlich wird in Grafik 3 die Geschlechterverteilung dargestellt. Dabei bewerten Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tendenziell besser als Frauen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist statistisch signifikant.

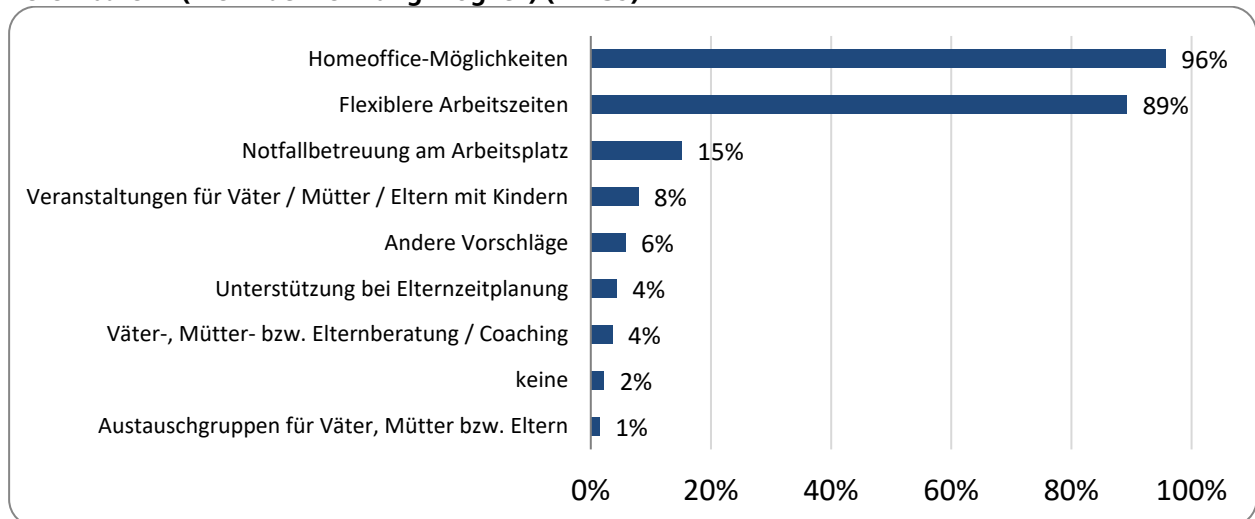
Grafik 3 - Wie gut gelingt Ihnen aktuell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? (n=137 / Mittelwert = 3,6 / Standardabweichung = 0,65)



Grafik 4 zeigt die Angebote oder Maßnahmen, die die Befragten bereits nutzen, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Als „Andere Vorschläge“ werden Ferienbetreuung, reduzierte Arbeitszeiten und Betreuung durch andere Personen (z.B. Großeltern) genannt.

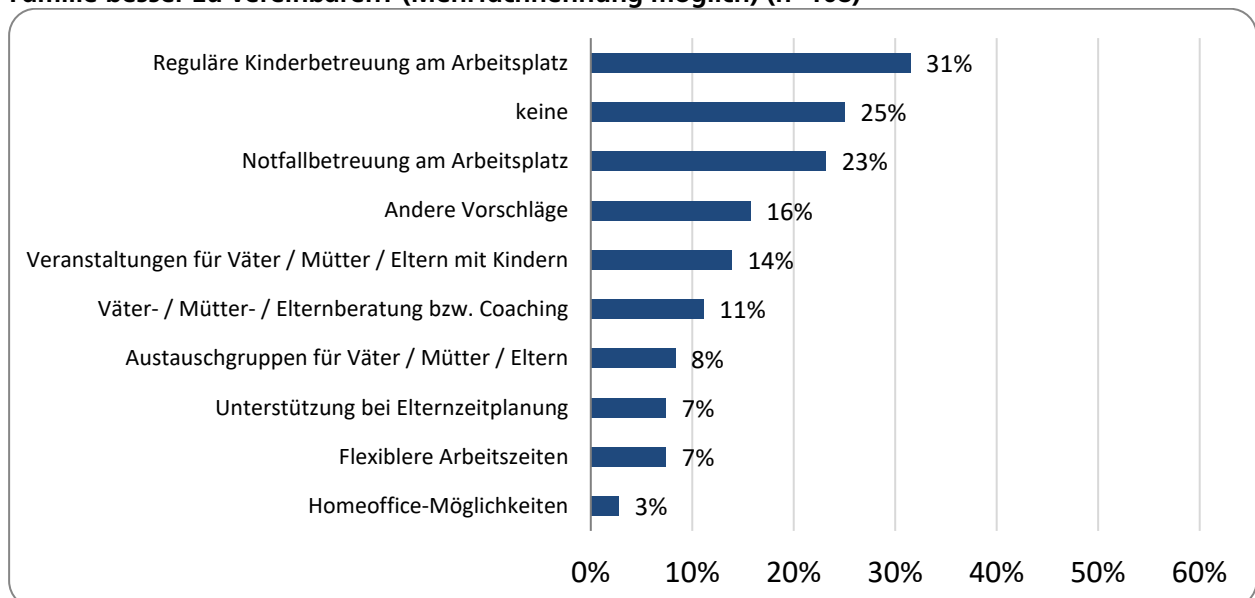
Grafik 4 - Welche Angebote oder Maßnahmen nutzen Sie bereits, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren? (Mehrfachnennung möglich) (n=139)



Grafik 5 zeigt die Angebote oder Maßnahmen, die den Befragten über die bereits genutzten Angebote hinaus helfen würden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Als „Andere Vorschläge“ werden u.a. Eltern/Kind-Arbeitsplätze oder weniger Termine in den Randzeiten genannt.

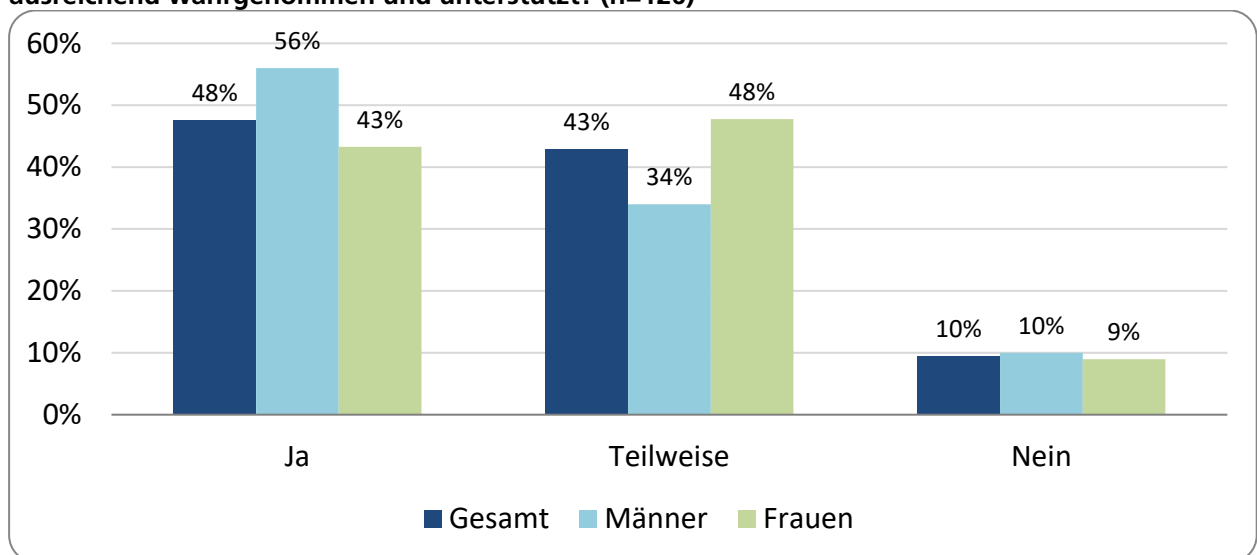
Grafik 5 - Welche Angebote oder Maßnahmen würden Ihnen darüber hinaus helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren? (Mehrfachnennung möglich) (n=108)



Die Hälfte der Befragten (48%) nimmt sich in ihrer Rolle als Elternteil von der FernUniversität ausreichend wahrgenommen und unterstützt wahr. Auf 43% der Eltern trifft diese Aussage nur teilweise zu. Jeder zehnte befragte Elternteil verneint diese Aussage.

Männer fühlen sich stärker in ihrer Rolle als Elternteil von der FernUniversität wahrgenommen und unterstützt als Frauen. Diese fühlen sich etwas stärker nur teilweise wahrgenommen.

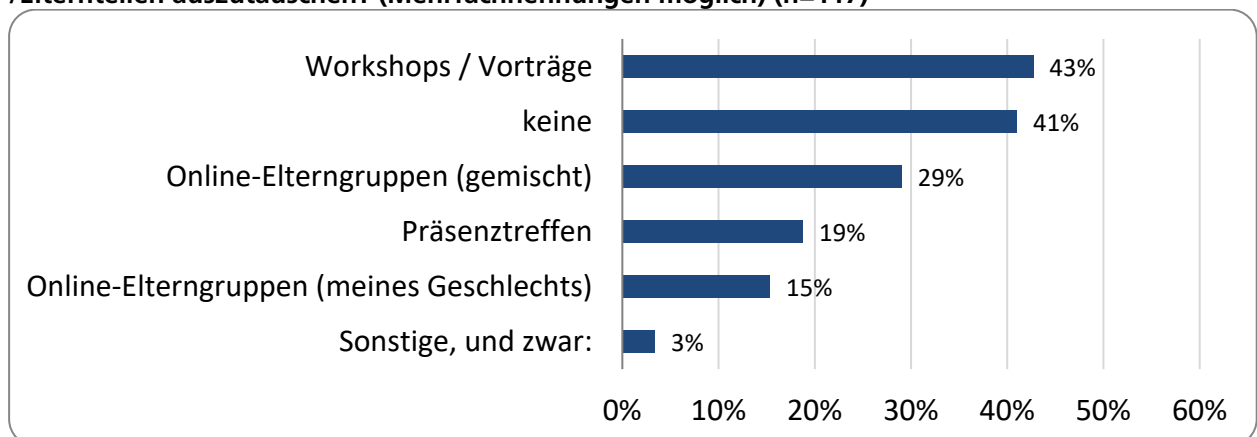
Grafik 6 - Fühlen Sie sich in Ihrer Rolle als Vater / Mutter / Elternteil von der FernUniversität ausreichend wahrgenommen und unterstützt? (n=126)



Als Austauschformate werden Workshops oder Vorträge (43%) oder Online-Elternguppen (gemischt) (29%) angegeben. 41% haben keinen Bedarf an solchen Angeboten.

Als sonstige Angebote werden auf das Alter der Kinder abgestimmte Angebote gewünscht oder dass die Kinder bei bereits bestehenden Angeboten mitgedacht werden (z.B. Sommerfest).

Grafik 7 - Welche Formate würden Sie gerne nutzen, um sich mit anderen Vätern / Müttern / Elternteilen auszutauschen? (Mehrfachnennungen möglich) (n=117)



Soziodemographische Angaben

66% der Befragten stammten aus dem Bereich Verwaltung / zentrale Einrichtungen/ Stabsstellen/ Referate und 34% aus den Fakultäten.

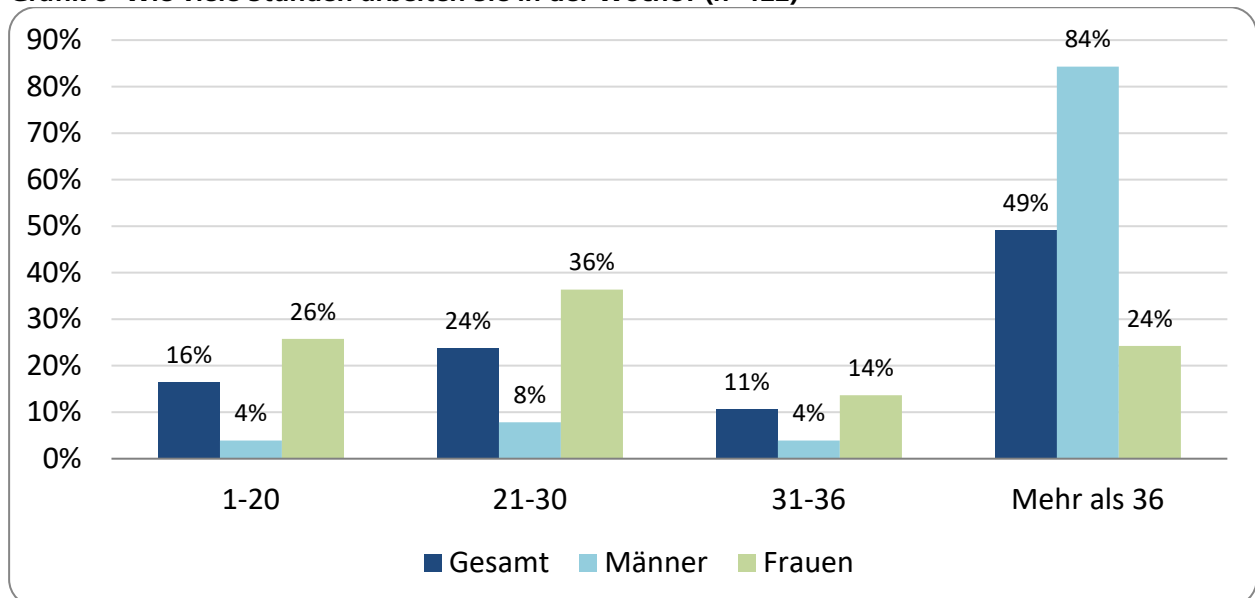
Dementsprechend war die Mehrheit der Befragten (61%) aus der Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und 39% aus dem wissenschaftlichem Personal. Männer stammen häufiger aus dem wissenschaftlichem Personal als Frauen (Männer 49% / Frauen 33%), während Frauen häufiger aus der Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung kommen (Männer 51% / Frauen 67%).

77% der Befragten sind unbefristet und 23% befristet beschäftigt.

Eine Führungsverantwortung (als Dezernent*in, Abteilungsleitung, Teamleitung oder als Professor*in) liegt bei 16% der befragten Eltern vor. Befragte Männer haben häufiger Führungsverantwortung inne als Frauen (26% Männer / 10% Frauen). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist statistisch signifikant.

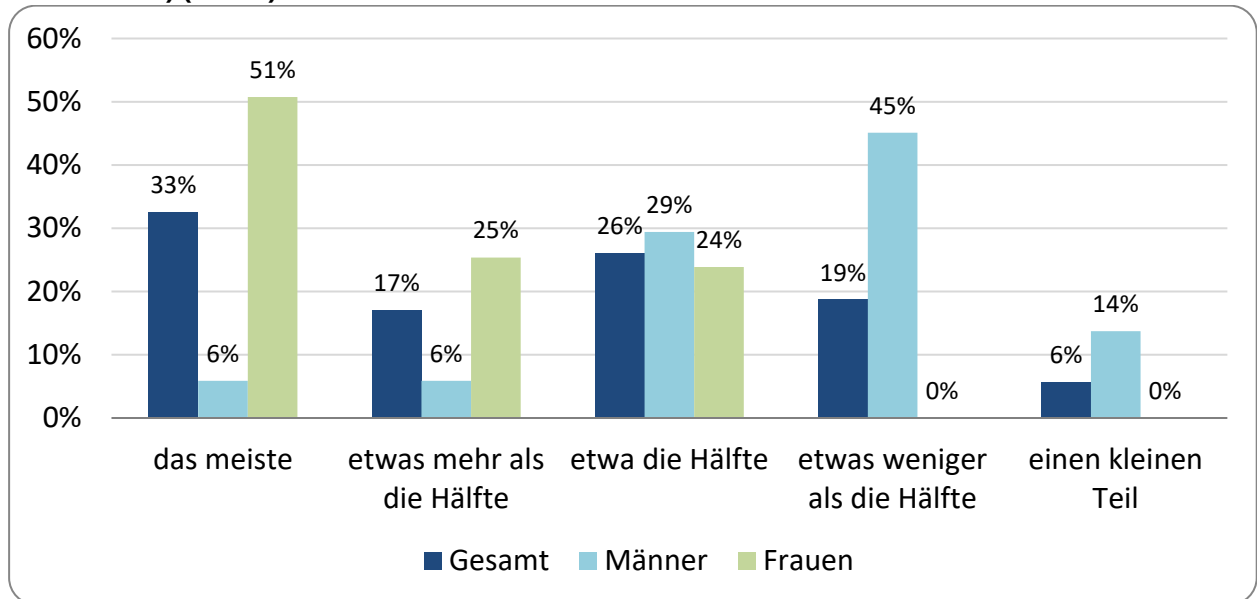
Die Hälfte der Befragten arbeitet mehr als 36 Stunden pro Woche. Frauen arbeiten dabei häufiger in Teilzeit als Männer, in der Mehrzahl 30 Stunden/Woche oder weniger (62%). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist statistisch signifikant.

Grafik 8- Wie viele Stunden arbeiten Sie in der Woche? (n=122)



Der Anteil an der Kinderbetreuung ist sehr unterschiedlich verteilt (siehe Grafik 9). Frauen geben häufiger an, den meisten Anteil an der Kinderbetreuung zu übernehmen, während Männer vermehrt etwas weniger als die Hälfte übernehmen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist statistisch signifikant.

Grafik 9- Welchen Anteil an der Kinderbetreuung übernehmen Sie? (im Verhältnis zu eventuellen externen Betreuungszeiten sowie eventuelle Betreuung durch Ihre*n Partner*in und / oder den Miternteil) (n=123)



Insgesamt waren 55% der Befragten weiblich und 42% männlich; 4% machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

Bei der offenen Frage „Welche Herausforderungen erleben Sie als Vater / Mutter / Elternteil im Berufsalltag?“ haben 80 Befragte Antworten gemacht.

Kategorie	Angaben
Zeitliche Herausforderungen und Vereinbarkeit	38
Betreuungsengpässe und -ausfälle	35
Arbeitsplatzbezogene Herausforderungen	29
Emotionale und psychische Belastungen	18
Soziales Umfeld und Unterstützungssystem	10

Die Antworten von 38 Personen lassen sich der Kategorie „Zeitliche Herausforderungen und Vereinbarkeit“ zu ordnen. Hier werden Terminüberschneidungen zwischen Beruf und Familie, enger durchgetakter Alltag mit Zeitdruck, das Abdecken von Ferien und Brückentagen genannt.

„Der Alltag ist durch den Job und die Betreuungszeiten in der Kita mit dem Fahrtweg zur Arbeitsstätte extrem getaktet. Es braucht bloß 5-10 Minuten unvorhergesehene Zeitverschiebung, die dazu führt, dass man das Kind nicht pünktlich aus dem Kindergarten abholen kann. Dies setzt einen zeitlich enorm unter Druck.“

Bei „Betreuungsengpässe und -ausfälle“ (35 Nennungen) geht es um spontane Ausfälle in Kita oder Schule, sowie Krankheit des Kindes.

„Teils sehr spontane Betreuungsabsagen und personelle Engpässe im Kindergarten. Wohin dann so schnell mit dem Kind?“

Die Kategorie „Arbeitsplatzbezogene Herausforderungen“ (29 Nennungen) sind Termine/Veranstaltungen außerhalb der regulären Arbeitszeit, Erreichbarkeitserwartung, aber auch wissenschaftsspezifische Probleme, wie befristete Arbeitsverträge, Karrierehemmnisse aufgrund der zeitlichen Einschränkungen durch die Familie und einem hohen Workload trotz Teilzeitarbeit. Es wird hervorgehoben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Vorgesetzten und auch den Kollegen abhängt und deren Verständnis für die Situation der Eltern.

„Das Leben mit Kindern ist oft nicht planbar. Daher bin ich sehr froh, an der FernUni flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten zu haben, die es erlauben, auf Notfälle (z.B. Stundenausfall, Krankheit) reagieren zu können, und die Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen.“

„Die Vereinbarkeit hängt sehr deutlich an den jeweiligen Vorgesetzten.“

Unter „Emotionale und psychische Belastungen“ (18 Nennungen) fällt u.a. der hohe Mental Load durch Arbeits- und Privatthemen und das schlechte Gewissen, weder der Familie noch der Arbeit vollumfänglich gerecht zu werden.

„Gefühl bleibt immer eines von beiden auf der Strecke und das schlechte Gewissen, nicht immer allen gerecht zu werden, ist ein treuer Freund“

In der Kategorie „Soziales Umfeld und Unterstützungssysteme“ (10 Nennungen) werden die Abhängigkeit von privaten Betreuungsnetzwerken (z.B. den Großeltern) und spezifische Herausforderungen für Alleinerziehende aufgeführt.

Bei der offenen Frage „Was würden Sie sich von Führungskräften (Dezernent*innen, Abteilungsleitungen, Teamleitungen, Professor*innen) im Umgang mit Vätern / Müttern / Elternteilen wünschen?“ haben 68 Befragte eine Angabe gemacht.

Kategorie	Angaben
Flexibilität bei Arbeitszeiten und Homeoffice	31
Verständnis und Rücksichtnahme für familiäre Verpflichtungen	28
Terminplanung und Veranstaltungszeiten	24
Unterstützung bei Teilzeit und Elternzeit	17
Sichtbarkeit und Akzeptanz von Elternschaft/Herausforderungen	10

Unter die Kategorie „Flexibilität bei Arbeitszeiten und Homeoffice“ (31 Nennungen) fällt u.a. der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, mehr und flexibles Homeoffice und keine festen Kernzeiten.

"Ich wünsche mir und meine Kolleg*innen, dass alle Führungskräfte Verständnis und Flexibilität an den Tag legen [...]"

Bei „Verständnis und Rücksichtnahme für familiäre Verpflichtungen“ (28 Nennungen) werden Verständnis für Ausfallzeiten, Krankheit der Kinder, kurzfristige Änderungen, Berücksichtigung von familiären Notfällen und Verständnis - auch wenn Führungskraft selbst keine Kinder hat – genannt.

"Verständnis von Unvorhersehbarkeiten und lösungsorientiertes Handeln im gemeinsamen Interesse."

Die Kategorie „Terminplanung und Veranstaltungszeiten“ (24 Nennungen) umfasst den Wunsch nach keinen/ wenigen Terminen am späten Nachmittag, keine Deadlines in Ferienzeiten, Berücksichtigung von Betreuungszeiten bei der Terminplanung und die Rücksicht bei Urlaubsplanung.

"Ich würde mir lediglich wünschen, dass wichtige Meetings standardmäßig am Vormittag oder frühen Nachmittag geplant werden, da das in Teilzeit sonst schwierig umzusetzen ist."

Bei der „Unterstützung bei Teilzeit und Elternzeit“ (17 Nennungen) wünschen sich die Befragten, mehr Teilzeitmöglichkeiten, mehr Unterstützung bei der Rückkehr aus Elternzeit mit geringem Stundenumfang, die aktive Ermutigung von Vätern zur Elternzeit/ Teilzeit, die bessere Berücksichtigung von Teilzeitarbeit in der Organisation und Aufstiegschancen für Teilzeitkräfte.

Unter die Kategorie „Sichtbarkeit und Akzeptanz von Elternschaft/Herausforderungen“ (10 Nennungen) fällt der Wunsch nach mehr Akzeptanz und Sichtbarkeit von Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Mehr gesehen zu werden. Insbesondere als Teilzeitkraft wird man bzgl. möglicher Beförderungen erst gar nicht angesprochen.“

Bei der offenen Frage „Haben Sie weitere Anregungen oder Wünsche für eine elternfreundliche Personalpolitik?“ haben 45 Befragte eine Angaben gemacht.

Kategorie	Angaben
Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice	25
Kinderbetreuung und Ferienprogramme	11
Wertschätzung und Dank	8

In der Kategorie „Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice“ (25 Nennungen) wird der Wunsch nach Beibehaltung, Ausbau oder Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und Homeoffice-Regelungen, inklusive spontaner oder individueller Anpassungen an Elternbedürfnisse erwähnt.

„Flexible Arbeitszeiten und Homeofficemöglichkeiten sind aus meiner Sicht das wichtigste Instrument für eine familienfreundliche Personalpolitik.“

Bei „Kinderbetreuung und Ferienprogramme“ (11 Nennungen) wird der Bedarf nach Ausbau, Erhalt oder besserer Kommunikation bestehender Angebote wie Betriebskita, Minicampus, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Büros und Notfallbetreuung genannt.

„Kinder-Sommerferien-Angebote sollten bleiben!“

Unter der Kategorie „Wertschätzung und Dank“ (8 Nennungen) wird die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, das Lob für die Familienfreundlichkeit und den Familienservice und der Dank für die Angebote und die Möglichkeit zur Mitwirkung gefasst.

„Die Fernuni ist schon ein überaus eltern- und damit kinder- und familienfreundlicher Arbeitgeber!“