

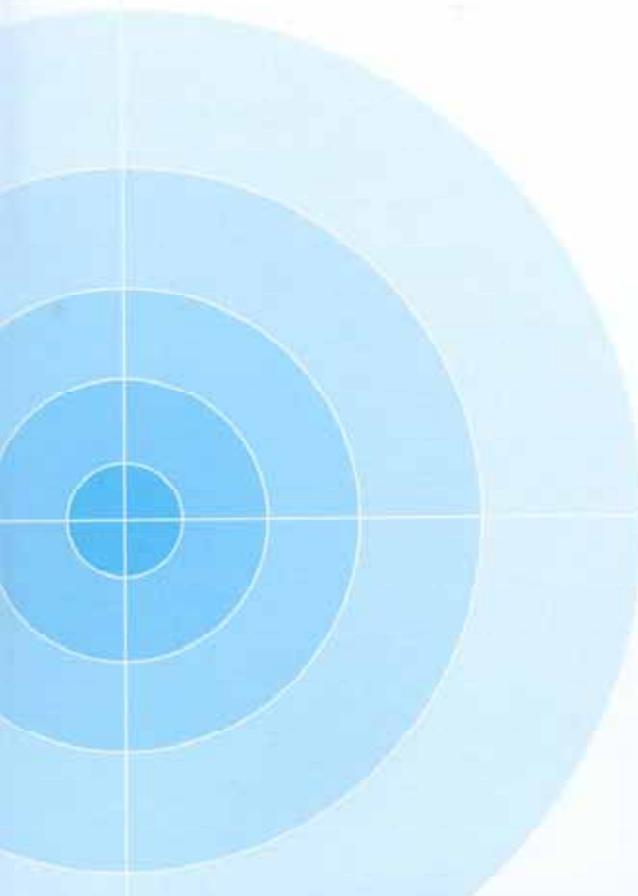
aktuelle analysen

61

Isabelle Kürschner/Maria Strobel/  
Andranik Tumasjan/Isabell M. Welpé

# ARBEITS- UND LEBENSGESTALTUNG DER ZUKUNFT

Ergebnisse einer Umfrage in Bayern



Isabelle Kürschner / Maria Strobel /  
Andranik Tumasjan / Isabell M. Welp

# ARBEITS- UND LEBENSGESTALTUNG DER ZUKUNFT

Individuelle und institutionelle Einflussfaktoren –  
Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf in Bayern

## Impressum

ISBN	978-3-88795-405-5
Herausgeber	Copyright 2012, Hanns-Seidel-Stiftung e.V., München Lazarettstraße 33, 80636 München, Tel. 089/1258-0 E-Mail: <a href="mailto:info@hss.de">info@hss.de</a> , online: <a href="http://www.hss.de">www.hss.de</a>
Vorsitzender	Prof. Dr. h.c. mult. Hans Zehetmair, Staatsminister a.D., Senator E.h.
Hauptgeschäftsführer	Dr. Peter Witterauf
Leiter der Akademie für Politik und Zeitgeschehen	Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser
Leiter PRÖ / Publikationen	Hubertus Klingsbögl
Autoren	Dr. Isabelle Kürschner / Dipl.-Psych. Maria Strobel / Dipl.-Psych. Andranik Tumasjan / Prof. Dr. Isabell M. Welpé
Redaktion	Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser (Chefredakteur, V.i.S.d.P.) Barbara Fürbeth M.A. (Redaktionsleiterin) Susanne Berke, Dipl. Bibl. (Redakteurin) Marion Steib (Redaktionsassistentin)
Druck	Hanns-Seidel-Stiftung e.V., Hausdruckerei, München

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung, Verbreitung sowie Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der Hanns-Seidel-Stiftung e.V. reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Das Copyright für diese Publikation liegt bei der Hanns-Seidel-Stiftung e.V. Namentlich gekennzeichnete redaktionelle Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

## Zum Geleit

Mit der vorliegenden Studie „Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft“ leistet die Hanns-Seidel-Stiftung einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Arbeitswelt. Die Richtung ist klar: Unsere Arbeitswelt muss altersgerechter, teilhabegerechter und vor allem auch familienfreundlicher werden.

Ich bin der festen Überzeugung: Wir brauchen dafür eine neue Balance zwischen Leben und Arbeiten. Familie darf nicht länger als Störfaktor gelten. Familie muss ein Frauen- und Männerthema werden. Ein familiengerechtes Arbeitsleben ist etwas anderes als ein „betriebsgängig“ gemachtes Familienleben. Wir müssen ein Klima schaffen, in der jede und jeder Familie und Beruf so leben und meistern kann, wie sie oder er es will.

Die vorliegende Studie belegt das eindrucksvoll. Sie zeigt: Wir brauchen mehr denn je flexiblere Rahmenbedingungen für die Verwirklichung unterschiedlichster Lebensläufe, bessere Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Frau und Mann in der Familie. Immerhin sind nur 10 Prozent der befragten Frauen und 25 Prozent der befragten Männer in Bayern mit der derzeitigen Rollenverteilung einverstanden. Die Wirtschaft ist gefordert, Führungsverantwortung in Teilzeit zu ermöglichen und die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Teilzeit darf nicht länger eine Sackgasse sein!

Die vorliegende Studie spiegelt deutlich die Erwartungen und Wünsche der bayerischen Bürgerinnen und Bürger an Gesellschaft, Unternehmen und Politik über die Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft wider. Ich verstehe sie als Aufforderung, unsere Instrumente für eine erfolgreiche Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit noch besser einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Christine Haderthauer  
Bayerische Staatsministerin für Arbeit und  
Sozialordnung, Familie und Frauen  
Frauenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung



## Vorwort

Im Rahmen der praktisch orientierten Politikberatung gibt die Hanns-Seidel-Stiftung regelmäßig Studien und Umfragen in Auftrag, die grundsätzliche Entwicklungslinien in Gesellschaft und Politik untersuchen. Die Ergebnisse sollen Grundlage für die politische Entscheidungsfindung sein und zur Analyse längerfristig wirksamer Trends und Entwicklungslinien beitragen, die über die Fragen der Tagespolitik hinaus die Zukunft unseres Landes maßgeblich beeinflussen.

Bei der neuesten Untersuchung, die in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München entstanden ist und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde, handelt es sich um eine Befragung der bayerischen Bevölkerung zur Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft. Befragt wurden Männer und Frauen in Bayern nach ihrer persönlichen Einstellung in den Bereichen Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ergebnisse zeigen, dass drängende Herausforderungen unserer Zeit wie der demographische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel uns dazu zwingen, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu überdenken und teilweise anzupassen oder gar neu zu gestalten. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Mobilisierung bisher eher vernachlässigter Potenziale spielen dabei eine entscheidende Rolle. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, in welchen Bereichen noch Verbesserungspotenzial gesehen wird.

Ich freue mich über die Veröffentlichung der Ergebnisse unserer aktuellen Studie und hoffe, dass sich auf der Basis dieser Untersuchung weitere fruchtbare Diskussionen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ergeben.

Prof. Dr. h.c. mult. Hans Zehetmair  
Staatsminister a. D., Senator E. h.  
Vorsitzender der Hanns-Seidel-Stiftung



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	9
1.1 Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft: Ausgangslage .....	9
1.2 Was wünscht sich die bayerische Bevölkerung? .....	10
1.3 Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern – ein Überblick .....	11
1.4 Inhalt und Umfang der Studie .....	12
<b>2. Methodische Vorbemerkungen</b> .....	13
Datenerhebung .....	14
<b>3. Untersuchungsergebnisse</b> .....	15
3.1 Chancengleichheit in der Lebens- und Arbeitswelt .....	15
Chancengleichheit im Berufsleben .....	15
Wo steht die Chancengleichheit heute? .....	16
Handlungsbedarf im privaten und öffentlichen Leben .....	18
Konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit .....	20
Chancengleichheit in Partnerschaft und Familie .....	22
Exkurs: Unterschiede zwischen Stadt und Land .....	27
Fazit: Arbeits- und Lebenswelt sind von tatsächlicher Chancengleichheit noch weit entfernt .....	28
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	30
Rahmenbedingungen für Familien zwischen Wunsch und Wirklichkeit .....	30
Persönliche Erfahrungen mit Kinderbetreuung .....	37
Zeit für Familie und Beruf .....	39
Erwerbsunterbrechungen .....	41
Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken .....	44

Die Wechselwirkung von Privat- und Berufsleben .....	47
Fazit: Veränderungen werden gewünscht, aber nur zögerlich angenommen .....	48
Männer zwischen Wunsch und Wirklichkeit .....	48
Frauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit .....	50
Anspruch an Politik und Wirtschaft.....	51
<b>3.3 Berufs- und Lebenszufriedenheit .....</b>	<b>52</b>
Bedeutung von Erwerbsarbeit .....	52
Zufriedenheit im Beruf .....	53
Fazit: Männer und Frauen werden auf unterschiedliche Art und Weise für Erfolge im Berufs- und Privatleben belohnt .....	59
<b>3.4 Einstellungen zur Politik .....</b>	<b>60</b>
Politisches Interesse .....	60
Einstellung zu Frauen in der Politik .....	61
Fazit: Frauen durch Frauen für Politik gewinnen .....	64
<b>4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>65</b>
<b>4.1 Zentrale Ergebnisse: Ist-Soll-Zustand .....</b>	<b>65</b>
<b>4.2 Gestaltungsmöglichkeiten auf institutioneller Ebene .....</b>	<b>66</b>
<b>4.3 Gestaltungsmöglichkeiten auf individueller Ebene .....</b>	<b>66</b>
<b>4.4 Männer und Frauen: Unterschiedliche Auffassungen von     Geschlechterrollen und Maßnahmen zur Chancengleichheit .....</b>	<b>67</b>
<b>4.5 Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>68</b>
Bedarf ermitteln .....	68
Kommunikation verbessern .....	69
Barrieren abbauen .....	70
Maßnahmen evaluieren .....	70
<b>Anmerkungen .....</b>	<b>71</b>

# Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft

## Individuelle und institutionelle Einflussfaktoren

### Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern

Isabelle Kürschner / Maria Strobel /  
Andranik Tumasjan / Isabell M. Welpel\*

## 1. Einleitung

### 1.1 Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft: Ausgangslage

Wie wird meine Zukunft aussehen? Werde ich beruflich und privat erfolgreich sein? Kinder, Karriere oder beides? Finde ich eine Beschäftigung, die meiner Qualifikation entspricht und die mir genug Zeit für meine Familie, mein soziales Engagement oder meine berufliche Entwicklung lässt? Was ist die beste Betreuung und Förderung für mein Kind – und ab wann? Werde ich mir eine Familie überhaupt leisten können? Fragen wie diese stellen sich die Menschen zu ihrer ganz persönlichen Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft. Die Antworten auf diese Fragen sind von den aktuellen und zukünftigen Rahmenbedingungen abhängig, für deren Gestaltung die individuellen und institutionellen Einflussfaktoren eine maßgebliche Rolle spielen.

Wird der einzelne Mensch in den Mittelpunkt gestellt und von den jeweiligen Lebenssituationen und Lebensphasen aus betrachtet, zeigen sich die individuellen Einflussfaktoren, welche bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen relevant sind. Individuen besitzen unterschiedliche Vorstellungen und Werte, was sich im Binnenraum der Familie in Rollen- und Beziehungsmustern äußert. Da sich Bildung und Qualifikation längst nicht mehr geschlechtsspezifisch unterscheiden, kann beispielsweise von Frauen oder Männern nicht der einseitige Verzicht auf eine eigenständige Berufsbiographie gefordert werden. Für das jeweilige Paar stellt sich somit spätestens mit der Ankunft des ersten Kindes die Frage nach der Verteilung von Zuständigkeiten in der Familie. Verzichtet ein Elternteil ganz oder teilweise auf eine Erwerbstätigkeit, reichen die möglichen Auswirkungen in Abhängigkeit von der jeweiligen Familienform und der finanziellen Ausstattung von Einschnitten im aktuellen Lebensstandard bis zu tatsächlichen Armutsrissen. Auszeiten für die Familie wirken sich jedoch nicht nur negativ auf die finanzielle Situation aus, sondern auch auf die Berufsperspektiven und die Altersversorgung. Somit fällt es jungen Paaren immer schwerer, berufliche und ökonomische Ambitionen mit der Familienplanung zu vereinen.

Hinzu kommen die institutionellen Einflussfaktoren, denen sich Individuen und Familien im Zusammenspiel mit und in Abhängigkeit von der übrigen Gesellschaft, beispielsweise der Wirtschaft, der Politik und dem Bildungssystem, gegenübersehen. Die Rahmenbedingungen müssen sicherstellen, dass die Familie ihre unverzichtbaren Aufgaben<sup>1</sup> unter anderem in Form der Reproduktion der Gesellschaft und der Pflege, Fürsorge und Erziehung auch leisten kann. Dabei dürfen Kinder weder als Armutsrisiko noch als potenzielles Hemmnis einer erfolgreichen beruflichen Zukunft betrachtet werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird maßgeblich dazu beitragen, dass es künftig nicht nur zufriedene Familien, sondern auch leistungsfähige und motivierte Arbeitskräfte geben wird.

Die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Berufsleben und damit zusammenhängend die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind als gesellschaftliche und politische Ziele weithin anerkannt. Zahlreiche Förderprogramme zeugen davon, dass Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft den Handlungsbedarf erkannt haben und Verbesserungen anstreben. Die Palette der Maßnahmen ist dabei breit und reicht von der Bekämpfung von Entgeltungleichheit<sup>2</sup> über die Unterstützung des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit nach einer familienbedingten Unterbrechung<sup>3</sup> bis zu Initiativen, die junge Frauen und Männer zu einer Abkehr von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl ermutigen.<sup>4</sup> Wie die Bevölkerung in Bayern diesen Fragen gegenübersteht, soll die vorliegende Studie zeigen.

Dabei zeigt sich, dass zwar allgemein ein Handlungsbedarf zur Förderung der Chancengleichheit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesellschaft anerkannt wird, dass aber konkrete Maßnahmen sehr unterschiedlich bewertet werden. Für deren nachhaltige Wirksamkeit ist es jedoch unabdingbar, dass diese in der Bevölkerung positiv aufgenommen und genutzt werden. Dementsprechend besteht ein Informationsbedarf zur Erwünschtheit und Akzeptanz einzelner Maßnahmen in der Bevölkerung, den die vorliegende Studie zumindest teilweise zu decken versucht. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf den Unterschieden zwischen Männern und Frauen, denn tatsächlich liegen die Einstellungen der Geschlechter zu diesen Themen teilweise sehr weit voneinander entfernt.

## **1.2 Was wünscht sich die bayerische Bevölkerung?**

Während vielen dieser Fragen in bundesdeutschen Untersuchungen schon mehrfach nachgegangen wurde, fehlen bisher regionale Studien. Diese sind anhand der durchaus vorhandenen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern jedoch von großer Bedeutung. Was wünscht sich die bayerische Bevölkerung? Dieser Frage geht die vorliegende Studie nach und beleuchtet dabei explizit die Situation, Wünsche und Anforderungen der im Freistaat lebenden Männer und Frauen. Auch in Bayern werden bereits intensive Bemühungen zur Verbesserung der Gleichberechtigung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie

und Beruf unternommen. Ungewiss ist jedoch, inwieweit solche Maßnahmen den tatsächlichen Wünschen und Bedürfnissen der bayerischen Bevölkerung entgegenkommen, wie sie aufgenommen und genutzt werden und welche Maßnahmen für die Zukunft als wünschenswert und zielführend erachtet werden. Studien der bundesdeutschen Bevölkerung zeigen, dass die als „traditionsverwurzelt“ bezeichneten Bürger ein vergleichsweise geringes Interesse an Gleichstellungsthemen aufweisen.<sup>5</sup> Dass Tradition in Bayern eine wichtige identitätsstiftende Rolle einnimmt,<sup>6</sup> steht außer Frage. Doch lassen sich daraus nicht automatisch Rückschlüsse auf einen geringeren Bedarf und Akzeptanz von Fördermaßnahmen in Bayern ziehen. Schließlich liegen die Themen „Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ inmitten des Spannungsfelds zwischen Tradition und Fortschrittlichkeit, deren Verbindung als besondere Stärke Bayerns betrachtet wird.

### **1.3 Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern – ein Überblick**

Hinsichtlich mehrerer Indikatoren für Geschlechtergerechtigkeit liegt Bayern auf den hinteren Rangplätzen innerhalb Deutschlands. So sind Frauen in Führungspositionen der Politik, Wissenschaft und Wirtschaft in Bayern teilweise noch deutlicher unterrepräsentiert als im Bundesdurchschnitt. Während der Anteil von Ministerinnen in Bayern von 30 % in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht, bildet Bayern – was den Frauenanteil bei den Landtagsabgeordneten angeht – gemeinsam mit Baden-Württemberg das Schlusslicht. Zudem sind in den Führungspositionen der obersten Landesbehörden bundesweit 15 % Frauen vertreten, in Bayern jedoch nur 9 %. Was den Anteil von Professorinnen anbelangt, nimmt Bayern den vorletzten Platz in Deutschland ein (vor Schleswig-Holstein). Nur 12 % der Hochschulprofessoren in Bayern sind weiblich, im Bundesdurchschnitt sind es 16 %.<sup>7</sup> Im Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag 2008 der Frauenanteil an den Führungspositionen der ersten Führungsebene bei 25 %, wobei diese an sich noch zufriedenstellende Bilanz nur für kleinere Betriebe gilt – in den Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeitern sind es kaum mehr als 10 %.<sup>8</sup> Unter den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sind Frauen mit 55 % überrepräsentiert, während sie als tätige Inhaber, Vorstände oder Geschäftsführer mit 21 % stark unterrepräsentiert sind.<sup>9</sup> Der Frauenanteil an den Abschlüssen in den Ingenieurwissenschaften in Bayern rangierte 2007 mit 17 % im bundesweiten Vergleich auf dem vorletzten Platz (vor Saarland) – der Bundesdurchschnitt beträgt 22 %. Umgekehrt ist der Männeranteil an den Abschlüssen für das Lehramt der Primarstufe in Bayern mit 5 % im deutschlandweiten Vergleich am geringsten (Bundesdurchschnitt: 10 %). Dies lässt darauf schließen, dass die Berufswahl in Bayern stärker von traditionellen Rollenbildern geprägt ist als in Deutschland insgesamt. Der prozentuale Anteil der Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung liegt in Bayern bei 11 %, in Deutschland bei 16 %.<sup>10</sup> Im Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gaben 2008 12 % der bayerischen Unternehmen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, wobei am häufigsten betriebliche

Angebote zu Elternteilzeit (7 %) genannt werden. Betriebliche Kinderbetreuung und gezielte Frauenförderung bieten jeweils nur 3 % der Betriebe an, andere Maßnahmen stellen 2 % dar (Mehrfachnennungen waren möglich). Als Fazit verzeichnet die Analyse des Betriebspanels im Vergleich zwischen 2004 und 2008 insgesamt „wenig Fortschritte bei der Frauenförderung und bei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen“.

#### **1.4 Inhalt und Umfang der Studie**

Die vorliegende Studie erweitert die bestehenden objektiven Arbeitsmarktstatistiken um die subjektive Perspektive der Betroffenen und ergänzt somit die Informationsbasis, auf deren Grundlage Entscheidungen getroffen werden. Die Akzeptanz und Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen ist eine Voraussetzung für deren nachhaltigen Erfolg. Bei der Einführung und Kommunikation konkreter Fördermaßnahmen ist daher eine Kenntnis der Einstellungen der Zielgruppen unabdingbar. Die vorliegende Studie untersucht, in welchen Bereichen die bayerische Bevölkerung tatsächlich Handlungsbedarf sieht und welche Fördermaßnahmen als besonders hilfreich beurteilt werden. Aus der bayernweit durchgeführten bevölkerungsrepräsentativen Befragung ergeben sich dabei zwei grundlegende Fragenstellungen: Zum einen wird ermittelt, in welchen Bereichen aus Sicht der bayerischen Bevölkerung Handlungsbedarf zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht. Zum anderen wird untersucht, welche arbeitsmarktrelevanten Fördermaßnahmen als hilfreich angesehen und welche eher abgelehnt werden. Dabei wird der soziodemographische Hintergrund der befragten Personen ebenso berücksichtigt wie individuelle Einstellungen und Werthaltungen. Auf der Grundlage der Studienergebnisse werden Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft abgeleitet, die einerseits die Auswahl der einzusetzenden Maßnahmen erleichtern und andererseits eine zielgruppenorientierte Kommunikation einzuführender Maßnahmen ermöglichen sollen.

Damit knüpft der vorliegende Untersuchungsbericht an die Tradition der Hanns-Seidel-Stiftung in der empirisch-sozialwissenschaftlichen Grundlagenforschung an. Während 1979, 1989 und 1999 in der Studienreihe „Gefragte Frauen“ ausschließlich weibliche Befragte zu Wort kamen, sollten in der vorliegenden Studie beide Geschlechter zu ihren Einstellungen und Werthaltungen, insbesondere mit Blick auf den Arbeitsmarkt, die Chancengleichheit und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt werden. Darüber hinaus wurden die Berufs- und Lebenszufriedenheit und die politische Einstellung in die Untersuchung einbezogen. Somit ergibt sich ein umfassendes Abbild der bayerischen Bevölkerung zu einigen der wichtigsten Fragen unserer Zeit.

## 2. Methodische Vorbemerkungen

Die vorliegende Studie untersucht Einstellungen und Werthaltungen der bayerischen Bevölkerung im Themenfeld Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf anhand einer großzahligen bayernweiten Befragung im Herbst 2011. Die Studie wurde kofinanziert aus Mitteln der Hanns-Seidel-Stiftung, des Europäischen Sozialfonds und der Technischen Universität München. Durchgeführt wurde die Studie vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre – Strategie und Organisation der Technischen Universität München.

Die vier Hauptziele des Projekts waren:

1. Ermittlung des Handlungsbedarfs zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der bayerischen Bevölkerung
2. Ableitung von Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft zur Auswahl geplanter Maßnahmen und zu akzeptanzfördernder Kommunikation bei der Einführung solcher Maßnahmen
3. Wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn zum Einfluss von individuellen Einstellungen auf die Bewertung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Öffentlichkeitswirksame Präsentation und Distribution der Studienergebnisse

Die Befragung umfasste fünf inhaltliche Kernbereiche:

- A. Frauen und Männer im Arbeitsleben – Erfassung des Ist- und Sollzustands hinsichtlich der Bewertung arbeitsmarktrelevanter Maßnahmen
- B. Bewertung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- C. Erfassung der Einstellungen zur Geschlechtsrolle / -identität und Rollenverteilung in Beruf und Familie
- D. Erfassung weiterer Einstellungen und Werthaltungen (z. B. politische Orientierung)
- E. Soziodemographische Angaben

## Datenerhebung

Befragt wurde eine großzahlige Stichprobe von Frauen und Männern in Bayern. Die Stichprobe wurde quotiert entsprechend den Anteilen in der Bevölkerung nach Geschlecht, Alter und Berufsstand. Die Befragung wurde online durchgeführt, um eine möglichst breite Abdeckung verschiedener Bevölkerungssegmente zu gewährleisten. Die Befragungsdauer von insgesamt 60 Minuten pro Person wurde auf zwei Befragungszeitpunkte aufgeteilt, um Abbruchraten zu verringern und die Datenqualität zu sichern. Insgesamt wurden 2.635 Personen zum Befragungszeitpunkt T1 befragt. Zur Wiederbefragung zum Befragungszeitpunkt T2 wurde angestrebt, die Hälfte der Befragten erneut zu erreichen. Insgesamt wurden 1.248 vollständige Interviews zum Befragungszeitpunkt T2 erreicht.

Die Verteilung der Befragten zu Befragungszeitpunkt T1 entspricht hinsichtlich Geschlecht (männlich: 45 %, weiblich: 55 %), Alter (16-24 Jahre: 17 %, 25-34 Jahre: 20 %, 35-44 Jahre: 22 %, 45-54 Jahre: 22 %, 55-64 Jahre: 18 %, über 65 Jahre: 3 %) und Berufsstand (derzeit nicht berufstätig: 30 %, angestellt: 62 %, selbständig: 8 %) weitgehend der Verteilung der entsprechenden Merkmale in der bayerischen Bevölkerung, lediglich in der Altersgruppe über 65 Jahre konnten nur wenige Personen erreicht werden. Da für jedes der Quotierungsmerkmale eine aussagekräftige Anzahl von Interviews für jede Merkmalsausprägung erreicht wurde, konnte auf Hochrechnungen verzichtet werden. Auch bei der Wiederbefragung zu Befragungszeitpunkt entsprach die Stichprobe hinsichtlich Geschlecht (männlich: 40 %, weiblich: 60 %), Alter (16-24 Jahre: 13 %, 25-34 Jahre: 24 %, 35-44 Jahre: 26 %, 45-54 Jahre: 24 %, 55-64 Jahre: 12 %) und Berufsstand (derzeit nicht berufstätig: 21 %, angestellt: 70 %, selbständig: 9 %) den Zielvorgaben, sodass auch hier keine Hochrechnung erforderlich wurde. In der Stichprobe sind alle Regierungsbezirke Bayerns mit aussagekräftigen Anteilen vertreten (Mittelfranken: 13 %, Niederbayern: 10 %, Oberbayern: 33 %, Oberfranken: 10 %, Oberpfalz: 8 %, Schwaben: 14 %, Unterfranken: 12 %). Auch die großstädtischen (26 %), kleinstädtischen (37 %) und ländlichen (37 %) Regionen sind in aussagekräftiger Art und Weise in der Studie vertreten.

### 3. Untersuchungsergebnisse

#### 3.1 Chancengleichheit in der Lebens- und Arbeitswelt

##### Chancengleichheit im Berufsleben

Vor dem Hintergrund, dass gesellschaftliche Zuschreibungen und tradierte Rollenerwartungen immer weniger bestimmte Lebensverläufe vorgeben, sieht die Politik<sup>11</sup> das Innovationspotenzial und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft eng damit verbunden, dass es gelingt, gleiche Chancen für Männer und Frauen zu gewähren. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen die Möglichkeiten und Potenziale beider Geschlechter weiterentwickelt werden; dies wiederum ist eng mit der Erwerbsbeteiligung und dem Arbeitsmarkt verbunden. Ungleiche Voraussetzungen und Zugangschancen, die aus der traditionell zugeschriebenen Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit hervorgehen, sollen durch gezielte Maßnahmen abgebaut werden.

##### Ein Blick zurück

Ein Blick zurück zeigt: In den letzten Jahrzehnten hat sich hier in der Bundesrepublik viel bewegt. Zwar besagt das Grundgesetz seit seinem Bestehen in Artikel 3 Absatz 2, „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Doch bestanden noch bis in die 1970er-Jahre tatsächliche Ungleichheiten per Gesetz, insbesondere im Ehe- und Familienrecht. Bis 1957 sprach der sogenannte „Gehorsamsparagraph“ § 1354 des Bürgerlichen Gesetzbuchs Ehemännern das Entscheidungsrecht in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu. Bis 1958 regelte das eheliche Güterrecht die alleinige Nutzung und Verwaltung des Vermögens der Ehefrau durch den Ehemann, außerdem konnten Ehemänner bis 1958 die Arbeitsverhältnisse ihrer Ehefrauen ohne deren Zustimmung kündigen. Des Weiteren war bis zur Ehe- und Familienrechtsreform die Rollenverteilung zwischen Ehepartnern fest vorgeschrieben, d. h. verheiratete Frauen waren verpflichtet, das gemeinsame Hauswesen zu leiten. 1977 wurde § 1356 des BGB überarbeitet. Die seit 1958 gültige Fassung, „(d)ie Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“, wurde geändert in „(d)ie Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen. ... Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.“ Seither gibt es für die Ehe keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung mehr.

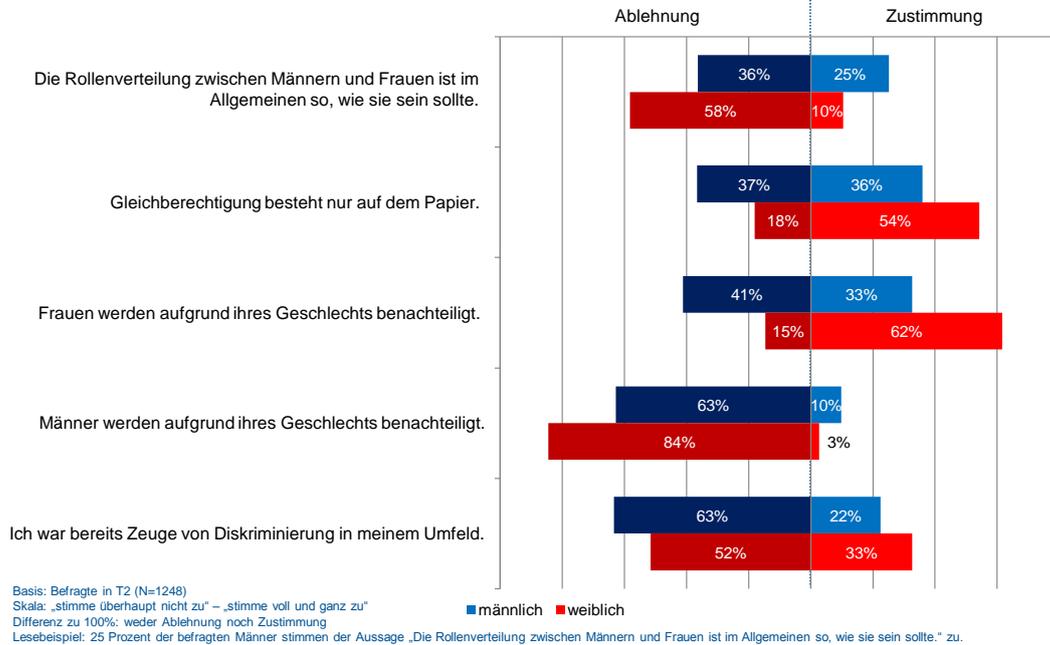
Auch in Bayern gab es lange Zeit Vorbehalte gegen die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen. So berichtet die ehemalige FDP-Politikerin Hildegard Hamm-Brücher, die von 1950-66 und von 1970-76 Mitglied des Bayerischen Landtags war, dass fünfmal im Hammelsprung darüber abgestimmt werden musste, ob Frauen in die „Stipendienstiftung für Hochbegabte“ aufgenommen werden konnten.<sup>12</sup>

## Wo steht die Chancengleichheit heute?

Während rechtliche Ungleichheiten heute weitgehend beseitigt sind, wirken tradierte Rollenmuster und Stereotype noch immer nach. Das geht auch aus der dieser Studie zugrunde liegenden Befragung hervor. Insbesondere Frauen, aber auch sehr viele Männer aus der Untersuchungsgruppe sehen hier noch deutlichen Handlungsbedarf, denn nur 10 % der weiblichen und 25 % der männlichen Befragten sind mit der derzeitigen Rollenverteilung einverstanden. Gleichberechtigung, so sehen es über die Hälfte (54 %) der Frauen und über ein Drittel (36 %) der Männer, besteht demnach bis heute nur auf dem Papier. Hier werden jedoch bereits größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich, denn ebenfalls über ein Drittel (37 %) der Männer lehnt diese Aussage ab, jedoch nur 18 % der Frauen. Noch größer wird der Geschlechterunterschied bei der Frage, ob Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. 41 % der Männer sind der Meinung, dies sei nicht der Fall, aber nur 15 % der Frauen sehen das ebenso. Zwei Drittel (62 %) der Frauen sehen sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, aber nur ein Drittel (33 %) der Männer sehen Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Näher beieinander liegen die Einstellungen beider Geschlechter hingegen bei der Frage, ob Männer aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Nur 10 % der Männer und 3 % der Frauen stimmen dieser Aussage zu, 63 % der Männer und 84 % der Frauen lehnen diese ab. Zeugen von geschlechtsbezogener Diskriminierung im eigenen Umfeld waren 33 % der Frauen und 22 % der Männer. Die Mehrheit beider Geschlechter (52 % der Frauen und 63 % der Männer) kann keine Erfahrungen diesbezüglich aufweisen.

## Abbildung 1: Einstellung zur Chancengleichheit

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zur Gleichberechtigung zustimmen:  
Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



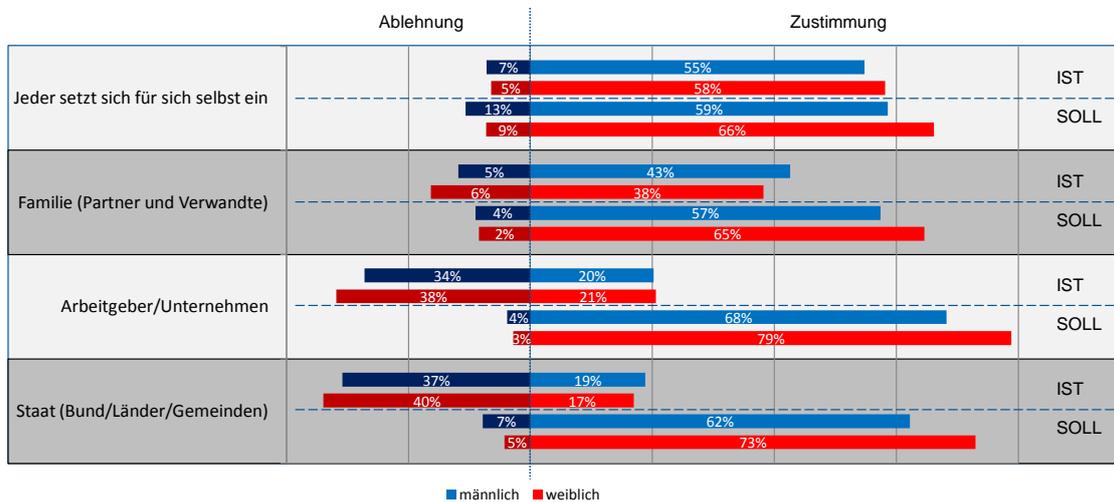
*Nur jede zehnte Frau und jeder vierte Mann sind mit der derzeitigen Rollenverteilung einverstanden. Gleichberechtigung, so sehen es über die Hälfte der Frauen und über ein Drittel der Männer, besteht demnach nur auf dem Papier.*

## Handlungsbedarf im privaten und öffentlichen Leben

Die Meinungen zur Chancengleichheit gehen also bei den Geschlechtern weit auseinander. Obwohl sowohl Frauen als auch Männer zu großen Teilen der Meinung sind, dass noch erheblicher Verbesserungsbedarf besteht, ist die Gruppe der Frauen, die diese Ansicht vertritt, deutlich größer als die der Männer. Folglich mag es auch nicht überraschen, dass Frauen hier größere Handlungsdefizite sehen als Männer. Der Frage, ob sich einzelne Akteure und Institutionen stärker als bisher für Chancengleichheit einsetzen sollten, stimmen zwar mehrheitlich Männer und Frauen zu, doch fiel diese Zustimmung bei Frauen insgesamt noch deutlich höher aus als bei Männern. Dabei sollen nach Ansicht der Befragten sowohl Einzelpersonen als auch Familie, Unternehmen und Arbeitgeber sowie der Staat stärker in die Pflicht genommen werden. Den größten Handlungsbedarf sehen beide Geschlechter bei Politik und Wirtschaft. Nur 17 % der Frauen und 19 % der Männer sind der Meinung, dass der Staat bereits genug für die Durchsetzung von Chancengleichheit tut, 21 % der Frauen und 20 % der Männer bescheinigen dies den Unternehmen. 73 % der Frauen und 62 % der Männer wünschen sich hingegen mehr Einsatz von Seiten der Politik, 79 % der Frauen und 68 % der Männer von Seiten der Unternehmen. Die gewünschte Ausprägung der Verbesserung ergibt sich aus dem Index für die Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand. Ist dieser negativ, ist der aktuelle Einsatz (Ist) geringer als der gewünschte Einsatz (Soll). Der Index für die Differenz zwischen dem, was der Staat und Wirtschaft bisher für Chancengleichheit leisten und dem, was sie nach Ansicht der Befragten leisten sollten, beträgt bei Frauen jeweils -1,3 Skalenpunkte. Bei Männern sind es -1,0 Skalenpunkte für die Wirtschaft und -0,9 Skalenpunkte für die Politik. Doch auch Familien sollten nach Einschätzung der Befragten noch stärker als bisher in die Pflicht genommen werden. Nur 38 % der Frauen und 43 % der Männer finden den Einsatz bereits ausreichend, 65 % der Frauen und 57 % der Männer sehen hingegen Verbesserungsbedarf. Der gewünschte Verbesserungsbedarf zeigt sich mit einer Ist-Soll-Differenz von -0,5 Skalenpunkten bei Männern und -0,3 Skalenpunkten bei Frauen. Bei Einzelpersonen besteht hingegen nach Ansicht der Befragten kaum noch Verbesserungsbedarf.

## Abbildung 2a: Bewertung des Einsatzes für die Chancengleichheit

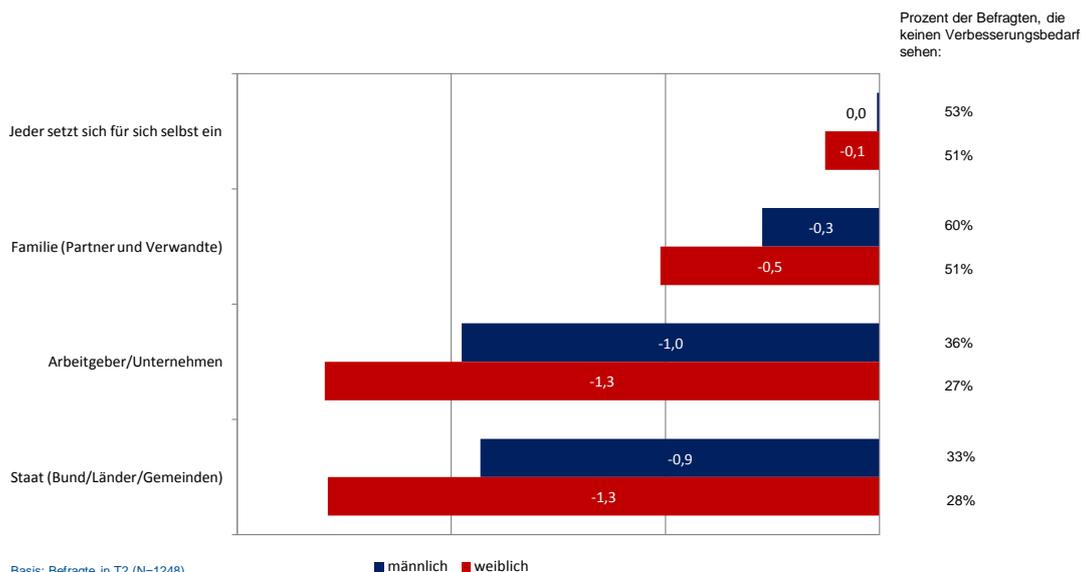
Wie stark setzen sich die folgenden Einrichtungen/Personen Ihrer Einschätzung nach für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und wie stark sollte der Einsatz sein?



Basis: Befragte in T2 (N=1248)  
 Skala: „überhaupt nicht“ – „sehr stark“  
 Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung  
 Lesebeispiel: 55 Prozent der befragten Männer stimmen zu, dass sich jeder selbst um die Chancengleichheit kümmert, jedoch halten nur 59 Prozent der befragten Männer dies für wünschenswert.

## Abbildung 2b: Bewertung des Einsatzes für die Chancengleichheit

Wie stark setzen sich die folgenden Einrichtungen/Personen Ihrer Einschätzung nach für die Chancengleichheit ein und wie stark sollte der Einsatz sein?



Basis: Befragte in T2 (N=1248)  
 Skala: „überhaupt nicht“ – „sehr stark“  
 Lesebeispiel: Die durchschnittliche Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand bei der Aussage „Jeder setzt sich für sich selbst ein“ beträgt bei Frauen -0,1. Negative Werte bedeuten ein Defizit, d.h. der Wert des derzeitigen wahrgenommenen Ist-Zustands liegt unter dem Wert des Soll-Zustands (maximale Differenz: +/- 4 Punkte). Bei insgesamt 51 Prozent der Frauen bestand keine Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand.

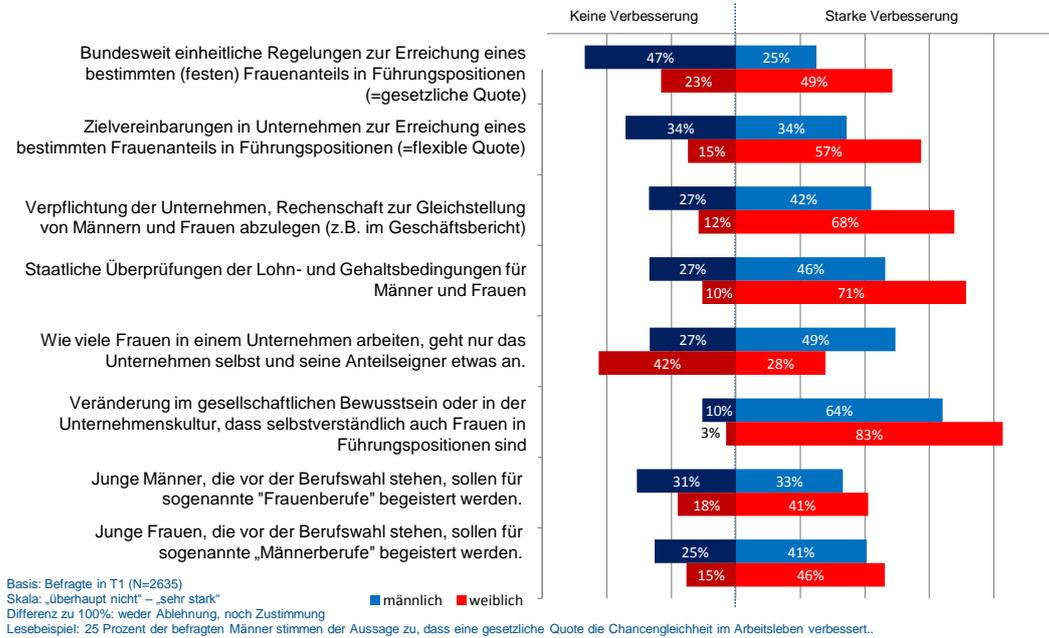
## **Konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit**

Nach der Ermittlung des Handlungsbedarfs werden im Folgenden die Einschätzungen der Befragten zur Wirksamkeit konkreter Maßnahmen für die Durchsetzung von Chancengleichheit in der Arbeitswelt dargestellt. Dabei fällt zunächst auf, dass Frauen pro-aktive Vorgehensweisen und zu diesem Zweck auch staatliche Eingriffe generell mehr unterstützen als Männer. So schätzen Frauen gesetzlich verordnete Zielvereinbarungen, verpflichtende Transparenz und Überprüfung einzelner Handlungen mehrheitlich als wirksame Maßnahmen ein, mit Zustimmungsraten von 49 % für eine bundesweit einheitliche Regelungen zur Erreichung eines bestimmten Frauenanteils in Führungspositionen, also einer Frauenquote bis 71 % für die staatliche Überprüfung der Lohn- und Gehaltsbedingungen für Männer und Frauen. Männer stimmen diesen Maßnahmen nur zu 25 % (Quote) bzw. 46 % (staatliche Überprüfung der Lohn- und Gehaltsbedingungen) zu. Die größte Zustimmung bei beiden Geschlechtern erhielt die Aussage, dass sowohl im gesellschaftlichen Bewusstsein als auch in der Unternehmenskultur Frauen in Führungspositionen selbstverständlicher akzeptiert werden müssen (Frauen 83 %, Männer 64 %). Hinsichtlich der Einflussnahme auf die Berufswahl von jungen Männern und Frauen sind 46 % der Frauen und 41 % der Männer der Meinung, dass junge Frauen aktiv für sogenannte Männerberufe begeistert werden sollten und gleichzeitig mehr junge Männer für Frauenberufe (Frauen 41 %, Männer 33 %).

### Abbildung 3: Chancengleichheit im Arbeitsleben

Wie sehr verbessern die folgenden Maßnahmen Ihrer Meinung nach tatsächlich die Chancengleichheit im Arbeitsleben?

Anteil der Befragten, die zustimmen bzw. ablehnen, dass die jeweilige Maßnahme die Chancengleichheit im Arbeitsleben verbessert.



Die größte Zustimmung bei beiden Geschlechtern erhielt die Aussage, dass sowohl im gesellschaftlichen Bewusstsein als auch in der Unternehmenskultur Frauen in Führungspositionen selbstverständlicher akzeptiert werden müssen.

## Chancengleichheit in Partnerschaft und Familie

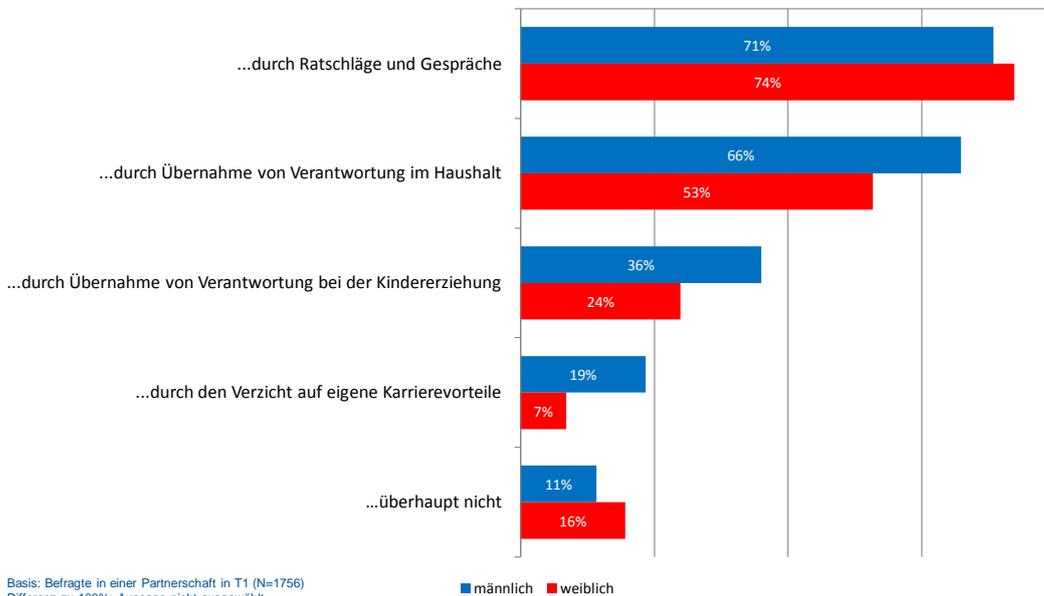
Erwerbstätigkeit und Erwerbsverläufe von Frauen hängen nach wie vor stark von ihrem privaten Lebensumfeld ab, während dies bei Männern einen deutlich geringeren Einfluss hat. Insbesondere die Geburt von Kindern bedeutet häufig, dass Paare traditionelle Rollenmuster im Bezug auf Erwerbs- und Fürsorgearbeit einnehmen. Dies ist auch dann der Fall, wenn sie die Beziehung zunächst mit egalitären Rollenvorstellungen eingegangen sind. Frauen unterbrechen häufig ihre Erwerbsarbeit und übernehmen die Hauptlast in der Haushalts- und Erziehungsarbeit, während Männer sich aus den häuslichen Aufgabenfeldern zurückziehen und vermehrt in ihre berufliche Entwicklung investieren.<sup>13</sup> Väter sind hingegen meist nicht bereit, ihre Vollzeitbeschäftigung zu reduzieren, wie in Kapitel 3.2 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezeigt wird.

Die Befragung hat ergeben, dass Männer sich bei ihren beruflichen Ambitionen stärker als Frauen in ihrer Partnerschaft aktiv unterstützt fühlen. Dies geschieht vor allem durch die Entbindung der Männer von Verantwortung im Haushalt (66 %) und bei der Kindererziehung (36 %), aber bei immerhin einem knappen Fünftel (19 %) auch durch den Verzicht der Partnerin auf eigene Karrierevorteile. Diese Art der Rückendeckung, also den Verzicht des Partners auf eigene Karrierevorteile, nehmen hingegen nur 7 % der Frauen aus der Untersuchungsgruppe wahr. Auch bei der Kindererziehung fühlen sich weniger als ein Viertel (24 %) der befragten Frauen von ihren Partnern unterstützt. Lediglich bei der Haushaltsarbeit gibt knapp über die Hälfte (53 %) der Frauen an, Entlastung durch ihren Partner zu erfahren, um beruflichen Ambitionen nachzugehen.

## Abbildung 4: Unterstützung in der Partnerschaft

### Mein(e) Partner(in) unterstützt meine beruflichen Ambitionen...

Anteil der Befragten, die angeben, dass der Partner/die Partnerin sie unterstützt...\*



Basis: Befragte in einer Partnerschaft in T1 (N=1756)

Differenz zu 100%: Aussage nicht ausgewählt

\*Mehrfachnennungen möglich

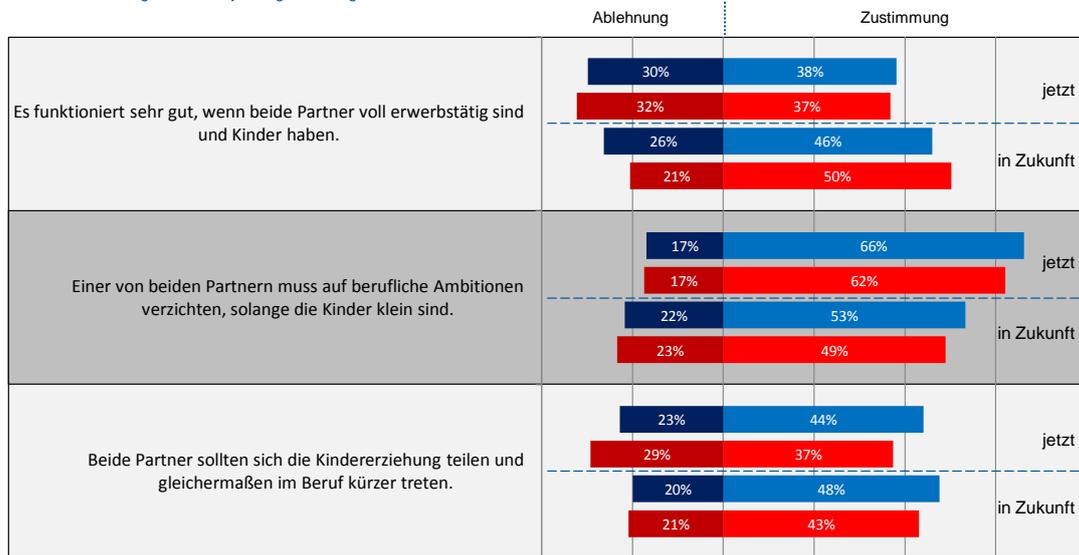
Lesbeispiel: 71 Prozent der befragten Männer geben an, dass sie von ihrer Partnerin „durch Ratschläge und Gespräche“ in ihren beruflichen Ambitionen unterstützt werden.

Nur ein gutes Drittel der befragten Männer (38 %) und Frauen (37 %) ist heute der Meinung, dass es gut möglich ist, Kinder und eine volle Erwerbstätigkeit beider Elternteile zu vereinbaren. Dass dies in Zukunft leichter wird, erwartet in etwa die Hälfte der Befragten, wobei die Frauen (50 %) diesbezüglich etwas häufiger zuversichtlich sind als die Männer (46 %). Berufliche Ambitionen vertragen sich laut den Untersuchungsteilnehmern jedoch kaum mit kleinen Kindern. Fast zwei Drittel der befragten Frauen (62 %) und Männer (66 %) sind der Meinung, dass einer von beiden darauf verzichten muss, solange die Kinder klein sind. Auch in Zukunft wird das nach Meinung von 49 % der Frauen und 53 % der Männer noch so sein. Dass beide Partner sich die Kindererziehung teilen und vorübergehend beruflich kürzer treten sollten, funktioniert heute laut 37 % der Frauen und 44 % der Männer. Davon, dass dies in Zukunft leichter wird, gehen 43 % der Frauen und 48 % der Männer aus. Diese Erwartung stimmt jedoch nicht mit der Bereitschaft der Männer überein, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder Teilzeit zu arbeiten, wie aus Kapitel 3.2 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgeht. Nur 6 % der befragten Männer haben bisher aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen und nur 13 % planen überhaupt, ihren Beruf zu unterbrechen. Auch haben bisher nur 12 % der Männer unter den Befragten schon einmal Teilzeit gearbeitet.

## Abbildung 5: Aufgabenteilung in Familie und Partnerschaft

Bitte geben Sie an, wie sehr folgende Aussagen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf Ihrer Ansicht nach heute und in Zukunft zutreffen.

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Befragten in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)

Skala: „trifft überhaupt nicht zu“ – „trifft voll zu“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung

Lesebeispiel: 30 Prozent der befragten Männer lehnen die Aussage „Es funktioniert sehr gut, wenn beide Partner voll erwerbstätig sind und Kinder haben.“ in Bezug auf heute ab und 26 Prozent der Männer lehnen diese Aussage in Bezug auf die Zukunft ab.

■ männlich ■ weiblich

*Was heute im Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch schwer möglich ist, wird in Zukunft leichter, erwarten die befragten Männer und Frauen.*

Die Rollenleitbilder von Männern und Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten in Deutschland stark gewandelt. Während bis weit ins 20. Jahrhundert hinein die traditionelle Arbeitsteilung in der Familie dem Mann die Verantwortung für das Familieneinkommen und der Frau die Verantwortung für die Fürsorgearbeit innerhalb der Familie zuschrieb (auch per Gesetz, siehe Infokasten 1), gibt es heute keine klaren Rollenzuweisungen mehr. Dass dieser Wandlungsprozess jedoch noch lange nicht abgeschlossen ist, zeigt das Antwortverhalten der in dieser Studie befragten Männer und Frauen. Obwohl sich die Rollenleitbilder zweifellos modernisiert haben, wird das nicht von allen Bürgern gleichermaßen begrüßt, was an der Divergenz der Antworten im Folgenden gut abzulesen ist. Von besonderer Bedeutung für Frauen und Männer sind geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Fürsorge- und Erwerbstätigkeit. Besonders starke normative Selbst- und Fremderwartungen und Verhaltensmuster sind an Vaterschaft und Mutterschaft geknüpft. Das Einfügen in soziale Rollen führt dazu, dass der Handlungsspielraum der unter Rollenerwartungen stehenden Personen (für diese bewusst oder unbewusst) eingeschränkt werden kann. Dies geschieht dadurch, dass soziale Rollen rollenkonformes Verhalten unterstützen oder sogar belohnen und rollenabweichendes Verhalten erschweren oder gar sanktionieren.<sup>14</sup> Um die Einstellungen zu

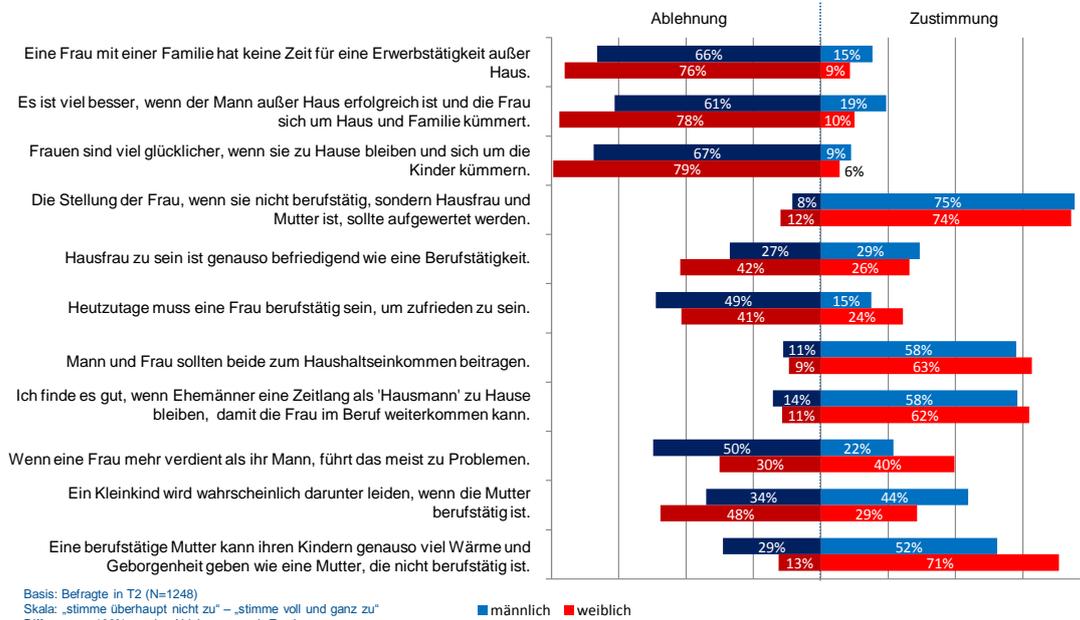
Rollenbildern und Geschlechterstereotypen zu untersuchen, wurde den Befragten der vorliegenden Studie eine Reihe von Aussagen und Fragen zu Einstellungen und Überzeugungen vorgelegt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen Aussagen zu konventionellen Rollenzuschreibungen und der daraus resultierenden traditionellen familiären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern seltener zustimmen als Männer. Die größte Differenz zwischen den Geschlechtern gibt es bei der Aussage, dass eine berufstätige Mutter ihren Kindern ebenso viel Wärme und Geborgenheit geben kann wie eine nicht berufstätige Mutter. 71 % der Frauen stimmen dem zu, aber nur 52 % der Männer. Ebenfalls weit auseinander liegt der Anteil der Männer (44 %) und Frauen (29 %), die der Aussage zustimmen, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit seiner Mutter leidet. 19 % der Männer und 10 % der Frauen sind der Meinung, dass es vorzuziehen ist, dass der Mann außer Haus erfolgreich ist, während sich die Frau um die Familie kümmert. Dass eine Frau berufstätig sein muss, um glücklich zu sein, findet immerhin fast ein Viertel (24 %) der Frauen, aber nur 15 % der Männer. Am seltensten stimmen Frauen (6 %) der Behauptung zu, dass Frauen, die sich zuhause um Kinder kümmern glücklicher sind als erwerbstätige Frauen. Dem stimmt fast jeder zehnte Mann (9 %) zu. 15 % der Männer finden, dass eine Frau mit Familie keine Zeit für eine Berufstätigkeit außer Haus hat. Von den Frauen teilen 9 % diese Meinung. Auf relativ große Zustimmung bei beiden Geschlechtern stoßen die Aussagen, dass beide Partner zum Haushaltseinkommen beitragen sollten (Männer 58 %, Frauen 63 %), dass Männer ihren Beruf unterbrechen um als Hausmann zu Hause zu bleiben (Männer 58 %, Frauen 62 %), damit ihre Partnerinnen im Job weiterkommen und dass die Stellung der Hausfrau aufgewertet werden sollte (Männer 75 %, Frauen 74 %). Zusammenfassend ist hier festzuhalten, dass durchwegs weniger Frauen traditionellen Rollenzuschreibungen zustimmen als Männer. Das wiederum bedeutet, dass viele Männer Einstellungen zur Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern vertreten, die sich nicht mit den Beurteilungen durch die Frauen decken.

## Abbildung 6a: Einstellungen zur Rolle der Frau

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zur Rolle der Frau zustimmen:

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



*Frauen stimmen traditionellen Denkweisen und Rollenzuschreibungen deutlich seltener zu als Männer.*

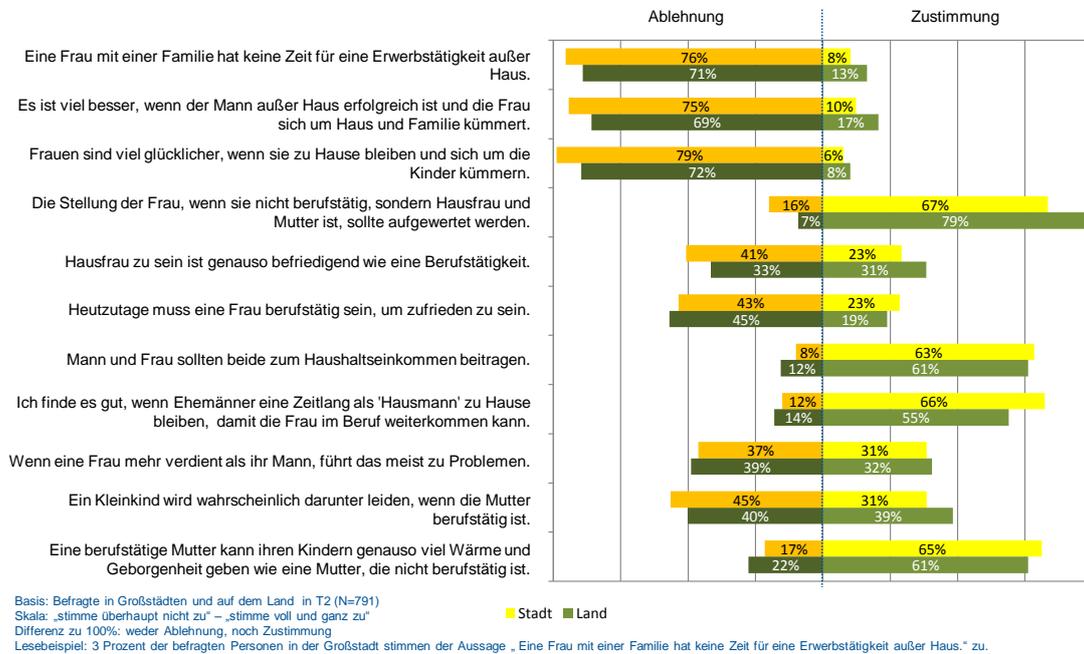
## **Exkurs: Unterschiede zwischen Stadt und Land**

In einem Flächenstaat wie Bayern ist es notwendig, bei der Befragung nach Einstellungen und Werthaltungen in der Bevölkerung auch die Unterschiede zwischen Stadt und Land mit einzubeziehen. Neben Alter, Geschlecht, Familienstand und Bildung war deshalb auch das Wohnumfeld von Interesse. Was die Einstellungen zur Chancengleichheit angeht, war das Antwortverhalten der Befragten aus dem ländlichen Raum häufig dem der großstädtischen Bevölkerung sehr ähnlich. Große Übereinstimmungen gab es beispielsweise bei den Aussagen zur Gleichberechtigung. So fand die Aussage „Mann und Frau sollten beide zum Haushaltseinkommen beitragen“ die Zustimmung von 63 % der Großstädter und 61 % der Landbevölkerung. Zum Teil deutliche und vor allem durchgängige Unterschiede gibt es hingegen bei der Einstellung zu Rollenverständnis und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die Befragten auf dem Land stimmten traditionellen Aussagen häufiger zu als die Befragten aus der Großstadt. So wird es auf dem Land (55 %) deutlich seltener positiv eingeschätzt als in der Stadt (66 %), wenn auch Männer zugunsten der Familie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Deutlich häufiger stimmt hingegen die Landbevölkerung (79 %) als die Stadtbevölkerung (67 %) der Aussage zu, dass die Stellung der Hausfrau aufgewertet werden müsse. Auch sind auf dem Land mehr Menschen (39 %) als in der Stadt (31 %) der Meinung, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit seiner Mutter leidet. Schließlich findet das traditionelle Familienbild, bei dem der Mann außer Haus erfolgreich ist, während die Frau sich um Haushalt und Familie kümmert, auf dem Land (17 %) häufiger Zustimmung als in der Stadt (10 %).

## Abbildung 6b: Einstellungen zur Rolle der Frau (nach Stadt/Land)

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zur Rolle der Frau zustimmen:

Anteil der Befragten in Großstädten bzw. auf dem Land, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



### Fazit: Arbeits- und Lebenswelt sind von tatsächlicher Chancengleichheit noch weit entfernt

Zunächst lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Frauen, was Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen angeht, noch große Defizite sehen. Nur jede zehnte Frau ist mit der derzeitigen Rollenverteilung einverstanden und über die Hälfte der Frauen ist der Meinung, dass Gleichberechtigung bisher nur auf dem Papier besteht. Auch sind Frauen weniger in traditionellen Mustern und Denkweisen verhaftet als Männer. Sie stimmen Aussagen zur klassischen Rollenverteilung seltener zu und sehen einen größeren Veränderungsbedarf. Um Chancengleichheit zu erreichen, befürworten sie auch ein aktives Eingreifen des Staates, z. B. durch die Einführung von festen Frauenquoten oder Zielvorgaben. Männer hingegen sind mit dem Status Quo deutlich zufriedener als Frauen. Zwar sehen drei Viertel von ihnen, dass die aktuellen Rollenverteilung verbesserungsbedürftig ist, doch sind immerhin zwei Drittel bereits der Meinung, dass Gleichberechtigung nicht nur auf dem Papier, sondern tatsächlich erreicht ist. Staatliche Interventionen lehnen sie mehrheitlich ab, für eine Frauenquote ist beispielsweise nur ein Viertel von ihnen.

Aus der Befragung geht jedoch hervor, dass Frauen sich im Privatleben nach wie vor in traditionellen Rollen und Arbeitsteilungsmustern wiederfinden. Sie übernehmen nach wie vor den Hauptteil der Familien- und Hausarbeit und treten dafür auch beruflich kürzer. Damit

halten sie ihren Partnern den Rücken frei, so dass diese uneingeschränkt ihren beruflichen Ambitionen nachgehen können. Männer nehmen diese Angebote offensichtlich gerne an und gehen auch seltener als Frauen davon aus, dass sich die Situation in Zukunft grundlegend wandeln wird. Zwar wünschen sich die befragten Frauen Veränderungen und Verbesserungen im Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und auch eine Veränderung der traditionellen familiären Arbeitsteilung, doch scheinen sie gleichzeitig auch Bedenken zu haben, was deren tatsächliche Umsetzung angeht. So stimmen Frauen häufiger der Aussage zu, dass ein Elternteil auf berufliche Ambitionen verzichten muss, solange die Kinder klein sind als der Aussage, dass beide Partner sich die Kindererziehung teilen und beruflich kürzertreten sollten. Zudem rechnen Frauen sogar häufiger als Männer damit, dass es zu Problemen führt, wenn die Frau in einer Partnerschaft mehr verdient als der Mann.

Nun stellt sich zum einen an dieser Stelle die Frage nach den Gründen dafür, dass Wunsch und Realität bezüglich der Ausgestaltung von Geschlechterrollen und familiärer Arbeitsteilung zum Teil weit auseinanderliegen und zum anderen, wie Politik und Wirtschaft auf diese Ergebnisse reagieren sollen. Entspricht es womöglich, trotz immer wieder geäußerten Verbesserungswünschen, dem Bedürfnis von Männern und Frauen in Bayern, die bestehenden Geschlechterverhältnisse beizubehalten? Oder müssen sich zunächst die Rahmenbedingungen ändern, damit die Bevölkerung auch konkrete Möglichkeiten sieht, ihre persönlichen Vorstellungen und Wünsche in die Tat umzusetzen? Sind Männer und Frauen in Bayern überhaupt der Meinung, dass sie durch Veränderungen einen persönlichen Zugewinn an Chancen und Zufriedenheit erzielen? Die aktuelle Gleichstellungspolitik scheint selbst noch keine Antwort auf die Frage gefunden zu haben, denn im ersten Gleichstellungsbericht<sup>15</sup> wird der Bundesregierung attestiert, dass es der deutschen Gleichstellungspolitik an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und dass die nicht vorhandene Konsistenz dazu führt, dass widersprüchliche Anreize für unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden. Die Schwierigkeit besteht zweifellos darin, das Vertrauen jener Menschen zu schützen, die ihr Leben nach rechtlich und gesellschaftlich etablierten Rollenmodellen leben und gelebt haben und gleichzeitig jene zu unterstützen, die Veränderungen und Anpassungen an die aktuellen Bedürfnisse für notwendig halten.

Das bedeutet, dass Männer und Frauen in Zukunft verstärkt tatsächliche, also im Alltag verankerte und erfahrbare Wahlmöglichkeiten benötigen, da die bisher formalen, durch Gesetze und finanzielle Maßnahmen garantierten Regelungen zur Gleichstellung offensichtlich nicht ausreichen, dass Menschen ihr Leben mit gleichen Chancen ausgestalten können. Dies spiegelt zumindest die Wahrnehmung der in dieser Untersuchung befragten Personen wider. Dabei muss die Politik darauf achten, widersprüchliche Anreize zu verhindern und bei Maßnahmen nicht nur auf die rechtliche Sicherheit, sondern auch auf die gesellschaftliche Akzeptanz hinwirken. Neue Modelle werden vermutlich erst dann tatsächlich von vielen Menschen angenommen und gelebt, wenn die daraus entstehenden Rollen von Männern und Frauen mit einer veränderten, geschlechtsunspezifischen Arbeitsteilung im Bezug auf Erwerbs- und Fürsorgearbeit auch in der Gesellschaft anerkannt und wertgeschätzt werden.

### **3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Zukunft sind eng damit verbunden, wie es künftig gelingen wird, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren. Dabei ist eine gute Work-Life-Balance eine entscheidende Voraussetzung für zufriedene Familien und leistungsfähige und motivierte Arbeitskräfte. Erklärtes Ziel der Familienpolitik in Deutschland und Bayern ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Familienleben bestmöglich verwirklichen lässt. Junge Menschen sollen sich in ihrer Entscheidung für Kinder und Familie von der Politik unterstützt sehen:

„Familie soll so gelebt werden, wie es den Vorstellungen und Möglichkeiten der Partner entspricht. Junge Mütter und Väter sollen sich frei entscheiden können, auf welche Weise sie Familie und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren. Um ihren Aufgaben nachkommen zu können, brauchen Familien zeitlichen und finanziellen Raum, aber auch passende Rahmenbedingungen. Die Rahmenbedingungen müssen sich den vielfältigen Lebensentwürfen von Familien anpassen – nicht umgekehrt.“<sup>16</sup>

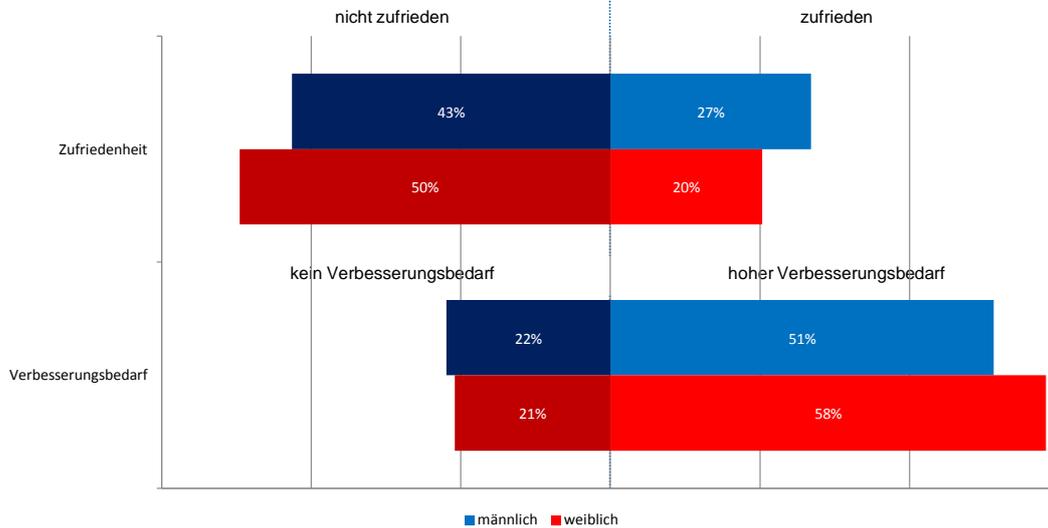
#### **Rahmenbedingungen für Familien zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

Ob und wie diese Anstrengungen von Seiten der Politik in der bayerischen Bevölkerung wahrgenommen werden, wurde auch in der Befragung untersucht. Gefragt nach den derzeitigen Rahmenbedingungen für eine Familiengründung zeigte sich nur eine Minderheit der Befragten aus den relevanten Altersgruppen von 25 bis 44 Jahren zufrieden. Nur 20 % der Frauen schätzten die aktuellen Rahmenbedingungen eher positiv ein sowie 26 % der Männer. Verbesserungsbedarf sehen hingegen 54 % der Frauen sowie 49 % der Männer zwischen 25 und 44 Jahren.

## Abbildung 7: Rahmenbedingungen für Familiengründung

Wie schätzen Sie die derzeitigen allgemeinen Rahmenbedingungen (gesellschaftlich, beruflich, privat) für eine Familiengründung ein?

Anteil der Befragten, die mit den Rahmenbedingungen zufrieden bzw. unzufrieden sind und einen Verbesserungsbedarf sehen bzw. nicht sehen.



Basis: Befragte in T1 in der Altersklasse 25-44 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1047)

Skala: „sehr unzufrieden“ – „sehr zufrieden“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung

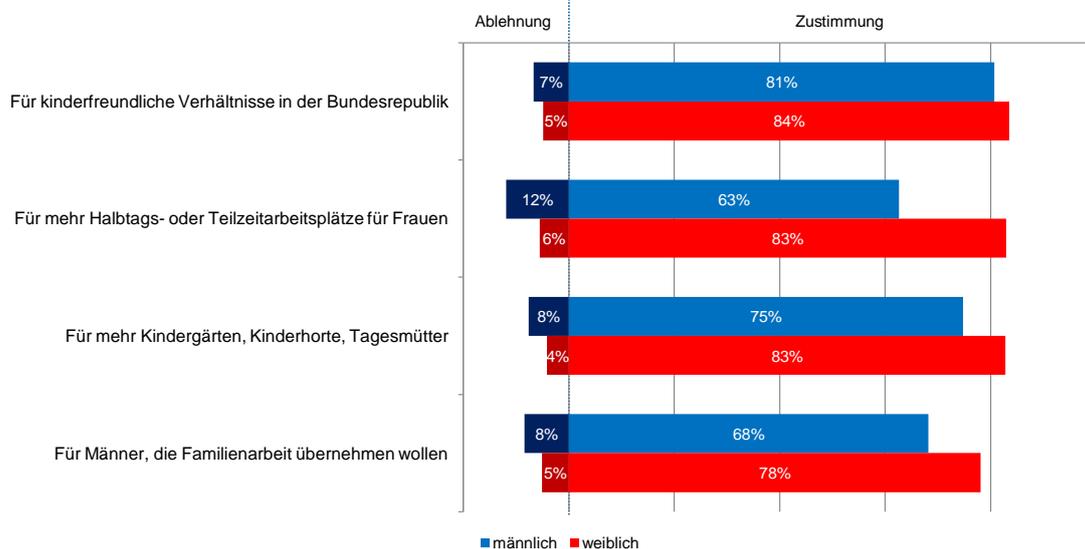
Lesbeispiel: 43 Prozent der befragten Männer sind mit den Rahmenbedingungen für eine Familiengründung unzufrieden und 51 Prozent der befragten Männer sehen einen hohen Verbesserungsbedarf.

Da also erheblicher Verbesserungsbedarf gesehen wird, stellt sich im Folgenden die Frage, von wem in welchen Bereichen und in welchem Umfang welche Art der Verbesserung erwartet wird. Gefragt wurde konkret danach, wofür mehr getan werden sollte, um die Rahmenbedingungen für Familien insgesamt zu verbessern. Bei den Frauen wurde nahezu gleich häufig genannt, dass künftig mehr für kinderfreundliche Verhältnisse in der Bundesrepublik (84 %), für Teilzeitarbeitsplätze für Mütter (83 %) und für Kinderbetreuungseinrichtungen (83 %) getan werden müsse, gefolgt von der immer noch sehr häufigen Zustimmung (78 %) zur Aussage, dass auch für Väter die Teilhabe an der Familienarbeit erleichtert werden solle. Auch bei den Männern erhält die Forderung nach kinderfreundlicheren Verhältnissen die größte Zustimmung (81 %), gefolgt von mehr Kinderbetreuungseinrichtungen (75 %). Auffällig ist hier, dass Männer sich offensichtlich stärker als bisher an der Familienarbeit beteiligen wollen, denn auch die Forderung nach einer besseren Teilhabemöglichkeit für Männer an Familienarbeit findet bei 68 % der männlichen Befragten Zustimmung.

## Abbildung 8: Handlungsbedarf Familienfreundlichkeit

Dafür sollte künftig sehr viel mehr getan werden:

Anteil der Befragten, die zustimmen bzw. ablehnen, dass in dem jeweiligen Bereich mehr getan werden sollte.



Basis: Befragte in T1 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=2062)

Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung

Lesbeispiel: 81 Prozent der befragten Männer stimmen der Aussage zu, dass „Für kinderfreundliche Verhältnisse in der Bundesrepublik“ viel mehr getan werden sollte.

*Die meisten Befragten sehen großen Verbesserungsbedarf darin, kinderfreundlichere Verhältnisse in der Bundesrepublik zu schaffen.*

Nachdem also zunächst herausgefunden wurde, wofür mehr getan werden sollte, stellte sich als nächstes die Frage, wer in welchem Maße zu diesen Veränderungen beitragen soll. Gefragt wurde nach dem Beitrag, den jeder Einzelne leisten kann sowie was die Familien leisten können und schließlich, was von Wirtschaft und Politik erwartet wird. Nur 11 % der Frauen und 15 % der Männer sind bereits zufrieden mit dem, was der Staat in diesem Bereich bisher erbringt. Demgegenüber sind 77 % der Frauen und 65 % der Männer der Meinung, dass noch erhebliche Defizite bestehen. Wie stark die Verbesserung sein soll, zeigt der Index für die Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand. Ist dieser negativ, ist der aktuelle Einsatz (Ist) geringer als der gewünschte Einsatz (Soll). Der Index für die Differenz zwischen dem, was der Staat bisher leistet und dem, was er nach Ansicht der Befragten leisten sollte, beträgt bei Frauen -1,4 und bei Männern -1,1 – hier wird also der größte Verbesserungsbedarf wahrgenommen. Doch auch mit dem Einsatz der Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf herrscht noch große Unzufriedenheit. Während lediglich 19 % der Frauen und 23 % der Männer der Meinung sind, dass Unternehmen bereits einen ausreichenden Beitrag leisten, sollten sie künftig laut 79 % der Frauen und 69 % der Männer mehr tun. Der Index für die Differenz beträgt hier -1,3 bei den Frauen und -1,0 bei den Männern.

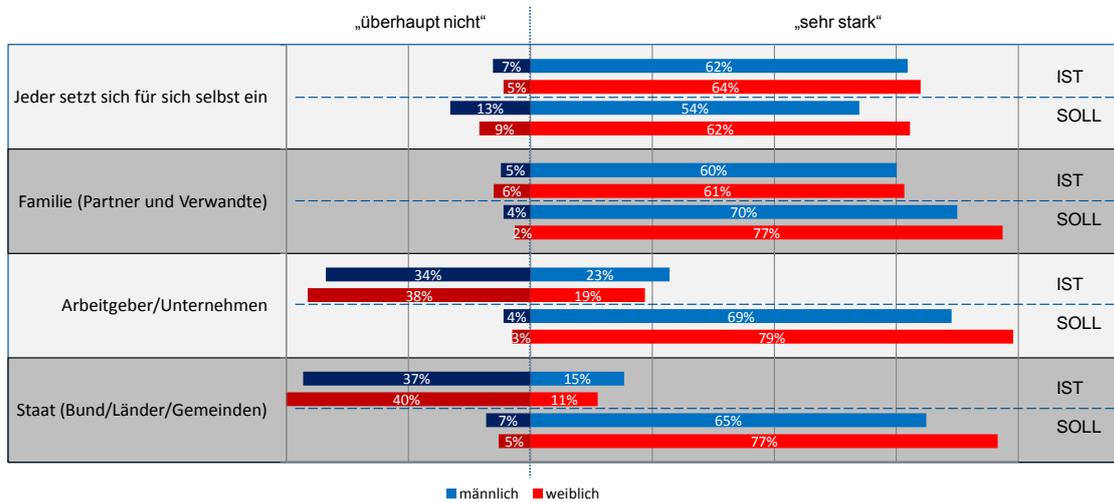
Es fällt jedoch auf, dass bei der Frage nach der persönlichen Situation am eigenen Arbeitsplatz die Bewertung positiver ausfällt als bei der allgemeinen Einschätzung. Befragt nach dem Verbesserungsbedarf im eigenen Unternehmen sehen nur 34 % der Frauen und 30 % der Männer eine Notwendigkeit. Auch bei Serviceangeboten von Arbeitgebern für Arbeitnehmer mit Familie wie das Angebot oder die Vermittlung von Betreuungsplätzen für Kinder sehen nur 39 % der Frauen und 42 % der Männer Verbesserungsbedarf. Die pauschale Forderung, Unternehmen müssten mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun, bezieht sich also offensichtlich nicht bei allen Befragten auf den eigenen Arbeitgeber.

Betrachtet man nun die individuelle Ebene, sind 62 % der befragten Frauen und 54 % der Männer der Meinung, dass jeder selbst einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten sollte. Dies deckt sich in etwa mit dem Anteil derer, die der Meinung sind, dass jeder selbst heute bereits einen ausreichenden Beitrag leistet. Zudem ist der Index hier positiv, das heißt es wird kein Verbesserungsbedarf gesehen hinsichtlich der Ausprägung des Einsatzes für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Familie selbst sollte nach Meinung von 77 % der Frauen und 70 % der Männer einen entsprechenden Beitrag leisten, bisher tut sie das nur laut 61 % der Frauen und 60 % der Männer. Der tatsächliche Verbesserungsbedarf, also die Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand beträgt hier -0,4 bei den Frauen und -0,2 bei den Männern und ist damit deutlich geringer, als bei den Anforderungen an Staat und Unternehmen.

Zahlreiche und umfangreiche politische Maßnahmen zeugen davon, dass die Politik auf Bundes- und Landesebene bemüht ist, den Ansprüchen und Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden. Sowohl von rechtlicher Seite als auch durch infrastrukturelle Maßnahmen insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung und durch monetäre Transferleistungen werden in der Bundesrepublik massive politische Anstrengungen unternommen, um Familien zu unterstützen. Doch möglicherweise kommen diese Bemühungen nicht in ausreichendem Maße bei der Bevölkerung an, denn die Befragten sehen noch erhebliche Defizite und entsprechenden Handlungsbedarf auf Seiten des Staates, um die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

### Abbildung 9a: Bewertung des Einsatzes für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

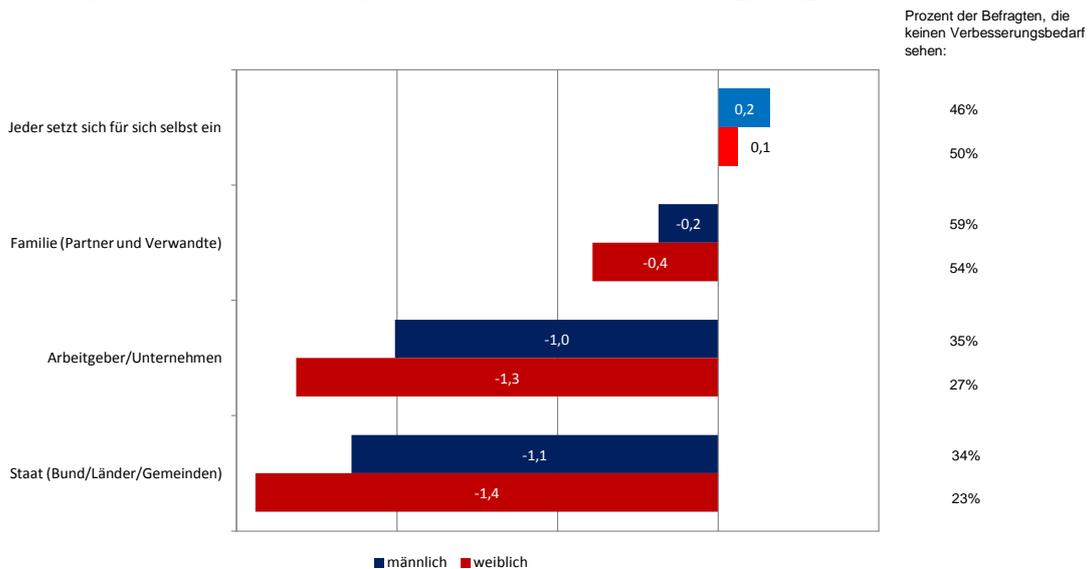
Wie stark setzen sich die folgenden Einrichtungen/Personen Ihrer Einschätzung nach für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und wie stark sollte der Einsatz sein?



Basis: Befragte in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)  
 Skala: „überhaupt nicht“ – „sehr stark“  
 Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung  
 Lesebeispiel: 62 Prozent der befragten Männer stimmen zu, dass sich jeder selbst um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmert, jedoch halten nur 54 Prozent der befragten Männer dies für wünschenswert.

### Abbildung 9b: Bewertung des Einsatzes für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie stark setzen sich die folgenden Einrichtungen/Personen Ihrer Einschätzung nach für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und wie stark sollte der Einsatz sein?



Basis: Befragte in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)  
 Skala: „überhaupt nicht“ – „sehr stark“  
 Lesebeispiel: Die durchschnittliche Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand bei der Aussage „Jeder setzt sich für sich selbst ein“ beträgt bei Frauen 0,1. Negative Werte bedeuten ein Defizit, d.h. der Wert des derzeitigen wahrgenommenen Ist-Zustands liegt unter dem Wert des Soll-Zustands (maximale Differenz: +/- 4 Punkte). Bei insgesamt 50 Prozent der Frauen bestand keine Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand.

## **Hintergrund: Familienpolitische Maßnahmen in Deutschland**

### **Ausbau der Kinderbetreuung**

Dem Ausbau der Kinderbetreuung wird von Bund, Ländern und Kommunen ein großer Stellenwert beigemessen. Laut Bundesfamilienministerium gehören eine „gute Kinderbetreuung und frühe Förderung für alle Kinder ... zu den wichtigsten Zukunftsaufgaben in Deutschland.“<sup>17</sup> Bis zum Jahr 2013 soll es bundesweit im Durchschnitt für jedes dritte Kind unter drei Jahren einen Betreuungsplatz geben. Zeitgleich tritt der Rechtsanspruch in Kraft, der jedem Kind mit Vollendung des ersten Lebensjahres das Recht auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder in der Tagespflege garantieren soll. Ein Drittel der Betreuungsplätze für unter Dreijährige soll in der Tagespflege entstehen. Damit soll auch dem Wunsch nach Tagesmüttern nachgekommen werden. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz besteht in Deutschland bereits seit 1996 für Kinder ab dem vierten Lebensjahr. 2011 besuchten 92 % der Kinder zwischen drei und sechs Jahren in Bayern einen Kindergarten. Knapp 21 % der Kinder unter drei Jahren wurden 2011 in einer Kindertagespflege betreut.<sup>18</sup>

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Familien sind in Deutschland umfangreich ausgestaltet. Sie reichen von vorgeschriebenen Zeiten der Arbeitsunterbrechung für werdende Mütter über den Kündigungsschutz und Anrechte auf Erwerbsunterbrechung und Teilzeitarbeit, bis hin zu Ansprüchen auf Kinderbetreuungseinrichtungen. Bis auf die Regelungen für den Mutterschutz, die ausschließlich Mütter betreffen und deren gesundheitlichem Schutz unmittelbar vor und nach der Geburt eines Kindes dienen, haben Väter in Deutschland die gleichen Rechte wie Mütter, was die Möglichkeiten zur Übernahme von Familienarbeit angeht. So haben beide Elternteile Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung ihres Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres sowie das Recht, im Anschluss an die Erziehungszeit ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren.

### **Monetäre Transferleistungen**

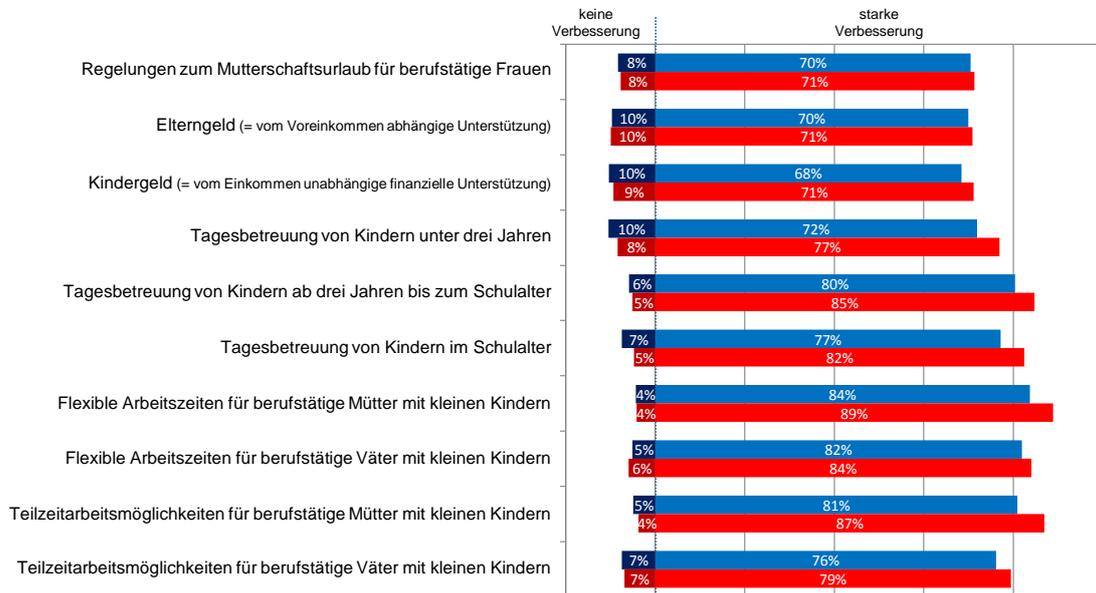
Den Hauptanteil der familienpolitischen Leistungen in Deutschland machen Barleistungen aus, während andere Länder beispielsweise mehr Geld für Infrastruktur ausgeben. Zu diesen monetären Transferleistungen zählen je nach Bilanzierungsmodell Kindergeld, Elterngeld, Landeserziehungsgeld (in einigen Ländern, darunter Bayern), Kinderzuschlag im Öffentlichen Dienst, Bauförderung und Wohngeld.

Doch wie nimmt die Bevölkerung die Anstrengungen in der Familienpolitik mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahr, und entsprechen sie den Erwartungen, die Familien an die Politik richten? Die Politik ist bemüht, den Familien durch gezielte Maßnahmen Zeit, Geld und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.<sup>19</sup> Die Ergebnisse der Studie weisen auf eine besondere Bedeutung des Faktors Zeit hin. Den höchsten Anteil an Zustimmung (Frauen 89 %, Männer 84 %) aller Maßnahmen erhält die flexible Arbeitszeit für Mütter, dicht gefolgt von der flexiblen Arbeitszeit für Väter (Frauen 84 %, Männer 82 %). Teilzeitmöglichkeiten für Mütter werden ebenfalls von einem großen Anteil der Befragten (Frauen 87 %, Männer 81 %) als sehr wichtig eingestuft, Teilzeitmöglichkeiten für Väter liegen nur wenige Prozentpunkte dahinter (Frauen 79 %, Männer 76 %). Neben der zeitlichen Flexibilität werden Betreuungsangebote für Kinder aller Altersklassen als wichtige Maßnahmen betrachtet, angefangen von Krippen (Frauen 77 %, Männer 72 %), über Kindergärten (Frauen 85 %, Männer 80 %) bis hin zu Horten und Ganztageschulen (Frauen 82 %, Männer 77 %). Zwar ebenfalls als wichtig, jedoch mit weniger Zustimmung als zu Zeit und Infrastruktur bewertet folgen die monetären Transferleistungen wie Kinder- (Frauen 71 %, Männer 68 %) oder Elterngeld (Männer 70 %, Frauen 71 %).

**Abbildung 10: Bewertung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Wie sehr verbessert diese Maßnahme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Anteil der Befragten, die zustimmen bzw. ablehnen, dass die jeweiligen Maßnahme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.



Basis: Befragte in T1 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=2062)

Skala: „überhaupt nicht“ – „sehr stark“

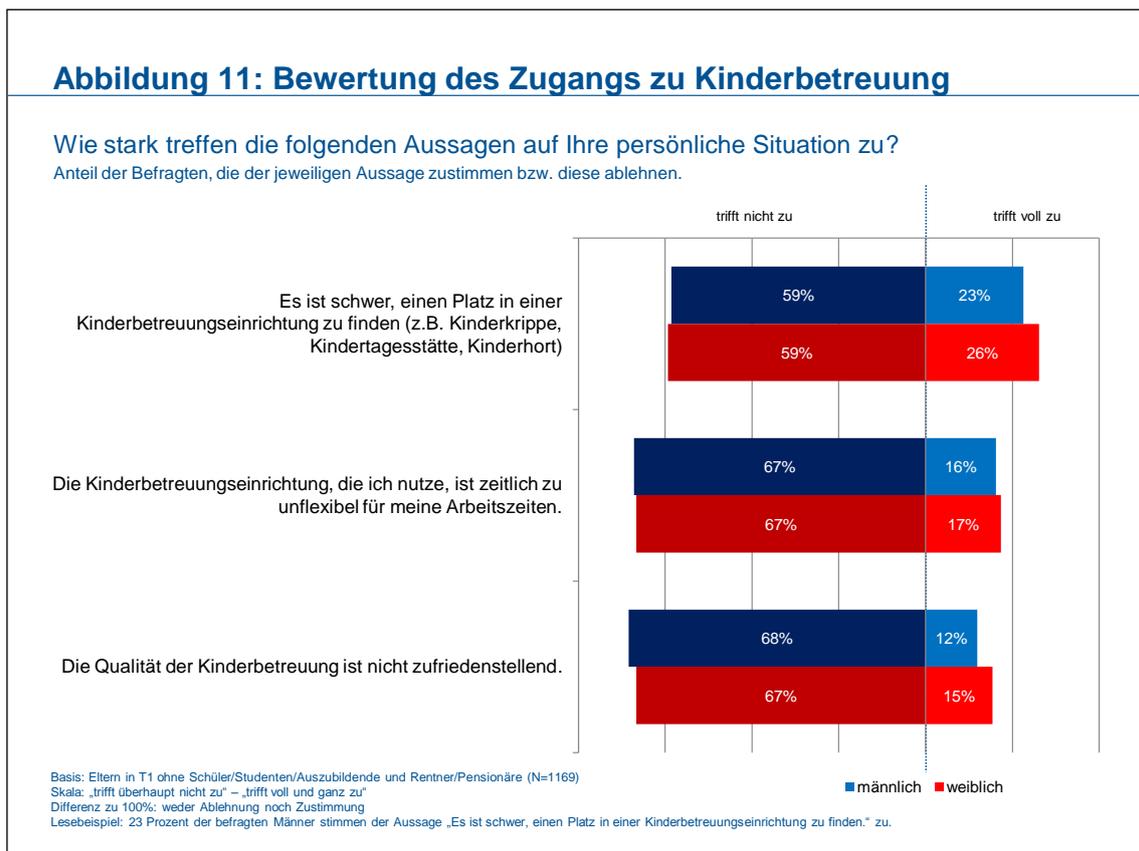
Differenz zu 100%: weder Ablehnung, noch Zustimmung

Lesebeispiel: 70 Prozent der befragten Männer stimmen der Aussage zu, dass „Regelungen zum Mutterschaftsurlaub [...]“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

*Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, ist der Wunsch nach zeitlicher Anpassungsfähigkeit am größten: Flexible Arbeitszeiten werden von den meisten Befragten als wirksamste Maßnahme angesehen, gefolgt von Teilzeitarbeitsplätzen.*

## Persönliche Erfahrungen mit Kinderbetreuung

83 % aller Befragten haben angegeben, dass für Kinderbetreuungseinrichtungen noch mehr getan werden muss. Betrachtet man hingegen lediglich die Eltern unter den Befragten, so zeigt sich die Mehrheit dieser Teilgruppe, die mit der Thematik unmittelbar konfrontiert ist oder war, mit dem Zugang zur Kinderbetreuung und deren Qualität zufrieden. Über zwei Drittel (67 %) der befragten Frauen und Männer mit Kindern finden, dass die Qualität der Kinderbetreuung zufriedenstellend ist. Ebenso viele Mütter (68 %) und Väter (67 %) sind zudem der Meinung, dass die zeitliche Flexibilität der von ihnen genutzten Kinderbetreuungseinrichtung ausreichend ist. Und auch den Zugang zu Kinderbetreuung halten immerhin noch 59 % der Mütter und Väter für ausreichend. Wie auch bereits bei der Frage nach Erfahrungen und Verbesserungsbedarf am eigenen Arbeitsplatz stufen die Befragten auch Maßnahmen zu Kinderbetreuung positiver ein, wenn sie nach ihrer persönlichen Situation gefragt werden, als bei der Einschätzung der allgemeinen Lage.



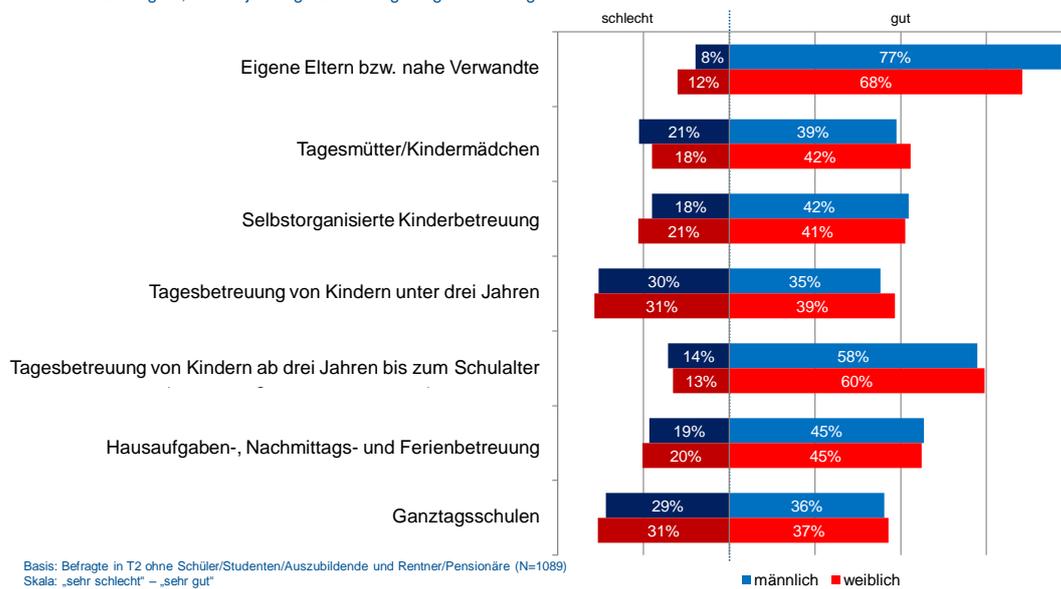
*Die persönliche Situation wird meist positiver eingeschätzt als die allgemeine Lage.*

Gefragt, welche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder am besten sind, spricht sich die Mehrheit der Befragten (Männer 77 %, Frauen 68 %) für die Eltern oder auch nahe Verwandte aus. Betreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige außerhalb der eigenen Familie wird hingegen relativ wenig Vertrauen entgegengebracht. Weniger als die Hälfte der Befragten halten Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für eine qualitativ hochwertige Betreuung, wobei bei Männern (35 %) die Zustimmungsrate sogar noch etwas geringer ist als bei Frauen (39 %). Selbst Tagesmütter und Kindermädchen finden nur die Zustimmung von 39 % der Frauen und 42 % der Männer. Lediglich der Kindergarten genießt bei der Mehrheit der Befragten (Männer 58 %, Frauen 60 %) relativ hohes Ansehen. Skeptisch ist man auch gegenüber ganztägiger Betreuung von Schulkindern, denn sowohl Horte (45 % Männer und Frauen) als auch Ganztageschulen (Männer 36 %, Frauen 37 %) werden von weniger als der Hälfte der Befragten als gute Form der Kinderbetreuung eingeschätzt. Betrachtet man alle Betreuungsmöglichkeiten im Vergleich, schneiden Krippen und Ganztageschulen am schlechtesten ab, während der Kindergarten von allen Betreuungseinrichtungen am häufigsten als gute Möglichkeit der Kinderbetreuung angesehen wird, wenn auch immer noch deutlich seltener als die eigene Familie.

## Abbildung 12: Bewertung der Qualität von Kinderbetreuung

Bitte schätzen Sie ein, wie gut die folgenden Betreuungsmöglichkeiten Ihrer Meinung nach für Kinder sind.

Anteil der Befragten, die die jeweilige Betreuungsmöglichkeit als gut bzw. schlecht für Kinder bewerten.



*Die familiäre Kinderbetreuung wird von den meisten Befragten als sehr gut betrachtet. Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der Familie für unter Dreijährige sowie Ganztageschulen wird die größte Skepsis entgegengebracht.*

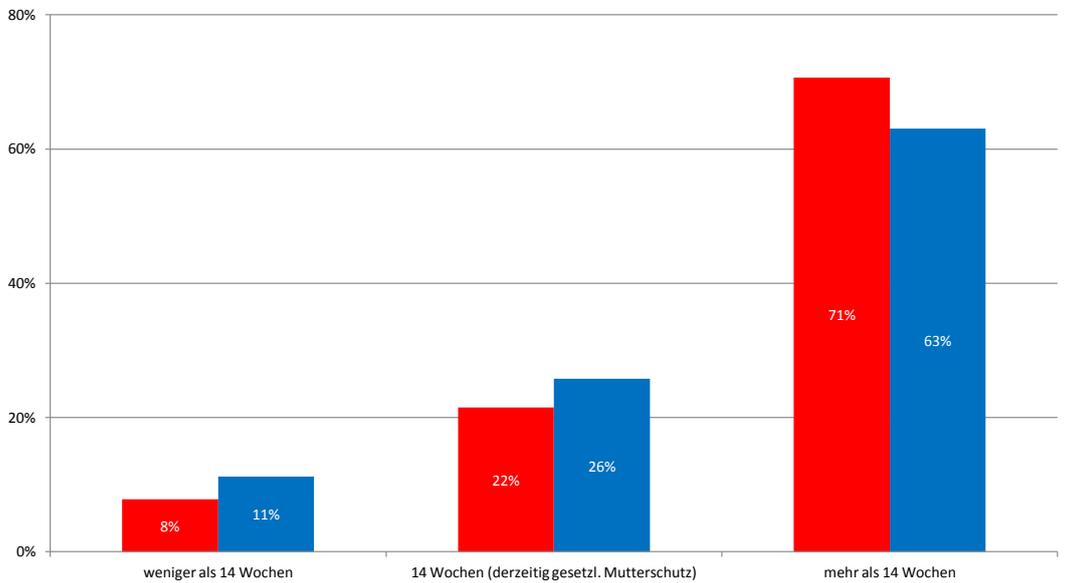
## Zeit für Familie und Beruf

Zu den familienpolitischen Maßnahmen gehören auch Regelungen, die Eltern rechtlich absichern und ihnen die Freiheit gewähren, für ihre Kinder und Familien da zu sein. Neben Geld und Infrastruktur stellt die Bereitstellung von Zeit die dritte Säule der deutschen Familienpolitik dar. Laut Bundesfamilienministerin Kristina Schröder ist Zeit „die Leitwährung unserer Familienpolitik. Eltern brauchen Zeit, um ihre Kinder ins Leben zu begleiten.“ Darüber hinaus geht die Politik davon aus: „Der Wunsch nach mehr Zeit für Familie rangiert weit vor dem Wunsch nach mehr Geld oder nach besserer Kinderbetreuung. Ob Familien zusammenhalten, ob Eltern und Kinder füreinander da sein können, ist in erster Linie eine Frage der Zeit.“<sup>20</sup>

Für die Zeit unmittelbar vor und nach der Geburt gelten im Rahmen des Mutterschutzes in Deutschland bestimmte Schutzfristen, in denen Frauen im Angestelltenverhältnis das Arbeiten untersagt ist. So sind sie in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung von der Arbeit freizustellen und dürfen nach der Entbindung für acht Wochen nicht beschäftigt werden. Diese Frist gilt auch, wenn die Frau ausdrücklich den Wunsch äußert arbeiten zu wollen. Nur Selbständige sind von dieser Regelung ausgeschlossen und dürfen bis unmittelbar vor und nach der Geburt ihrer Tätigkeit nachgehen. Die große Mehrheit der Befragten würde einen längeren Mutterschutz als die derzeit geltende Regelung von 14 Wochen bevorzugen, Frauen (71 %) häufiger als Männer (63 %). Nur circa ein Viertel der Befragten (22 % Frauen, 26 % Männer) ist mit dem aktuellen Zustand einverstanden. Die Dauer der Elternzeit hält jedoch die Mehrheit der Untersuchungsteilnehmer für angemessen. Fast zwei Drittel der Frauen (64 %) und über die Hälfte der Männer (54 %) sind mit den zur Verfügung stehenden 36 Monaten einverstanden. 22 % der Frauen und 29 % der Männer würden hier eine längere Zeitspanne bevorzugen.

### Abbildung 13a: Bewertung der Dauer des Mutterschutzes

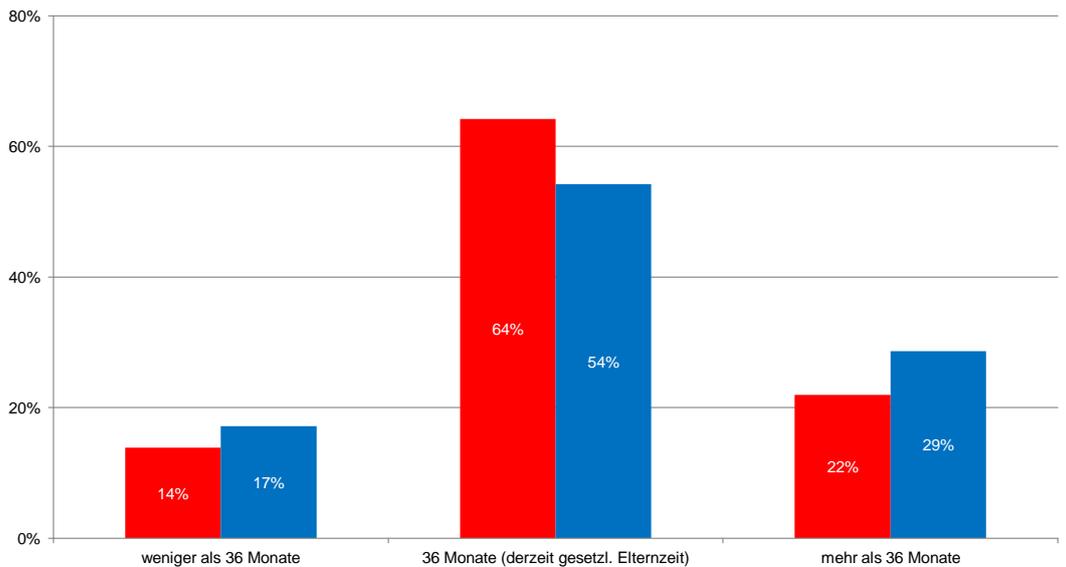
Wie viele Wochen Mutterschutz sind bzw. wären Ihrer persönlichen Meinung nach am besten?



Basis: Befragte in T1 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=2062)  
 Skala: Angabe der Dauer in Wochen  
 Die jeweiligen Antworten wurden den drei Größenklassen zugeordnet.  
 Lesebeispiel: 8 Prozent der befragten Frauen haben eine gewünschte Dauer des Mutterschutz von weniger als 14 Wochen angegeben.

### Abbildung 13b: Bewertung der Dauer der Elternzeit

Wie viele Monate Elternzeit sind bzw. wären Ihrer persönlichen Meinung nach am besten?



Basis: Befragte in T1 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=2062)  
 Skala: Angabe der Dauer in Monaten  
 Die jeweiligen Antworten wurden den drei Größenklassen zugeordnet.  
 Lesebeispiel: 14 Prozent der befragten Frauen haben eine gewünschte Dauer der Elternzeit von weniger als 36 Monaten angegeben.

## Hintergrund: Mutterschutz und Elternzeit

### Mutterschutz

Im internationalen Vergleich gibt Deutschland mit 14 Wochen eine relativ kurze Mutterschutzzeit vor. In Österreich und Frankreich sind es beispielsweise 16 Wochen, in Kanada sogar 17 Wochen. Doch haben diese Länder in der Folge auf den Mutterschutz meist kürzere Elternzeiten als dies in Deutschland der Fall ist. In Österreich sind es 24 Monate, in Kanada 8,5 Monate und nur in Frankreich sind es ebenfalls 36 Monate wie in Deutschland.<sup>21</sup> Die Elternzeit hat gegenüber dem Mutterschutz den Vorteil, dass sie von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden kann. Der Mutterschutz hingegen nimmt ausschließlich Frauen in die Pflicht, nach der Geburt zuhause zu bleiben und kann somit gerade bei jungen Frauen zu beruflichen Nachteilen führen.

### Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

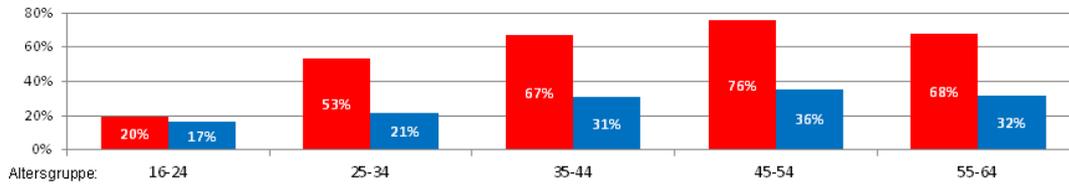
## Erwerbsunterbrechungen

Allein aufgrund der Mutterschutzzeiten ist es also in Deutschland geradezu unmöglich für Frauen im Angestelltenverhältnis, ihren Beruf bei der Geburt von Kindern nicht vorübergehend aufzugeben. Somit war es zu erwarten, dass die Anzahl der Frauen, die in der Untersuchung angaben, ihre Erwerbstätigkeit einmal oder mehrmals unterbrochen zu haben, deutlich höher ist als die der Männer. Insgesamt haben 63 % der Frauen und 30 % der Männer angegeben schon einmal im Beruf pausiert zu haben. Bei den 35- bis 64-jährigen Frauen sind es sogar mehr als zwei Drittel, die auf mindestens eine Unterbrechung zurückblicken. Bei den Männern finden sich die meisten Befragten (36 %), die mindestens einmal unterbrochen hatten, in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. Am geringsten ist der Anteil bei Männern und Frauen erwartungsgemäß in der jüngsten Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen. Auch die Gründe für Erwerbsunterbrechungen sind bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich. Während bei den Frauen Kindererziehung mit großem Abstand der Hauptgrund (49 %) für eine Erwerbsunterbrechung ist, nennen Männer Anlässe wie Krankheit (12 %) und Arbeitslosigkeit (8 %) weitaus häufiger als Kindererziehung (6 %).

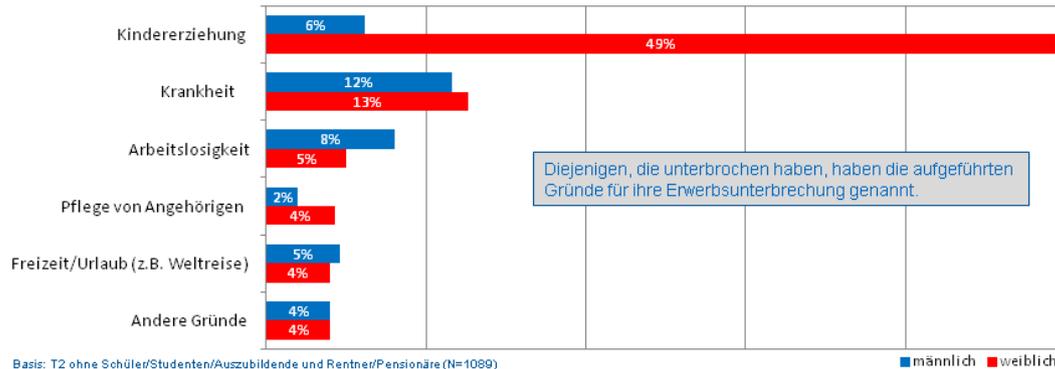
## Abbildung 14a: Bisherige Erwerbsunterbrechungen und Gründe dafür

### Haben Sie Ihre Erwerbstätigkeit je unterbrochen?

Anteil der Befragten je Altersgruppe, die ihre Erwerbstätigkeit je unterbrochen haben.



### Wenn ja, bitte geben Sie nachfolgend an aus welchen Gründen:\*



Diejenigen, die unterbrochen haben, haben die aufgeführten Gründe für ihre Erwerbsunterbrechung genannt.

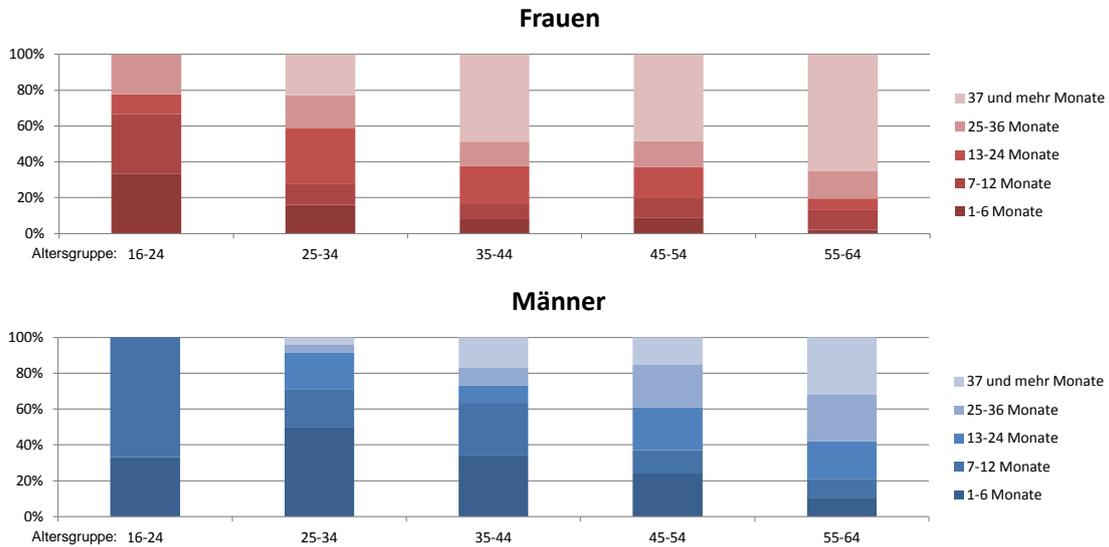
Basis: T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)  
 Differenz zu 100%: keine Erwerbsunterbrechung bzw. Grund nicht ausgewählt  
 Lesbeispiel: 20 Prozent der befragten Frauen in der Altersgruppe 16-24 Jahre haben bereits ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen. 6 Prozent der Männer, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, gaben die „Kindererziehung“ als Grund an.  
 \*Mehrfachnennungen möglich

Doch nicht nur das Vorhandensein von Erwerbsunterbrechungen als solche, sondern auch die Dauer der Unterbrechungen unterscheidet sich erheblich zwischen den Geschlechtern. Die Mehrheit der Frauen zwischen 35 und 64 Jahren, die unterbrochen hat, hat das länger als 37 Monate getan. Bei den jüngeren weiblichen Erwerbstätigen in der Altersgruppe von 25 bis 34 hat die größte Gruppe eine Unterbrechungsdauer von 13 bis 24 Monaten angegeben. Männer hingegen, wenn sie denn ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, tun dies deutlich kürzer als Frauen. In den Altersklassen zwischen 25 und 54 hat der größte Teil zwischen einem und sechs Monaten pausiert. In der jüngsten Altersgruppe (16 bis 25) war die Zeitspanne zwischen 7 und 12 Monaten die am häufigsten genannte und nur in der ältesten erwerbstätigen Altersgruppe (55 bis 64) waren es mehr als 37 Monate.

### Abbildung 14b: Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Frauen und Männern

Wenn ja, bitte geben Sie nachfolgend an, wie lange insgesamt (Gesamtdauer der Erwerbsunterbrechungen in Monaten) Sie Ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben.

Verteilung der unterschiedlichen Dauern der Erwerbsunterbrechungen in den jeweiligen Altersgruppen.



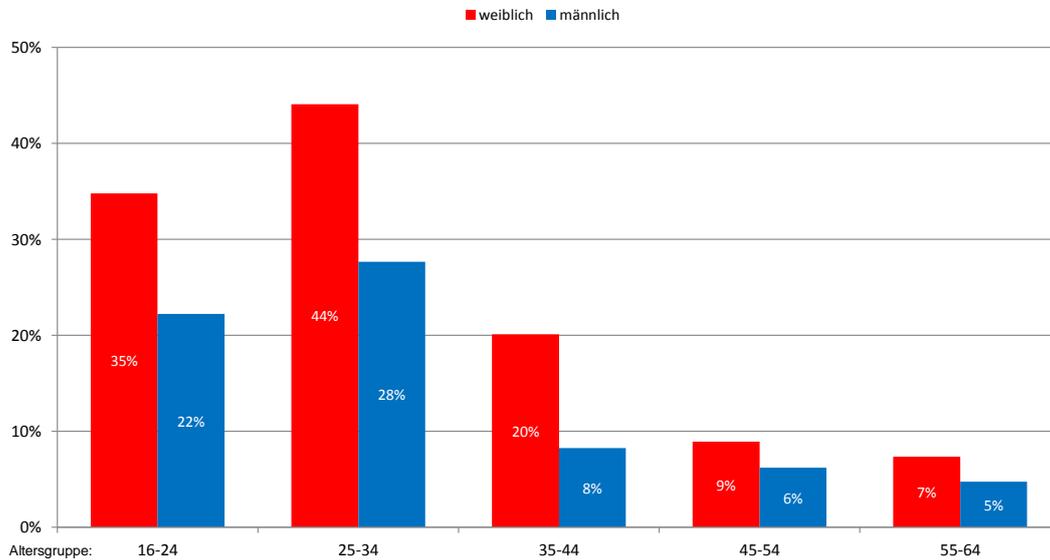
Basis: Befragte in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)  
 Skala: "1-6 Monate", "7-12 Monate", "13-24 Monate", "25-36 Monate", "37 und mehr Monate"

Interessant ist an dieser Stelle die in die Zukunft gerichtete Frage: „Haben Sie vor, Ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen?“ Zwar geben auch hier Frauen (26 %) doppelt so häufig wie Männer (13 %) an, dass sie vorhaben, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen. Die größte Zustimmung bei Frauen auf die oben genannte Frage findet man in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 44 %, also bei jenen Frauen, die sich kurz vor oder bereits in der Familienplanungsphase befinden. Ähnlich findet sich auch bei den Männern in dieser Altersgruppe die größte Zustimmung mit 28 %. Vergleicht man das mit dem Wert derjenigen, die bereits unterbrochen haben zeigt sich, dass Frauen in Zukunft seltener vorhaben ihren Beruf vorübergehend auszusetzen als es in der Vergangenheit der Fall war und dass es bei Männern genau umgedreht ist. Fraglich ist an dieser Stelle, ob lediglich der Wunsch in eine andere Richtung geht, im konkreten Fall dann aber dennoch weiterhin das bisher bewährte Modell gelebt wird oder ob Männer und Frauen künftig tatsächlich andere Modelle bevorzugen und auch leben werden, als dies die Generationen vor ihnen getan haben. Weiterhin ist interessant, dass über die Hälfte (51 %) der befragten Frauen berufliche Nachteile aufgrund einer Erwerbsunterbrechung befürchtet. Bei den Männern rechnen damit hingegen lediglich 39 %.

## Abbildung 15: Geplante Erwerbsunterbrechung

### Haben Sie vor, Ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen?

Anteil der Befragten je Altersgruppe, die planen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen.



Basis: Befragte in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1087) ohne Altersgruppe 65+ (N=2)  
Differenz zu 100%: keine geplante Erwerbsunterbrechung  
Lesebeispiel: 35 Prozent der befragten Frauen in der Altersgruppe 16-24 Jahre planen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen.

*Vorhandensein, Dauer und Gründe für Erwerbsunterbrechungen unterscheiden sich bei Männern und Frauen erheblich. In Zukunft haben jedoch weniger Frauen und mehr Männer vor, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, als es bisher der Fall ist.*

## Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken

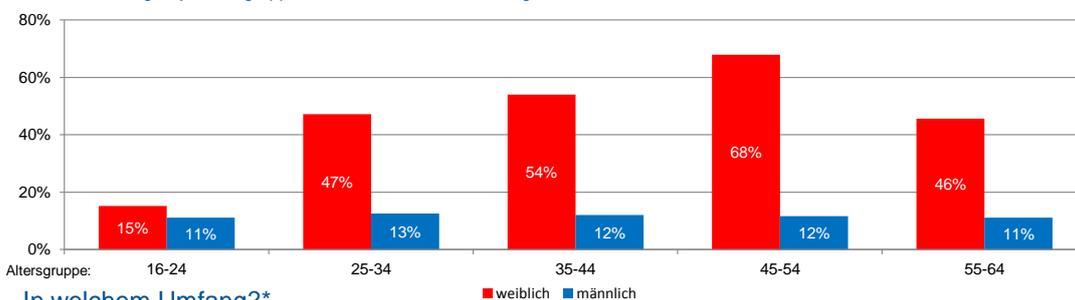
Teilzeitarbeit ist in Deutschland ein weit verbreitetes Modell, von dem insbesondere Arbeitnehmerinnen häufig Gebrauch machen. In Bayern lag 2010 der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen bei 46 %, der der Männer hingegen lediglich bei 7 %.<sup>22</sup> Europaweit nimmt Deutschland mit einer Teilzeitquote von 45 % unter den Frauen den zweiten Platz ein, hinter dem Spitzenreiter Niederlande, wo sie bei 75 % liegt. Allerdings sind die Niederlande auch das einzige Land in Europa, in dem die Teilzeitquote von Männern bei über einem Fünftel liegt.<sup>23</sup> In Deutschland und Bayern ist der Anteil von Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, beständig angestiegen. Zwar hat damit auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt zugenommen – seit 1991 um 16 % –, doch stieg im gleichen Zeitraum das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen nur um 4 %. Während heute also mehr Frauen erwerbstätig sind, arbeitet die einzelne Frau im Durchschnitt weniger als vor 20 Jahren.<sup>24</sup>

Auch im Rahmen der Untersuchung wurde in verschiedenen Zusammenhängen nach Teilzeitarbeit gefragt: Welchen Beitrag leistet Teilzeitarbeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Zeigt sich der Nutzen dabei für Männer und Frauen gleichermaßen? Wer will Teilzeit in welchem Umfang in Anspruch nehmen? Die Antworten der Befragten spiegeln die Zahlen des Statistischen Landesamtes<sup>25</sup> wider. Während bei den befragten Männern im erwerbsfähigen Alter die Teilzeiterfahrung relativ gering ist (11 %-13 %), ist sie bei Frauen insbesondere in den Altersgruppen 25-64 Jahre deutlich höher (47 %-68 %). Lediglich in der jüngsten Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen liegt sie bei Frauen (15 %) nur geringfügig über derjenigen der Männer (11 %). Auch beim Umfang der Teilzeit unterscheiden sich Männer und Frauen zum Teil deutlich. Zwar ist für beide Geschlechter – wenn sie denn Teilzeit arbeiten – das Modell einer Arbeitszeit von 50 % bis 74 % das gängigste. Doch arbeiten Männer (31 %) häufiger als Frauen (20 %) selbst in Teilzeit mit 75 % oder mehr der Arbeitszeit, reduzieren ihr Arbeitspensum also nur geringfügig. Frauen hingegen arbeiten häufiger als Männer weniger als ein Viertel der gesamten Arbeitszeit.

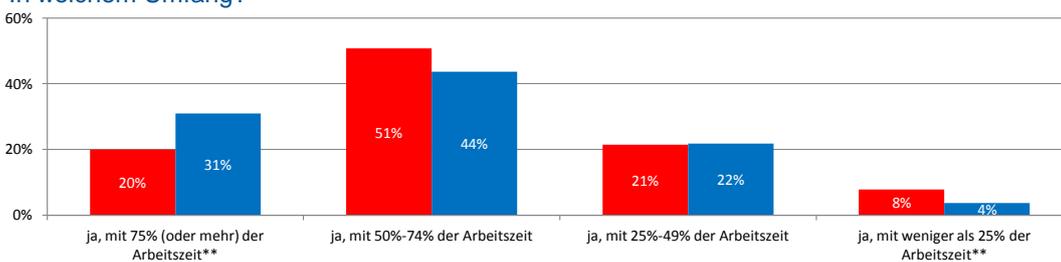
### Abbildung 16: Teilzeiterfahrung

#### Haben Sie schon einmal Teilzeit gearbeitet?

Anteil der Befragten je Altersgruppe, die schon einmal in Teilzeit gearbeitet haben.



#### In welchem Umfang?\*



Basis: Befragte in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=1089)

\* Befragte mit Teilzeiterfahrung in T2 ohne Schüler/Studenten/Auszubildende und Rentner/Pensionäre (N=384) ohne Altersgruppe 65+ (N=2); \*\*geringe Fallzahl

Skala: "nein", "ja, mit 75% (oder mehr) der Arbeitszeit", "ja, mit 50%-74% der Arbeitszeit", "ja, mit 25%-49% der Arbeitszeit", "ja, mit weniger als 25% der Arbeitszeit"

Differenz zu 100%: keine Teilzeiterfahrung

Lesbeispiel: 15 Prozent der befragten Frauen in der Altersgruppe 16-24 Jahre haben bereits in Teilzeit gearbeitet. 31 Prozent der Männer, die schon einmal in Teilzeit gearbeitet haben, gaben an, „mit 75 % (oder mehr) der Arbeitszeit“ gearbeitet zu haben.

In der Befragung wird Teilzeitarbeit von einer großen Mehrheit als ein wichtiger Schlüssel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen. Fast die Hälfte (48 %) der Frauen und fast ein Drittel (32 %) der Männer sind der Meinung, dass sie persönlich von einer solchen Möglichkeit profitieren würden. Tatsächlich in Teilzeit gearbeitet hat fast die Hälfte der befragten Frauen, bei den über 25-Jährigen sogar fast zwei Drittel. Bei den Männern hingegen hat nur gut jeder Zehnte in allen Altersklassen seine Arbeitszeit je reduziert.

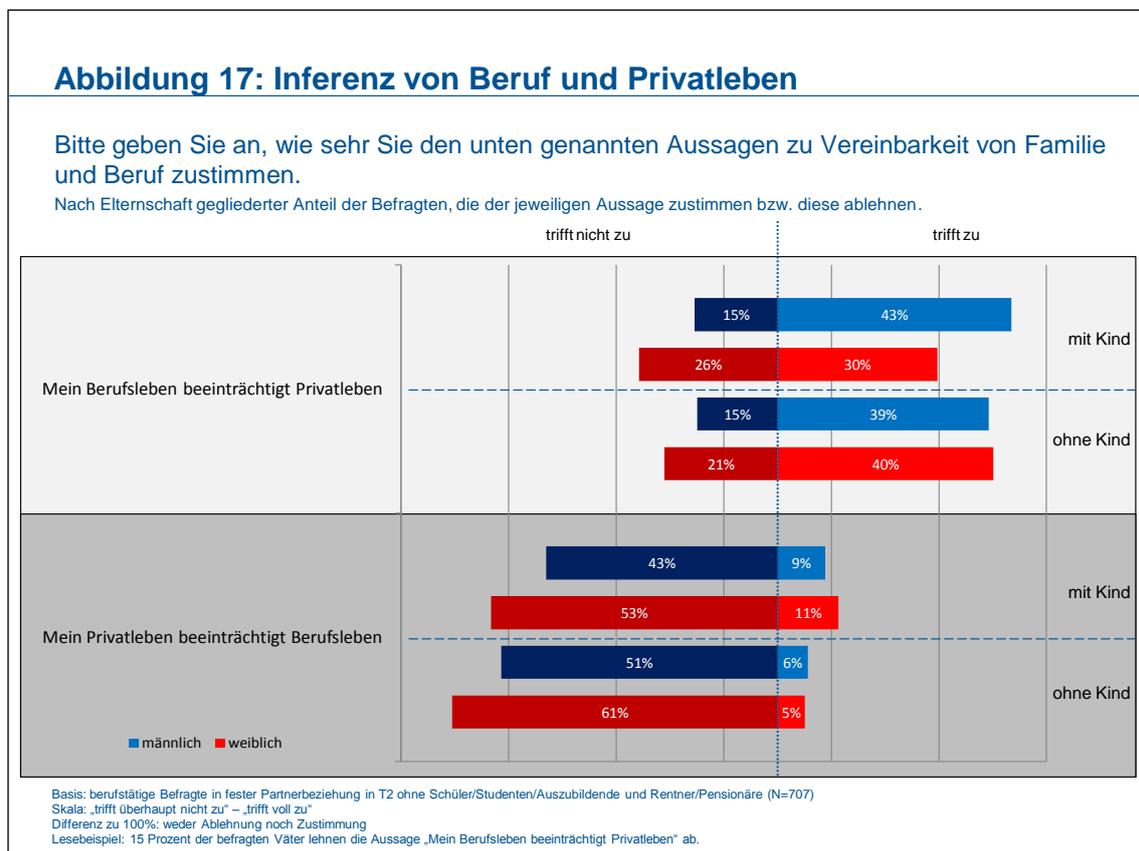
### Hintergrund: Das Recht auf Teilzeit

Die Möglichkeit zur Teilzeit ist in Deutschland seit dem ersten Januar 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Demnach besteht ein Rechtsanspruch für Eltern auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit für Zeiten der Kinderbetreuung während und im Anschluss an die Elternzeit. Seither haben Beschäftigte auf allen Hierarchieebenen formal die Möglichkeit, von ihrem Anspruch auf Teilzeit Gebrauch zu machen und ihre Arbeitszeit entsprechend zu gestalten. Diese Regelungen bergen sowohl Chancen als auch Risiken. Zweifellos erleichtert Teilzeitarbeit die Kombination von Erwerbstätigkeit und Familie. Diejenigen, die in Teilzeit arbeiten, haben neben ihrem Beruf mehr Zeit als Vollzeitbeschäftigte, sich der Familien- und Erziehungsarbeit zu widmen. Gleichzeitig müssen sie nur auf einen Teil ihres Einkommens verzichten, können sich beruflich weiter qualifizieren und behalten den Anschluss zu wichtigen professionellen Netzwerken. Diese Überlegungen haben letztendlich auch zu einer gesetzlichen Lösung und zur Einführung eines Rechtsanspruches geführt. Doch was sich zunächst vielversprechend anhörte und große Hoffnungen weckte, hat in der Realität auch zu negativen Effekten geführt. Über zehn Jahre nach Einführung des Rechtsanspruches ist zu beobachten, dass Teilzeitarbeit häufig mit einer Herabstufung der Beschäftigten mit gleichzeitiger Arbeitsverdichtung einhergeht.<sup>26</sup> Zudem gilt sie als berufliche Aufstiegssperre,<sup>27</sup> denn insbesondere für aufstiegsorientierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird Teilzeitarbeit häufig als Karrierehindernis betrachtet. Tatsächlich belegen Studien, dass Aufstieg und Führung noch immer schwer mit einer reduzierten Arbeitszeit in Verbindung zu bringen sind.<sup>28</sup>

Etwa ein Drittel (34 %) der in Teilzeit tätigen Frauen haben in der Befragung angegeben, dass sie deswegen berufliche Nachteile fürchten. Von den befragten Männern rechnen damit nur 19 %. Warum trotzdem so wenige Männer in Teilzeit arbeiten, kann ein weiteres Ergebnis erklären: Nur 22 % der männlichen Befragten geben an, dass sie es sich leisten könnten, Teilzeit zu arbeiten. Bei den Frauen könnten sich dies fast doppelt so viele, nämlich 40 %, leisten.

## Die Wechselwirkung von Privat- und Berufsleben

Die Berufstätigkeit von Frauen und ihr Karriereverlauf werden nach wie vor stärker von ihrer privaten und familiären Situation beeinflusst als die von Männern. So zeigt sich, dass auch bei jungen Paaren, die zunächst mit egalitären Einstellungen bezüglich der Verantwortung für Einkommen und Familienarbeit eine Beziehung eingegangen sind, sich dieses Verhältnis häufig mit der Geburt des ersten Kindes verschiebt.<sup>29</sup> In der Befragung geben Frauen mit Kindern (11 %) mehr als doppelt so häufig wie Frauen ohne Kinder (5 %) an, dass ihr Privatleben ihr Berufsleben beeinträchtigt. Bei Männern mit Kindern (9 %) wird die Beeinträchtigung gegenüber Männern ohne Kinder (6 %) zwar ebenfalls wahrgenommen, jedoch ist hier der Unterschied zwischen Vätern und kinderlosen Männern geringer als zwischen Müttern und kinderlosen Frauen. Männer und Frauen ohne Kinder sehen sich nahezu zu gleichermaßen geringen Anteilen von ihrem Privatleben im Beruf beeinträchtigt (Frauen 5 %, Männer 6 %).



## **Fazit: Veränderungen werden gewünscht, aber nur zögerlich angenommen**

Aus den Antworten der befragten Männer und Frauen ist abzuleiten, dass sich die bayerische Bevölkerung in einem Transformationsprozess befindet, was Familie, Beruf und Arbeitsteilung der Geschlechter angeht. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, so scheint es, werden andere Modelle gewünscht oder für gut befunden, als sie selbst mehrheitlich leben oder vorhaben zu leben. Das zeigt beispielsweise die geringere Bereitschaft von Frauen, künftig ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder beruflich kürzer zu treten, verglichen mit dem Anteil an Frauen, die tatsächlich berufliche Pausen einlegen oder in Teilzeit arbeiten beziehungsweise das in der Vergangenheit getan haben. Bei den Männern zeigt sich genau das Gegenteil: Sie wollen in Zukunft häufiger, als es in der Vergangenheit und Gegenwart der Fall war beziehungsweise ist, vorübergehend aus dem Beruf aussteigen oder kürzertreten. Bei beiden Geschlechtern ist der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei der Familienarbeit und nach Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu beobachten.

### **Männer zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

Die große Mehrheit der Männer (68 %) ist der Meinung, dass die Teilhabe für Männer an der Familienarbeit erleichtert werde sollte. Bei der Zustimmung zu einzelnen Maßnahmen spiegelt sich das beispielsweise bei der Teilzeitarbeit für Väter wider, die 76 % der Männer befürworten oder beim Wunsch nach flexibler Arbeitszeit für Väter, den 82 % der Männer äußern. Zudem favorisieren Männer (77 %) häufiger als Frauen (68 %) die Kindererziehung in der Familie gegenüber einer außerfamiliären Betreuung.

Allerdings entspricht das, was Männer und auch die Väter unter ihnen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich tun, offensichtlich nicht ihren Wünschen und Vorstellungen von einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Obwohl Väter und Mütter in Deutschland die gleichen Rechte haben (mit Ausnahme des Mutterschutzes), was die Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit im Rahmen der Familiengründung betrifft, machen viel weniger Männer als Frauen davon Gebrauch. So haben unter den Befragten mehr als doppelt so viele Frauen (63 %) wie Männer (30 %) ihre Erwerbsarbeit ein- oder mehrmals unterbrochen. Zudem haben diejenigen Männer, die ihre Beschäftigung unterbrochen haben, dies nicht in erster Linie zum Zweck der Kindererziehung getan, sondern wegen Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Fortbildung. Nur ein sehr geringer Anteil von 6 % der befragten Männer hat tatsächlich aus familiären Gründen die Erwerbstätigkeit unterbrochen. Auch die Dauer der Erwerbsunterbrechung von durchschnittlich einem bis sieben Monaten weist nicht darauf hin, dass sie Familienaufgaben in größerem Umfang geleistet haben. Ganz ähnlich sieht es bei der Teilzeitarbeit aus, die nur gut jeder zehnte männliche Befragte im erwerbsfähigen Alter bisher für sich in Anspruch genommen hat. Den Aussagen der Befragten zufolge sind hier auch in Zukunft keine großen Veränderungen zu erwarten. Nur 13 % der befragten Männer haben vor, ihre

Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, in der eine Familiengründung am wahrscheinlichsten bevorsteht, sind es immerhin 28 %. Dennoch entspricht das nicht den Zustimmungsraten von mehr als zwei Dritteln (68 %) der Männer, die sich mehr Teilhabe an der Familienarbeit für Männer und eine familiäre Kindererziehung wünschen.

Wo also liegen die Ursachen, dass sich hier so große Widersprüche zwischen Wunsch und Wirklichkeit auftun? Aus der Befragung ableiten lassen sich verschiedene Gründe, so zum Beispiel die Befürchtung, dass sich finanzielle Engpässe aus einer Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit ergeben sowie die Sorge, dass berufliche Nachteile für denjenigen entstehen könnten, der (vorübergehend) keinen vollen Einsatz im Job bringen kann. Doch ist hier gleichzeitig festzustellen, dass die Ängste bei Männern hinsichtlich einer Unterbrechung oder Reduzierung ihrer Erwerbsarbeit geringer ausgeprägt sind als bei Frauen. So befürchten weniger als die Hälfte der befragten Männer, dass eine Erwerbsunterbrechung für sie mit beruflichen Nachteilen verbunden ist und weniger als ein Fünftel haben Angst, dass eine Arbeitszeitreduzierung dazu führen könnte. Größere Bedenken äußern die Befragten hingegen bezüglich der finanziellen Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen oder Reduzierung. Nur 8 % der befragten Männer gaben an, dass sie es sich leisten könnten, ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen und nur 22 % sind der Meinung, dass ihnen eine Teilzeittätigkeit für den Lebensunterhalt reichen würde. Auch die Regelungen im Steuerrecht (z. B. Ehegattensplitting) oder Lohnersatzleistungen (z. B. Elterngeld) reichen laut der Befragten nicht aus, dass Männer ihre Erwerbsarbeit dank dieser Leistungen einschränken oder aufgeben könnten. So geben weniger als 10 % der befragten Männer an, dass sie dank staatlicher Transferleistungen vorübergehend auf eine Erwerbsarbeit verzichten könnten. Das wiederum lässt sich damit erklären, dass Männer nach wie vor primär und in erheblichem Umfang für das Haushaltseinkommen verantwortlich sind, eine Aussage, der über ein Drittel der männlichen Befragten zustimmen. Weder gesetzliche Regelungen wie Anrechte auf Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit noch monetäre Transferleistungen wie beispielsweise das Elterngeld tragen in ausreichendem Maße dazu bei, dass Männer ihrer eigenen Einschätzung nach – und sei es nur vorübergehend – auf Einkommen aus Erwerbsarbeit verzichten können. Die Ursachen dafür können vielfältig sein. Für in Partnerschaft lebende Männer lässt sich daraus die Aussage ableiten, dass das Haushaltseinkommen der Frau nicht ausreicht, um die Familie finanziell zu versorgen. Ob keine, eine unterbrochene oder reduzierte Erwerbstätigkeit die Ursache dafür ist oder das generell niedrigere Einkommen von Frauen, lässt sich im Rahmen dieser Studie jedoch nicht beantworten.

## Frauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Wie bei den Männern, so liegen auch bei den befragten Frauen die Wünsche, wie sie Familie und Beruf vereinbaren wollen und die tatsächlich praktizierten Modelle weit voneinander entfernt. Über drei Viertel (78 %) der Frauen wünschen sich, dass Männer mehr zur Familienarbeit beitragen. Dazu bedarf es ihrer Meinung nach besserer Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sowie zur flexiblen Arbeitszeit für Väter. Gleichzeitig möchte ein Viertel (25 %) der befragten Frauen selbst in erster Linie für Haushalt und Kinder zuständig sein, das wollen hingegen nur 2 % der Männer. Die gleiche Verteilung ergibt sich bei der Frage, wer für den Hauptteil des Haushaltseinkommens verantwortlich sein sollte: Über ein Viertel (26 %) der Frauen erwartet das vom Partner, nur 2% der Männer könnten sich dies jedoch im umgekehrten Fall vorstellen. 40 % der Frauen sind sogar der Meinung, dass es zu Problemen führt, wenn die Frau in einer Beziehung mehr verdient als der Mann. Damit scheint ein nicht geringer Anteil der Frauen mit der aktuellen Verteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaft einverstanden zu sein.

Das wird auch dadurch bestätigt, dass sich Frauen für Mütter noch bessere Bedingungen wünschen, die Erwerbstätigkeit zugunsten von Familienaufgaben flexibler zu gestalten oder zu reduzieren. Flexible Arbeitszeiten für Mütter befürworteten 89 % der weiblichen Befragten, die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten 87 %. Fast drei Viertel würden außerdem eine längere Mutterschutzfrist als die derzeit geltenden 14 Wochen bevorzugen und fast ein Viertel fände es besser, wenn die Elternzeit länger als 36 Monate betragen würde. Dass diese Möglichkeiten auch von der Mehrheit in Anspruch genommen werden, zeigt ein Blick auf die bisherigen Erwerbsunterbrechungen. Fast zwei Drittel der befragten Frauen (63 %) haben ihren Beruf schon einmal unterbrochen, über die Hälfte davon länger als drei Jahre. Ähnlich sieht es bei der Teilzeiterfahrung aus: In den höheren Altersgruppen haben zwei Drittel der Frauen (66 %) bereits einmal oder mehrmals in Teilzeit gearbeitet. Gleichzeitig gilt es hier zu bedenken, dass Frauen stärker noch als Männer befürchten, berufliche Nachteile aufgrund von Teilzeit oder Erwerbsunterbrechungen hinnehmen zu müssen. 51 % der befragten Frauen haben die Sorge, dass sich eine Erwerbsunterbrechung negativ auf die berufliche Laufbahn auswirken könnte und 34 % befürchten berufliche Nachteile durch Teilzeittätigkeit.

Zusammenfassend lässt sich aus diesen Antworten ableiten, dass Frauen zwar eine stärkere Beteiligung der Männer an Familienaufgaben wünschen und dass sie sich der Nachteile, die sich für ihre berufliche Laufbahn aus Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit ergeben, durchaus bewusst sind. Die große Anzahl von Frauen, die dennoch aus familiären Gründen ihren Beruf unterbricht oder kürzer tritt, deutet jedoch darauf hin, dass Frauen dennoch in erster Linie sich selbst für Kinder- und Familienarbeit verantwortlich sehen.

## Anspruch an Politik und Wirtschaft

Der Anspruch an Politik und Wirtschaft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ist bei den Befragten sehr hoch. Insbesondere fällt auf, dass die bisherigen Bemühungen offensichtlich entweder nicht wahrgenommen oder nicht für ausreichend empfunden werden. Nur ein Fünftel der befragten Männer und Frauen hält das, was die Wirtschaft bisher in diesem Bereich leistet, für ausreichend. Die Aktivitäten des Staates werden von einem noch geringeren Prozentsatz der Befragten als ausreichend empfunden. Dem steht gegenüber, dass Politik und Wirtschaft den Standpunkt vertreten, dass sie bereits beträchtliche Anstrengungen und Bemühungen unternehmen. So verweist die Politik<sup>30</sup> auf die Förderung von Familien und Kindern durch die drei Säulen der Familienpolitik: Infrastruktur (insbesondere Kinderbetreuung), rechtliche Rahmenbedingungen für Eltern und Familien und monetäre Transferleistungen sowie darauf, dass Deutschland bei den Ausgaben für Familien im oberen Viertel der europäischen Staaten liegt. Die Unternehmen betonen ihrerseits, dass sie beträchtliche Anstrengungen für die Vereinbarkeit und für familienfreundliche Verhältnisse am Arbeitsplatz unternehmen. Laut einer Studie „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010“ geben zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland an, dass das Thema Vereinbarkeit in ihrem Betrieb eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielt.<sup>31</sup> Fast drei Viertel der Personalverantwortlichen oder Geschäftsführer teilen diese Meinung und fast die Hälfte der Unternehmen hat dazu bereits Betriebsvereinbarungen geschlossen; zwei Drittel geben an, im Einzelfall nach geeigneten Lösungen zu suchen.

Wenn also von Seiten der Politik und der Wirtschaft die Meinung vertreten wird, dass bereits umfangreiche Anstrengungen unternommen werden, diese bei der Bevölkerung aber entweder nicht ankommen oder für unzureichend empfunden werden, ist zu überlegen, woran das liegt und wie diese Lücke künftig geschlossen werden kann. Als Ursachen kommen im Wesentlichen zwei Erklärungen in Frage: Entweder sind die Bemühungen tatsächlich unzureichend oder gehen am Bedarf der Bevölkerung und Arbeitnehmer weitgehend vorbei. Oder die öffentliche Wahrnehmung wird nicht von tatsächlichen Defiziten, sondern von Eindrücken beeinflusst, die nicht persönlich erfahren, sondern im Umfeld vermittelt werden. Für letztere Schlussfolgerung spricht, dass die Befragten mit Blick auf ihre persönliche Situation, sei es beim Arbeitgeber oder bei den staatlichen Leistungen in der Familienpolitik eine höhere Zufriedenheit zum Ausdruck bringen, als wenn sie die allgemeine Lage einschätzen sollen.

### 3.3 Berufs- und Lebenszufriedenheit

Lange Zeit galten Wirtschaftswachstum und materieller Wohlstand, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, als maßgebliche Indikatoren für die Lebenszufriedenheit. Doch mittlerweile lässt sich beobachten, dass die Maximierung des Wohlstandes in Industrieländern kein dominierendes Merkmal mehr ist. Denn obwohl diese Faktoren zweifellos eine wichtige Rolle spielen, zeigen aktuelle Untersuchungen zur Lebenszufriedenheit in Deutschland noch weitere Einflüsse, die das Wohlbefinden der Bürgerinnen und Bürger bestimmen. Nach einer aktuellen Studie, dem Glücksatlas Deutschland, wird die Lebenszufriedenheit im Wesentlichen von sogenannten Glückbringern und Glückhemmnissen beeinflusst. Zu den Faktoren, die sich positiv auf das eigene Wohlbefinden auswirken, zählen eine gute Gesundheit, eine feste Partnerschaft, das soziale Umfeld von Freunden und Bekannten, regelmäßige sportliche Aktivitäten, das Eigenheim sowie Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Negativ wirken sich hingegen eine schlechte Gesundheit, der Tod des Lebenspartners, Arbeitslosigkeit, die Trennung vom Lebenspartner und eine sozial zurückgezogene Lebensführung ohne sozialen und kulturellen Austausch aus. Manche dieser Umstände sind individuell und nicht durch äußere Einwirkungen beeinflussbar, wie das Alter, der Gesundheitszustand oder der Familienstand. Andere hingegen können durchaus von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft beeinflusst werden.

Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt betreffen und zwar sowohl den Zugang zur Beschäftigung, als auch die Art der Beschäftigung sowie die damit verbundene Sicherung des individuellen Wohlstands. Ein sicherer Arbeitsplatz sowie Zufriedenheit im Beruf sind wichtige Einflussfaktoren auf das persönliche Glücksempfinden. Arbeit ist also nicht nur wegen des Einkommens ein wichtiger Glücksfaktor, sondern auch ein Wert an sich. Sowohl der gesellschaftliche Status als auch das Selbstwertgefühl der Menschen wird positiv beeinflusst, wenn sie aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können.<sup>32</sup> Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde deshalb auch der Zusammenhang von Arbeits- und Lebenszufriedenheit untersucht.

#### **Bedeutung von Erwerbsarbeit**

Nach wie vor gibt es in Deutschland große Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen und Lebensläufen von Männern und Frauen.<sup>33</sup> Zwar geben gesellschaftliche Zuschreibungen und traditionelle Rollenerwartungen heute weniger als je zuvor bestimmte Lebensverläufe vor und der individuelle Spielraum ist somit zweifellos größer geworden. Dennoch sind männliche Biographien vorwiegend durch Erwerbsarbeit und Karriere geprägt, während bei weiblichen Werdegängen nach wie vor die private Situation einen starken Einfluss hat. Für Männer, ganz gleich welchem Bildungs- und Berufsstand sie angehören und in welcher privaten Konstellation sie leben, ist die ununterbrochene Erwerbsbiographie, häufig verbunden mit berufli-

chem Aufstieg und finanziellem Zuwachs, die Regel. Weibliche Lebensläufe sind hingegen wesentlich heterogener und abhängig vom Familienstand vielfach durch Teilzeit, familienbedingte Aus- oder Umstiege sowie durch Übergänge und Brüche geprägt.<sup>34</sup>

Das Ziel der deutschen und europäischen Gleichstellungspolitik, die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Erwerbsleben, ist also noch lange nicht erreicht. Zwar sind Bildung und Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahrzehnten enorm gestiegen, doch kann bisher die Qualität und Quantität ihrer Arbeitsmarktintegration nicht Schritt halten. Nach wie vor arbeiten Frauen häufiger Teilzeit oder unterbrechen ihre Berufstätigkeit und ebenfalls nach wie vor sind sie in Führungspositionen stark unterrepräsentiert.<sup>35</sup> Politik und Gesellschaft versuchen durch institutionelle Regelungen, durch soziale Dienstleistungsstrukturen und durch die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes diesen Mustern entgegenzusteuern, was jedoch bisher nur bedingt zu gelingen scheint. Eine wichtige Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, sind die Wünsche und Bedürfnisse der Menschen selbst, die bei allen gleichstellungspolitischen Vorhaben und Zielen nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Deshalb wurden im Rahmen der Studie die Einstellungen von Männern und Frauen, gemessen an der Lebens- und Berufszufriedenheit, untersucht.

### **Zufriedenheit im Beruf**

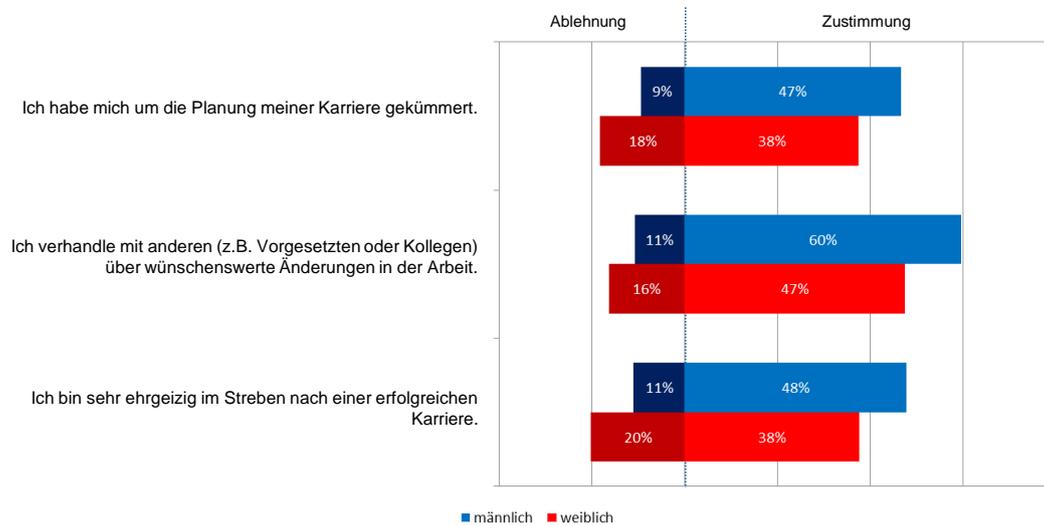
Trotz immer wieder attestierten Mängeln bei der Chancengleichheit sind Frauen (48 %) im Großen und Ganzen mit ihrem Beruf häufiger zufrieden als Männer (43 %). Dieses Ergebnis überrascht angesichts der Tatsache, dass Frauen beruflich weniger erfolgreich sind und mit dem, was sie erreichen, auch weniger zufrieden als Männer. Das führt offensichtlich dazu, dass Frauen, befragt nach einzelnen Aspekten, ihre berufliche Situation weniger positiv einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Die größte Differenz ergibt sich bei der Einschätzung des eigenen beruflichen Erfolges. Während 43 % der männlichen Befragten sich selbst als erfolgreich im Job bezeichnen, tun das nur 33 % der Frauen. „Ich habe Karriere gemacht“, behaupten 27 % der Männer und 18 % der Frauen aus der Untersuchungsgruppe.

Während dies zunächst nur die Wahrnehmung der äußeren Umstände wiedergibt, ist es weiterhin aufschlussreich, die individuellen Verhaltensweisen und Motivationen der beiden Geschlechter zu betrachten. Die Untersuchung zeigt, dass Männer generell pro-aktiver im Beruf sind und mehr auf ihr eigenes Weiterkommen bedacht als Frauen. So geben 60 % der befragten Männer, aber nur 47 % der Frauen an, im Beruf mit Kollegen und Vorgesetzten um Verbesserungen zu verhandeln. Zudem bezeichnen sich 48 % der Männer und nur 38 % der Frauen als ehrgeizig im Job und sie planen ihre Karriere auch deutlich häufiger (47 %) als Frauen (38 %) das tun. Auch fühlen sich Männer (75 %) etwas häufiger als Frauen (72 %) für ihre Karriere selbst verantwortlich.

## Abbildung 18a: Einschätzung der eigenen Karriereplanung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Karriereplanung zu?

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.

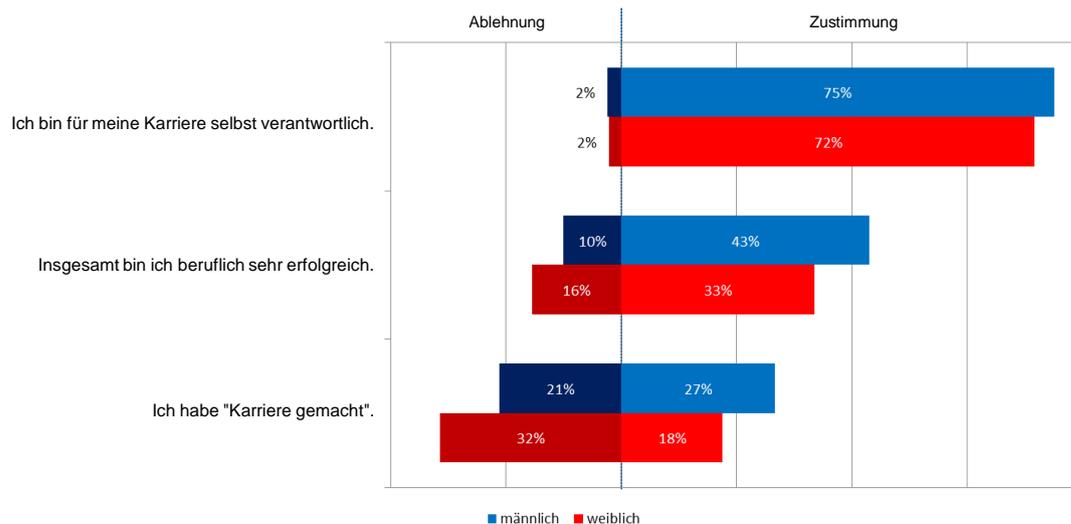


Fragen 1 und 2: Basis: befragte Berufstätige in T2 (N=990)  
 Frage 3: Basis: Befragte in T2 (N=1248)  
 Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“  
 Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung  
 Lesebeispiel: 10 Prozent der befragten Männer lehnen die Aussage „Ich habe mich um die Planung meiner Karriere gekümmert“ ab.

## Abbildung 18b: Einschätzung der eigenen Karriereplanung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Karriereplanung zu?

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Befragte in T1 (N=2635)  
 Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“  
 Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung  
 Lesebeispiel: 2 Prozent der befragten Männer lehnen die Aussage „Ich bin für meine Karriere selbst verantwortlich“ ab.

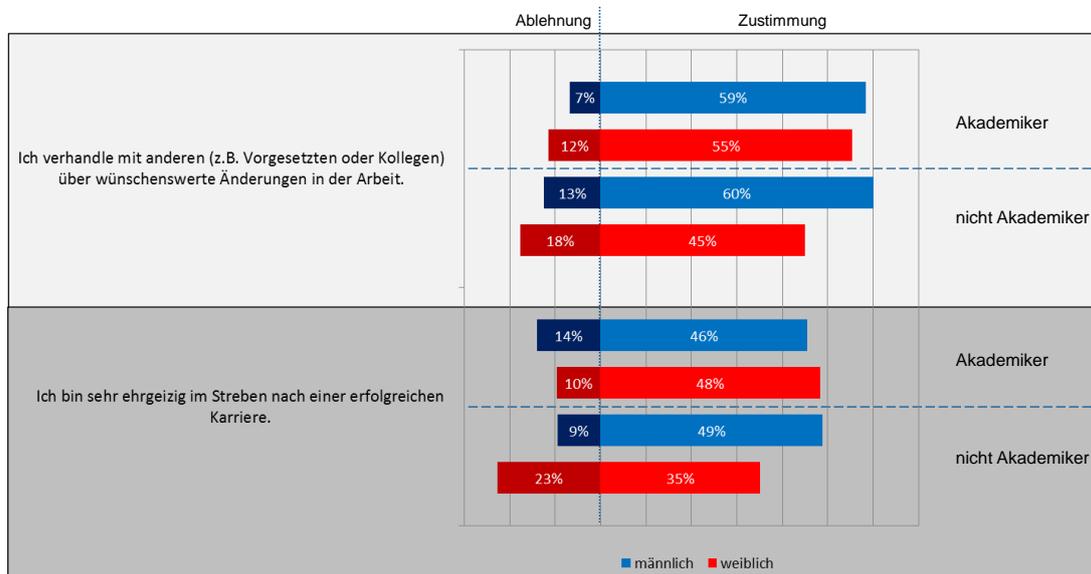
Jedoch scheint Bildung hier bei Frauen einen erheblichen Einfluss zu haben, denn in der Untersuchungsgruppe zeigt sich, dass bei der Unterscheidung der Befragten nach Bildungsabschlüssen bei denjenigen Gruppen mit höherer Bildung sich die Geschlechterverhältnisse verändern oder sich sogar umdrehen. So geben Frauen mit Hochschulabschluss (48 %) häufiger an als Männer mit Hochschulabschluss (46 %), dass sie im Beruf ehrgeizig sind. Frauen (35 %) ohne Hochschulabschluss hingegen sind nicht nur weniger ehrgeizig als Männer mit gleichem Bildungsniveau (49 %); sie sind auch deutlich seltener ehrgeizig als Frauen mit Hochschulabschluss (48 %). Ähnlich sieht es aus, wenn danach gefragt wird, ob Frauen im Beruf verhandeln. 55 % der Frauen mit Hochschulabschluss geben an, um Verbesserungen im Beruf mit Kollegen und Vorgesetzten zu verhandeln, aber nur 45 % der Nicht-Akademikerinnen. Männer ohne Hochschulabschluss (60 %) verhandeln hingegen sogar etwas häufiger im Job als Männer mit Hochschulabschluss (59 %). Daraus lässt sich also ableiten, dass Frauen, die über eine hohe formale Bildung verfügen, pro-aktiver im Beruf agieren als ihre Geschlechtsgenossinnen, die eine weniger hohe Bildung vorweisen können.

◀ *Männer verfolgen im Beruf pro-aktiver ihre Ziele als Frauen.*

## Abbildung 19: Berufs- und Karriereverhalten

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Karriereplanung zu?

Nach Akademiker/nicht Akademiker gegliederter Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Verhandeln im Beruf: befragte Berufstätige in T2 (N=990); Ehrgeiz im Beruf: Befragte in T2 (N=1248)

Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung

Lesbeispiel: 59 Prozent der befragten männlichen Akademiker stimmen der Aussage „Ich verhandle mit anderen über wünschenswerte Änderungen in der Arbeit“ zu.

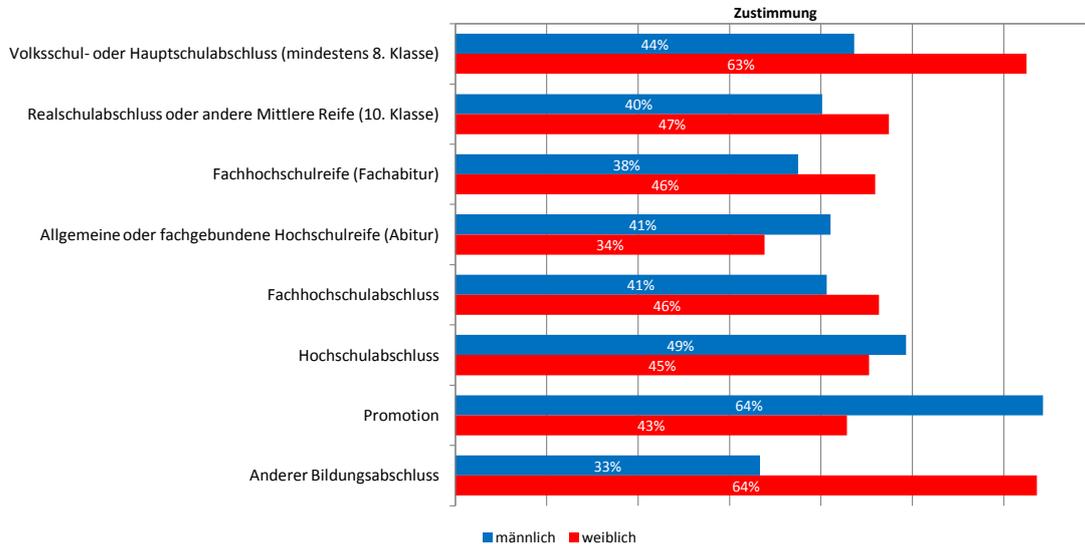
*Frauen mit höherer Bildung sind pro-aktiver im Beruf als Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.*

Bildung hat sowohl bei Männern als auch bei Frauen einen hohen Einfluss auf die Zufriedenheit im Beruf – allerdings mit unterschiedlichen Auswirkungen. Während Männer aus der Untersuchungsgruppe, die höhere Bildungsabschlüsse vorweisen können, sich auch häufiger im Beruf zufrieden zeigen als Männer mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, ist bei Frauen genau das Gegenteil der Fall. 63 % der befragten Frauen mit Volks- oder Hauptschulabschluss bezeichnen sich als zufrieden im Beruf, jedoch nur 45 % der Frauen mit Hochschulabschluss und sogar nur 43 % mit Promotion. Bei den Männern ist dieser Verlauf genau umgedreht: 44 % der Männer mit Hauptschulabschluss sind beruflich zufrieden, 49 % der Männer mit Hochschulabschluss und 64 % der Männer mit Promotion.

## Abbildung 20: Berufszufriedenheit

Zustimmung zu der Aussage: Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen.



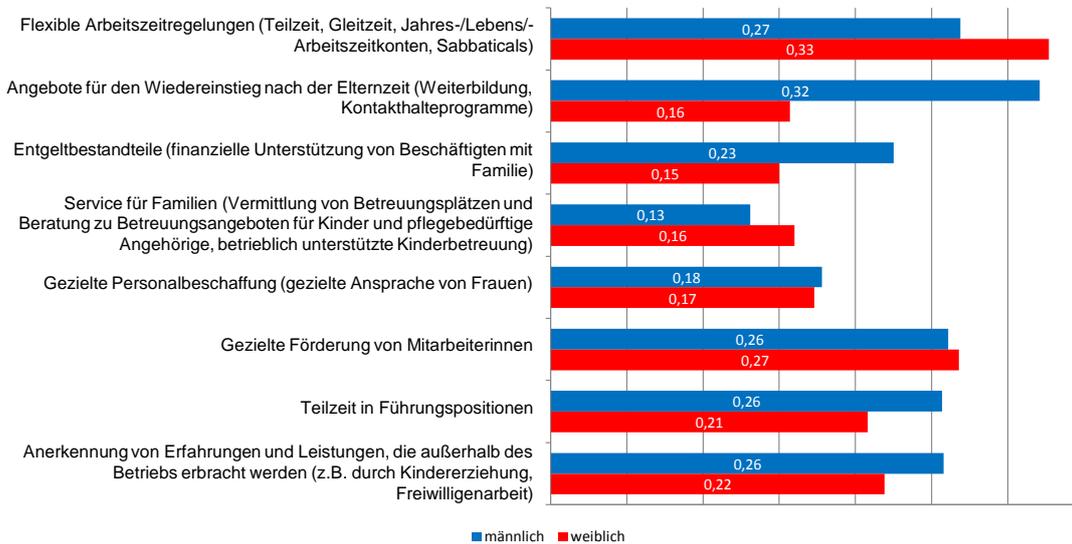
Basis: Berufstätige in T2 (N=1017)  
 Geringe Fallzahl: Promotion (N=21), „anderer Bildungsabschluss“ (N=14)  
 Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“  
 Differenz zu 100%: weder Ablehnung, noch Zustimmung  
 Lesebeispiel: 44 Prozent der befragten Männer, die einen „Volksschul- oder Hauptschulabschluss“ haben, sind mit ihrer Arbeit nicht zufrieden.

*Während Männer mit höherer Bildung im Beruf zufriedener sind als jene mit niedriger Bildung, ist bei Frauen genau das Gegenteil der Fall.*

Von Interesse ist an dieser Stelle natürlich auch, welchen Beitrag die Unternehmen durch gezielte personalpolitische Maßnahmen in den Bereichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten können, um zufriedene und damit auch motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Der stärkste positive Zusammenhang besteht bei Frauen zwischen Berufszufriedenheit und der Möglichkeit, sich die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können. Hier ergibt sich eine Korrelation mit der Berufszufriedenheit von 0,33. Dabei spielen nicht nur Teilzeitmodelle für familienbedingte Erwerbsreduzierungen eine Rolle, sondern auch die Möglichkeit von Lebensarbeitszeitkonten oder die Erwerbsunterbrechung in Form von Sabbaticals. Bei Männern hängen hingegen Angebote für den Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach familienbedingten Pausen am stärksten positiv mit der Berufszufriedenheit zusammen, die Korrelation beträgt hier 0,32. Nahezu gleich stark sind die Korrelationen mit Berufszufriedenheit bei Männern und Frauen hinsichtlich der gezielten Förderung von Mitarbeiterinnen (Männer 0,26, Frauen 0,27) sowie der Anerkennung von Leistungen, die außerhalb des Betriebes erbracht werden, wie Kindererziehung und Freiwilligenarbeit (Männer 0,26, Frauen 0,22).

## Abbildung 21: Einfluss der Personalpolitik auf die Berufszufriedenheit

Stärke des Zusammenhangs zwischen personalpolitischen Maßnahmen und der Berufszufriedenheit.  
 Wie zufrieden sind Sie mit der Personalpolitik Ihres aktuellen Arbeitgebers in den folgenden Bereichen?  
 Korrelation der genannten personalpolitischer Maßnahmen mit der Berufszufriedenheit



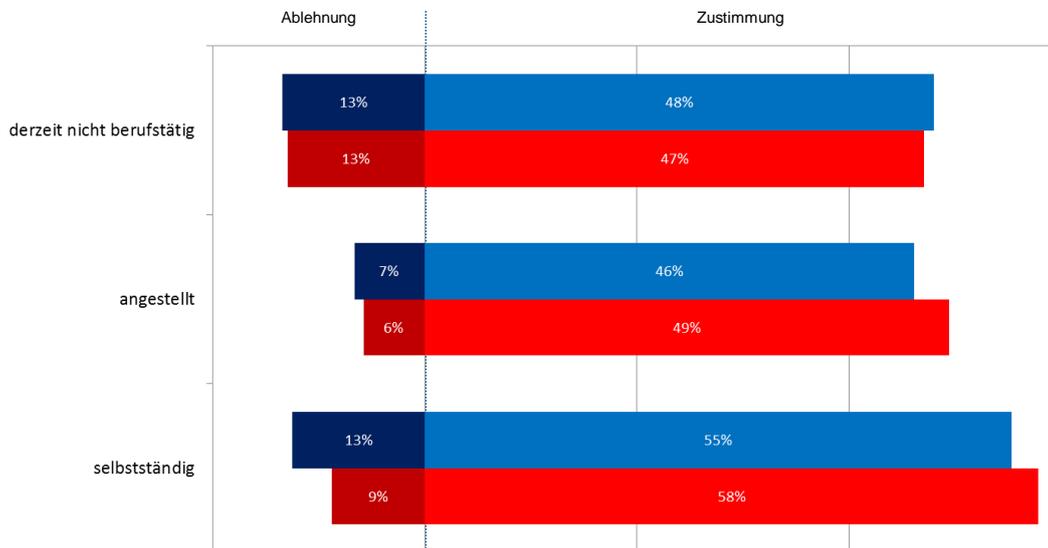
Basis: Angestellte in T2 (N=877)  
 Zusammenhang dargestellt durch die Pearson-Korrelation der einzelnen Maßnahmen mit der Berufszufriedenheit

Um den Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und Berufstätigkeit zu untersuchen, wurden die Befragten in drei Gruppen eingeteilt: Derzeit nicht Berufstätige, Angestellte und Selbständige. Den größten Anteil an Zustimmung zur Aussage: „Ich bin mit meinem Leben zufrieden“ gibt es unter den weiblichen Selbständigen mit 58 %, gefolgt von der Gruppe der selbständigen Männer, von denen 55 % der Aussage zustimmten. Unter den Angestellten stimmten 49 % der Frauen und 46 % der Männer der Aussage zu und bei den nicht Erwerbstätigen 48 % der Männer und 47 % der Frauen. Zusammengefasst bedeutet das also, dass es unter den Selbständigen den größten Anteil an befragten Männern und Frauen gibt, die mit ihrem Leben zufrieden sind. Bei Männern ist der Anteil unter den Angestellten am geringsten, bei Frauen unter den nicht Berufstätigen.

## Abbildung 22: Lebenszufriedenheit nach Berufstätigkeit

Zustimmung zu der Aussage: Ich bin mit meinem Leben zufrieden.

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Berufsgruppe zugeordnet sind, sind mit ihrem Leben zufrieden bzw. nicht zufrieden.



Basis: Befragte in T2 (N=1248)

Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung, noch Zustimmung

Lesbeispiel: 13 Prozent der befragten Männer, die „derzeit nicht berufstätig“ sind, sind mit ihrem Leben nicht zufrieden.

■ männlich ■ weiblich

### Fazit: Männer und Frauen werden auf unterschiedliche Art und Weise für Erfolge im Berufs- und Privatleben belohnt

Auf den ersten Blick könnten die hier vorliegenden Ergebnisse so gedeutet werden, dass Erfolg im Beruf und ein damit verbundener Aufstieg für Frauen nicht erstrebenswert ist und dass das Ziel der deutschen und europäischen Gleichstellungspolitik, Frauen ebenso wie Männer in den Arbeitsmarkt zu integrieren, am tatsächlichen Wohl der Frauen vorbei geht. Doch diese Erklärung wäre sicherlich zu kurz gegriffen. Vielmehr muss erkannt werden, dass Männer und Frauen auf unterschiedliche Art und Weise für Erfolge im Berufs- und Privatleben belohnt werden und dadurch auch ungleiche Anreize entstehen. Während es für Männer mit einem Zugewinn an Prestige und Ansehen verbunden ist, im Beruf erfolgreich zu sein und gleichzeitig ein perfektes Familienleben vorzeigen zu können, ist dies für Frauen kaum möglich. Im Beruf engagierten Frauen wird vielmehr immer wieder die Frage gestellt, wie es ihnen überhaupt möglich ist, Beruf und Familie zu vereinbaren und ob das nicht zwangsläufig dazu führt, dass ein Bereich (oder auch beide) vernachlässigt wird. Während Männer die Familie als Ort des Rückzugs und der Erholung betrachten, an dem sie von ihrem fordernden Berufsalltag abschalten und für ihn auftanken können,<sup>36</sup> bedeutet eine Familie in vielen Fällen für berufstätige Frauen eine stärkere zusätzliche Belastung als für Männer. Dies steht

im Einklang mit weiteren Forschungsergebnissen, die bestätigen, dass bei Männern die persönliche Zufriedenheit stärker von der beruflichen Stellung abhängt als bei Frauen. So zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, dass Männer in Führungspositionen zufriedener sind als Männer, die keine Führungsverantwortung haben. Bei Frauen hingegen ließ sich auch in dieser Studie eine derartige Hierarchie nicht feststellen.<sup>37</sup>

### **3.4 Einstellungen zur Politik**

#### **Politisches Interesse**

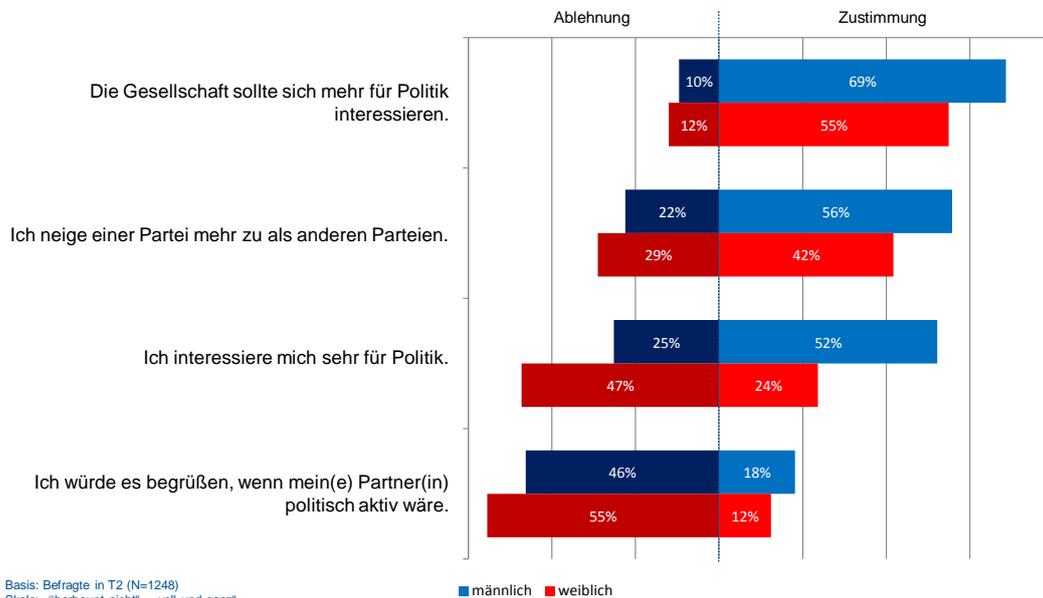
Das politische Interesse gilt als ein Indikator dafür, welchen Stellenwert das politische Geschehen für die Bürger hat. Denn nur wer politische Entscheidungen als bedeutend für sich selbst erachtet, ist motiviert, sich zu informieren oder gar politisch zu engagieren. Der Grad des politischen Interesses wird in Deutschland seit 1952 regelmäßig und standardisiert in repräsentativen Bevölkerungsumfragen gemessen. Dabei wird immer wieder ein großer Geschlechterunterschied deutlich: Frauen zeigen sich im Vergleich zu Männern weniger an Politik interessiert. Die Gründe dafür sind zwar wiederholt untersucht, jedoch bisher nicht umfassend geklärt worden. Genannt werden in der Politikwissenschaft z. B. die geschlechtstypische Sozialisation, durch die Mädchen primär auf den privaten, Jungen hingegen stärker auf den öffentlichen Lebensraum vorbereitet werden. Hinzu kommen begrenzte zeitliche Ressourcen, insbesondere bei Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren und dadurch bereits einer Doppelbelastung ausgesetzt sind sowie strukturelle Zugangsbarrieren zum politischen Prozess, der Jahrzehnte lang fast unter Ausschluss des weiblichen Geschlechts stattgefunden hat. Noch heute werden Parteiversammlungen gerne mit dem verrauchten Hinterzimmer in Verbindung gebracht, wo „Alkohol und Herrenwitze“ den Zugang von Frauen erschweren.<sup>38</sup> Während sich über die Aktualität dieser Gründe sicherlich streiten lässt, können zwei lange Zeit immer wieder angeführte Voraussetzungen heute als erfüllt betrachtet werden: ein ausreichender Bildungshintergrund und das Vorhandensein von Vorbildern. Beides sollte in einem Land, in dem mehr Mädchen als Jungen das Abitur ablegen, in dem es mehr Hochschulabsolventinnen als Absolventen gibt und das von einer Bundeskanzlerin regiert wird, mittlerweile erfüllt sein.

Dennoch ist das politische Interesse von Frauen sowohl in regelmäßigen bundesweiten Umfragen<sup>39</sup> als auch in der vorliegenden Untersuchungsgruppe gering. Mehr als doppel so viele Männer (52 %) als Frauen (24 %) geben an, dass sie sich sehr für Politik interessieren. Trotz ihres eigenen sehr geringen Interesses sind 55 % der befragten Frauen der Meinung, dass die Gesellschaft sich mehr für Politik interessieren sollte. Unter den Männern stimmen dem sogar 69 % zu. Einen politisch aktiven Partner wünschen sich 12 % der Frauen, eine politisch aktive Partnerin 18 % der Männer.

## Abbildung 23: Politisches Interesse

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Politik und Gesellschaft zu?

Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Befragte in T2 (N=1248)

Skala: „überhaupt nicht“ – „voll und ganz“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung, noch Zustimmung

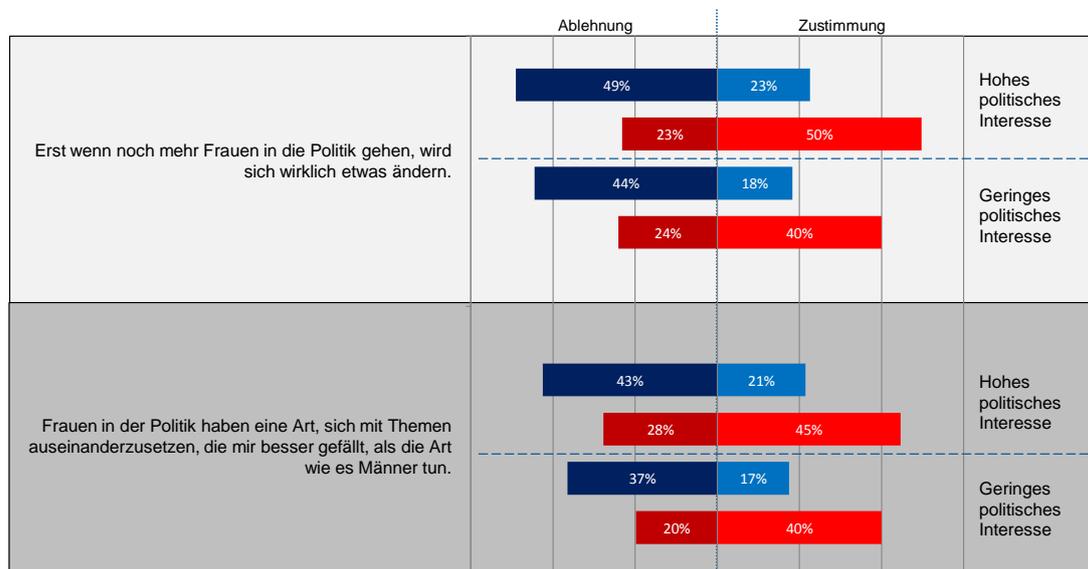
Lesbeispiel: 69 Prozent der befragten Männer stimmen der Aussage „Die Gesellschaft sollte sich mehr für Politik interessieren.“ zu.

## Einstellung zu Frauen in der Politik

Auch wenn das politische Interesse nach wie vor bei deutlich weniger Frauen ausgeprägt ist als bei Männern, so gab es nie zuvor in der Bundesrepublik mehr weibliche politische Beteiligung bis hinauf in die höchsten politischen Ebenen. Mit der Kanzlerin an der Spitze der Bundesregierung, fünf Frauen im Kabinett, einem Drittel Frauen unter den Abgeordneten des Deutschen Bundestags sowie drei Ministerpräsidentinnen sind Frauen in der Politik heute präsenter als je zuvor. Ob und wie diese Frauen in hohen politischen Ämtern wahrgenommen werden, war ebenfalls Gegenstand der Untersuchung. Unterschieden wurde hier sowohl zwischen den Geschlechtern als auch nach Befragten mit großem und Befragten mit geringem politischen Interesse. Insgesamt lässt sich dabei die Tendenz ablesen, dass Personen, die sich für Politik interessieren, Politikerinnen gegenüber aufgeschlossener sind und einen größeren Zugewinn durch Frauen in der Politik erkennen als Personen, die sich nicht für Politik interessieren. So sind unter den politisch Interessierten gegenüber den Uninteressierten 5 % mehr Männer und 10 % mehr Frauen der Meinung, dass es mehr Frauen in der Politik bedarf, um echte Veränderungen zu erzielen. Außerdem stimmen Interessierte der Aussage häufiger zu (Männer 4 %, Frauen 5 %), dass ihnen die Art, mit der Frauen sich mit Themen auseinandersetzen, besser gefällt als die der Männer.

## Abbildung 24: Bewertung von Frauen in der Politik nach politischem Interesse

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zur Gleichberechtigung zustimmen:  
Nach politischem Interesse gegliederter Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Befragte in T2 (N=1248)

Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“

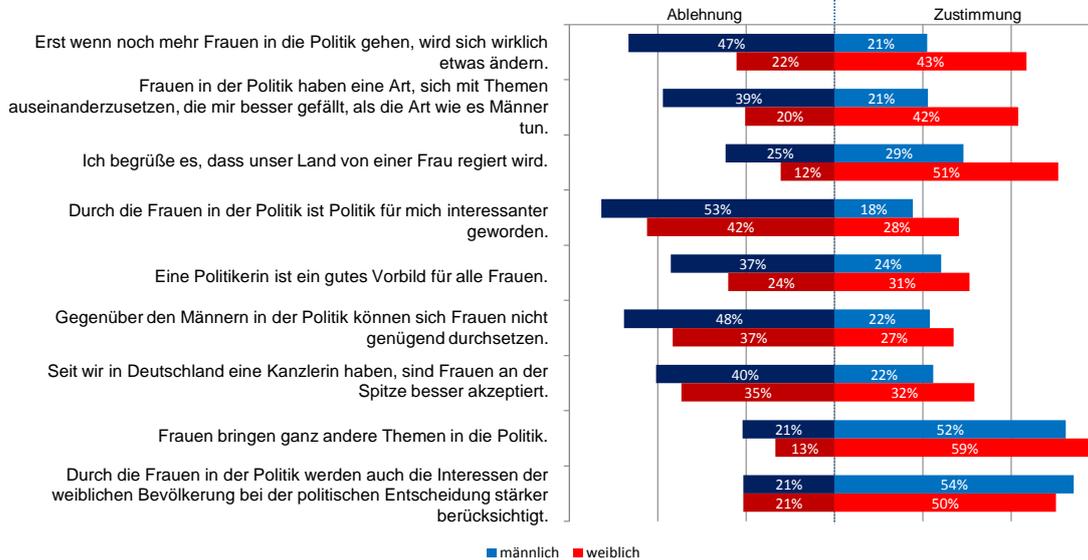
Differenz zu 100%: weder Ablehnung, noch Zustimmung

Lesbeispiel: 23 Prozent der befragten politisch interessierten Männer stimmen der Aussage „Erst wenn noch mehr Frauen in die Politik gehen, wird sich wirklich etwas ändern.“ zu.

Frauen haben insgesamt eine positivere Einstellung gegenüber Politikerinnen als Männer. Besonders deutlich wird das bei der Haltung gegenüber der Bundeskanzlerin. Über die Hälfte (51 %) der Frauen begrüßt es, dass ihr Land von einer Kanzlerin geführt wird, aber nicht einmal ein Drittel (29 %) der Männer. Dies führt nach Meinung von 32 % der Frauen, aber nur 22 % der Männer dazu, dass Frauen in Deutschland insgesamt eine bessere Akzeptanz erfahren. Ebenfalls ein Unterschied von 10 Prozentpunkten besteht zwischen den Geschlechtern bei der Aussage, dass Politik durch die stärkere Präsenz von Frauen interessanter geworden ist. 28 % der Frauen und 18 % der Männer stimmen dem zu. Als Vorbilder für andere Frauen werden Politikerinnen von 31 % der Frauen und 24 % der Männer betrachtet. Doch obwohl Frauen insgesamt häufiger als Männer der Meinung sind, dass mehr weibliche Repräsentanz in der Politik eine Verbesserung darstellen würde und dass es wünschenswert wäre, mehr Frauen im politischen Tagesgeschäft zu haben, stellen sie ihren Geschlechtsskolleginnen in einer Hinsicht ein negatives Urteil aus: 27 % der Frauen stimmen nämlich der Aussage zu, dass sich Frauen gegenüber Männern in der Politik nicht genügend durchsetzen können. Männer sind hingegen nur zu 22 % dieser Meinung.

## Abbildung 25: Einstellung zu Frauen in der Politik

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zur Gleichberechtigung zustimmen:  
Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen.



Basis: Befragte in T2 (N=1248)

Skala: „stimme überhaupt nicht zu“ – „stimme voll und ganz zu“

Differenz zu 100%: weder Ablehnung noch Zustimmung

Lesebeispiel: 21 Prozent der befragten Männer stimmen der Aussage „Erst wenn noch mehr Frauen in die Politik gehen, wird sich wirklich etwas ändern.“ zu.

## **Fazit: Frauen durch Frauen für Politik gewinnen**

Politisches Interesse ist nach wie vor zwischen den Geschlechtern sehr unterschiedlich ausgeprägt. Frauen interessieren sich deutlich seltener als Männer für Politik. Personengruppen mit höherer Bildung interessieren sich zwar auch häufiger für Politik, doch bleiben große Unterschiede zwischen Männern und Frauen weiterhin bestehen. Dennoch finden es Frauen überwiegend positiv, wenn mehr Frauen politische Verantwortung übernehmen und als Politikerinnen die Geschicke des Landes mit lenken. Parteien, die darauf bedacht sind, Frauen als Wählerinnen und Mitglieder zu gewinnen tun also gut daran, Frauen in ihren eigenen Reihen sichtbar zu machen und ihnen Verantwortung zu übertragen. Sowohl Männer als auch Frauen sind der Meinung, dass Frauen anders an politische Themen herangehen und auch andere Inhalte einbringen als Männer. Das wiederum führt zu der Schlussfolgerung, dass die Politik dringend darauf angewiesen ist, dass beide Geschlechter sich am Prozess beteiligen, um alle Sichtweisen und Inhalte bestmöglich aufzugreifen und zu repräsentieren und Beschlüsse im Sinne aller zu fassen. Was dem bisher im Weg zu stehen scheint, ist zum Einen das Zögern, Frauen stärker als bisher in den politischen Prozess zu integrieren. Nur wenige Befragte äußerten Zustimmung, dass sich erst durch mehr Frauen in der Politik auch tatsächliche Änderungen ergeben werden. Doch auch Frauen selbst scheinen Zweifel an den politischen Fähigkeiten ihrer Geschlechtsgenossinnen zu hegen, denn sie befürchten vor allem eins – dass Frauen sich gegenüber Männern nicht durchsetzen können. Vermutlich bedarf es hier vieler starker Politikerinnen, die dieses Vorurteil widerlegen und sowohl Männer als auch Frauen vom Gegenteil überzeugen können.

## 4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Ziel der Studie „Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft“ war es, die Einstellungen und Vorstellungen von Männern und Frauen zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu untersuchen. Zentrales Anliegen war dabei, Einschätzungen und Wertehaltungen gegenüber dem aktuellen, real erlebten Zustand und der zukünftig wünschenswerten Situation herauszufinden und dabei auch die Akzeptanz von Maßnahmen und Förderinstrumenten abzufragen. Die vorliegende Studie erweitert damit die bestehenden objektiven Statistiken um die subjektive Perspektive der Betroffenen. Die Ergebnisse ergänzen somit die Informationsbasis, auf deren Grundlage Entscheidungen bei der Auswahl und Bewertung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden.

### 4.1 Zentrale Ergebnisse: Ist-Soll-Zustand

Um die Ausgangssituation zu erfassen, wurden die Untersuchungsteilnehmer immer wieder zu ihrer Einschätzung und Beurteilung des aktuellen, real erlebten Zustand befragt und zu ihren Vorstellungen nach der zukünftig wünschenswerten Situation. Dabei sind sowohl bei der Chancengleichheit als auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise große Unterschiede zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand deutlich geworden. Männer und Frauen in Bayern leben heute also mitunter andere Modelle und Muster, als es ihren eigentlichen Idealvorstellungen entspricht. Ein zentrales Anliegen, das sowohl unter Chancengleichheits- als auch unter Vereinbarkeitsaspekten relevant ist, ist der Wunsch nach einer stärker partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern. Sowohl Männer als auch Frauen wünschen sich, dass sich beide Geschlechter stärker als bisher einerseits Fürsorgeaufgaben teilen und andererseits am Erwerbsleben teilhaben können. Zum Ausdruck kommt dies durch die große Zustimmung zu Aussagen wie beispielsweise jenen, dass Männer künftig besser ermöglicht werden müsse, sich an Familien- und Erziehungsaufgaben zu beteiligen, dass Männer ihren Beruf unterbrechen um Erziehungs- und Hausarbeiten zu übernehmen, um ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen zu ermöglichen und dass sowohl im gesellschaftlichen Bewusstsein als auch in der Unternehmenskultur Frauen in Führungspositionen selbstverständlicher akzeptiert werden müssten.

Nachdem der Bedarf also zunächst ermittelt worden war, stellte sich als nächstes die Frage, wie und vor allem von wem diese Veränderungen unterstützt und umgesetzt werden sollen. Die Untersuchungsteilnehmer wurden entsprechend gefragt, an wen sie bei der Umsetzung von Veränderungen die höchsten Ansprüche stellen. An Individuen, also jeden einzelnen Bürger selbst, an die Familien, an Institutionen, also die Wirtschaft, in Form von Unternehmen und Arbeitgebern oder an den Staat und die Politik. Die Antworten weisen darauf hin, dass bei Einzelpersonen und Familie nur wenig Handlungsbedarf gesehen wird, bei Wirtschaft und Politik hingegen umso mehr.

## **4.2 Gestaltungsmöglichkeiten auf institutioneller Ebene**

Der Anspruch an Politik und Wirtschaft, Chancengleichheit zu verwirklichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ist bei den Befragten sehr hoch. Nur rund ein Fünftel der befragten Männer und Frauen hält das, was die Wirtschaft bisher für Chancengleichheit und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet, für ausreichend. Noch weniger sind mit den bisherigen Anstrengungen der Politik sowohl zur Chancengleichheit als auch zur Vereinbarkeit zufrieden. Das lässt die Schlussfolgerung zu, dass die bisherigen Bemühungen von Staat und Unternehmen entweder als nicht ausreichend empfunden oder nicht in ausreichendem Maße wahrgenommen werden. Dem gegenüber stehen zahlreiche Projekte, die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten sollen. Die bestehenden Diskrepanzen in der Wahrnehmung müssen konsequent zu der Frage führen, was die Gründe dafür sind und wie diese Lücke künftig geschlossen werden kann.

## **4.3 Gestaltungsmöglichkeiten auf individueller Ebene**

Zwar sind die Befragten mit dem, was Einzelpersonen und Familie bisher leisten, um Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verwirklichen, weitaus zufriedener als mit dem, was Wirtschaft und Politik unternehmen. Doch liegen einerseits die Vorstellungen zwischen den gelebten und den gewünschten Lebensentwürfen zum Teil weit auseinander. Andererseits werden nicht alle Möglichkeiten wahrgenommen und ausgeschöpft, die sich aufgrund rechtlicher und infrastruktureller Rahmenbedingungen bieten. Schließlich liegen die Vorstellungen von Männern und Frauen oft sehr weit auseinander und scheinen somit wenig kompatibel zu sein.

Im Einzelnen leiten sich diese Schlussfolgerungen aus den folgenden Ergebnissen ab: Zwar fordert die Mehrheit der Befragten bessere Teilhabemöglichkeiten von Männern und Vätern an Familienaufgaben, u. a. durch bessere Teilzeitmöglichkeiten für Männer. Rechtlich sind Männer und Frauen hinsichtlich Teilzeit und Erwerbsunterbrechung im Rahmen der Familiengründung jedoch bereits nahezu gleichgestellt (mit Ausnahme des Mutterschutzes, der nur Frauen zusteht). Dennoch haben deutlich mehr Frauen aus der Untersuchungsgruppe ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie und Kindererziehung eingeschränkt als Männer. Auch in Zukunft wollen mehr weibliche Befragte ihre Beschäftigung unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten als es bei den männlichen Befragten der Fall ist. Diese Entscheidungen werden sowohl durch die Antworten der Frauen als auch der Männer unterstrichen. Denn zum einen geben Männer deutlich seltener an, ihre Erwerbstätigkeit tatsächlich reduzieren zu wollen und zum anderen sind Frauen mit den ihnen zustehenden Möglichkeiten einverstanden und nehmen diese in großem Maße in Anspruch. Ein Teil von ihnen wünscht sich sogar, diese noch weiter auszubauen, zum Beispiel durch eine Verlängerung der Mutterschutz- und Elternzeiten. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger der Aussage zustimmen, dass ein Elternteil

auf berufliche Ambitionen verzichten muss, solange die Kinder klein sind als der Aussage, dass beide Partner sich die Kindererziehung teilen und beruflich kürzertreten sollten.

Schließlich ist zu beobachten, dass der Ausbau der Infrastruktur in Form von öffentlicher Kinderbetreuung zwar eine zentrale Forderung der Befragten ist. Dennoch wird die Betreuung und Erziehung in der Familie von allen Betreuungsformen als die beste angesehen. Kinderkrippen und Ganztageschulen wird hingegen von allen Betreuungseinrichtungen am wenigsten Akzeptanz entgegengebracht, also genau dem Bereich, in dessen Ausbau derzeit von staatlicher Seite und teilweise auch von den Unternehmen am stärksten investiert wird. Lässt sich daraus schlussfolgern, dass Männer und Frauen zwar Veränderungen wollen und dafür auch einen großen Einsatz von Politik und Wirtschaft fordern, die bisherigen Veränderungen aber an den Bedürfnissen und Wünschen zumindest in Teilen vorbeigehen?

#### **4.4 Männer und Frauen: Unterschiedliche Auffassungen von Geschlechterrollen und Maßnahmen zur Chancengleichheit**

Sowohl was die Chancengleichheit als auch die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, sehen Frauen größere Defizite und folglich größeren Verbesserungsbedarf als Männer. So stimmen die weiblichen seltener als die männlichen Befragten Aussagen der klassischen Rollenverteilung in Familie und Privatleben zu. Auch sind sie häufiger der Meinung, dass sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden und dass Gleichberechtigung bis heute nur auf dem Papier besteht. Schließlich sind Frauen eher bereit als Männer, ein Eingreifen des Staates in Kauf zu nehmen, um die bestehenden Ungleichheiten zu beheben. Männer hingegen zeigen sich mit dem Status Quo deutlich zufriedener als Frauen und lehnen staatliche Interventionen wie gesetzliche Frauenquoten mehrheitlich ab.

Bei Männern und Frauen werden Erfolge in Beruf und Privatleben unterschiedlich beurteilt und auf unterschiedliche Art und Weise wertgeschätzt. Während es bei Männern anerkannt und positiv bewertet wird, wenn sie beruflich erfolgreich sind und eine Familie mit Kindern haben, müssen sich Frauen dafür heute noch häufig rechtfertigen: einerseits gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, ob sie den Anforderungen im Beruf bei gleichzeitigen familiären Verpflichtungen gewachsen sind und andererseits gegenüber ihrem privaten Umfeld, was die Versorgung und Erziehung der Kinder angeht. Auch unter den Befragten gibt es noch rund 30 % Frauen und 50 % Männer, die der Meinung sind, dass eine berufstätige Mutter ihren Kindern weniger Wärme und Geborgenheit geben kann als eine nicht-berufstätige Mutter. Somit sehen sich Frauen nach wie vor häufiger als Männer vor die Entscheidung gestellt, sich zwischen Beruf und Familie entscheiden zu müssen.

Hinzu kommt, dass diejenigen berufstätigen Frauen seltener als Männer zufrieden sind mit dem, was sie im Beruf erreichen, sowohl im Bezug auf die Aufstiegschancen als auch die Gehaltsentwicklung. Insbesondere lässt sich aus der Befragung ablesen, dass Frauen, die

einen hohen formalen Bildungsabschluss vorweisen können, tendenziell im Beruf unzufriedener sind als Frauen mit niedrigerer Bildung. Daraus ließe sich wiederum schlussfolgern, dass Frauen, die um höhere Positionen konkurrieren, weniger zufrieden sind als jene, die sich mit einfacheren Tätigkeiten zufriedengeben. Doch lassen die Ergebnisse der Befragung im weiteren Verlauf darauf schließen, dass diese negativen Einschätzungen nicht oder nur wenig mit der Lebenszufriedenheit zusammenhängen, denn Frauen sind in der Befragung insgesamt mit ihrem Leben etwas zufriedener als Männer.

#### **4.5 Handlungsempfehlungen**

Am Ende einer Untersuchung stellt sich die Frage, wer welche Konsequenzen aus den Ergebnissen ziehen kann. Ziel war es, auf der Grundlage der Studienergebnisse Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft abzuleiten, die einerseits die Auswahl der einzusetzenden Maßnahmen erleichtern und andererseits eine zielgruppenorientierte Kommunikation einzuführender Maßnahmen ermöglichen sollen.

##### **Bedarf ermitteln**

Aus den Ergebnissen der Studie geht hervor, dass Handlungsbedarf zur Förderung der Chancengleichheit und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesellschaft erkannt wird, dass aber konkrete Maßnahmen sehr unterschiedlich bewertet werden. Während Politik und Wirtschaft die Meinung vertreten, bereits umfangreiche Anstrengungen zu unternehmen, kommen diese bei der Bevölkerung entweder nicht im gewünschten Maße an oder sie werden für unzureichend empfunden. Das kann entweder daran liegen, dass die Bemühungen tatsächlich unzureichend sind oder nicht dem Bedarf der Bevölkerung und Arbeitnehmer entsprechen. Es ist also zu überlegen, wie diese Lücke künftig geschlossen werden kann. Dafür ist es unabdingbar, fortwährend den Bedarf der Bevölkerung beziehungsweise der Mitarbeiter zu ermitteln, um gezielt jene Maßnahmen einzuführen oder auszubauen, die tatsächlich den Bedürfnissen der Adressaten entsprechen. Dass an dieser Stelle noch Defizite bestehen, belegen beispielsweise Ergebnisse aus der Studie, die darauf hinweisen, dass Maßnahmen und Regelungen zwar vorhanden sind, aber nur in geringem Maße wahrgenommen werden. So zeigt sich beispielsweise, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für Väter für eine Reduzierung oder Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit vorhanden sind, jedoch nur von einem sehr geringen Anteil von Männern tatsächlich wahrgenommen werden. Eine Bedarfsermittlung und kontinuierliche Überprüfung ist des Weiteren bei monetären Transferleistungen sinnvoll. Die Untersuchung zeigt, dass insbesondere Männer sehr häufig der Meinung sind, sich eine Erwerbsunterbrechung oder Reduzierung nicht leisten zu können – ob dabei alle Möglichkeiten des Lohnersatzes (Elterngeld) und Steuerrechts von den einzelnen Betroffenen in Betracht gezogen werden, bedarf einer eingehenden Prüfung.

## Kommunikation verbessern

Andererseits zeigt sich, dass eine Vielzahl von Maßnahmen zwar vorhanden sind, jedoch in der Bevölkerung nur unzureichend wahrgenommen werden. Dies wiederum deutet auf Defizite bei der Kommunikation hin. So sehen die Befragten zwar teilweise generell großen Verbesserungsbedarf hinsichtlich Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, doch deckt dieser sich nicht immer mit dem Bedarf, der sich aus der persönlichen Erfahrung der Befragten ergibt. Denn mit Blick auf ihre eigene Situation, sei es beim Arbeitgeber oder bei den staatlichen Leistungen in der Familienpolitik, bringen die Befragten stets eine höhere Zufriedenheit zum Ausdruck, als wenn sie die allgemeine Lage einschätzen sollen. Auch der Zugang zu und die Qualität von Kinderbetreuung werden von Eltern als besser eingeschätzt als von der gesamten Stichprobe, der auch Kinderlose angehören. Aus diesem Antwortverhalten der Befragten lässt sich schließen, dass die öffentliche Wahrnehmung nicht ausschließlich von tatsächlichen Defiziten, sondern auch von Eindrücken beeinflusst wird, die nicht der persönlichen Erfahrung entsprechen, sondern im Umfeld, zum Beispiel durch die Medien, vermittelt werden.

Kommunikation ist aber nicht nur wichtig, um bereits bestehende Maßnahmen zu vermitteln, sondern muss auch bei der Einführung neuer Maßnahmen von Anfang an bedacht werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass neue Regelungen positiv aufgenommen werden und dass von ihnen entsprechend Gebrauch gemacht wird. Besonders wichtig erscheint diese Überlegung vor dem Ergebnis der Untersuchung, dass die Bewertung einzelner Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen teilweise sehr unterschiedlich gesehen wird. Während Frauen gesetzlichen Eingriffen zugunsten der Frauenförderung mehrheitlich aufgeschlossen gegenüberstehen, lehnen Männer diese häufig ab. Wenn die Meinungen und Ansichten hier also zum Teil relativ weit auseinander liegen, kann es beim Einsatz für und bei der Umsetzung von Instrumenten und Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu großen Unterschieden zwischen den Geschlechtern kommen. Dies wiederum wird in der Folge nicht dazu führen, dass Männer und Frauen gleichermaßen mit den erzielten Ergebnissen zufrieden sein werden. Hier bedarf es einer sensiblen Kommunikation, um beide Geschlechter von der Notwendigkeit einzelner Regelungen zu überzeugen. Wichtig ist dabei, die Vorteile für Männer und Frauen in den Vordergrund zu rücken, um den Eindruck zu vermeiden, dass Zugewinne für ein Geschlecht nur durch Einbußen beim anderen Geschlecht zu erzielen sind.

## **Barrieren abbauen**

Doch selbst wenn der Bedarf ermittelt und die Kommunikation verbessert werden, bedarf es darüber hinaus noch des Abbaus von Barrieren, die bisher verhindert haben, dass von bestehenden Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird. Aus den Untersuchungsergebnissen geht hervor, dass eine nicht unerhebliche Diskrepanz zu bestehen scheint zwischen dem, was aufgrund gesetzlicher und betrieblicher Regelungen möglich ist und dem, was tatsächlich umgesetzt wird. Die Untersuchungsergebnisse liefern dafür einige konkrete Beispiele, die verdeutlichen, dass tatsächliche Möglichkeiten nicht wahrgenommen oder zumindest nicht ausgeschöpft werden. So wünscht sich eine Mehrheit der Befragten bessere Teilhabechancen für Väter an familiären Aufgaben. Konkret kommt das dadurch zum Ausdruck, dass 78 % der Frauen und 68 % der Männer der Forderung zustimmen, dass künftig mehr für Väter, die Familienarbeit übernehmen wollen, getan werden müsse. Rein rechtlich scheint hier jedoch wenig Handlungsbedarf zu bestehen, denn Möglichkeiten zur Berufsunterbrechung und Teilzeitarbeit gelten (vom Mutterschutz abgesehen) für Mütter und Väter gleichermaßen. Dennoch machen Väter bis heute nur sehr wenig von diesem Recht Gebrauch. Hier gilt es zu überlegen, was geschehen muss, um den Wunsch zur Realität werden zu lassen. Als Handlungsempfehlung lässt sich daraus ableiten, dass Politik und Wirtschaft nicht nur Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur Verfügung stellen müssen, sondern auch auf die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung hinwirken sollten, wofür zunächst der Abbau von Barrieren erforderlich sein kann. So kann es durchaus sein, dass die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder zur Führung in Teilzeit zwar bestehen, jedoch von Mitarbeitern nicht in Anspruch genommen werden, weil es an Unterstützung für die praktische Umsetzung fehlt. Tatsächlich als Verbesserung oder persönlicher Gewinn wahrgenommen werden Maßnahmen aber nur dann, wenn von ihnen auch konkret Gebrauch gemacht werden kann und wenn für die Mitarbeiter sichtbar wird, dass Kollegen und Vorgesetzte dies ebenfalls tun. Sichtbarkeit und Vorbilder sind deshalb unverzichtbare Schlüssel zur Ausgestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen.

## **Maßnahmen evaluieren**

Schließlich ist es wichtig, dass Maßnahmen, die zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden, kontinuierlich auf ihre Effizienz und nachweisbare Wirkung überprüft werden. Dabei sind sowohl verschiedene Anreize auf mögliche Widersprüche zu überprüfen als auch die Diskrepanzen zwischen gewünschten und wahrgenommenen Maßnahmen. Dies muss der Verbesserung der Informationsgrundlage für politische und wirtschaftliche Entscheidungen dienen.

## Anmerkungen

- \* Besonderer Dank gilt Armin Anzenbacher, Manuel Braun, Yvonne Jesse und Franziska Wehlmann, die die Auswertung der Ergebnisse und die Anfertigung der Grafiken unterstützt haben.
- 1 Die Familiensoziologie unterscheidet die folgenden fünf zentralen Funktionen der Familie: die Reproduktionsfunktion, die Sozialisationsfunktion, die Haushalts- bzw. die ökonomische Funktion, die Regenerationsfunktion sowie die Funktion der sozialen Platzierung; vgl. Schmidt, Uwe / Moritz, Marie-Theres: Familiensoziologie, Bielefeld 2009, S. 11-13.
- 2 Bereitstellung von Hilfsmitteln zur Analyse und Verbesserung von Entgeltstrukturen, [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de) und die Sensibilisierung für Entgeltunterschiede, [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de).
- 3 [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de); [www.stmas.bayern.de/frauen/wiedereinstieg/index.php](http://www.stmas.bayern.de/frauen/wiedereinstieg/index.php)
- 4 [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de) oder [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)
- 5 Vgl. Sinus Sociovision GmbH (Hrsg.): Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus®, Berlin 2007, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/sinus-langfassung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 6 Vgl. Hanns-Seidel-Stiftung (Hrsg.): Heimatgefühl und Leben in Bayern. Generationenspezifische und regionale Unterschiede von Einstellungen zu Politik und Heimat, München 2009, [http://www.hss.de/uploads/tx\\_ddcevents/browser/Generationenstudie-2009.pdf](http://www.hss.de/uploads/tx_ddcevents/browser/Generationenstudie-2009.pdf)
- 7 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=130048.html>
- 8 IAB-Betriebspanel, 2009.
- 9 Vgl. Conrads, Ralph / Kistler, Ernst / Kundinger, Jochen / Trischler, Falko: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2008. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008, hrsg. vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie GmbH (INIFES), Stadtbergen 2009, <http://www.arbeitsministerium.bayern.de/arbeit/panel/betpan08.pdf>
- 10 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.
- 11 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Berlin 2011.
- 12 Vgl. Hamm-Brücher, Hildegard: Seit 70 Jahren Abschied vom Männerwahlrecht. 1918 und die Folgen für Frauen in der Politik in Deutschland, in: Vater Staat und seine Frauen. Beiträge zur politischen Theorie, Bd. 1, hrsg. von Barbara Schaeffer-Hegel und Heidi Kopp-Degethoff, Herbolzheim 1990.
- 13 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen.
- 14 Ebd.
- 15 Ebd.
- 16 Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (STMAS) (Hrsg.): Bayerische Familienoffensive, <http://www.stmas.bayern.de/familie/politik/index.php>
- 17 Vgl. Homepage des BMFSFJ, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>
- 18 Bayerisches Landesamt für Statistik, [https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/15\\_2012.php](https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/15_2012.php)
- 19 Vgl. STMAS (Hrsg.): Bayerische Familienoffensive.
- 20 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Pressemitteilung vom 28.10.2011, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=175150.html>

- 21 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit im internationalen, insbesondere europäischen Vergleich, Berlin 2008.
- 22 Vgl. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, [https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/60\\_2012.php](https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/60_2012.php)
- 23 Vgl. Die Bundesregierung (Hrsg.): 3. Bilanz Chancengleichheit – Europa im Blick, Berlin 2008.
- 24 Vgl. IAB Forum 9/2011 (Hrsg.): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>
- 25 Vgl. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, [https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/60\\_2012.php](https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2012/60_2012.php)
- 26 Vgl. Koch, Angelika: Hochqualifiziert und marginalisiert – Zur Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Vortrag zur Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung, Gleichstellung ohne Vereinbarkeit – Vereinbarkeit ohne Gleichstellung?, 27./28.9.2007, Berlin.
- 27 Ebd.
- 28 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): 4. Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen, Berlin 2011; Allmendinger, Jutta: Verschenkte Potenziale. Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt a. M. / New York 2010.
- 29 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen.
- 30 Vgl. STMAS (Hrsg.): Bayerische Familienoffensive.
- 31 Vgl. BMFSFJ / Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin 2010.
- 32 Vgl. Trzcinski, Eileen / Holst, Elke: Why Men Might “Have It All” While Women Still Have to Choose between Career and Family in Germany, in: DIW SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 356/2011.
- 33 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen.
- 34 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): 4. Bilanz Chancengleichheit.
- 35 Vgl. BMFSFJ: Neue Wege – Gleiche Chancen.
- 36 Vgl. Sinus Sociovision (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Berlin 2010.
- 37 Vgl. Trzcinski / Holst: Why Men Might “Have It All”.
- 38 Vgl. Kürschner, Isabelle: Den Männern überlassen wir’s nicht! Karriereverläufe erfolgreicher Frauen in der CSU, Baden-Baden 2009.
- 39 Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Genderdatenreport 2005, <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/root.html>

**Verantwortlich**

Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser

Leiter der Akademie für Politik und Zeitgeschehen, Hanns-Seidel-Stiftung, München

**Autoren**

Dr. Isabelle Kürschner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre –

Strategie und Organisation, TUM School of Management, Technische Universität München

Dipl.-Psych. Maria Strobel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre –

Strategie und Organisation, TUM School of Management, Technische Universität München

Dipl.-Psych. Andranik Tumasjan

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre –

Strategie und Organisation, TUM School of Management, Technische Universität München

Univ.-Prof. Dr. Isabell M. Welpe

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre – Strategie und Organisation, TUM School of Management,

Technische Universität München



# Aktuelle Analysen

Die „Aktuellen Analysen“ werden ab Nr. 9 parallel zur Druckfassung auch als PDF-Datei auf der Homepage der Hanns-Seidel-Stiftung angeboten: [www.hss.de/mediathek/publikationen.html](http://www.hss.de/mediathek/publikationen.html). Ausgaben, die noch nicht vergriffen sind, können dort oder telefonisch unter 089/1258-263 kostenfrei bestellt werden.

- Nr. 1 Problemstrukturen schwarz-grüner Zusammenarbeit
- Nr. 2 Wertewandel in Bayern und Deutschland – Klassische Ansätze – Aktuelle Diskussion – Perspektiven
- Nr. 3 Die Osterweiterung der NATO – Die Positionen der USA und Russlands
- Nr. 4 Umweltzertifikate – ein geeigneter Weg in der Umweltpolitik?
- Nr. 5 Das Verhältnis von SPD, PDS und Bündnis 90/Die Grünen nach den Landtagswahlen vom 24. März 1996
- Nr. 6 Informationszeitalter – Informationsgesellschaft – Wissensgesellschaft
- Nr. 7 Ausländerpolitik in Deutschland
- Nr. 8 Kooperationsformen der Oppositionsparteien
- Nr. 9 Transnationale Organisierte Kriminalität (TOK) – Aspekte ihrer Entwicklung und Voraussetzungen erfolgreicher Bekämpfung
- Nr. 10 Beschäftigung und Sozialstaat
- Nr. 11 Neue Formen des Terrorismus
- Nr. 12 Die DVU – Gefahr von Rechtsaußen
- Nr. 13 Die PDS vor den Europawahlen
- Nr. 14 Der Kosovo-Konflikt: Aspekte und Hintergründe
- Nr. 15 Die PDS im Wahljahr 1999: „Politik von links, von unten und von Osten“
- Nr. 16 Staatsbürgerschaftsrecht und Einbürgerung in Kanada und Australien
- Nr. 17 Die heutige Spionage Russlands
- Nr. 18 Krieg in Tschetschenien
- Nr. 19 Populisten auf dem Vormarsch? Analyse der Wahlsieger in Österreich und der Schweiz
- Nr. 20 Neo-nazistische Propaganda aus dem Ausland nach Deutschland
- Nr. 21 Die Relevanz amerikanischer Macht: anglo-amerikanische Vergangenheit und euro-atlantische Zukunft
- Nr. 22 Global Warming, nationale Sicherheit und internationale politische Ökonomie – Überlegungen zu den Konsequenzen der weltweiten Klimaveränderung für Deutschland und Europa
- Nr. 23 Die Tories und der „Dritte Weg“ – Oppositionsstrategien der britischen Konservativen gegen Tony Blair und New Labour

- Nr. 24 Die Rolle der nationalen Parlamente bei der Rechtssetzung der Europäischen Union – Zur Sicherung und zum Ausbau der Mitwirkungsrechte des Deutschen Bundestages
- Nr. 25 Jenseits der „Neuen Mitte“: Die Annäherung der PDS an die SPD seit der Bundestagswahl 1998
- Nr. 26 Die islamische Herausforderung – eine kritische Bestandsaufnahme von Konfliktpotenzialen
- Nr. 27 Nach der Berliner Wahl: Zustand und Perspektiven der PDS
- Nr. 28 Zwischen Konflikt und Koexistenz: Christentum und Islam im Libanon
- Nr. 29 Die Dynamik der Desintegration – Zum Zustand der Ausländerintegration in deutschen Großstädten
- Nr. 30 Terrorismus – Bedrohungsszenarien und Abwehrstrategien
- Nr. 31 Mehr Sicherheit oder Einschränkung von Bürgerrechten – Die Innenpolitik westlicher Regierungen nach dem 11. September 2001
- Nr. 32 Nationale Identität und Außenpolitik in Mittel- und Osteuropa
- Nr. 33 Die Beziehungen zwischen der Türkei und der EU – eine „Privilegierte Partnerschaft“
- Nr. 34 Die Transformation der NATO. Zukunftsrelevanz, Entwicklungsperspektiven und Reformstrategien
- Nr. 35 Die wissenschaftliche Untersuchung Internationaler Politik. Struktureller Neorealismus, die „Münchener Schule“ und das Verfahren der „Internationalen Konstellationsanalyse“
- Nr. 36 Zum Zustand des deutschen Parteiensystems – eine Bilanz des Jahres 2004
- Nr. 37 Reformzwänge bei den geheimen Nachrichtendiensten? Überlegungen angesichts neuer Bedrohungen
- Nr. 38 „Eine andere Welt ist möglich“: Identitäten und Strategien der globalisierungskritischen Bewegung
- Nr. 39 Krise und Ende des Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspaktes
- Nr. 40 Bedeutungswandel der Arbeit – Versuch einer historischen Rekonstruktion
- Nr. 41 Die Bundestagswahl 2005 – Neue Machtkonstellation trotz Stabilität der politischen Lager
- Nr. 42 Europa Ziele geben – Eine Standortbestimmung in der Verfassungskrise
- Nr. 43 Der Umbau des Sozialstaates – Das australische Modell als Vorbild für Europa?
- Nr. 44 Die Herausforderungen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2007 – Perspektiven für den europäischen Verfassungsvertrag
- Nr. 45 Das politische Lateinamerika: Profil und Entwicklungstendenzen
- Nr. 46 Der europäische Verfassungsprozess – Grundlagen, Werte und Perspektiven nach dem Scheitern des Verfassungsvertrags und nach dem Vertrag von Lissabon
- Nr. 47 Geisteswissenschaften – Geist schafft Wissen
- Nr. 48 Die Linke in Bayern – Entstehung, Erscheinungsbild, Perspektiven
- Nr. 49 Deutschland im Spannungsfeld des internationalen Politikgeflechts
- Nr. 50 Politische Kommunikation in Bayern – Untersuchungsbericht

- Nr. 51 Private Sicherheits- und Militärfirmen als Instrumente staatlichen Handelns
- Nr. 52 Von der Freiheit des konservativen Denkens – Grundlagen eines modernen Konservatismus
- Nr. 53 Wie funktioniert Integration? Mechanismen und Prozesse
- Nr. 54 Verwirrspiel Rente – Wege und Irrwege zu einem gesicherten Lebensabend
- Nr. 55 Die Piratenpartei – Hype oder Herausforderung für die deutsche Parteienlandschaft?
- Nr. 56 Die politische Kultur Südafrikas – 16 Jahre nach Ende der Apartheid
- Nr. 57 CSU- und CDU-Wählerschaften im sozialstrukturellen Vergleich
- Nr. 58 Politik mit „Kind und Kegel“ –  
Zur Vereinbarkeit von Familie und Politik bei Bundestagsabgeordneten
- Nr. 59 Die Wahlergebnisse der CSU – Analysen und Interpretationen
- Nr. 60 Der Islamische Staat – Grundzüge einer Staatsidee
- Nr. 61 Arbeits- und Lebensgestaltung der Zukunft – Ergebnisse einer Umfrage in Bayern

