



Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023

von DIE ZEIT, infas und WZB

in Kooperation mit der Initiative Chef:innensache

Inhalt

Teil 1	4
Die Ergebnisse der Vermächtnisstudie	4
Wichtigkeit eigener Kinder	4
Wichtigkeit gleicher Arbeitsteilung im Haushalt	5
Arbeiten, ohne das Geld zu brauchen	6
Väter in Deutschland	8
Teil 2	9
Tiefenbohrungen: Hürden in der Welt der Erwerbsarbeit für Väter und Mütter	9
Hürden für Väter	9
Auswirkungen von Elternzeit auf das berufliche Fortkommen	11
Aufteilung unbezahlter und unsichtbarer Arbeit (Hausarbeit & „Mental Load“)	12
Jobs mit besserer Vereinbarkeit – nur für Frauen & Mütter attraktiv?	18
Heimliche Hürden und unterschiedliche Bewertungsstandards	19
Erfolgsattributionen und Fairnessbewertungen	22

Ausgangspunkt

Die Lebensverläufe von Männern und Frauen unterscheiden sich noch immer stark. Frauen kümmern sich eher als Männer um die Erziehung ihrer Kinder, um die Pflege ihrer Eltern und um den Haushalt. Entsprechend arbeiten sie in ihrem Leben viel mehr Stunden unbezahlt und deutlich weniger Stunden bezahlt als Männer. Der Gender-Care-Gap und der Gender-Income-Gap sind hoch und zeigen sich in den deutlich niedrigeren Altersrenten von Frauen im Vergleich zu Männern.

Viele Ursachen dafür sind bekannt: überkommene Strukturen wie das Ehegattensplitting, die kostenlose Mitversicherung von (Ehe-)Partnern, die Anreize für nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten, fehlende Plätze in guten Kindertagesstätten und Ganztagschulen. Strukturen bedingen Kulturen. Das Bild der Rabenmutter hält sich hartnäckig, Mütter müssen sich rechtfertigen, wenn sie nach der Geburt ihrer Kinder nur kurz ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, Vätern bleibt das erspart. Wir alle leben mit unserer Voreingenommenheit und unseren Stereotypen. Leicht ist es nicht, diesen Mustern zu entkommen.

Umso wichtiger ist es daher, mit Ausdauer, frischem Blick, bohrenden Fragen und neuen Methoden die Geschehnisse zu verfolgen und Tiefenschürfungen anzustellen. Der Lohn des langen Atems zeigt sich darin, dass diese vierte Welle der Vermächtnisstudie einige überraschende Veränderungen zwischen 2015, der ersten Erhebung, und heute offenlegt. Der frische Blick ist den zähen Monaten von Corona geschuldet. Es wurde gelernt, dass neue Metriken gebraucht werden, sich Belastungen eben nicht nur in Stunden und Minuten rechnen lassen, die Psyche viel ernster genommen werden muss. Bohrende Fragen werden insbesondere den jungen Vätern gestellt. Wie kann es sein, dass so viele von ihnen Zeit für die Familie wollen, ein partnerschaftliches Verhältnis anstreben und doch so wenige dies auch nur ansatzweise umsetzen? Neue Methoden werden gebraucht, um Stereotypisierungen besser zu verstehen. Wir können ja nicht einfach nach ihnen fragen, wir alle sitzen ihnen ja auf, verfallen ihnen, ohne es selbst zu merken. Und selbst wenn wir es reflektierten: Würden wir krude Voreinstellungen so einfach zugeben? Wohl eher nicht.

Ziel der neuen Vermächtnisstudie 2023 ist es also, Veränderungen im Verhältnis zwischen den Geschlechtern über die Jahre offenzulegen und heimliche Hürden für die Gleichstellung zu finden.

Die Studie

Die repräsentative Vermächtnisstudie von WZB, der ZEIT und infas beschäftigt sich in ihrer vierten Erhebungswelle 2023 mit Fragen der anhaltenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und ihren Folgen. Dafür wurden über 4.200 Personen befragt. Die Analyse stützt sich auf das mittlerweile etablierte dreistufige Verfahren: Zunächst werden die eigenen

Vorstellungen und Lebensweisen der Menschen erhoben (Dimension 1: Wie es bei mir ist), sodann die Erwartungen und normativen Vorstellungen für die Zukunft der Gesellschaft (Dimension 2: Wie es sein sollte) und zuletzt, wie das zukünftige Verhalten anderer Menschen eingeschätzt wird (Dimension 3: Wie es sein wird).

Um offensichtliche und versteckte Hürden für die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt und im Privatleben zu ermitteln, wurde die diesjährige Erhebung der Vermächtnisstudie mit einigen Tiefenbohrungen in Form detaillierter Fragen zu bestimmten Themenkomplexen sowie einer Reihe von Befragungsexperimenten ergänzt.

Für eine bessere Übersichtlichkeit werden die Ergebnisse der Vermächtnisstudie im zeitlichen Verlauf nur für die erste und die letzte Erhebungswelle dargestellt. In der ersten Welle 2015 nahmen zwischen Anfang Juli und Mitte Oktober insgesamt 3.104 zufällig ausgewählte Personen aus der gesamten Bundesrepublik teil. Die Erhebung wurde als CAPI-Befragung (Computer-Assisted Personal Interview) durchgeführt.

In der letzten Welle im Jahr 2023 nahmen im Januar und Februar insgesamt 4.211 Personen teil, die aus dem Panel der Vermächtnisstudie sowie aus dem allgemeinen Panel von infas rekrutiert wurden. Die Erhebung wurde als Online-Befragung durchgeführt.

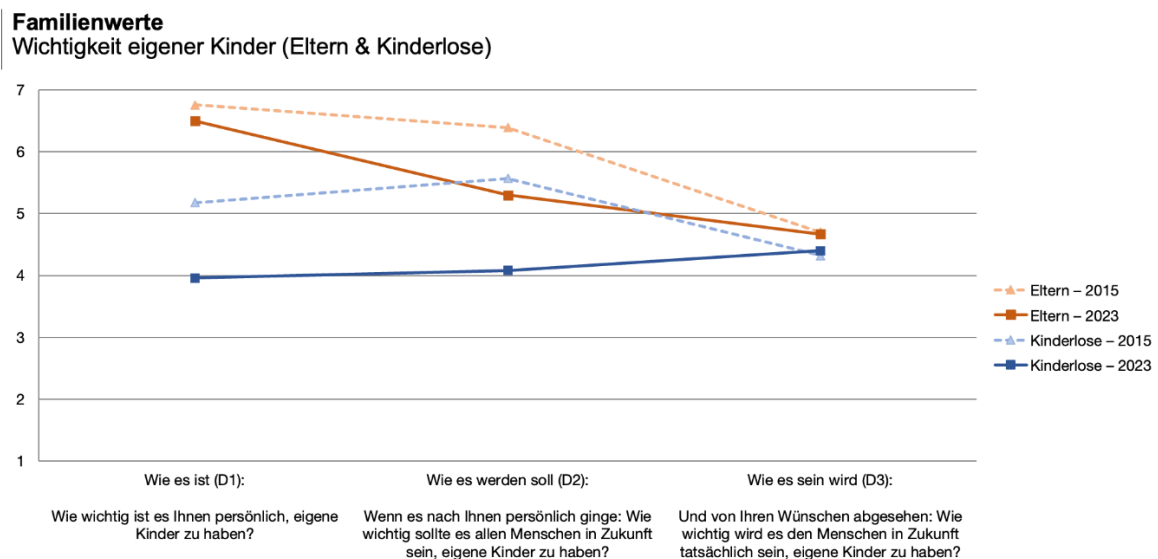
In allen Auswertungen wurden Personen im Alter von 23 bis 65 Jahren berücksichtigt. Die untere Altersgrenze ergibt sich daraus, dass die jüngste im Jahr 2023 befragte Person 23 Jahre alt war. Zusätzliche Selektionen werden je nach Fragestellung angegeben. Alle dargestellten Zahlen sind gewichtet.

Teil 1

Die Ergebnisse der Vermächtnisstudie

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der mittlerweile gut eingeführten Vermächtnisstudie vorgestellt. Vier Fragen sollen dabei im Mittelpunkt stehen: Die Wichtigkeit eigener Kinder, die Wichtigkeit gleicher Arbeitsteilung im Haushalt, die Einstellungen zu Erwerbsarbeit, ohne auf Einkommen angewiesen zu sein und auf die mit Kindern verbrachte Zeit.

Wichtigkeit eigener Kinder



Nur zum internen Gebrauch: Ausgewählte Ergebnisse der Vermächtnisstudie.
Basis: Befragte der ersten und sechsten Welle der Vermächtnisstudie. Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „überhaupt nicht wichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“. Gewichtete Daten.

Die Abbildung zeigt die Mittelwerte der Antworten auf die Fragen nach der Wichtigkeit eigener Kinder. Verglichen werden Eltern und Kinderlose im Alter von 23 bis 45 Jahren. Dabei wird angenommen, dass in dieser Lebensphase entweder die Familiengründung stattgefunden hat und die Kinder im Haushalt leben – oder die Familiengründung noch möglich ist. Die Werte der Welle 2015 sind ausgebleicht und gestrichelt dargestellt, während die Werte von 2023 durchgängig abgebildet sind.

Für beide Wellen fällt der hohe Abstand zwischen Eltern und Kinderlosen in D1 auf. Eltern sind eigene Kinder wichtiger als Kinderlosen. Allerdings ist dieser Abstand 2023 gewachsen. Dies geht nur in geringem Maße auf die Eltern zurück, die ihre Zustimmung 2023 kaum verändern. Hingegen sind für Kinderlose 2023 eigene Kinder deutlich weniger wichtig als 2015.

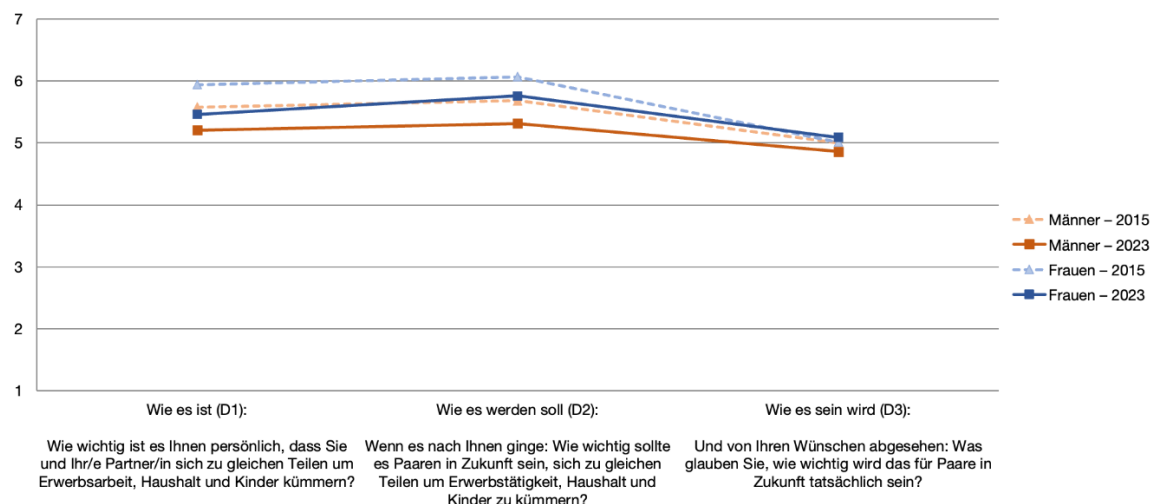
In D2 zeigt sich ein ähnliches Bild. Beide Gruppen stimmen der Aussage, dass Kinder wichtig sein sollten, 2023 weniger zu als 2015, Kinderlose noch etwas deutlicher als Eltern. Im Vergleich D1 zu D2 bedeutet das für beide Gruppen aber etwas anderes. Während Eltern 2015 ihre eigene Ansicht (D1) mit nur einer geringen Abschwächung an folgende Generationen (D2) weitergaben, ist dieser Abstand 2023 deutlich gewachsen. Eltern sehen die eigene Elternschaft heute viel weniger als Zukunftsnorm an als noch 2015. Bei Kinderlosen bleibt der Wert unverändert. Die Annäherung beider Gruppen in D2 im Vergleich zu D1 geschieht also überwiegend durch die Veränderung bei den Einstellungen der Eltern.

In Erwartung dessen, wie sich die Gesellschaft in Zukunft darstellen wird (D3), nähern sich beide Gruppen weiter an. Eltern liegen leicht über Kinderlosen. Vor allem fällt auf, dass sich zwischen 2015 und 2023 kaum etwas geändert hat: Der Wunsch für die Zukunft hat sich in beiden Gruppen deutlich der Erwartung angenähert. Eltern erleben nun sehr viel stärker als 2015 eine Form „exklusiver Modernisierung“ (siehe hierzu Allmendinger, 2017). Sie erwarten einen gesellschaftlichen Wandel, der sich zwar in Richtung ihrer eigenen Wertvorstellungen entwickelt, aber viel massiver, als von ihnen erwünscht ist. Für Kinderlose gilt das ebenso, wenn auch in deutlich geringerem Maße.

Wichtigkeit gleicher Arbeitsteilung im Haushalt

Gleichstellung

Wichtigkeit gleicher Arbeitsteilung im Haushalt (Männer & Frauen)



Nur zum internen Gebrauch: Ausgewählte Ergebnisse der Vermögensstudie.

Basis: Befragte der ersten und sechsten Welle der Vermögensstudie. Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „überhaupt nicht wichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“. Gewichtete Daten.

Die Abbildung zeigt die Mittelwerte der Antworten auf die Fragen nach der Wichtigkeit einer gleichen Arbeitsteilung im Haushalt. Verglichen werden Männer und Frauen im Alter von 23 bis 65 Jahren in den beiden Erhebungswellen 2015 und 2023. Die Werte der Welle 2015 sind

ausgebleicht und gestrichelt dargestellt, während die Werte von 2023 durchgängig abgebildet sind.

Im Vergleich zu anderen Fragen finden sich keine großen Unterschiede zwischen den Dimensionen. Den Befragten ist die gleiche Arbeitsteilung im Haushalt wichtig. Sie soll nach ihrer Ansicht in Zukunft noch etwas wichtiger sein. Erwartet wird jedoch, dass sie etwas unwichtiger sein wird.

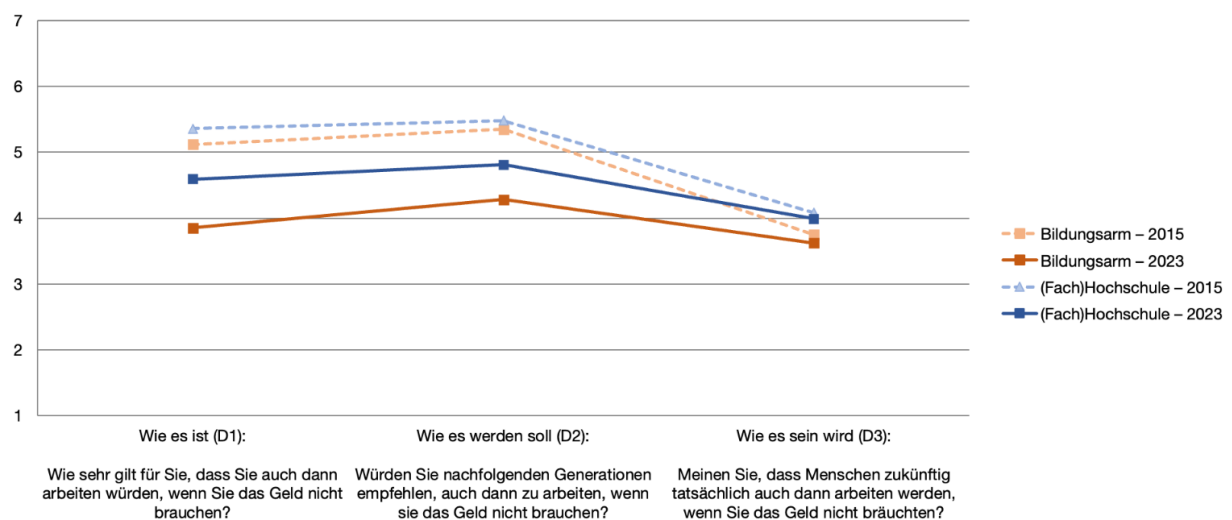
Männer und Frauen unterscheiden sich nur leicht. Frauen antworten in allen drei Dimensionen etwas zustimmender als Männer.

Zwischen 2015 und 2023 nimmt die Wichtigkeit in allen drei Dimensionen ab. Dabei gibt es kaum einen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Arbeiten, ohne das Geld zu brauchen

Arbeitswelt

Arbeiten, ohne das Geld zu brauchen (hohe und niedrige Bildung)



Nur zum internen Gebrauch: Ausgewählte Ergebnisse der Vermögensstudie.

Basis: Befragte der ersten und sechsten Welle der Vermögensstudie. Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „überhaupt nicht“ bis 7 = „voll und ganz“. Gewichtete Daten.

Die Abbildung zeigt die Mittelwerte der Antworten auf die Fragen nach der Bereitschaft zu arbeiten, auch wenn man das Geld nicht braucht. In der Darstellung werden nur Personen berücksichtigt, die zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt in Teilzeit oder Vollzeit arbeiteten – für die D1 hat dies also eine unmittelbare Relevanz. Wesentliche Unterschiede im Antwortverhalten zwischen beiden Gruppen fanden sich nicht.

Verglichen werden bildungsarme Personen mit Personen mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Abweichend von der üblichen Definition von „bildungsarm“ (kein

Abschluss + Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung + Mittlere Reife ohne berufliche Ausbildung) werden noch Personen mit Hauptschulabschluss und beruflicher Ausbildung berücksichtigt. Der Grund dafür ist die sonst zu geringe Fallzahl. Im Folgenden wird vereinfachend von Personen mit hoher und niedriger Bildung gesprochen.

Im Vergleich der Dimensionen zeigen beide Gruppen in beiden Wellen ein ähnliches Bild. Sie stimmen der Aussage etwas weniger zu, als sie es sich für die Zukunft wünschen. In der Erwartung zeigt sich ein Abfall. Die Menschen werden in Zukunft weniger arbeiten, wenn sie das Geld nicht bräuchten, als es gewünscht wird. Dabei gibt es einen Unterschied zwischen den Gruppen. Niedrig gebildete Personen stimmen der Aussage in beiden Wellen weniger zu als hoch gebildete Personen.

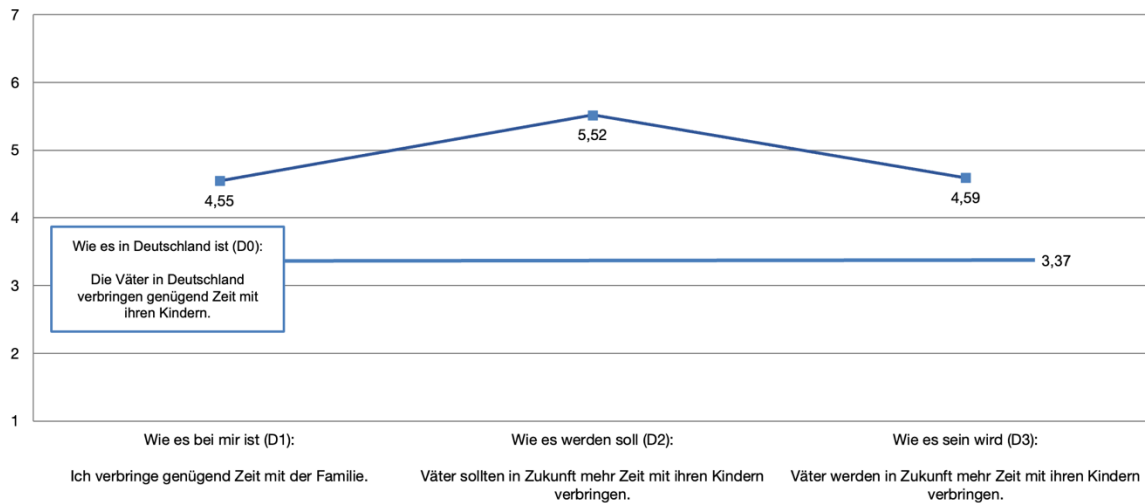
Im Vergleich der beiden Wellen zeigt sich, dass die Zustimmung in D1 und D2 deutlich abnimmt. Beide Gruppen sagen also seltener als 2015, dass sie auch dann arbeiten gehen würden, wenn sie das Geld nicht bräuchten. Auch empfehlen sie dies heute nachfolgenden Generationen weniger als noch 2015. In der Erwartung gibt es kaum einen Unterschied. Das heißt, in beiden Gruppen nähert sich der Wunsch der Erwartung an. Bei niedrig Gebildeten entspricht D3 annähernd D1.

Am auffälligsten ist jedoch, dass der Abfall der Zustimmung bei Personen mit niedriger Bildung deutlich stärker ausfällt als bei der Vergleichsgruppe. Nicht nur verliert der Wert zu arbeiten, auch wenn man das Geld nicht braucht, insgesamt an Zustimmung, sondern vor allem steigt der Abstand zwischen den Bildungsgruppen. Dasselbe Bild zeigt sich, wenn nach Einkommen unterschieden wird (nicht dargestellt).

Väter in Deutschland

Geschlechterrollen

Aussagen von Vätern über Väter



Nur zum internen Gebrauch: Ausgewählte Ergebnisse der Vermächtnisstudie.

Basis: 4.211 realisierte Fälle im Januar und Februar 2023. Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll und ganz zu“. Gewichtete Daten.

Die Frage zur Einschätzung von Vätern in Deutschland wurde 2023 neu erhoben, weshalb kein Vergleich zu 2015 möglich ist. In der Abbildung sind nur die Antworten von Vätern dargestellt, da nur diese in D1 über sich selbst sprechen können.

Es fällt auf, dass Väter Kritik an sich selbst äußern: Väter sollten in Zukunft mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, als sie es heute tun. Die Erwartung (D3) gleicht jedoch dem heutigen Stand. Unterschiede innerhalb der Gruppe finden sich vor allem in D1. Wer mehr arbeitet (Vollzeit im Vergleich zu Teilzeit oder nicht arbeitstätig), stimmt der Aussage, dass er genügend Zeit mit der Familie verbringt, weniger zu. Die befragten Väter reflektieren also, dass mehr Arbeit weniger Zeit für die Familie bedeutet.

Als horizontale Linie zusätzlich dargestellt ist die Dimension D0, die eine Gesellschaftsdiagnose darstellt. Gefragt wird nach der Zustimmung zur Aussage: „Väter in Deutschland verbringen genügend Zeit mit der Familie.“ Im Vergleich zu den anderen Dimensionen zeigt sich, dass Väter sowohl in der Selbstbeschreibung als auch in ihren Wünschen und Erwartungen stärker zustimmen als in ihrer Gesellschaftsdiagnose. Sie sagen also, dass sie ihrer eigenen Ansicht nach mehr Zeit mit der Familie verbringen, als es Väter in Deutschland insgesamt tun. Sie wünschen sich das noch deutlicher für die Zukunft. Indes sind sie optimistisch in ihrer Prognose, da sie davon ausgehen, dass Väter in Deutschland mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen werden, als sie es heute tun.

Die Dimensionen D0, D2 und D3 wurden allen Befragten gestellt (nicht dargestellt). Es finden sich keine wesentlichen Unterschiede in den Wünschen und Einschätzungen bezüglich Vätern in Deutschland im Vergleich zu Vätern.

Teil 2

Tiefenbohrungen: Hürden in der Welt der Erwerbsarbeit für Väter und Mütter

Hürden für Väter

Woran liegt es, dass Männer in Deutschland nicht genügend Zeit mit ihren Kindern verbringen? Auch dazu wurden die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer befragt. Auf einer Skala von 1 bis 7 sollten sie angeben, welche Gründe ihrer Meinung nach Väter davon abhalten, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Nachstehend werden die gewichteten Antworten von rund 2.160 Frauen und 2.040 Männern auf diese Frage abgebildet.

Gründe für mangelnde Zeit von Vätern für Familie

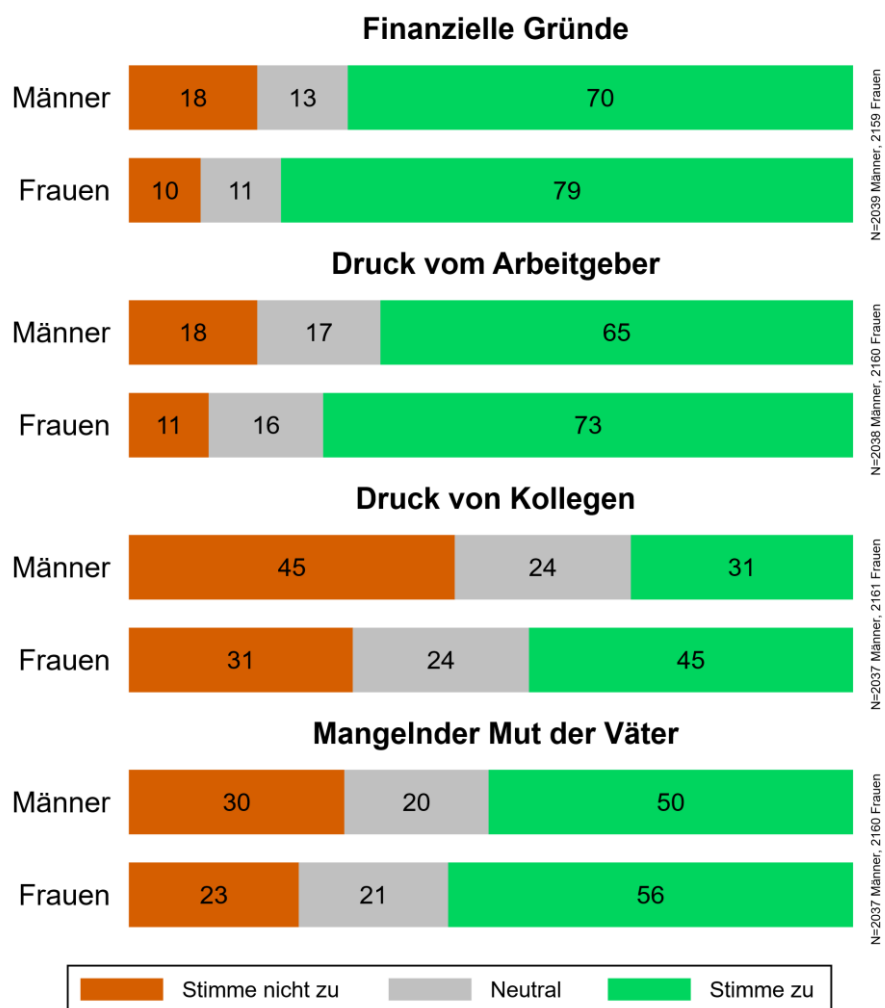


Abbildung 1

Abbildung 1 zeigt: Das Haupthindernis sind finanzielle Gründe. Das sehen sowohl Männer als auch Frauen so. An zweiter Stelle werden Hürden in der Arbeitswelt genannt: Rund zwei Drittel der Männer in Deutschland und ein knappes Viertel der Frauen stimmen der Aussage, dass der „Druck vom Arbeitgeber“ Männer davon abhielte „mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen“ zu bzw. sehr zu. Interessant ist, dass weniger als die Hälfte der Männer und Frauen den Druck seitens der Kollegen als Hindernis ausmachen. 45 Prozent der Männer und 31 Prozent der Frauen sagen, dass das nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft. Fehlender Mut der Väter scheint jedoch ein gewichtigeres Hindernis zu sein. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung im Alter von 23 bis 65 Jahren sieht den mangelnden Mut als Ursache, warum Väter in Deutschland nicht genügend Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Von den etwas mehr als 1.500 Befragten, die auf die Frage, ob es „aus Ihrer Sicht noch andere Gründe ... [gibt], warum nicht alle Väter in Deutschland so viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, wie sie gerne möchten“ geantwortet haben, wissen wir außerdem: Vorherrschende Rollenbilder, Egoismus und Desinteresse der Väter werden noch als weitere wichtige Hindernisse wahrgenommen. Auch Karriere und die Wünsche und das Verhalten von Müttern wurden von mehr als 10 Prozent der Befragten als Hindernis angegeben (Abbildung 2).

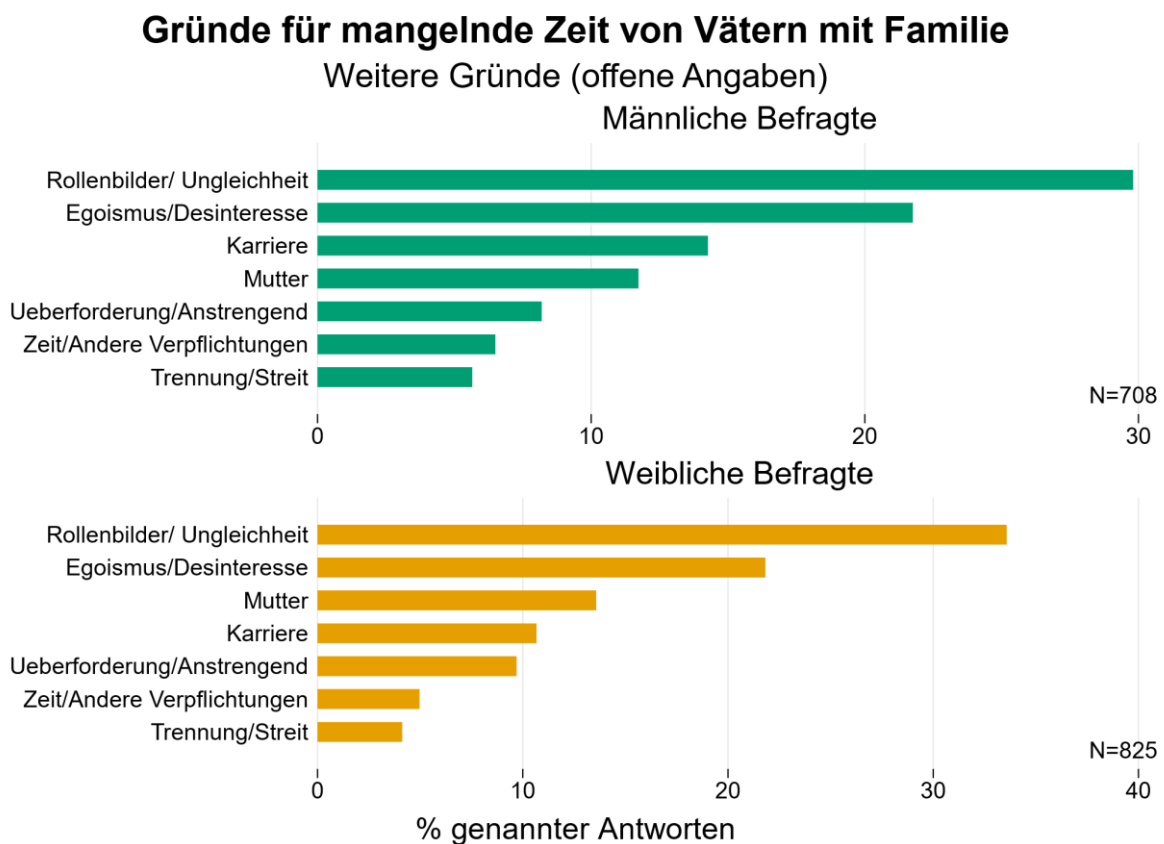


Abbildung 2

Auswirkungen von Elternzeit auf das berufliche Fortkommen

Normen und Erwartungen in der Arbeitswelt sind also eine maßgebliche Hürde für ein stärkeres väterliches Engagement bei der Betreuung und Erziehung von Kindern. Das zeigt sich in der Befragung auch an anderer Stelle. Nach den beruflichen Konsequenzen einer zwölfmonatigen Elternzeit gefragt, erwarten in etwa die Hälfte der Personen im Alter von 23-65 Jahren in Deutschland negative Karriereauswirkungen für Väter, 40 Prozent gehen davon aus, dass sich eine zwölfmonatige Elternzeit weder positiv noch negativ auswirkt. Für Mütter, die in Deutschland in der Regel 12 Monate Elternzeit nehmen, denken rund 30 Prozent, dass dies negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen von Müttern hat, die große Mehrheit erwartet keine Auswirkungen (Abbildung 3).

Der Vergleich zwischen den Antworten von männlichen und weiblichen Befragten zeigt auch, dass Frauen die negativen Folgen für Männer höher und für Frauen niedriger einschätzen als dies männliche Befragte tun.

Auswirkung der Elternzeit auf Karriere

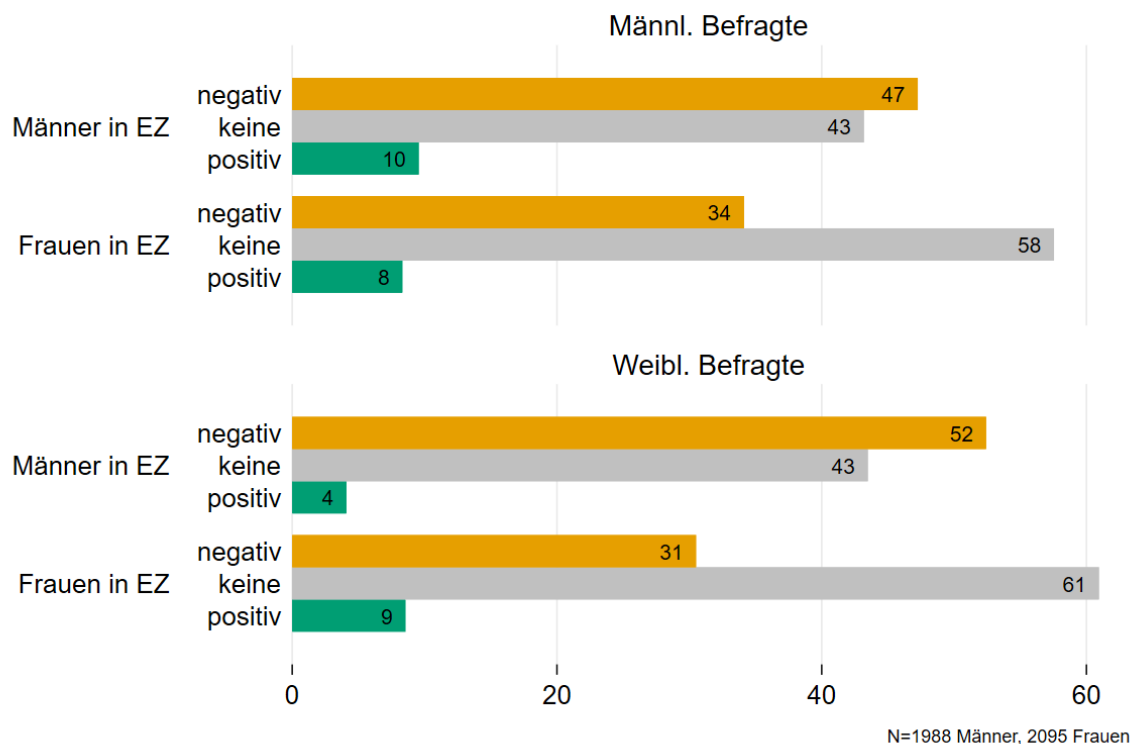


Abbildung 3

Aufteilung unbezahlter und unsichtbarer Arbeit (Hausarbeit & „Mental Load“)

Die Arbeitsteilung zu Hause ist eine Hürde für die Gleichstellung. Die Studie untersucht, wie Männer und Frauen in Paarbeziehungen Hausarbeit, Kinderbetreuung und andere Alltagsdinge aufteilen. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Studien zeigt sich in den Daten der Vermächtnisstudie 2023, dass vor allem Frauen ausschließlich oder überwiegend die Kinderbetreuung, das Putzen, Waschen und Einkaufen schultern, während Männer sich zu höheren Anteilen um die in der Regel nicht täglich anfallenden Reparaturen kümmern. Männer glauben jedoch häufiger als Frauen, dass die Arbeit in der Paarbeziehung von beiden im gleichen Umfang erledigt wird, während Frauen häufiger der Meinung sind, in vielen Bereichen die Aufgaben überwiegend allein zu stemmen.

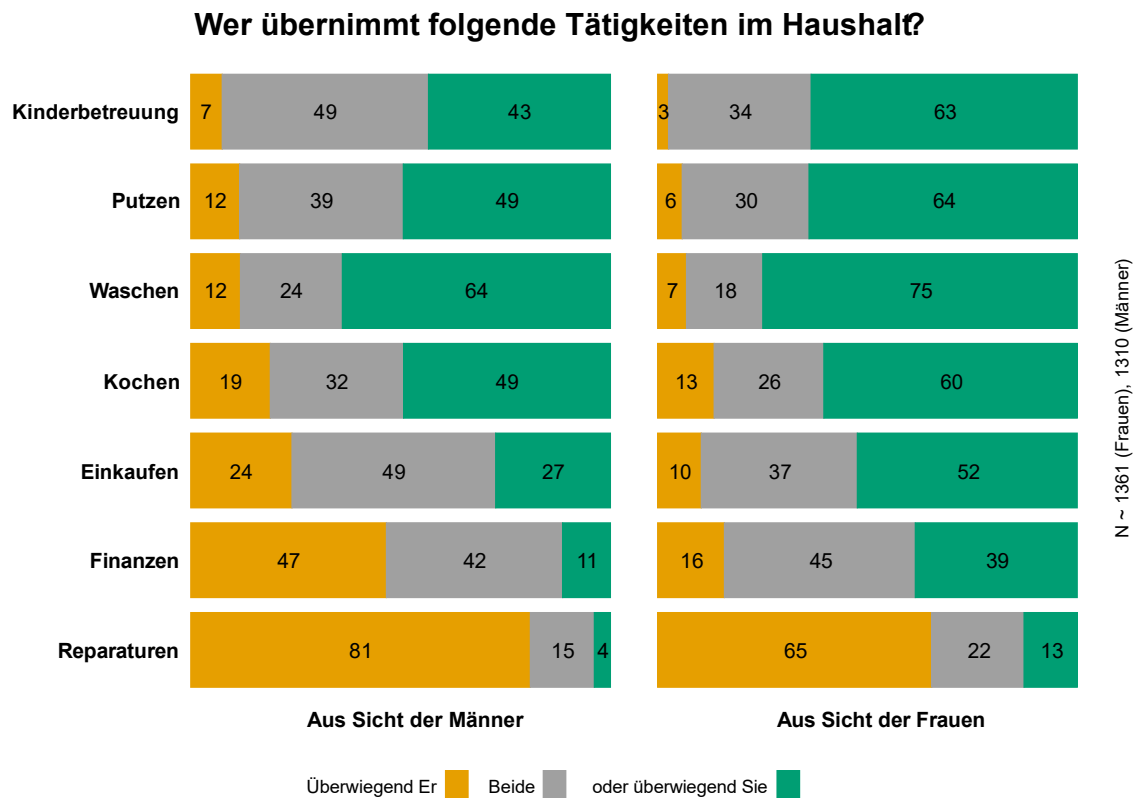


Abbildung 4

Neu an der Vermächtnisstudie 2023 ist, dass erfasst wurde, wer die Planung und Organisation von alltäglichen Dingen übernimmt. Erstmals wurde damit die unsichtbare, nicht in Stunden und Minuten zu berechnende kognitive Arbeit erfasst, also Arbeit, die nötig ist, damit „der Laden läuft“, und seit einigen Jahren als „Mental Load“ in aller Munde ist. Die Ergebnisse der

Vermächtnisstudie 2023 bestätigen, was aufgrund von Alltagserfahrungen und qualitativen Studien zum Thema längst vermutet wurde: Frauen sind die Managerinnen der kleinen, erfolgreichen Familienunternehmen in Deutschland, wie es so oft mit einem Augenzwinkern heißt. Sie sind es, die sich um die Geschenke bei Familien- und Kindergeburtstagen kümmern, die überlegen, was eingekauft wird und auf den Tisch kommt, wer wann wohin muss und wie das alles bewerkstelligt werden kann. Es ist nicht so, dass Männer gar nicht über den Haushalts- und Familienalltag nachdenken. Das tun sie schon, nur eben deutlich weniger als ihre Partnerinnen. In der Liste von insgesamt 21 Dingen, die geplant und im Auge behalten werden müssen, liegen drei überwiegend oder ausschließlich in der Verantwortung von Männern: Reparaturen, Handwerker und Finanzen. Diese Dinge fallen meist nicht täglich an. Werden die Antworten getrennt nach Geschlecht der Befragten betrachtet, fällt auf: Männer gehen häufiger als Frauen davon aus, dass die mentale Arbeit fair verteilt ist, also von beiden im gleichen Umfang übernommen wird. Frauen hingegen sehen die Last deutlich bei sich.

Wer denkt an und plant folgende Dinge im Haushalt?

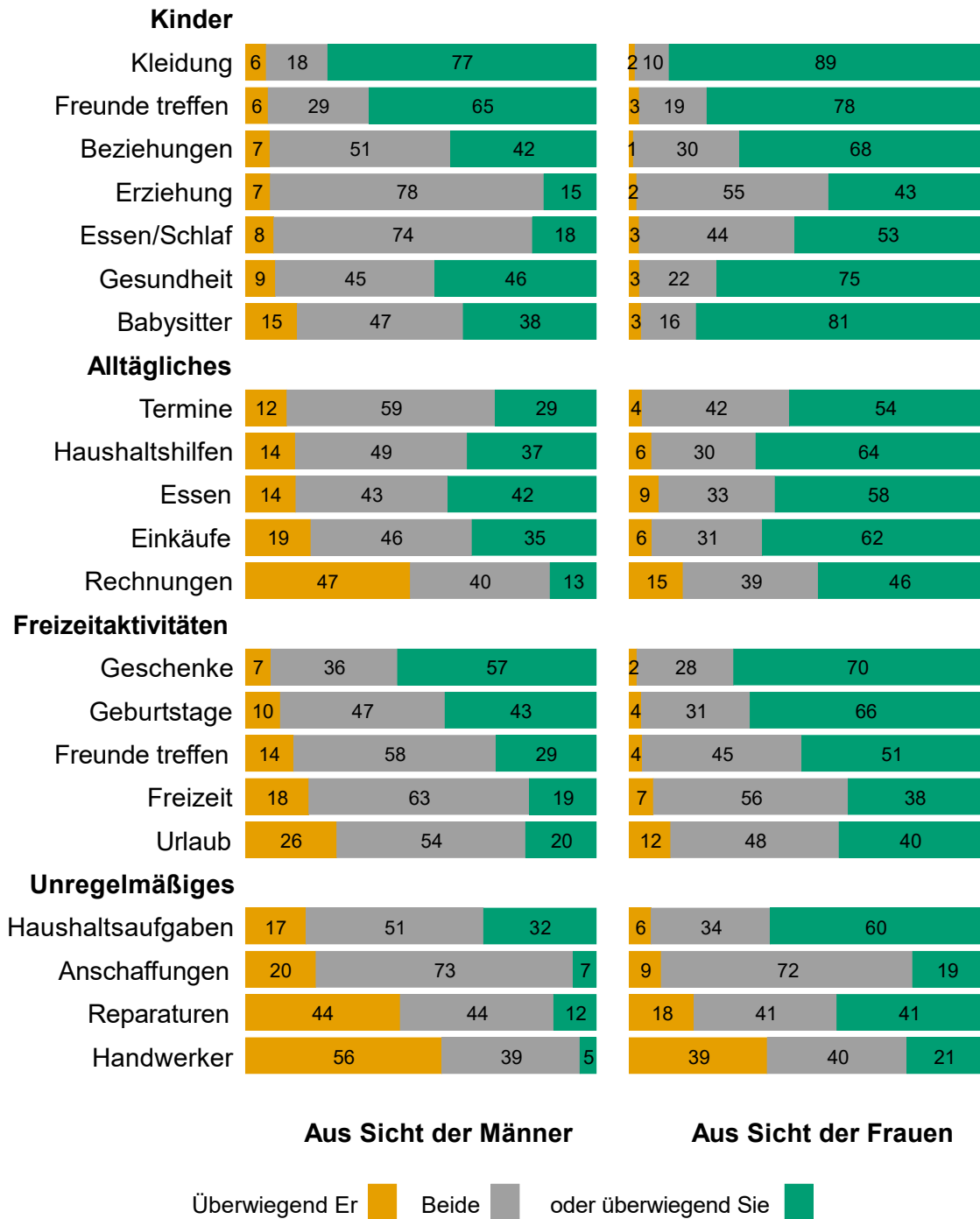
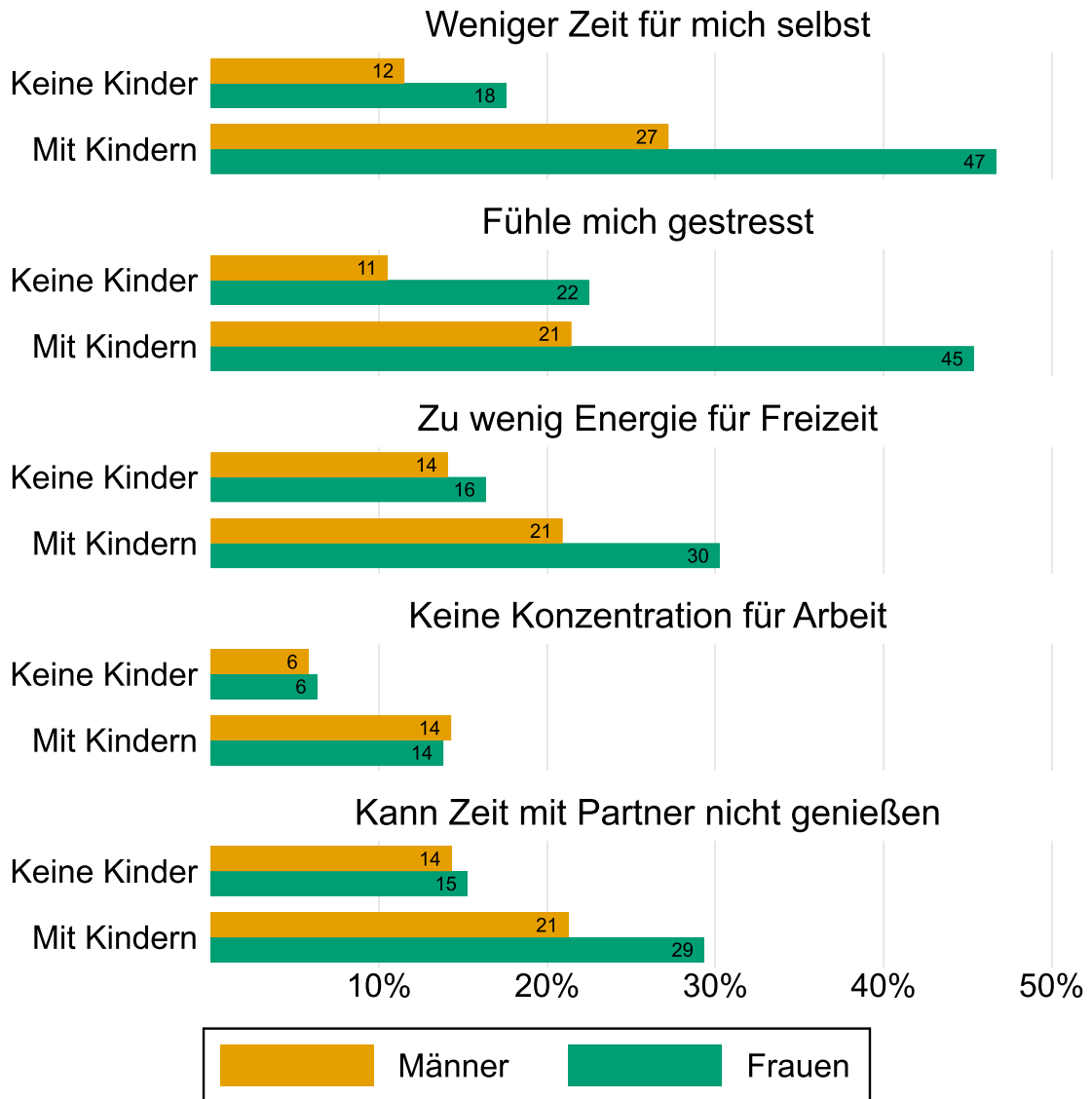


Abbildung 5

Angesichts dieser ungleichen Verteilung des Mental Load ist es nicht verwunderlich, dass die „unsichtbare Arbeit“ Frauen stärker belastet als Männer.

Weiter gehende Analysen zeigen außerdem: Es gibt kaum Unterschiede nach Erwerbskonstellation in der Partnerschaft. Bei jenen Paaren, bei denen die Partnerin wie ihr Partner ebenfalls in Vollzeit arbeitet, unterscheidet sich die Aufteilung des Planens und Organisierens wenig von in Teilzeit arbeitenden oder nicht erwerbstätigen Frauen. Die Erklärung, dass die unterschiedliche Last dieser mentalen Planungsarbeit durch Spezialisierungstendenzen in Paarbeziehungen zu erklären ist, gilt also nicht. Alles im Griff zu haben und den Überblick zu behalten ist nach wie vor Frauensache. Eine große Belastung, die nicht gesehen wird und für die es wenig bis keine Anerkennung gibt.

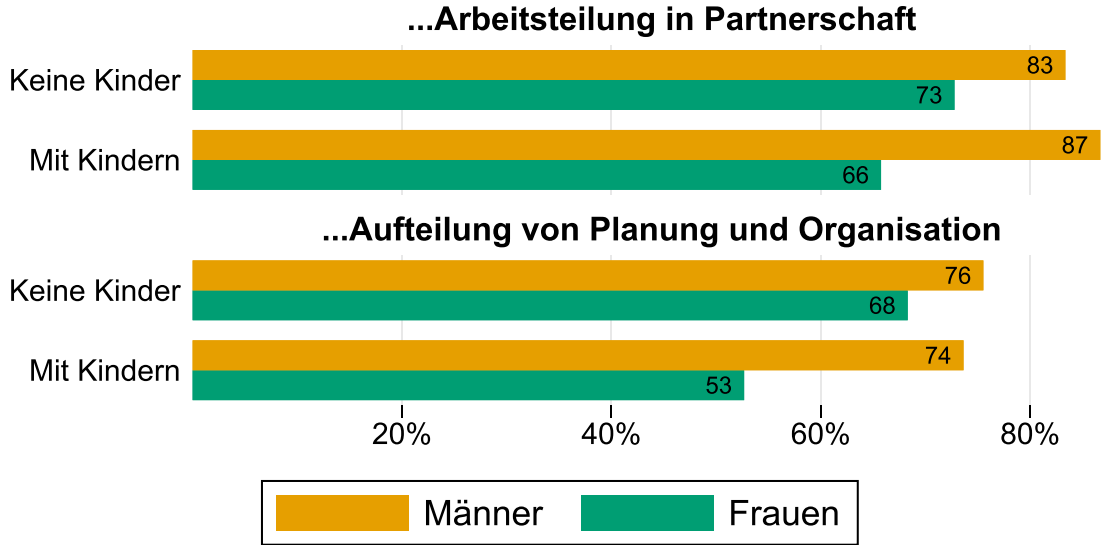
Anteil der Befragten die durch das Planen und Organisieren folgende Belastungen erfahren



Ohne Kinder: 769 Männer, 765 Frauen
Mit Kinder: 400 Männer, 384 Frauen

Abbildung 6

Anteil der Befragten die zufrieden sind mit...



Ohne Kinder: 899 Männer, 962 Frauen
Mit Kinder: 415 Männer, 402 Frauen

Abbildung 7

Jobs mit besserer Vereinbarkeit – nur für Frauen & Mütter attraktiv?

Angesichts der unterschiedlichen Belastung durch Hausarbeit und Planen und Organisieren von Dingen im Haushalt, die Männer und Frauen zu schultern haben, ist es überraschend, dass es nur vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, was den „idealen“ Job betrifft. Das zeigen die Antworten auf die Frage, welchen von zwei möglichen Jobs die Befragten der Vermächtnisstudie eher wählen würden. Konkret wurden sie gefragt: „Stellen Sie sich bitte vor, dass Ihnen zwei Jobs angeboten werden und Sie sich nun für einen entscheiden müssen. Beide liegen in Ihrem Ausbildungs- und Interessensgebiet. Welcher Job würden Ihnen eher zusagen?“

- Der erste Job bietet ein Gehalt, das deutlich über Ihrem aktuellen/früheren Einkommen liegt (etwa 10 Prozent mehr). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen, dass lange Arbeitszeiten üblich sind und dass Verfügbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten erwartet wird. Dafür gibt es gute Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg.
- Der zweite Job bietet ein Gehalt, das etwas unter Ihrem aktuellen/früheren Einkommen liegt (etwa 5 Prozent weniger). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, dass die Arbeitszeiten flexibel sind und dass sie nicht länger arbeiten als vertraglich festgelegt ist. Dafür gibt es nur wenige Möglichkeiten, beruflich voranzukommen.“

Die nachstehenden Auswertungen zeigen (Abbildung 10), dass Frauen und Männer in Deutschland (23-65 Jahre) unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht, den familienfreundlicheren Job vorziehen würden. Frauen entscheiden sich etwas häufiger als Männer für den familienfreundlicheren Job, wobei der Unterschied bei Befragten ohne Kinder unter 18 Jahren bei lediglich 10 Prozentpunkten liegt, bei Befragten mit Kindern unter 18 Jahren bei 16 Prozentpunkten. Innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt.

Wer würde welchen Job nehmen?

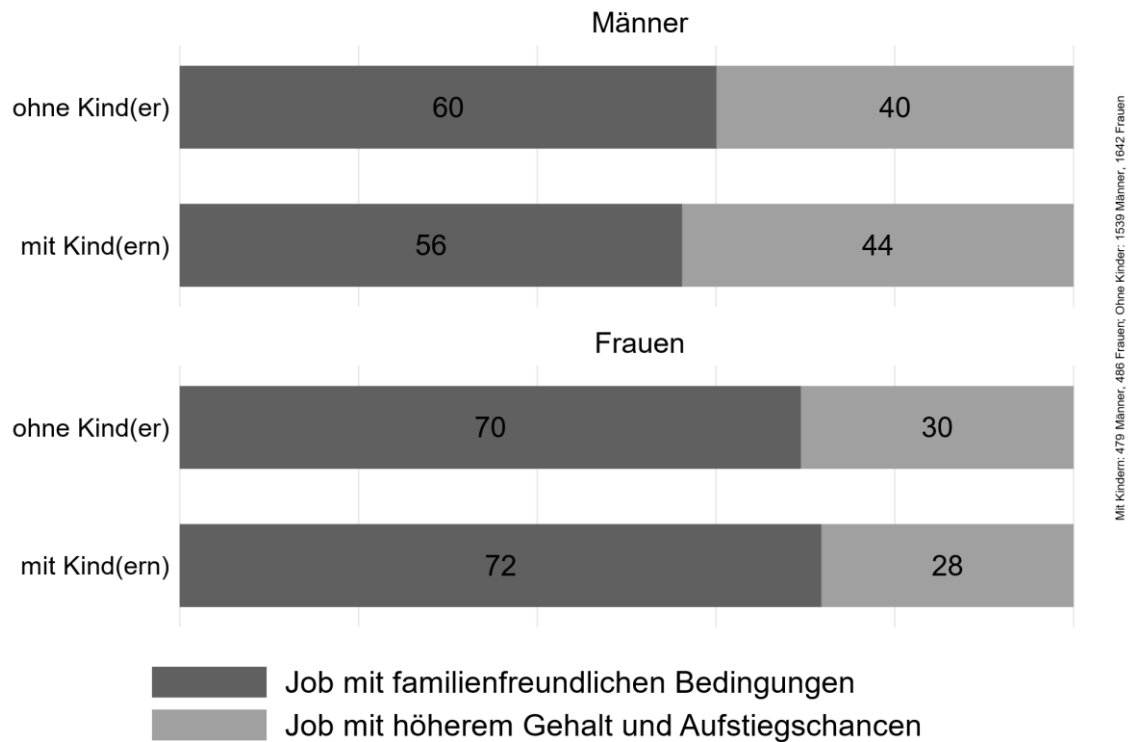


Abbildung 8

Anmerkung.: In welcher Reihenfolge die Jobbeschreibungen angezeigt wurden, war dem Zufall überlassen.

Heimliche Hürden und unterschiedliche Bewertungsstandards

Weiterhin untersucht die Vermächtnisstudie, welche „heimlichen“ Hürden Männer und Frauen auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit und mehr Gleichberechtigung überwinden müssen. Darum hinterfragt die Studie auch, ob und wie sich zutiefst private und eigentlich für das Erwerbsleben irrelevante Entscheidungen auf die wahrgenommene Erwerbsorientierung von Männern und Frauen auswirken, unter anderem am Beispiel der Namenswahl bei Eheschließung. Seit 1976 müssen verheiratete Frauen nicht mehr den Nachnamen des Mannes tragen. Viele tun dies dennoch, während die allermeisten Männer weiterhin ihren Familiennamen behalten.

Um herauszufinden, was Menschen in Deutschland denken, wenn Männer und Frauen diese Namenskonvention brechen, wurde folgendes Experiment durchgeführt: Es wurde allen Befragten anhand einer fiktiven Kurzbeschreibung das Paar Lisa und Philipp vorgestellt. Die

beiden sind Anfang 30, arbeiten Vollzeit und leben seit drei Jahren in einer gemeinsamen Wohnung. Sie wünschen sich Kinder und wollen bald heiraten. Per Zufallsprinzip erhielten die Befragten entweder die Information, dass a) Lisa vorhat, nach der Hochzeit Philipps Nachnamen anzunehmen, b) Philipp vorhat, Lisas Nachnamen anzunehmen, oder c) Philipp und Lisa (bzw. Lisa und Philipp) vorhaben, ihre Nachnamen zu behalten und keinen gemeinsamen Nachnamen zu tragen. Im Anschluss an diese Kurzbeschreibung wurden die Befragten gebeten, einzuschätzen, wie wichtig für Philipp (1) seine Arbeit und (2) seine Beziehung mit Lisa sind und wie wichtig Lisa (3) ihre Arbeit und (4) ihre Beziehung mit Philipp sind.

Die Ergebnisse zeigen: Die Befragten nehmen an, dass Männern und Frauen, die den Nachnamen ihrer Partnerin oder ihres Partners annehmen, ihre Beziehung wichtiger ist als Männern und Frauen, die ihren Nachnamen behalten. (Abbildung 11).

Wichtigkeit der Beziehung abhängig von der Namenswahl nach der Heirat

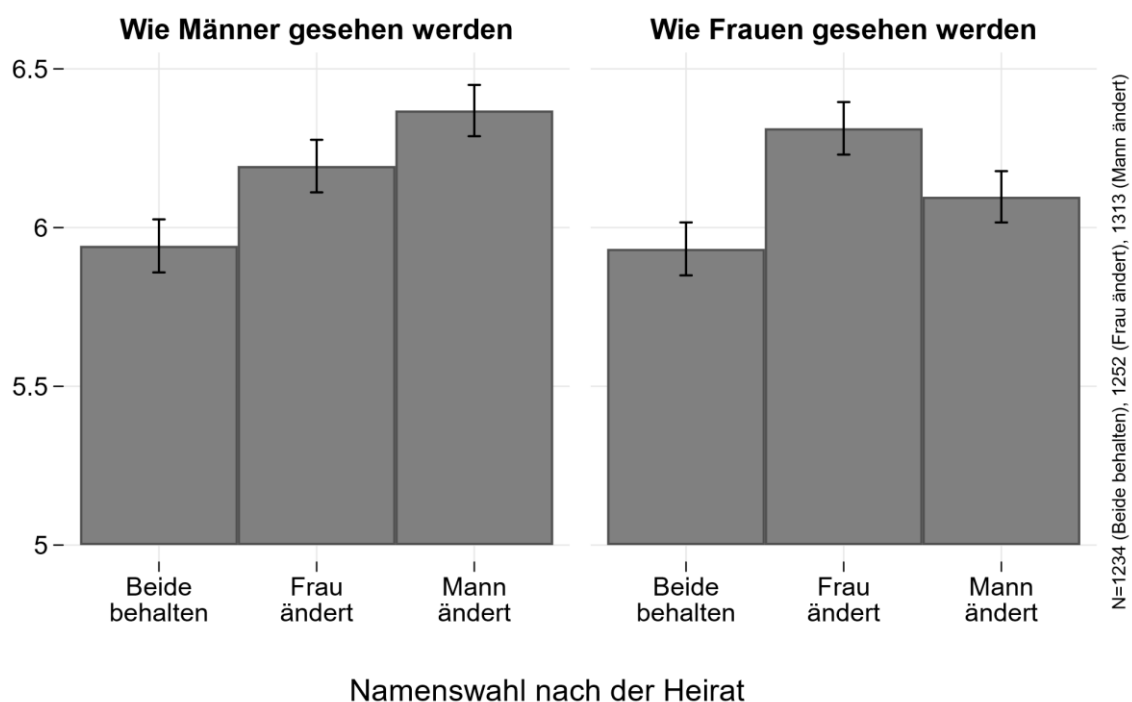


Abbildung 9

Die Auswertungen zeigen auch: Bei Männern hat ein Normenverstoß negative Folgen im Erwerbsleben. Männer, die den Nachnamen ihrer Partnerin annehmen, werden als weniger berufsorientiert wahrgenommen als Männer, die ihren Nachnamen behalten. Damit Männern eine hohe Berufsorientierung zugesprochen wird, scheint aber nicht nur wichtig zu sein, dass sie ihren Namen behalten, auch das Verhalten der Partnerin hat einen Einfluss. Konkret: Im

Schnitt wird Philipp zugeschrieben, seinen Beruf besonders wichtig zu nehmen, wenn Lisa seinen Nachnamen angenommen hat.

Private Entscheidungen spielen in Zuschreibungsprozessen im Arbeitskontext also eine wichtige Rolle, obwohl sie irrelevant sein sollten. Bei der Namenswahl scheint das jedoch nur für Männer der Fall zu sein. Bei Frauen sind keine signifikanten Unterschiede zu finden. Konkret: Lisa wird immer eine geringere Berufsorientierung zugeschrieben als Philipp, ganz gleich, was sie tut – ob sie Philipps Nachnamen annimmt, nicht annimmt oder Philipp ihren Nachnamen annimmt.

Wichtigkeit des Berufs

abhängig von der Namenswahl nach der Heirat

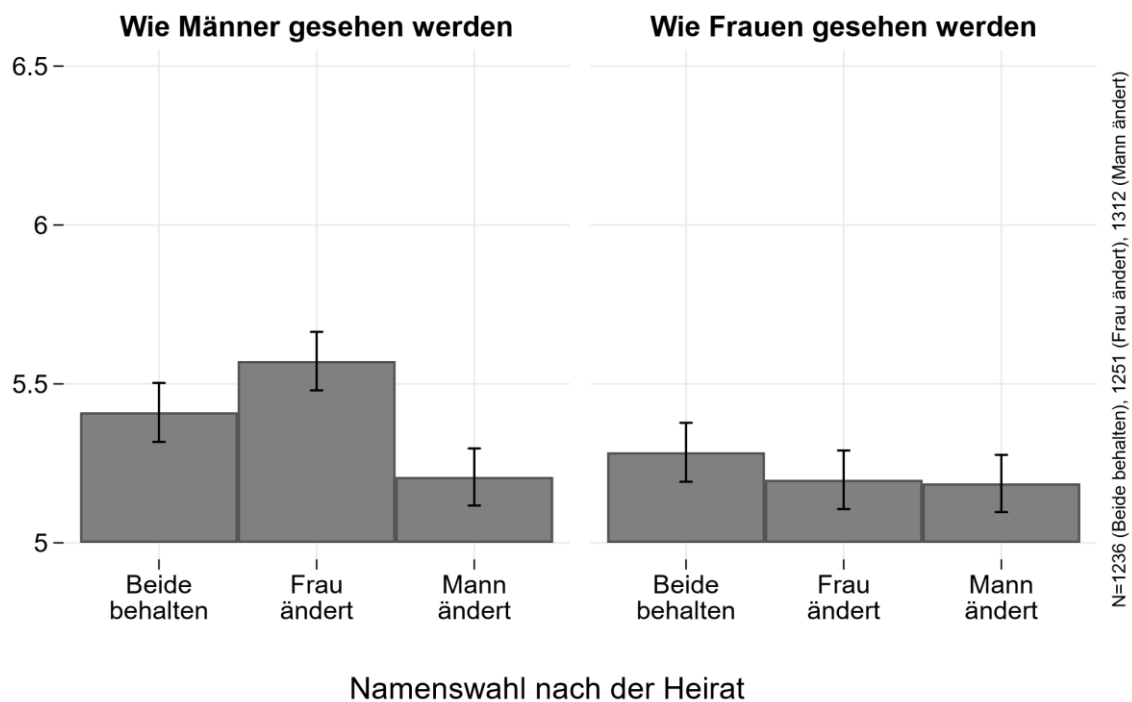


Abbildung 10

Anmerkung: Dargestellt sind die marginalen Effekte linearer Regressionen unter Kontrolle des Bildungsniveaus der beschriebenen Personen, der Reihenfolge, in der Vor- und Nachname der beschriebenen Personen und die Fragen angezeigt wurden, und Angaben zu den Befragten (ob sie verheiratet sind, ein Kind unter 18 Jahren zu betreuen haben, in den neuen Bundesländern sozialisiert wurden, Abitur oder Fachhochschulreife haben, mit ihrem Einkommen auskommen und ihr Alter).

Erfolgsattributionen und Fairnessbewertungen

Eine weitere Frage, die mithilfe der Vermächnisstudie beantwortet werden konnte, gilt den möglichen unintendierten Folgen von geschlechtsspezifischen Förderprogrammen wie Frauenquoten oder Mentoringprogrammen.

Um der Frage nachzugehen, ob erfolgreiche Frauen als „nur fleißig“ oder Quotenfrauen wahrgenommen werden, erfolgreiche Männer hingegen als besonders intelligent, wurde eine Kurzbeschreibung eines Mannes oder einer Frau Anfang 30 gezeigt, der oder die verheiratet ist, zwei Kinder hat, seit einigen Jahren in einem großen Unternehmen als Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin arbeitet und vor kurzem befördert wurde.

Zusätzlich zum Geschlecht der dargestellten Person wurde zufällig variiert, ob das Unternehmen Wert legt auf a) Leistung und einheitliche Bewertungsstandards, b) Frauenförderung oder c) Förderung von Chancengleichheit und ob es im Beförderungsverfahren a) einen männlichen Konkurrenten oder b) eine weibliche Konkurrentin gab.

Nach dem Lesen der Beschreibung wurden die Befragten gebeten anzugeben, wie gerecht sie die Beförderung finden, wie entscheidend Fleiß und Intelligenz für die Beförderungsentscheidung gewesen sind und wie fair sie die Beförderung empfanden.¹

Dieses Befragungsexperiment erbrachte eine Reihe von überraschenden Ergebnissen:

Menschen in Deutschland scheinen sich der Doppelbelastung von Frauen und der Barrieren, die sie noch immer im Arbeitsleben haben, bewusst zu sein. Ansonsten würden Beförderungen von Frauen im Vergleich zu den Beförderungen von Männern wohl kaum häufiger als fair oder sehr fair empfunden werden (Abbildung 13).

¹ Beispielvignette: Nun möchten wir Sie um Ihre persönliche Einschätzung bei einer Beförderung bitten. Bitte lesen Sie hierzu die nachstehende Kurzbeschreibung genau durch. Wichtig ist: Es gibt kein Richtig oder Falsch. Wir sind nur an Ihrem ersten, spontanen Eindruck interessiert.

Julia/Tobias Müller, Anfang 30, verheiratet, zwei Kinder, arbeitet seit einigen Jahren als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt bei einem großen Unternehmen und ist vor kurzem befördert worden. Ihre/seine Arbeit wurde stets durchschnittlich bis gut bewertet. Ihr/sein Arbeitgeber legt großen Wert auf Leistung und einheitliche Bewertungsstandards/Frauenförderung/ Förderung von Chancengleichheit. Im Beförderungsverfahren konnte sie/er sich erfolgreich gegen eine/n ähnlich qualifizierte/n, weibliche/männlichen Bewerberin/Bewerber durchsetzen.

- Wie gerecht ist es Ihrer Meinung nach, dass Julia/Tobias befördert wurde?
- Wie entscheidend waren Fleiß, Intelligenz für die Beförderung von ...?

Wie fair war die Beförderung (1-7)

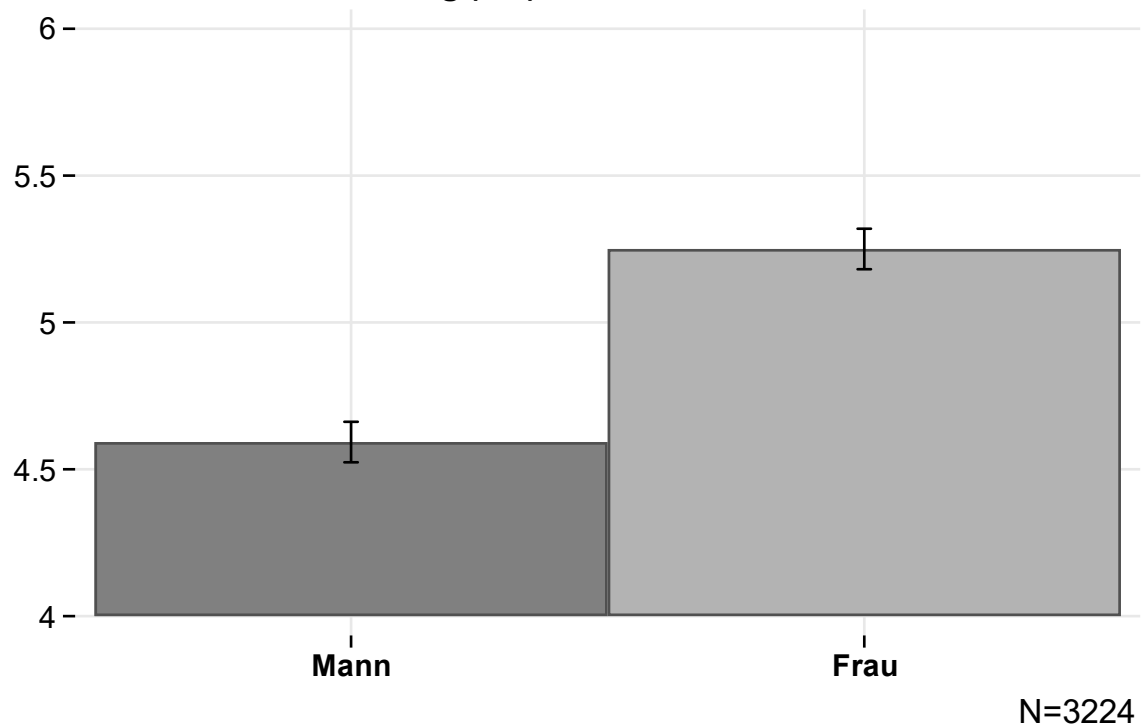


Abbildung 11

Anmerkung: Dargestellt sind die marginalen Effekte linearer Regressionen unter Kontrolle der Unternehmensausrichtung (Leistung, Frauenförderung, Förderung von Chancengleichheit), des Geschlechts des Wettbewerbers und der Angaben zu den Befragten (ob verheiratet, für ein Kind unter 18 Jahren verantwortlich, in den neuen Bundesländern sozialisiert, Abitur oder Fachhochschulreife, Einkommen und Alter).

Insbesondere Frauen scheinen die fortbestehenden Hürden und Hindernisse von Frauen zu sehen. Denn: die Unterschiede in der Fairnessbewertung zwischen den in der Kurzbeschreibung dargestellten Männern und Frauen fallen bei weiblichen Befragten deutlich größer aus als bei männlichen Befragten (weniger als ein halber Skalenpunkt bei männlichen Befragten und fast ein ganzer Skalenpunkt bei weiblichen Befragten) (Abbildung 14).

Wie fair war die Beförderung (1-7)

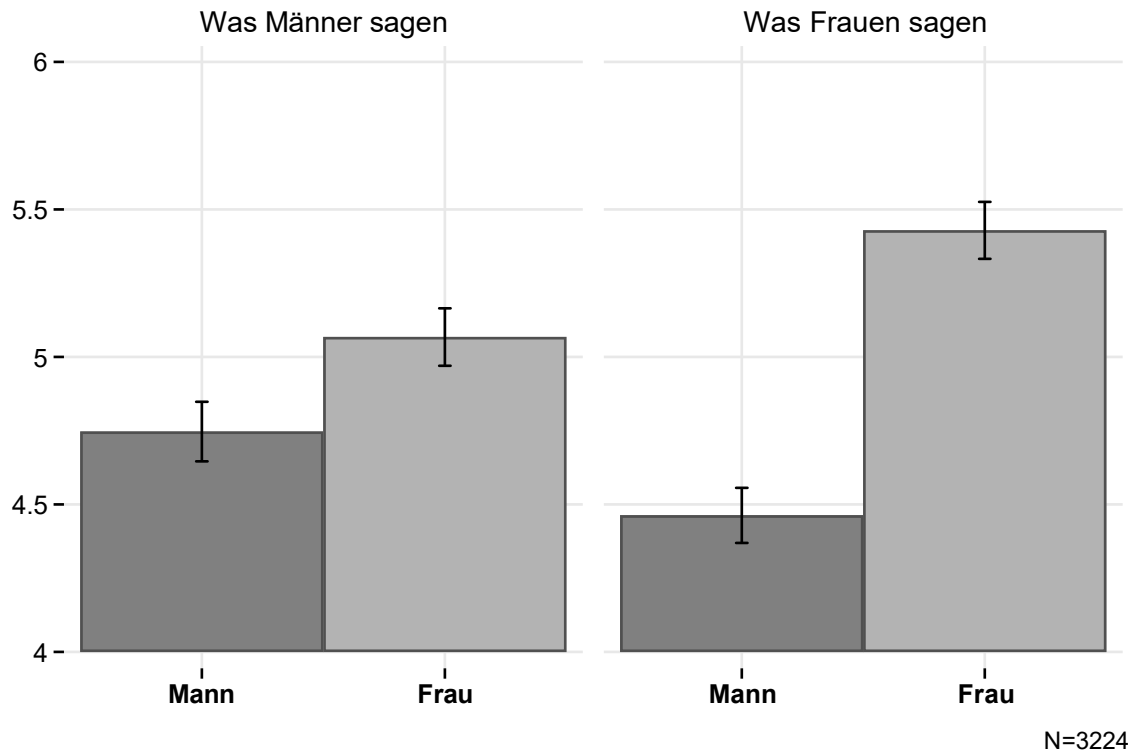
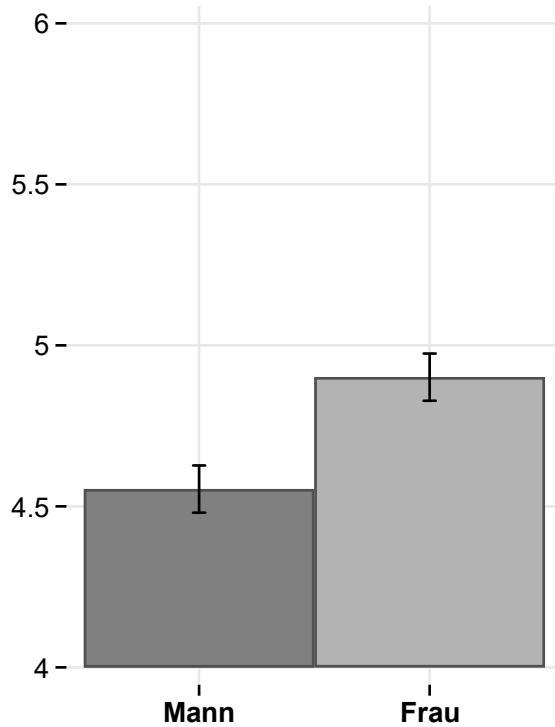


Abbildung 12

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung, wie fair die Beförderung einer Frau im Vergleich zur Beförderung eines Mannes erscheint, spiegeln sich auch in Unterschieden in der Erfolgsattribution wider (Abbildung 15). Wenn Frauen es „geschafft“ haben, dann wird dieser Erfolg in höherem Umfang ihrer Intelligenz und ihrem Fleiß zugeschrieben als das bei Männern der Fall ist. Ähnlich wie bei der Fairnessbewertung, zeigen sich auch hier wieder Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten. Bei weiblichen Befragten fallen die Unterschiede in der Erfolgszuschreibung bei Intelligenz und Fleiß zwischen männlichen und weiblichen Angestellten größer aus als bei männlichen Befragten (nicht dargestellt).

Wie entscheidend war

Fleiß für die Beförderung (1-7)



Intelligenz für die Beförderung (1-7)

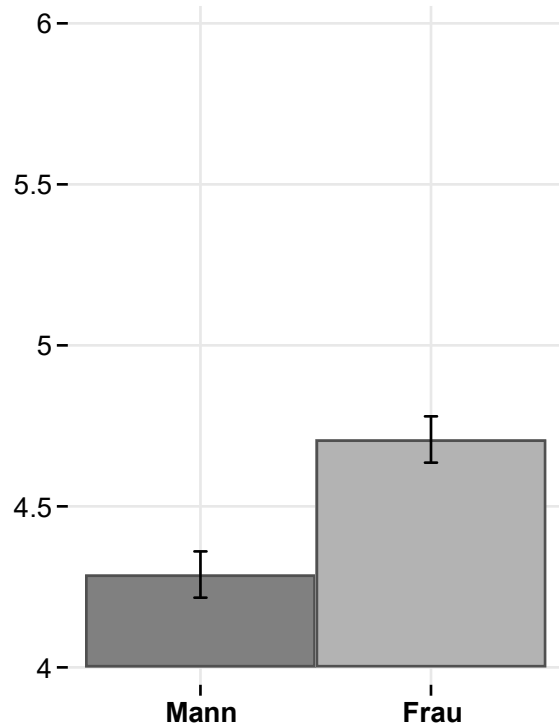


Abbildung 13

Da Gleichberechtigung am Arbeitsplatz vielen Unternehmen ein wichtiges Anliegen ist, wurde außerdem untersucht, ob sich Fairnessbewertungen und Erfolgsattributionen nach Organisationstyp und -kultur unterscheiden. Im Speziellen hinterfragt die Studie, ob die Befragten Beförderungen als weniger fair erachteten und glauben, dass Intelligenz und Fleiß eine geringere Rolle bei der Beförderung von Frauen spielten, wenn sie in Organisationen arbeiten, die Wert auf Frauenförderung legen und diese Frauen darum womöglich „Quotenfrauen“ sind. Und, wenn ja, ob allgemeiner formulierte Förderungsprogramme („Förderung von Chancengleichheit“) vielleicht zu einer geringeren Abwertung führen könnten.

Die in Abbildung 16 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass Beförderungen von Frauen in Unternehmen, in denen „Leistung und einheitliche Bewertungsstandards“ (Meritokratie) wichtig sind, deutlich fairer bewertet werden als die Beförderung von Männern in solchen Unternehmen. Eine Interpretation dieses Befunds ist: Die Menschen in Deutschland empfinden die Arbeitswelt für Frauen im Allgemeinen als unfair und sind der Ansicht, dass Frauen mehr leisten müssen, um gleich weit zu kommen wie ihre männlichen Kollegen, und dass Männer in Organisationen, die „Wert auf Leistung und einheitliche Bewertungsstandards“ legen, möglicherweise ungerechtfertigt bevorzugt werden.

Auch in Unternehmen, die sich der „Frauenförderung“ oder „der Förderung von Chancengleichheit“ verschrieben haben wird die Beförderung von Frauen generell als fairer angesehen als die Beförderung von Männern, allerdings ist der Abstand in der Fairnessbewertung nicht mehr ganz so groß wie in der „Meritokratie“. In beiden Unternehmenstypen wird die Beförderung von Männern als fairer und die von Frauen als weniger fair angesehen als in „meritokratischen“ Unternehmen.

Wie fair war die Beförderung

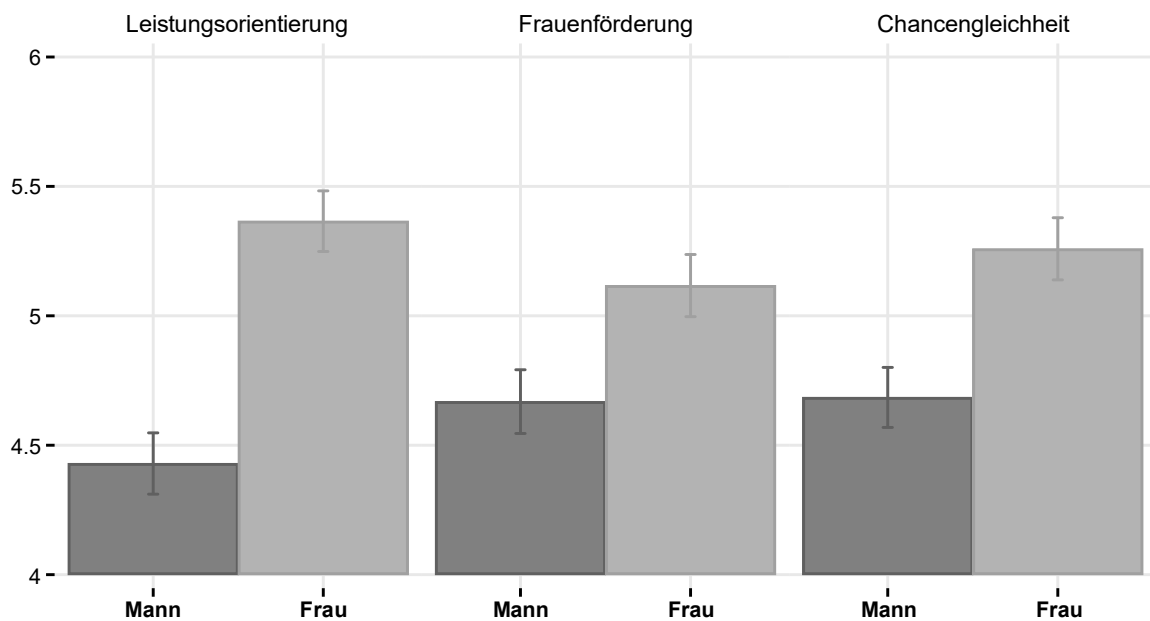
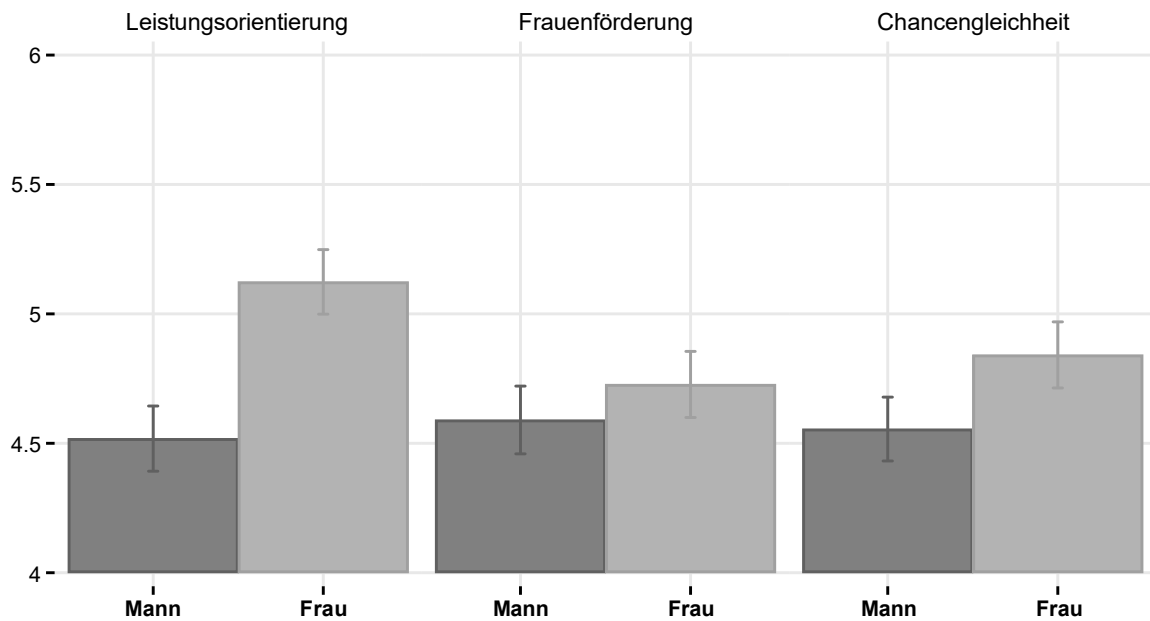


Abbildung 14

Um zu verstehen, worauf diese veränderten Fairnessbewertungen zurückzuführen sind, wurde untersucht, ob sich Erfolgsattributionen ändern, wenn Unternehmen sich zur Frauenförderung oder zur Förderung von Chancengleichheit bekennen. Anders ausgedrückt: Müssen Frauen vielleicht gar nicht so schlau und fleißig sein, um befördert zu werden, wenn es Förderprogramme gibt, Männer aber umso schlauer und fleißiger? Die Auswertungen belegen diese Vermutung (Abbildung 17 & 18). In Unternehmen, die Wert auf Frauenförderung legen, ist es weniger wahrscheinlich, dass der Erfolg von Frauen auf Intelligenz und Fleiß zurückgeführt wird als in Unternehmen, in denen Leistung und einheitliche Bewertungsstandards wichtig sind. Gleichzeitig wird beruflicher Erfolg von Männern in Unternehmen, die Wert auf Frauenförderung oder die Förderung von Chancengleichheit legen, in größerem Umfang auf Fleiß und Intelligenz zurückgeführt als in Unternehmen, in denen Leistung und einheitliche Bewertungsstandards wichtig sind.

Wie entscheidend war Fleiß für die Beförderung



Wie entscheidend war Intelligenz für die Beförderung

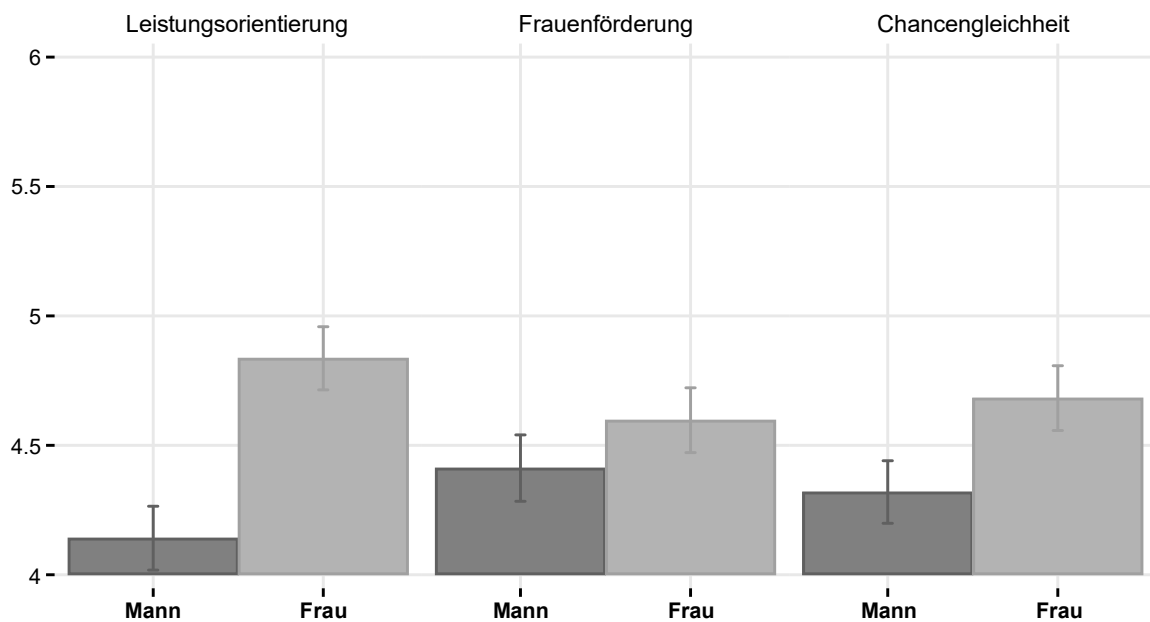


Abbildung 15 & 16

Da sich aber für alle drei Organisationstypen zeigt, dass die Beförderung von Frauen als fairer eingeschätzt und deren Erfolg in höherem oder zumindest gleichem Maß deren Intelligenz und Fleiß zugeschrieben wird, wie das bei Männern der Fall ist, sollten diese Ergebnisse in jedem Fall als Argument für und nicht gegen Förderprogramme interpretiert werden.