

# Journal

## Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

**Technikjournalismus im Gender-Check**

**Chancengleichheit im öffentlichen Dienst**

**„Die Spirale der Zeit“** – Eine alternative Konstruktion zum Erfassen von Geschichte

**„Nur weil man es nicht sieht, heißt es nicht, dass es nicht existiert“** –

Diskriminierungserleben von Lesben und Schwulen

**Migration und Behinderung als habituelle Prägungen** – ein Blick auf das  
Weiterbildende Studium FrauenStudien der Universität Bielefeld

**Mentoring als Chance: „Wenn jemand erlebt hat, was es bedeutet, wertschätzend  
begleitet zu werden, der lernt etwas fürs Leben“.** Ein Gespräch über Mentoring





# Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 39

Koordinations- und Forschungsstelle  
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW  
Prof./in Dr. Anne Schlüter  
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen  
Bildungswissenschaften  
Berliner Platz 6–8  
45127 Essen  
Tel.: (0201) 183 6134  
Fax: (0201) 183 2118  
[journal@netzwerk-fgf.nrw.de](mailto:journal@netzwerk-fgf.nrw.de)

Redaktion  
Jenny Bünnig, Dr. Beate Kortendiek

Essen, Januar 2017  
ISSN 1617-2493

Bettina Franzke, Ralf Axmann, Claudia Apel, Francesca Assunto, Denis Claßen,  
Xenia Hesselmann, Anna Kirschbaum, Laura Schardt

# Chancengleichheit im öffentlichen Dienst

## Lebenskonzepte von Verwaltungsstudierenden in NRW und Vätern im LVR

### 1 Projektziele und Fragen

Das Verwaltungsstudium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (FHöV NRW) sieht im zweiten Studienjahr vor, dass die Studierenden ein praxisbezogenes Projekt durchführen. Das Projekt wird in Kooperation mit den Einstellungsbehörden umgesetzt. Es bietet den Praxispartnern Gelegenheit, Problem- oder Fragestellungen aus den Behörden bearbeiten zu lassen. Die nachfolgend beschriebene Studie basiert auf Fragen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, welche die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) an die FHöV NRW herangetragen hatte.<sup>1</sup> Sechs Studierende des LVR an der FHöV NRW haben diese unter Anleitung von Bettina Franzke empirisch erforscht.<sup>2</sup> Ziel des Projektes war, Erkenntnisse über die Lebenskonzepte und Karriereaspirationen von Nachwuchskräften im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Darüber hinaus sollte über eine Befragung von Vätern untersucht werden, wie sich die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben beim LVR darstellt.

Forschungsleitend waren die Fragen:

- Welchen Stellenwert haben verschiedene Lebensbereiche wie Familie, Partnerschaft und Erwerbsarbeit für Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst sowie Väter?
- Wie stellen sich die heutigen Verwaltungsstudierenden ihre berufliche und private Zukunft vor? Wie ambitioniert sind junge Frauen und Männer hinsichtlich eines beruflichen Weiterkommens und Aufstiegs?
- Welche Erwartungen haben Studierende und Väter an ihren Arbeitgeber hinsichtlich Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Inwieweit entsprechen die vom LVR und von anderen öffentlichen Arbeitgebern angebotenen Maßnahmen den Erwartungen und Vorstellungen junger Menschen sowie den Bedürfnissen von Vätern?

Nach der Skizzierung der theoretischen Anknüpfungspunkte und des methodischen Vorgehens werden die Ergebnisse aus einer Online-Befra-

gung mit Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes sowie aus qualitativen Interviews mit Vätern, die in der LVR-Zentralverwaltung arbeiten, dargelegt. Im Diskussionsteil werden die oben genannten Fragen beantwortet. Am Ende werden Handlungsempfehlungen mit Blick auf die Förderung von Chancengleichheit in Verwaltungsbehörden sowie Herausforderungen für die weitere Forschung aufgezeigt.

### 2 Theoretische Anknüpfungspunkte

Anknüpfungspunkt für die Befragung von Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes bildete die sog. Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“, die Jutta Allmendinger 2007 und 2009 zu den Lebenskonzepten junger Frauen und Männer durchführte (vgl. Allmendinger/Haarbrücker 2013, Brigitte 2009)<sup>3</sup>. Zum ersten Zeitpunkt wurden 1.020 Interviews mit Frauen und 1.018 Interviews mit Männern durchgeführt, die entweder zwischen 17 und 19 Jahre oder 27 und 29 Jahre alt waren. Zum zweiten Zeitpunkt wurden aus der gleichen Stichprobe nochmals 533 Frauen und 445 Männer befragt, darunter 61 % Personen aus West- und 39 % Personen aus Ostdeutschland.

Im Mittelpunkt der Befragung standen die Werte und Einstellungen junger Menschen zu unterschiedlichen, ihr Leben betreffenden Themen. Unter anderem wurde die Bedeutung von Erwerbsarbeit und Verdienst, Partnerschaft, Freundschaften und Kindern eingeschätzt. Darüber hinaus wurden Fragen zu dem Themenfeld „Frauen und Männer in Beruf und Partnerschaft“, zu den Karriereambitionen und dem persönlichen Führungspotenzial sowie den beruflichen und individuellen Lebensplänen gestellt.

Nach nochmaliger Befragung zieht Allmendinger (2013) den Schluss, dass Frauen zwischen 25 und 35 Jahren „zerrissen“ seien: „Sie wollen Karriere machen und Geld verdienen. Aber sie wünschen sich auch Kinder und einen Mann, der sie unterstützt. Und sie fühlen sich allein gelassen“ (Allmendinger/Haarbrücker 2013: 130).

In der nachfolgenden Studie über Lebenskonzepte und Karriereambitionen von Verwaltungsstudierenden werden die Befragungsschwerpunkte der Brigitte-Studie in Teilen aufgegriffen.

<sup>1</sup> Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist der größte Leistungsträger in Deutschland für Menschen mit Behinderungen und erfüllt rheinlandweit Aufgaben in der Behinderten- und Jugendhilfe. Der LVR beschäftigt ca. 18 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zentralverwaltung des LVR hat ihren Sitz in Köln. Das Projekt wurde von Ralf Axmann, Co-Autor dieses Beitrags, auf Seiten des LVR betreut.

<sup>2</sup> Die am Projekt beteiligten Studierenden sind als Co-Autor und Co-Autorinnen dieses Beitrags angeführt.

<sup>3</sup> Nachfolgend „Brigitte-Studie“ genannt.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den in ganz Deutschland befragten Frauen und Männern sowie den Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes können in relevanten Bereichen identifiziert werden. Es wurde die Annahme zugrunde gelegt, dass der öffentliche Dienst besonders günstige Bedingungen hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit sowie Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet. Die Rahmenbedingungen erleichtern die Lebensplanung und bieten gute Voraussetzungen, auch für das berufliche Weiterkommen. Diese Faktoren sollten sich in den Lebenskonzepten und Karriereambitionen der Nachwuchskräfte widerspiegeln.

Für die Väterbefragung wurden Teile des Forschungsdesigns aus der Trendstudie „Väter“, die von der Väter gGmbH 2012 durchgeführt wurde, aufgegriffen. Es wurden 1.000 Väter zu ihrem Rollenverständnis online befragt mit dem Ergebnis, dass viele Väter die Entwicklung ihres Kindes aktiv begleiten und sich an der Erziehung beteiligen wollen. Es fällt ihnen jedoch schwer, beruflich kürzer zu treten. Ferner haben sie wenig Vorbilder. Und Mütter tun sich mit dem neuen Selbstverständnis von Vaterschaft nicht immer leicht. Ergebnisse aus der Befragung von Vätern beim LVR können mit denen der Väter gGmbH in Bezug gesetzt werden. Diesbezüglich wurde vorab lediglich die Hypothese aufgestellt, dass die Väter beim LVR sich nicht von denen in der Gesamtgesellschaft unterscheiden.

### 3 Methodik

Im April 2016 wurden alle Verwaltungsstudierenden der FHöV in Köln über einen E-Mail-Verteiler angeschrieben und um Teilnahme an einer Online-Befragung gebeten. 202 Studierende haben die Befragung abgeschlossen, darunter 148 (73,3 %) Frauen und 53 (26,4 %) Männer, eine Person gab bei Geschlecht „andere“ an. 115 Personen bzw. 57 % sind jünger als 25 Jahre, 87 Personen bzw. 43 % sind 25 Jahre oder älter. Die Beteiligung an der Online-Befragung entspricht einer Rücklaufquote von 23 %. Die Daten wurden quantitativ ausgewertet, indem die Zustimmungshäufigkeiten zu den jeweiligen Fragen ermittelt wurden.

Darüber hinaus wurden leitfadengestützte, qualitative Interviews mit zehn Vätern, die in der LVR-Zentralverwaltung tätig sind und mindestens ein Kind im Grundschulalter haben, geführt. Diese wurden anhand im Vorfeld definierter Kategorien inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. Mayring 2015). Der Kontakt zu den Vätern wurde über die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming des LVR hergestellt.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die meisten Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst leben in festen Beziehungen (s. Abb. 1): 29,2 % befinden sich in einer Beziehung mit getrennten Haushalten, 23,8 % leben in einer Beziehung mit gemeinsamem Haushalt, 16,8 % sind verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft mit gemeinsamem Haushalt und 28,7 % bezeichnen sich als Single. Es kann somit festgehalten werden, dass 70 % der Befragten in einer festen Beziehung leben. Von diesen 70 % leben 40 % in einem gemeinsamen und 30 % in getrennten Haushalten. Unter den befragten Männern sind im Vergleich zu den Frauen mehr Personen, die im gemeinsamen Haushalt leben und verheiratet sind. Im Unterschied zur Brigitte-Studie (2009), in der nur die Hälfte der Männer in festen Partnerschaften lebte, sind die Verwaltungsstudierenden deutlich beziehungsorientierter. Bei den Frauen gibt es hingegen keine Unterschiede.

Wichtigste Entscheidungskriterien für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst (s. Abb. 2) waren für die Befragten die Arbeitsplatzsicherheit (77 % Zustimmungsrates), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (60 %), die Existenzsicherung (46 %), geregelte Arbeitszeiten (35 %) und flexible Arbeitszeitmodelle (29 %). Weniger ausschlaggebend bei der Wahl des Arbeitgebers waren Karrierechancen (11 %) und Empfehlungen Dritter (8 %). Auffällig ist, dass den Frauen Vereinbarkeitsaspekte mit 68 % Zustimmung wichtiger sind als den Männern mit 42 %. Bei der Existenzsicherung ist es dagegen umgekehrt: 58 % der Männer, aber nur 41 % der Frauen erachten diesen Aspekt für wichtig.

Für ihre Arbeit würden 47 % der heutigen Verwaltungsstudentinnen und -studenten keine Kompromisse eingehen (s. Abb. 3), deutlich mehr als in der Vergleichsstudie „Frauen auf dem Sprung“ (ca. 21 %). Ebenfalls 47 % wären bereit, ihren Wohnort zu wechseln – deutlich weniger als in der Brigitte-Studie (65 %). Andere Verzicht zugunsten von Arbeit, z. B. Verzicht auf Familie oder Partnerschaft, kommen hingegen nicht infrage.

Für Kinder hingegen wären viele Nachwuchskräfte bereit zum Verzicht (s. Abb. 4): 67 % der Frauen und 49 % der Männer würden Einkommensverluste hinnehmen (47 % der Frauen und 37 % der Männer in der Brigitte-Studie). 52 % der Frauen und 51 % der Männer würden auf einen beruflichen Aufstieg verzichten – ebenfalls mehr als in der Vergleichsstudie (46 bzw. 31 %). 32 % der Frauen, aber nur 17 % der Männer würden aufhören zu arbeiten, und 21 % der Frauen und 36 %

Abbildung 1: Beziehungsstatus von Verwaltungsstudierenden nach Geschlecht

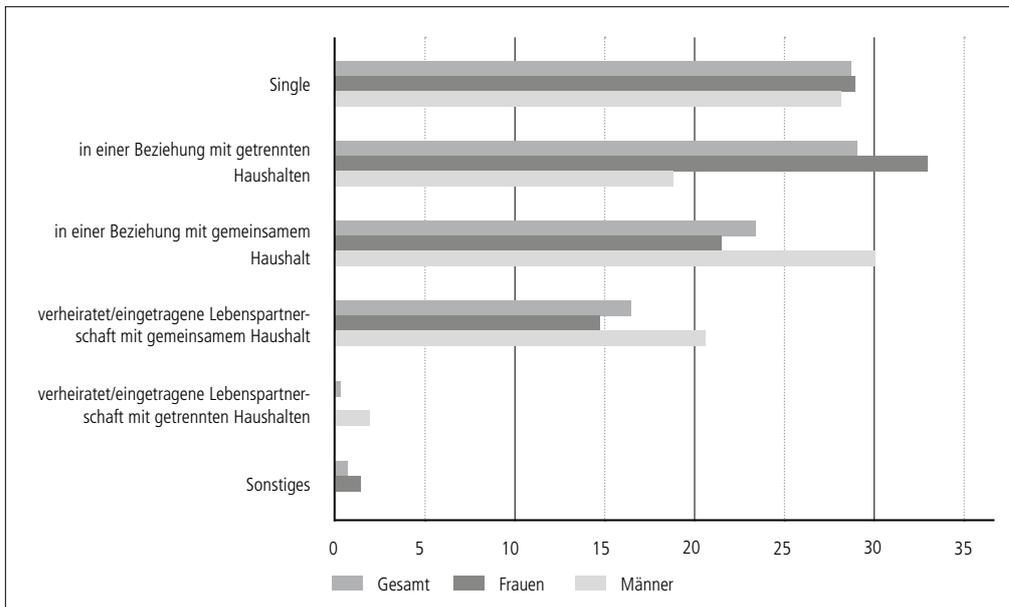
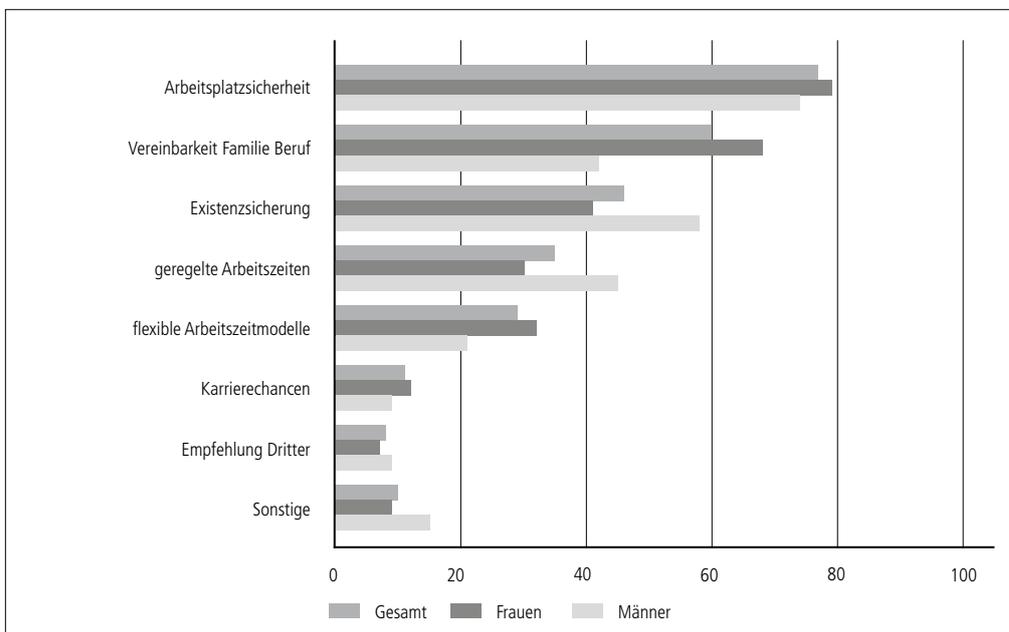
*Beziehungsstatus von Verwaltungsstudierenden*

Abbildung 2: Entscheidungskriterien für den öffentlichen Dienst nach Geschlecht (max. 3 Antworten möglich)

*Entscheidungskriterien für den öffentlichen Dienst*

der Männer würden Freundschaften vernachlässigen. Im Vergleich zur Brigitte-Studie (29 bzw. 7%) sind die Verwaltungsstudierenden eher bereit, für Kinder auf Erwerbsarbeit zu verzichten. Hinsichtlich des Stellenwertes verschiedener Lebensbereiche zeigen sich die heutigen Verwaltungsstudierenden ähnlich wie in der Vergleichs-

studie hochgradig beziehungs- und familienorientiert (s. Abb. 5): 95% der Frauen und 89% der Männer ist eine feste Beziehung wichtig. 82% der Frauen und 84% der Männer wollen eine Ehe oder Lebenspartnerschaft eingehen, insbesondere diejenigen, die schon heute mit einem Partner oder einer Partnerin in einem

Abbildung 3: Stellenwert von Arbeit nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

*Für meine Arbeit würde ich ...*

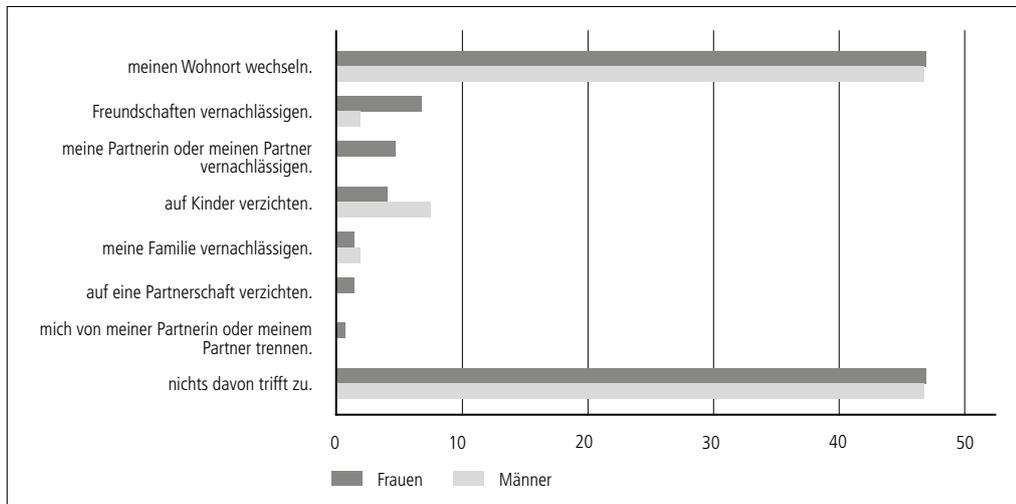
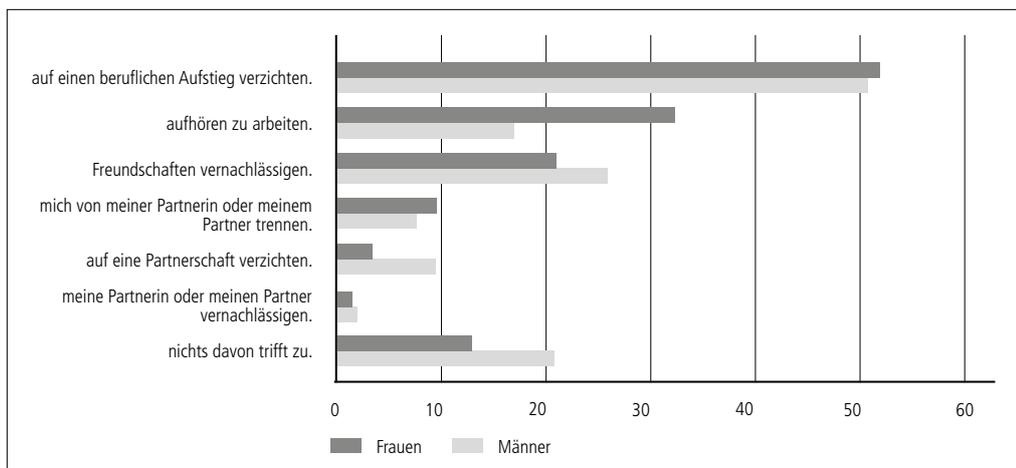


Abbildung 4: Stellenwert der Familie nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

*Für meine Kinder würde ich ...*



gemeinsamen Haushalt leben. Dies sind erheblich mehr als in der Gesamtbevölkerung (35 bzw. 21 %, vgl. Brigitte-Studie). 79 % der Studentinnen und 74 % der Studenten ist es wichtig, eine Familie zu gründen und Kinder zu haben. 97 % der befragten Frauen und 81 % der befragten Männer geben an, dass gute Beziehungen zu Eltern, Großeltern und Geschwistern für sie einen hohen Stellenwert haben. Sie unterscheiden sich in diesen Aspekten nicht wesentlich von der Vergleichsstichprobe.

Was den Beruf betrifft, sind die Nachwuchskräfte sehr an Fachaufgaben orientiert (s. Abb. 6): 80 % der Befragten wollen verantwortungsvolle Fachaufgaben übernehmen und 82 % ist Weiterbildung wichtig.

Trotz des hohen Stellenwertes von verantwortungsvollen Aufgaben und Weiterbildung haben nur 51 % der Frauen und 47 % der Männer das Bestreben, nach dem Studium möglichst schnell Karriere zu machen (s. Abb. 6), wobei ein relativ hoher Prozentsatz von 24 % der Frauen und 30 % der Männer noch unentschlossen ist. Wenn eine Karriere angestrebt wird, dann betrifft dies eher die heutigen Singles (53 % Zustimmung) und Befragten, die mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin in getrennten Haushalten leben (58 % Zustimmung) als Personen, die mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt leben (44 % Zustimmung).

59 % der Frauen und 47 % der Männer gaben an, dass sie später viel Geld verdienen wollen

Abbildung 5: Stellenwert von Beziehung, Ehe bzw. Lebenspartnerschaft und Familiengründung bzw. Kindern nach Geschlecht

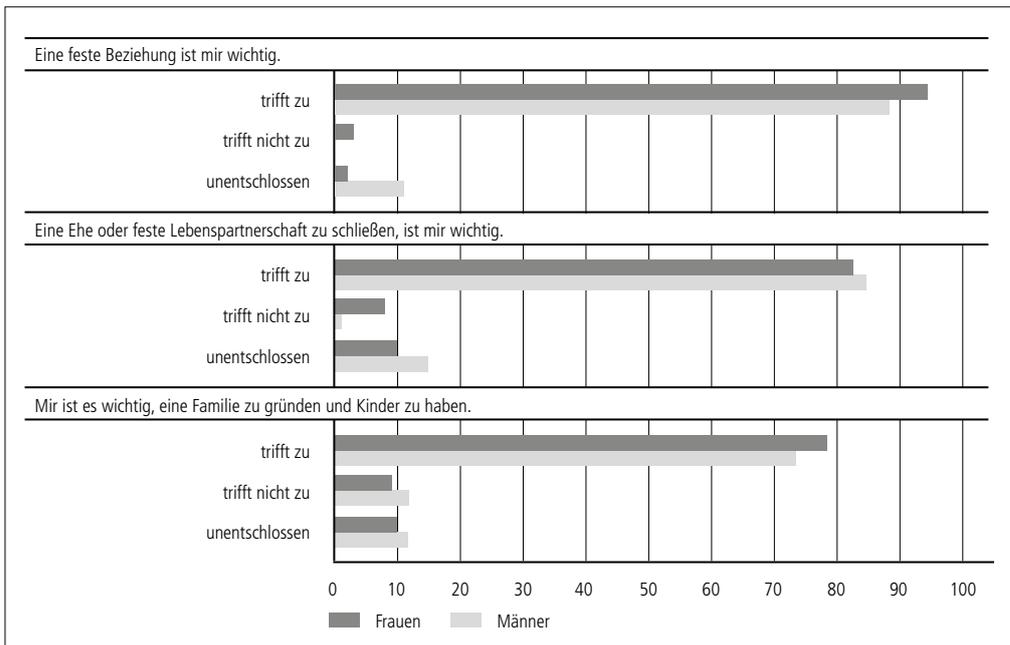


Abbildung 6: Einschätzungen des Stellenwertes von fachlicher Verantwortung, Weiterbildung, Karriereambitionen, Verdienst und Personalführung

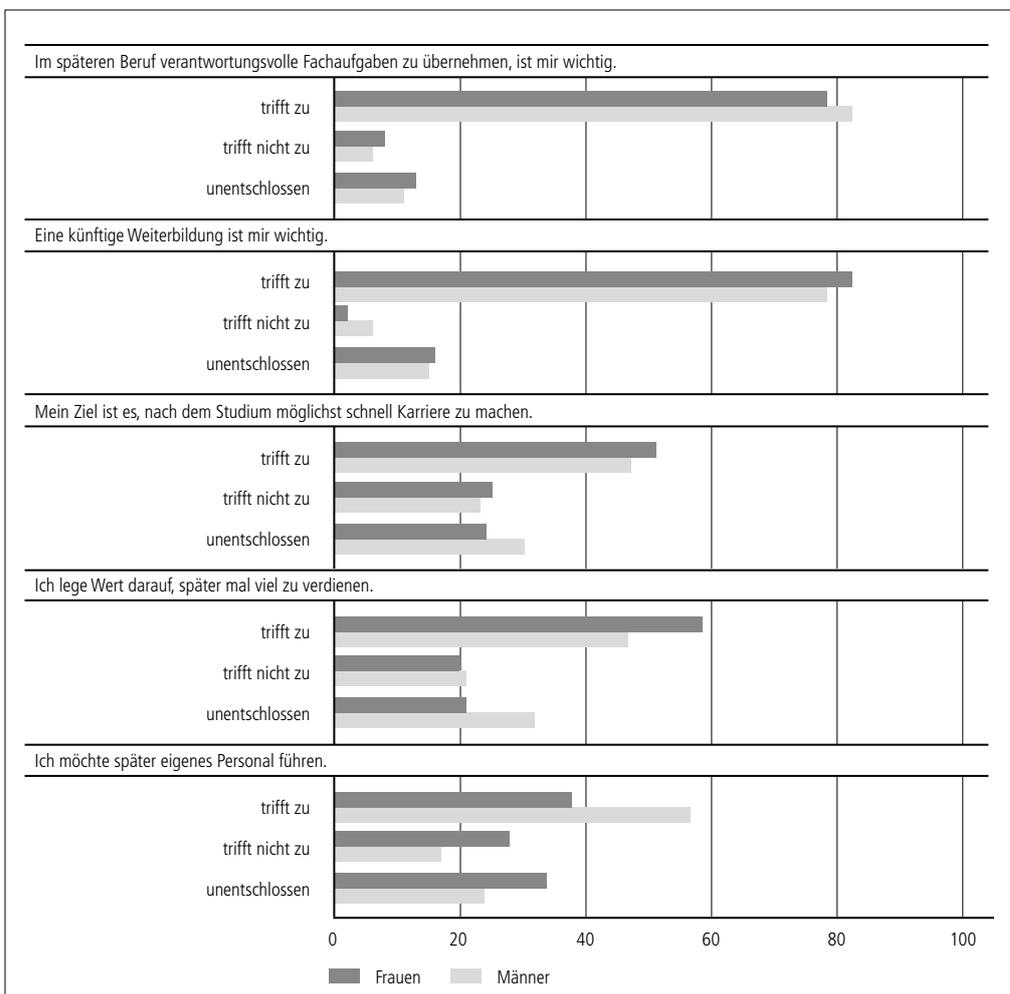


Tabelle 1: Angestrebte Lebensmodelle von Verwaltungsstudierenden im Vergleich zu Frauen und Männern in der Brigitte-Studie (2009)\*

Lebensmodell	Frauen		Männer	
	Verwaltungsstudierende NRW (2016)	Frauen auf dem Sprung (2009)	Verwaltungsstudierende NRW (2016)	Frauen auf dem Sprung (2009)
Meine Partnerin oder mein Partner soll für die Existenzsicherung der Familie verantwortlich sein, ich für Haushalt und Kinder	1 %	6 % (+5 %)	0 %	3 % (+3 %)
Ich werde für die Existenzsicherung der Familie verantwortlich sein, meine Partnerin oder mein Partner für Haushalt und Kinder	0 %	1 % (+1 %)	4 %	19 % (+15 %)
Ich strebe einen gelungenen <b>Ausgleich zwischen Beruf und Familie</b> an, ohne einen der Bereiche zu vernachlässigen	69 %	59 % (-10 %)	77 %	55 % (-22 %)
Der Beruf steht klar im Vordergrund. Partnerschaft und Kinder schließe ich zwar nicht gänzlich aus, ich strebe dies aber auch nicht um jeden Preis an. Ich werde den Beruf den Kindern zuliebe nicht zurückstellen	3 %	3 %	2 %	3 % (+1 %)
<b>Die Familie steht klar im Vordergrund.</b> Eine Berufstätigkeit schließe ich zwar nicht grundsätzlich aus, strebe ich aber auch nicht um jeden Preis an. Ich werde Kinder nicht für den Beruf zurückstellen	16 %	15 % (-1 %)	8 %	4 % (-4 %)
Ich gehe meinen eigenen Weg, Unabhängigkeit steht im Mittelpunkt. Eine feste Beziehung oder Kinder werde ich nur realisieren, wenn sich das mit meinem eigenen Weg vereinbaren lässt	7 %	5 % (-2 %)	2 %	4 % (+2 %)
Ich habe noch kein festes Lebensmodell vor Augen	5 %	12 % (+7 %)	8 %	12 % (+4 %)

\* Die beiden am häufigsten anvisierten Lebensmodelle sind grau unterlegt. Hervorhebungen durch die Autorinnen und Autoren. In Klammern stehen die prozentualen Unterschiede zwischen den Verwaltungsstudierenden und den Befragten in der Brigitte-Studie.

(s. Abb. 6), deutlich weniger als in der Brigitte-Studie (86 bzw. 89%). 57 % der Männer, doch nur 39 % der Frauen wollen später eigenes Personal führen, insbesondere bei den Männern sind dies mehr als in der Brigitte-Studie, in der sich 44 % der Männer bzw. 31 % der Frauen dafür ausgesprochen hatten. Doch gerade bei den Studentinnen gibt es mit 34 % bzw. 28 % einen hohen Anteil Unentschlossener und nicht Ambitionierter.

69 % der weiblichen und 77 % der männlichen Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst stellen sich für ihre persönliche Zukunft ein Lebensmodell vor, bei dem sie familiäre und berufliche Aufgaben in einen gelungenen Ausgleich bringen (s. Tab. 1). Die Auswahl dieses Modells scheint fast unabhängig vom Beziehungsstatus der befragten Personen zu sein. Nur Singles entschieden sich nicht ganz so häufig für das Modell, mit 59 % sind sie aber ebenfalls mehrheitlich dafür. Singles heben sich auch beim Modell „Ich gehe meinen eigenen Weg“ hervor, das 14 % von ihnen

auswählen, während es bei den Befragten, die in Beziehungen mit getrennten Haushalten leben, mit 3 % wenig und bei den anderen Beziehungsformen gar keine Zustimmung findet.

Demgegenüber planen 16 % der Frauen und 8 % der Männer, die Familie in den Vordergrund zu rücken. Nur 5 % der Frauen und 8 % der Männer gaben an, noch kein festes Lebensmodell anzuvisieren. Stark traditionellen Modellen, bei dem ein Elternteil eine Familie alleine versorgt, wurde genauso eine Absage erteilt wie Lebenskonzepten, bei denen der Beruf im Vordergrund steht.

In ihren Antworten zum Lebensmodell weichen vor allem die männlichen Verwaltungsstudierenden von den Männern in der Brigitte-Studie ab: Der gelungene Ausgleich zwischen familiären und beruflichen Aufgaben wurde in Gesamtdeutschland von deutlich weniger Befragten angestrebt. Demgegenüber fand das Modell, dass der Mann für die Existenzsicherung und die Frau für Haushalt und Kinder zuständig sein soll, in

der deutschlandweiten Stichprobe wesentlich größeren Zuspruch.

Aus den Antworten zum Bereich der Arbeitszeiten geht hervor, dass die meisten Nachwuchskräfte den von ihnen angestrebten Ausgleich zwischen Familien- und Erwerbsarbeit in einer traditionellen Rollenaufteilung sehen, sobald kleine Kinder zu versorgen sind (s. Abb. 7). Wenn ihr Kind unter 3 Jahre ist, möchten 51% der Frauen und 15% der Männer ihre Erwerbsarbeit aussetzen, 30% der Frauen und 26% der Männer wollen halbtags (50%) arbeiten. Nur 5% der Mütter und 19% der Väter planen, in Vollzeit tätig zu sein.

Wenn das Kind zwischen 4 und 6 Jahre alt ist, wollen nur noch 3% der Frauen nicht arbeiten und 47% halbtags. Die anderen streben nach Vollzeit- oder vollzeitnaher Beschäftigung mit 70% der regulären Arbeitszeit. 32% der Männer würden in diesem Fall Vollzeit, 23% 70% und 9% 50% der regulären Arbeitszeit arbeiten wollen.

Wenn das Kind 7 Jahre und älter ist, möchten 31% der Frauen Vollzeit, 14% mit 80%iger Arbeitszeit und 22% mit 70%iger Arbeitszeit tätig sein. 62% der Männer gaben an, ihrer Arbeit dann in Vollzeit nachzugehen, und 19% würden ein 80%iges Arbeitszeitmodell favorisieren.

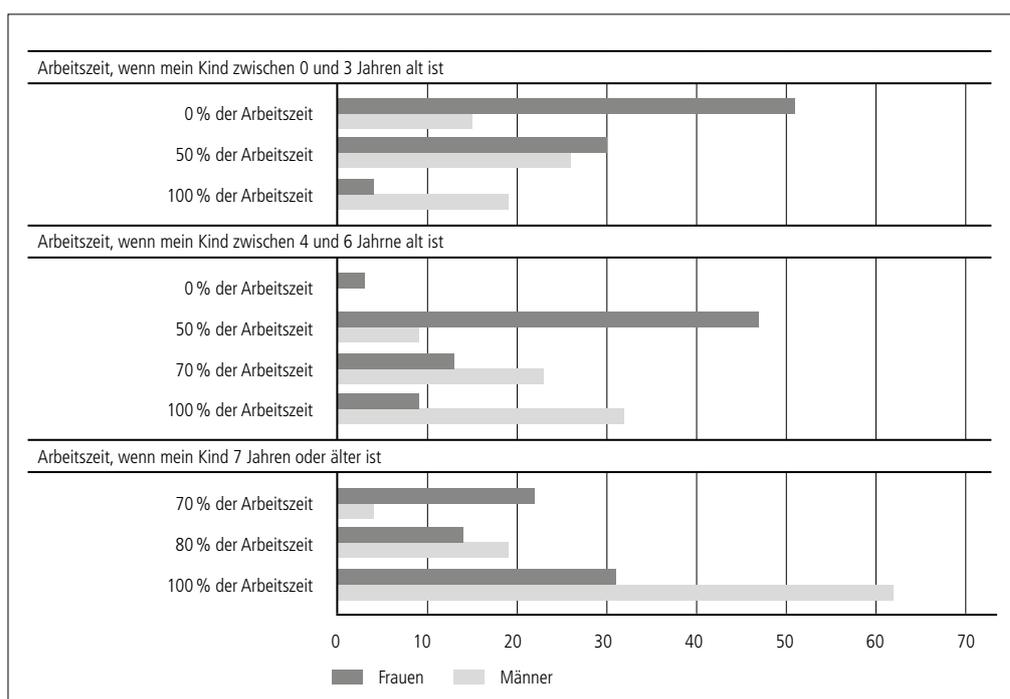
Die Studentinnen der Verwaltung vertreten im Vergleich zu ihren männlichen Kommilitonen eher den Standpunkt, dass die Leistungen von Frauen

anders beurteilt werden als die von Männern (s. Abb. 8). Ferner sind sie eher der Auffassung, dass Männer schneller befördert werden als Frauen. Die durchschnittliche Zustimmung der Frauen lag hier bei „trifft eher zu“, während die Männer in diesem Punkt durchschnittlich bei „unentschlossen“ lagen. Obwohl Frauen und Männer im öffentlichen Dienst formal gleichgestellt sind und im Vergleich zur Brigitte-Studie die Zustimmung geringer ist, meinen über 60% der Frauen, dass sie in den Punkten Beurteilung und Beförderung nicht die gleichen Chancen haben wie Männer.

Die Frage, ob Frauen keine Chancen auf eine Führungsposition hätten, wurde dagegen von den Studentinnen eher verworfen („trifft eher nicht zu“) und von den Männern klar dementiert („trifft überhaupt nicht zu“). Hinsichtlich der Frage, ob Frauen die besseren Chefinnen wären, zeigen sich die Frauen unentschlossen, während die Männer im Durchschnitt diese Idee für abwegig halten („trifft eher nicht zu“). Hinsichtlich eines Aufstiegs in eine Führungsposition scheinen sich die Studentinnen im öffentlichen Dienst wesentlich bessere Chancen auszumalen als die Frauen in der Brigitte-Studie.

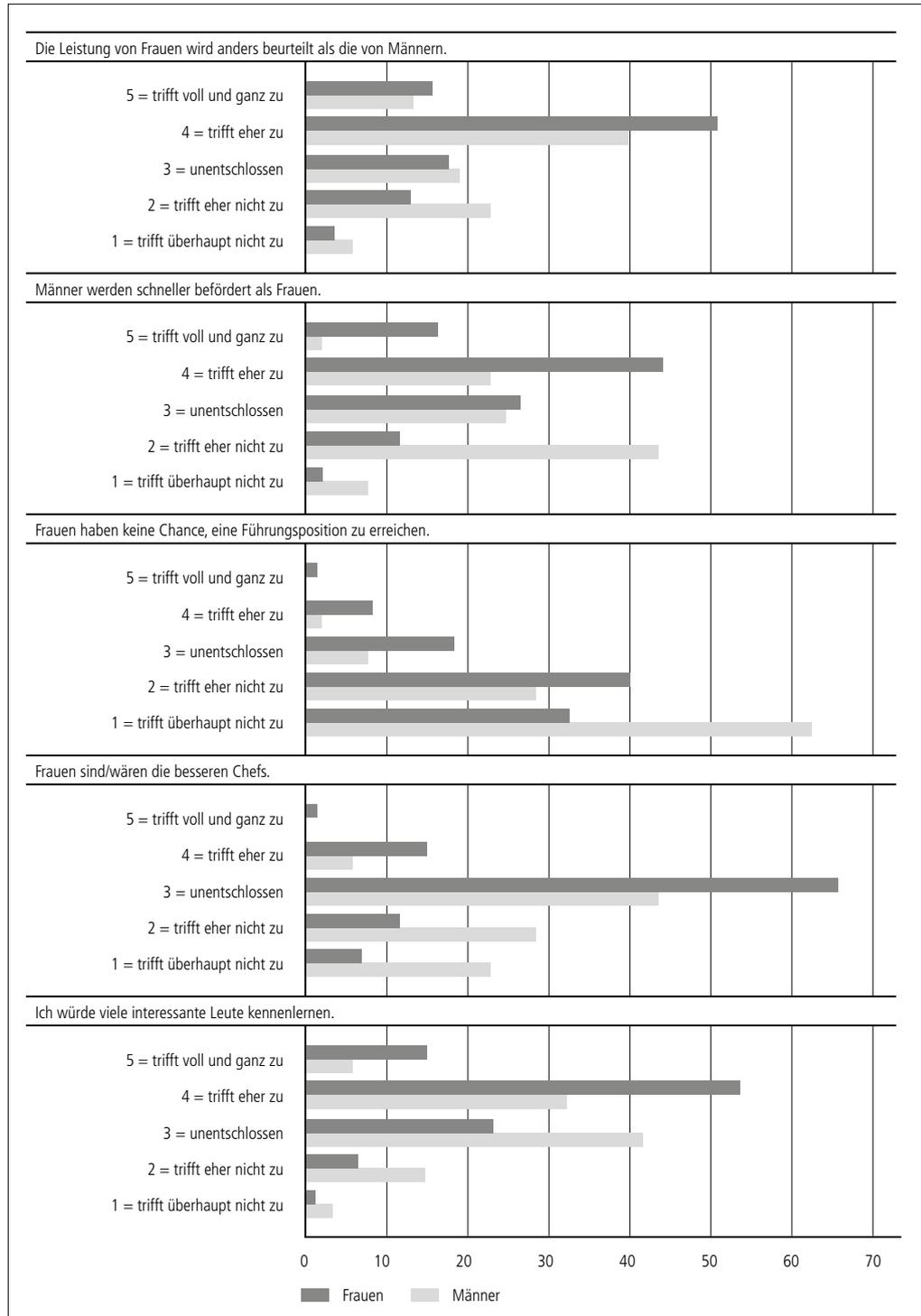
Frauen assoziieren eine Führungsposition eher damit, dass sie viele interessante Leute kennenlernen und ihnen alle Türen offen stehen würden („trifft eher zu“). Männer sind in diesem Punkt unentschlossen (s. Abb. 8). Insgesamt liegt die

Abbildung 7: Arbeitszeit, wenn das Kind zwischen 0 und 3 Jahren, 4 und 6 Jahren sowie 7 Jahre oder älter ist nach Geschlecht<sup>4</sup>



<sup>4</sup> Die Werte innerhalb der Frauen und Männer addieren sich nicht auf 100%, weil einzelne Befragte bei der von ihnen gewünschten Arbeitszeit Angaben außerhalb von 0, 50, 70, 80 und 100% machten, die hier zugunsten einer vereinfachten Darstellung nicht angeführt sind.

Abbildung 8: Einschätzungen der Befragten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Geschlecht



Zustimmung bei beiden Geschlechtern in diesem Punkt niedriger als in der Brigitte-Studie. Sowohl die Studentinnen als auch die Studenten schreiben sich mehrheitlich Eigenschaften zu, die gemeinhin mit Führungspotenzial assoziiert werden (s. Tab. 2): So halten sie sich für kommunikativ (80 % der Frauen und 75 % der Männer stim-

men zu). Ferner geben sie an, dass sie Aufgaben wirksam und effektiv erledigen (99 % Zustimmung bei den Frauen, 94 % bei den Männern). In der Wirksamkeit und Effektivität übertreffen sie in ihren Selbstbildern die Zustimmungsraten in der Brigitte-Studie. 82 % der Studentinnen und 89 % der Studenten übernehmen gerne

Tabelle 2: Selbst zugeschriebene Eigenschaften mit Führungspotenzial: Verwaltungsstudierende im Vergleich zu Frauen und Männern in der Brigitte-Studie (2009)\*

Selbst zugeschriebene Eigenschaft mit Führungspotenzial	Frauen		Männer	
	Verwaltungsstudierende NRW (2016)	Frauen auf dem Sprung (2009)	Verwaltungsstudierende NRW (2016)	Frauen auf dem Sprung (2009)
Ich bin kommunikativ und gesprächig.	80 %	91 % (+11 %)	75 %	83 % (+8 %)
Ich erledige meine Aufgaben wirksam und effizient.	99 %	91 % (-8 %)	94 %	83 % (-11 %)
Ich übernehme gerne Verantwortung.	82 %	80 % (-2 %)	89 %	80 % (-9 %)
Ich kann mich gut durchsetzen.	71 %	80 % (+9 %)	83 %	80 % (-3 %)
Ich gebe anderen öfter Ratschläge und Empfehlungen.	80 %	80 %	72 %	80 % (+8 %)
Ich habe Spaß daran, andere von meiner Meinung zu überzeugen.	64 %	70 % (+6 %)	60 %	70 % (+10 %)
Wettbewerb und Konkurrenz spornen mich an.	48 %	55 % (+7 %)	62 %	67 % (+5 %)

\* In Klammern stehen die prozentualen Unterschiede zwischen den Verwaltungsstudierenden und den Befragten in der Studie „Frauen auf dem Sprung“ (Brigitte 2009).

Verantwortung. Allerdings meinen nur 71 % der Frauen im Vergleich zu 83 % der Männer, dass sie sich gut durchsetzen können. Lediglich 48 % der Frauen im Gegensatz zu 62 % der Männer stimmen der Frage zu, dass sie Konkurrenz anspornen würde. Diese Ergebnisse zu den selbst zugeschriebenen Eigenschaften, einschließlich derjenigen, anderen öfter Ratschläge und Empfehlungen zu geben und andere von der eigenen Meinung zu überzeugen, entsprechen im Trend denjenigen aus der Brigitte-Studie.

#### 4.2 Ergebnisse aus der Väter-Befragung

Ähnlich wie in der Befragung der Studierenden kam auch in den Interviews mit den zehn Vätern, die in der LVR-Zentralverwaltung arbeiten, deren starke Familienorientierung zur Geltung. Die Familie bedeutet für sie einen Rückzugsort und gibt ihnen Sicherheit. Die Befragten räumen der Familie einen höheren Stellenwert als dem Beruf ein. Die Väter streben eine gesunde Balance zwischen beruflichen und familiären Aufgaben an. „Man arbeitet, um zu leben, und lebt nicht, um zu arbeiten“, hebt Befragter 3 hervor. Allerdings soll die Familienorientierung einer Karriere nicht entgegenstehen. Die meisten der befragten Väter sind nicht bereit, finanzielle Einbußen oder solche im beruflichen Weiterkommen in Kauf zu nehmen. Keiner hat länger als zwei Monate Elternzeit genommen. Der Wiedereinstieg war in den meisten Fällen problemlos.

Neun Väter arbeiten Vollzeit und gaben an, dass die Mutter den Großteil der Erziehung übernimmt, in fünf Fällen arbeitet die Mutter gar nicht. Mitunter würden Frauen auf moderne Väter distanziert reagieren. Die Befragten stellten heraus, dass diese Rollenaufteilung im Wesentlichen finanziellen Erwägungen geschuldet sei. Die Familien wollten oder könnten nicht auf das höhere Einkommen des Mannes verzichten. Die Bereitschaft und gesellschaftliche Erwartung, sich mehr in Familien- und Haushaltsaufgaben einzubringen, sei da, aber „als Hausmann sehe ich mich nicht, nicht auf Dauer“, ergänzt einer der Väter (Befragter 1). Ein anderer Vater betont, als Vater müsse „man heutzutage die eierlegende Wollmilchsau spielen“ und die Rollen Vater, Hausmann und Geldverdiener gleichzeitig einnehmen (Befragter 10).

Die vom LVR zur Vereinbarkeit angebotenen Maßnahmen sind den Vätern bekannt. Sie schätzen die diesbezüglichen Angebote bei ihrem öffentlichen Arbeitgeber im Vergleich zur freien Wirtschaft als vorteilhafter ein. „Es ist für mich ein entscheidendes Kriterium, wie der Arbeitgeber aufgestellt ist, was Vereinbarkeitsmaßnahmen angeht“, stellt Befragter 6 heraus. Allerdings machen die Väter nur in Teilen von den Angeboten Gebrauch. Insbesondere Heimarbeit, obwohl bei einigen Vorgesetzten und im kollegialen Umfeld mitunter mit Vorbehalten besetzt, sowie Gleitzeit werden genutzt. Befrag-

ter 10 gibt aber auch zu verstehen, dass „viele Vorgesetzte [...] soziale Aspekte des Vaterseins als Benefit“ sehen würden. Obwohl sie betonen, mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen zu wollen, erscheint den Vätern eine Arbeitszeitverkürzung nicht sinnvoll. Auch das Eltern-Kind-Zimmer und die Kindertagesstätte werden von ihnen nicht genutzt.

Die Ergebnisse aus der Väterbefragung bestätigen die Befunde aus der Studie der Väter gGmbH (2012): Auch im öffentlichen Dienst beschäftigte Väter wollen die Entwicklung ihres Kindes aktiv begleiten und sich an der Erziehung beteiligen, doch es fällt ihnen schwer, beruflich kürzer zu treten. Darüber hinaus scheinen sie in ihren Partnerschaften Konflikte bei der Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu erleben. Der Arbeitgeber unterstützt sie zwar mit günstigen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit. Der Aushandlungsprozess ist jedoch auch von gesellschaftlichen Zwängen wie unterschiedlichen Verdiensten zwischen Frauen und Männern mitbestimmt und ist den Eltern letztendlich selbst überlassen.

## 5 Diskussion

In der Diskussion soll auf die eingangs skizzierten Fragen eingegangen werden.

*Welchen Stellenwert haben verschiedene Lebensbereiche wie Familie, Partnerschaft und Erwerbsarbeit für Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst sowie Väter?*

Familie, Beziehung und Partnerschaft sind für Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst sowie dort beschäftigte Väter von höchster Bedeutung. Die Mehrheit der Befragten ist hochgradig beziehungs- und familienorientiert. Die Studierenden würden diesbezüglich für ihren Beruf keine Kompromisse eingehen, die Väter tun dies hingegen sehr wohl. Dies deckt sich mit dem Befund, dass, je länger eine Ehe anhält, es bei der Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu einer Tradionalisierung von Geschlechterrollen kommt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013).

Was berufliche Vorhaben betrifft, so sind vor allem die Studentinnen bereit, später zugunsten von Kindern Konzessionen zu machen und ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Studenten und Väter sind hierzu weniger bereit, obwohl sie gleichermaßen auf der Suche nach einer neuen, nicht an traditionellen Rollen orientierten Vaterrolle sind wie die befragten Väter in der Väterstudie (Väter gGmbH 2012). Im Vergleich zur Brigitte-Studie ist die Familienorientierung der Nachwuchskräfte

in der Verwaltung noch ausgeprägter und kompromissloser, auch bei den Männern. Es ist davon auszugehen, dass Verwaltungsstudierende vor diesem Hintergrund einen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst gezielt und bewusst gewählt haben. Unklar ist, wie die große Bereitschaft zum Wohnortwechsel bei den Studierenden zu verstehen ist: ob dies einen Arbeitgeberwechsel impliziert oder die Bereitschaft, andere Tätigkeitsfelder innerhalb des gleichen Arbeitgebers wahrnehmen zu wollen.

*Wie stellen sich die heutigen Verwaltungsstudierenden ihre berufliche und private Zukunft vor? Wie ambitioniert sind junge Frauen und Männer hinsichtlich eines beruflichen Weiterkommens und Aufstiegs?*

Die heutigen Verwaltungsstudierenden streben überwiegend ein Lebensmodell an, bei dem die verschiedenen Lebensbereiche bzw. familiären und beruflichen Aufgaben ausbalanciert sind. Dass sich die Verwaltungsstudierenden, so wie Allmendinger und Haarbrücker (2013) beschreiben, „zerrissen“ fühlen, wird durch die vorliegende Studie nicht bestätigt, da das von ihnen angestrebte Lebensmodell für sie stimmig und durch die guten Konditionen zur Vereinbarkeit realisierbar erscheint. Insbesondere Frauen beabsichtigen, bei kleinen Kindern ihre Erwerbsarbeit auszusetzen oder zu reduzieren. Diese Ausrichtung ist bei den Verwaltungsstudierenden ausgeprägter als bei den in der Brigitte-Studie befragten Frauen.

Hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft streben junge Frauen und Männer im öffentlichen Dienst vor allem ein Weiterkommen in fachlicher Hinsicht an. Die Ambitionen, schnell Karriere zu machen oder eine Führungsposition zu erreichen, sind im Vergleich zur Brigitte-Studie geringer ausgeprägt. Diese Ausrichtung der Verwaltungsstudierenden ist jedoch – genauso wie die Familienorientierung und der Wunsch nach Balance von Arbeit und Privatleben – nicht unbedingt typisch für Angehörige des öffentlichen Dienstes, sondern beides kann auch der Alterskohorte geschuldet sein (vgl. Diskussionen um die sog. Generation „Y“, z. B. Hurrelmann/Albrecht 2014).

Viele der jungen Frauen zweifeln an, dass sie bei Beförderung und Beurteilung chancengleich sind. Sie tun dies bereits während ihres Studiums und es ist unklar, woher sie diese Überzeugung nehmen: Haben sie gesamtgesellschaftliche Erfahrungen in ihr Selbstkonzept übernommen? Und (oder) haben sie bereits innerhalb der kurzen Ausbildungszeit beobachtet oder die Erfahrung gemacht, dass Frauen selbst bei einem

öffentlichen Arbeitgeber geringere Chancen haben als Männer? Möglicherweise stehen den jungen Frauen ihre Zweifel an der Chancengleichheit ihren Karriereambitionen entgegen.

*Welche Erwartungen haben Studierende und Väter an ihren Arbeitgeber hinsichtlich Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?*

Aus den Ergebnissen kann geschlossen werden, dass sowohl Studierende als auch Väter hinsichtlich Unterstützungsangeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hohe Erwartungen an ihren Arbeitgeber haben. Es ist davon auszugehen, dass viele Studierende gezielt einen Beruf im öffentlichen Dienst gewählt haben, um später einmal familiäre und berufliche Aufgaben optimal verbinden zu können und ein Modell zu leben, in dem berufliche und private Aufgaben im Ausgleich stehen. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er sie dabei unterstützt.

*Inwieweit entsprechen die vom LVR und von anderen öffentlichen Arbeitgebern angebotenen Maßnahmen den Erwartungen und Vorstellungen junger Menschen sowie den Bedürfnissen von Vätern?*

Die vom LVR und anderen öffentlichen Arbeitgebern vergleichbar angebotenen Maßnahmen kommen den Vorstellungen und Lebenskonzepten junger Menschen sehr entgegen. Diese werden im Moment einer Familiengründung vor allem bei den Frauen sehr auf Zustimmung stoßen. Von ihrem Arbeitgeber fühlen sie sich offenbar alles andere als allein gelassen. Gleichzeitig scheinen Männer und auch Führungskräfte, wie aus der Befragung der Väter hervorgeht, nicht alle Instrumente zur Chancengleichheit als gleichwertig zu betrachten. In der Praxis werden die Angebote zumindest von den Vätern nur partiell genutzt, wobei diese mit dem Gesamtangebot auch nicht unzufrieden sind oder bis auf die Zugangsvoraussetzungen für die Heimarbeit auch fast nichts zu kritisieren haben.

## 6 Handlungsempfehlungen

Die Selbstkonzepte der Verwaltungsstudierenden lassen ein hohes Interesse an beruflichen Aufgaben, Verantwortungsbereitschaft sowie ein gewisses Führungspotenzial erkennen. Allerdings haben insbesondere viele der jungen Frauen bisher keine Vorstellung, wie sie dieses nutzen können. Hier könnten Programme zur Führungskräfteentwicklung ansetzen. Den Studierenden sollten Karrierechancen in der Verwal-

tung aufgezeigt und es sollten Anreize geschaffen werden, über einen hierarchischen Aufstieg nachzudenken. Bereits bei der Anwerbung von Personal könnten die Aufstiegschancen noch klarer aufgezeigt werden. Um die Potenziale und Qualifikationen der heutigen Verwaltungsstudierenden auszuschöpfen, könnte ebenfalls über die Einführung einer Fachlaufbahn analog der Führungslaufbahn nachgedacht werden. Ob es sich dabei um auf Frauen fokussierte Aktionen handeln sollte, mag dahingestellt bleiben.

Ferner ist es wichtig, Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommunizieren und umzusetzen. Die heutigen Verwaltungsstudierenden – und zwar Frauen und Männer gleichermaßen – erwarten von ihren öffentlichen Arbeitgebern Unterstützung bei der Realisierung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Als Beamtenanwärterinnen und -anwärter auf Landes- und kommunaler Ebene treffen sie hier auf hervorragende Rahmenbedingungen. Aus dieser Sicht muss man den Studierenden zu ihrer gelungenen Berufswahl gratulieren. Doch die Umsetzung dieses Anspruchs läuft nicht reibungslos und hat aus Sicht der Chancengleichheit auch kritische Facetten. Die Väterstudie zeigt, dass insbesondere Männer nicht so leben, wie sie eigentlich leben möchten: dass finanzielle Erwägungen sie bewegen, sich stärker in die Erwerbsarbeit einzubringen, als es ihnen recht ist und sie folglich weniger Zeit für ihre Familie haben.

Interessant ist, dass unter den jungen Menschen mehr Männer sind, die ihre Erwerbsarbeit gegenüber Familienaufgaben zurückstellen würden, als es die heutigen Väter tun. Vielleicht haben sie in diesem Punkt Vorstellungen, die sie später nicht umsetzen können. Hier sollten öffentliche Arbeitgeber kreativ werden, um nicht beabsichtigten Entwicklungen gegenzusteuern, wobei sie dabei auf große gesellschaftliche Hürden stoßen. Erst wenn aktive Elternschaft von Müttern und Vätern gleichermaßen die Akzeptanz bei Führungskräften, im kollegialen und partnerschaftlichen Umfeld findet, wird eine Umorientierung und Auflösung traditioneller Rollen wahrscheinlicher. Dazu ist mitentscheidend, berufliche und familiäre Aufgaben über die Lebensspanne hinweg zu denken und die Maßnahmen von Arbeitgebern darauf auszurichten (z. B. Führungslaufbahn ab 45 Jahren). Hilfreich wäre sicherlich auch eine (männliche?) Vertrauensperson beim Arbeitgeber, die Vätern bzw. Eltern beim Aushandlungsprozess in der Partnerschaft zuhört, sie beratend unterstützt und ein Väter- oder Elternnetzwerk koordiniert.

Hinterfragt werden sollten die von den Studierenden zugunsten der Familie geplanten Unterbrechungen und Reduktionen bei den Arbeits-

zeiten, insbesondere bei den Frauen. Diese können die eigene Existenzsicherung, beispielsweise im Alter, gefährden und zu möglichen Ungleichgewichten in der Partnerschaft führen, die einige der befragten Väter in der Realität erleben. Die Verantwortlichen für Chancengleichheit bei öffentlichen Arbeitgebern sehen sich hier dem Konflikt ausgesetzt, ob sie den Wünschen und Vorstellungen junger Menschen hinsichtlich traditioneller Lebensformen und der Aufteilung von Arbeitszeit zwischen Müttern und Vätern bedingungslos folgen oder diese konstruktiv hinterfragen und Anreize setzen, traditionelle Lebensformen zu überprüfen und neue Wege mit weniger Risiko für die eigene Existenzsicherung und Ungleichgewichte in der Partnerschaft zu gehen.

Ferner sollte über eine stärkere Öffnung der Verwaltung im Rahmen eines Quer- und Wiedereinstiegs nachgedacht werden. Dadurch würden Menschen mit anderen Lebenserfahrungen, Werthaltungen und Lebenskonzepten in der Verwaltung beschäftigt und mehr Diversität, gerade auch in den Geschlechterrollen und -identitäten, erreicht werden. Interessant ist, dass einige der hier befragten Singles offenbar in ihren Lebenskonzepten von der Mehrheit der Befragten abweichen und einen Gegenentwurf zum traditionellen Modell vertreten.

Über die hier berichteten Lebenskonzepte und Karriereambitionen von Verwaltungsstudierenden hinaus ist es erstrebenswert, diejenigen der derzeit rund 4.500 Polizeinachwuchskräfte in NRW zu erforschen. Polizistinnen und Polizisten erwartet ein Berufsfeld, das – auch aus Gender-sicht – im Gegensatz zur klassischen Verwaltung andere Anforderungen an die Betreffenden stellt und von Schichtdienst geprägt ist. Dieser hat weitreichende Auswirkungen auf die Gestaltung sozialer Beziehungen, familiärer und partnerschaftlicher Modelle und Freizeitaktivitäten. Ferner wäre es interessant, Studierende von Bundesverwaltungen wie beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit, die Nachwuchskräfte nicht mehr verbeamtet, oder des gehobenen Auswärtigen Dienstes zu befragen, die ihrerseits im öffentlichen Dienst beschäftigt, jedoch mit wiederum anderen beruflichen Spezifika konfrontiert sind wie zum Beispiel hoher Mobilität.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta & Haarbrücker, Julia (2013). Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Zugriff am 01.08.2016 unter: [www.britte.de/producing/pdf/britte-studie.pdf](http://www.britte.de/producing/pdf/britte-studie.pdf).
- Brigitte (Hrsg.) (2009). Brigitte-Studie im Krisenjahr: Frauen auf dem Sprung. Das Update – Hefte 1 bis 4 sowie Tabellenanhang. Wissenschaftliche Leitung: Jutta Allmendinger. Hamburg: Gruner+Jahr. Zugriff am 01.08.2016 unter: [www.britte.de/producing/pdf/britte-studie.pdf](http://www.britte.de/producing/pdf/britte-studie.pdf).
- Brigitte.de (2013). Dossier Studie: Das Update 2013. Frauen auf dem Sprung, 20/2013, S. 129–140. Zugriff am 01.08.2016 unter: [www.britte.de/producing/pdf/fads/BRIGITTE-Dossier-2013.pdf](http://www.britte.de/producing/pdf/fads/BRIGITTE-Dossier-2013.pdf).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Zugriff am 01.08.2016 unter: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html).
- Hurrelmann, Klaus & Albrecht, Erik (2014). Die heimlichen Revolutionäre – Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Väter gGmbH. (2012). Trendstudie „Moderne Väter“. Hamburg. Zugriff am 01.08.2016 unter: [www.vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124\\_Trendstudie\\_Einzelseiten\\_FINAL.pdf](http://www.vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124_Trendstudie_Einzelseiten_FINAL.pdf).

## Kontakt und Information

Prof. Dr. Bettina Franzke  
 Professur für Interkulturelle  
 Kompetenzen und Diversity-  
 Management  
 Fachhochschule für öffentliche  
 Verwaltung NRW  
 Thürmchenswall 48–54  
 50668 Köln  
[bettina.franzke@fhoev.nrw.de](mailto:bettina.franzke@fhoev.nrw.de)  
[www.professor-franzke.de](http://www.professor-franzke.de)

Ralf Axmann  
 Landschaftsverband Rheinland  
 (LVR)  
 Stabsstelle Gleichstellung und  
 Gender Mainstreaming  
 Kennedy-Ufer 2  
 50663 Köln  
[ralf.axmann@lvr.de](mailto:ralf.axmann@lvr.de)  
[www.lvr.de](http://www.lvr.de)