

Die Rolle der Frau in Führungspositionen

Warum ist der Anteil an Frauen immer noch so
gering?

Saskia Tannenber
18635

**Bachelorarbeit zur Erlangung des Akademischen
Grades**

„Bachelor of Arts“ (B. A.)

im Studiengang

Soziale Arbeit

an der

Hochschule Merseburg

Erstgutachter: Prof. Dr. Barbara Wörndl

Zweitgutachter: Prof. Dr. Susanne Becker

Abgabedatum: 15.08.2014

Danksagung

Zunächst möchte ich mich an dieser Stelle bei all denjenigen bedanken, die mich bei der Anfertigung dieser Bachelorarbeit unterstützt und motiviert haben.

Ein besonderer Dank gilt meiner Professorin Frau Prof. Dr. Barbara Wörndl, die meine Arbeit und somit auch mich betreut hat. All meine Fragen, die sich während des Schreibens häuften, wurden mit hilfreichen Anregungen beantwortet. Vielen Dank für die Geduld, Motivation und Mühe.

Ein weiterer Dank gilt meiner Familie. Zum einen meiner Mutter, Andrea Dinkel, die die Arbeit als Fachfremde gelesen und mich auf Schwächen und Schreibfehler hingewiesen hat. Danke auch für die finanzielle Unterstützung. Zum anderen an meine Schwester, Tina Tannenbergl, deren Schrift- und Word-Kompetenzen ich gerne in Anspruch genommen habe und die mich seelisch nicht nur beim Schreiben, sondern auch während des gesamten Studiums unterstützt hat.

Last but not least danke ich meinem Freund, Steffen Spiller, der täglich unter den Strapazen der Arbeit leiden musste - vor allem in der Phase des Endspurts - und doch immer ein offenes Ohr für mich hatte. Danke für die Geduld und die aufbauenden, motivierenden Worte.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-------|
| 1. Einleitung..... | 4 |
| 2. Die Rolle der Frau in der Gesellschaft..... | 5 |
| 2.1 Die Wahrnehmung der Gesellschaft von Frauen..... | 5 |
| 2.2 Sozialisation..... | 6-7 |
| 2.3 Lernprozesse beim Erwerb der Geschlechterrollen..... | 7 |
| 3. Widerstandsfähigkeit von Geschlechterrollen..... | 8-9 |
| 4. Die Rolle der Frau in Schule, Beruf und Politik..... | 10 |
| 4.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungssystem..... | 10 |
| 4.1.1 Ungleichheiten an Allgemeinbildenden Schulen | 10-11 |
| 4.1.2 Ungleichheiten an Hochschulen..... | 11-12 |
| 4.1.3 Ungleichheiten in der Berufsausbildung..... | 12-13 |
| 4.2 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Beruf und Politik... | 14 |
| 4.2.1 Ungleichheiten in Arbeitswelt und Erwerbstätigkeit... | 14-15 |
| 4.2.2 Geschlechtsspezifisch geteilte Arbeitsmärkte..... | 15-16 |
| 4.2.3 Ungleichheiten in der Karriere..... | 16-18 |
| 4.2.4 Ungleichheiten in der Politik..... | 18-22 |
| 5. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Familie..... | 23 |
| 5.1 Ungleichheiten in der Familie..... | 23 |
| 5.2 Arbeitsteilung in der Familie..... | 24-25 |
| 6. Grenzen auf dem Weg zur Gleichstellung..... | 26-28 |
| 7. Trends und Perspektiven..... | 29-30 |
| 8. Eigene Erfahrungen..... | 31-32 |
| 9. Fazit und Schlusswort..... | 33 |
| 10. Literaturverzeichnis..... | 34-36 |

Anhang

Selbstständigkeitserklärung

1. Einleitung

Zu Beginn möchte ich darauf eingehen, warum ich mich für das Thema „Die Rolle der Frau in Führungspositionen“ entschieden habe. Die Idee zu diesem Thema entstand aus persönlichem Interesse. Mit meiner Großmutter habe ich mich oft über die Frauen von damals unterhalten. Ich finde den Wandel der Frauenrolle sehr spannend. Im Vergleich zu den 1950er Jahren hat sich sehr viel verändert. Frauen haben mehr Rechte und einen höheren Stellenwert. Obwohl Frauen schon in vielen Bereichen präsent sind, sieht man sie in Führungskräften relativ selten. Mit dieser Arbeit möchte ich herausfinden, was der Grund für diese Unterrepräsentation ist. Dazu war es notwendig, mich mit der Rolle der Frau in der Gesellschaft zu beschäftigen, was der erste Teil meiner Arbeit ist. Danach gehe ich darauf ein, warum wir uns zugeschriebene Rollenmuster annehmen und wie wir diese erlernen. Im nächsten Punkt erläutere ich die Rolle der Frau in Beruf, Familie und Politik. Ich vergleiche hierbei die beiden Geschlechter. Mit dem Bereich Politik habe ich mich am meisten auseinandergesetzt, da hier die Unterrepräsentation der Frauen besonders auffällig ist. Des Weiteren berichte ich über eigene Erfahrungen mit einer Familie, die stark nach dem traditionellen Rollenmuster lebt.

Für den ersten Punkt meiner Arbeit habe ich eine kleine Umfrage durchgeführt. Damit konnte ich einen guten Einstieg in die Thematik gewinnen.

Um die Frage, warum Frauen in Führungskräften so unterrepräsentiert sind, zu klären, habe ich eine Literaturrecherche gemacht. Hierzu habe ich ein sehr kleines Repertoire an Büchern verwendet, da die Bücher, die ich verwendet habe, zum einen sehr aussagekräftig sind. Zum anderen widersprechen die Artikel der einen Bücher den Artikeln anderer Bücher.

Des Weiteren habe ich für meine Arbeit ein Forschungsdesign genutzt, welches ich selbst verfasst habe.

2. Die Rolle der Frau in der Gesellschaft

2.1 Die Wahrnehmung der Gesellschaft von Frauen

Zu diesem ersten Punkt, der als Einführung zu meinem Hauptthema dient, habe ich eine kleine Umfrage durchgeführt, in der mir 10 Frauen und 10 Männern mit drei Eigenschaften Frauen beschreiben sollten. Die Frage ist natürlich sehr flach und die Antworten dementsprechend klischeehaft. Jedoch war genau das das Ziel der Umfrage, denn bestimmte Eigenschaften sind nun mal Frauen zugeschrieben und lassen sich auch nicht aus den Köpfen der Gesellschaft entfernen. Die befragten Frauen haben folgende Antworten gegeben: sensibel, emotional, gutmütig, mitfühlend, launisch, zickig, strebsam u. a. Die meisten genannten Eigenschaften haben etwas mit Gefühlen zu tun. Männer haben Frauen folgende Eigenschaften zugeschrieben: kommunikativ, entscheidungsunfreudig, bauchgesteuert, zielstrebig, selbstsicher u. a. Diese Charaktereigenschaften sind eben so klischeehaft, wie die als Antwort gegebenen Eigenschaften der Frauen. Allerdings werden hier eher Stärken und Schwächen genannt, die nicht nur auf der Gefühlsebene liegen, sondern die man zum Beispiel auch auf die Arbeitswelt beziehen kann.

Einige Befragte konnten allerdings gar keine Aussage treffen, welche Eigenschaften sie Frauen zuordnen. Als Antwort gaben sie an, dass man nicht alle Frauen über einen Kamm scheren kann, weil jeder Mensch ein Individuum ist und dementsprechend eigene Charaktereigenschaften hat, die nicht geschlechtstypisch zusammengefasst werden können.

Eigenschaften von Frauen, ob sie nun tatsächlich der Frau zugehören oder ob sie klischeehaft zugeschrieben sind und eigentlich nicht der Wahrheit entsprechen, bestimmen die Rolle der Frau in vielen Bereichen, wie Familie, Beruf und Politik.

2.2 Sozialisation

Warum Geschlechtern verschiedene Merkmale zugeschrieben sind, kann man der historischen Perspektive entnehmen. Jedoch erklärt diese nicht, warum die Eigenschaften angenommen und ausgebildet werden. Dazu gibt es verschiedene Theorien: (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

a) Psychoanalytische Deutung

Nach diesem Ansatz sind Kinder bis zu 3 Jahren noch geschlechtsneutral. Erst danach entdecken sie die körperlichen Unterschiede der Geschlechter und identifizieren sich meist, falls der Ödipuskomplex beseitigt wird, mit dem gleichgeschlechtlichen Elternteil. Dies lässt sich empirisch allerdings nicht bestätigen. Oft zeigen Kinder früher geschlechtsspezifische Verhaltensweisen. Des Weiteren bestimmen sie das Geschlecht eher an der Kleidung und der Frisur als an der Anatomie. Und sie sind dem geschlechtsgleichen Elternteil nicht ähnlicher als dem gegengeschlechtlichen Elternteil. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

b) Behaviorismus

Behaviorismus meint, dass geschlechtsspezifisches Verhalten durch Verstärkung erlernt wird. Eltern nehmen z. B. Jungen ab der Geburt robuster wahr. Vor allem die Väter kontrollieren geschlechtsuntypische Verhaltensmuster stärker. Bei der Kontrolle der Aggression und der Förderung von Unabhängigkeit und Leistungsbereitschaft werden keine Unterschiede zwischen dem weiblichen und männlichen Geschlecht gemacht. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

c) Selbstsozialisation

Dieser Ansatz ist bedeutsamer als Erziehung bei der Identifikation mit Rollen und Stereotypen des Geschlechts. Unterschiedliche Lernprozesse spielen hier eine Rolle: (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

„Inhaltlicher Wissenserwerb und soziokognitive Strukturentwicklung; motivationale Identifikation mit dem eigenen Geschlecht; soziale Kontrollmechanismen.“ (Wobbe/Lindemann 1994)

2.3 Lernprozesse beim Erwerb der Geschlechterrollen

Das Wissen über Eigenschaften und Verhaltensweise, die als angemessen für das jeweilige Geschlecht gelten, lernen Kinder genau so wie das Sprechen. Zwei bis dreijährige Kinder können bereits geschlechtsspezifische Bilder zuordnen, z. B. den Hammer dem Mann und das Bügeleisen der Frau. Auch wissen sie, dass Frauen die Kinderbetreuung übernehmen und Männer in den hohen Etagen der Berufswelt tätig sind. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Des Weiteren tragen Alltagserfahrungen, Bücher, Medien und Werbung dazu bei, geschlechtsspezifische Ansichten zu entwickeln. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Wenn man dem Geschlechtsstereotyp abweicht, stößt man oft auf Demütigung und Beleidigungen. Wenn z. B. ein Junge sagt, er möchte Krankenpfleger werden, wird er oft ausgelacht, weil dies ein typischer Frauenberuf ist. Durch solche Bestrafungen wird man alltäglich in die Rolle gedrängt, nimmt diese an und gibt sie an die nächste Generation weiter. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

3. Widerstandsfähigkeit von Geschlechterrollen

Die gesellschaftliche Wahrnehmung der Frau ist der Beginn eines Wandels. Die Frauen von heute werden als männlicher wahrgenommen. Trotz der leichten Veränderungen bleibt die Typisierung der Geschlechterrollen hartnäckig. Gründe dafür sind: (vgl. Wobbe/Lindemann 1994) „Denkgewohnheiten, frühe Habitualisierungen, ständige interaktive Reproduktion und Interessenlage.“ (Wobbe/Lindemann 1994) Die Tendenz geht dahin, Menschengruppen bestimmte Merkmale zuzuschreiben (kategorialer Denkhabitus). Somit kann man Männern und Frauen Unterschiede den Geschlechtern in ihrem Wesen unterstellen. Diese werden dann kulturell mit Inhalt gefüllt. Beide Faktoren, der kategoriale Denkhabitus und die kulturell inhaltliche Füllung, führen dazu, dass sich die Geschlechterrollen von allein stabilisieren. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

„So etwa wird Unnachgiebigkeit beim Mann als Indiz für Durchsetzungsfähigkeit, bei der Frau als Sturheit gedeutet.“ (Wobbe/Lindemann 1994)

Das Verhalten, das von der Gesellschaft erwartet wird, ist gegenstandslos. Verhalten, das nicht den Vorstellungen der Gesellschaft entspricht, brennt sich in das Gedächtnis. Letzteres wird als Ausnahme gesehen. Zum Beispiel folgen darauf Sätze wie: Für eine Frau bist du ganz schön durchsetzungsfähig. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Reaktionsweisen, Verhaltenspräferenzen und der Ausdruck von Emotionen sind durch die frühe Identifikation mit dem jeweiligen Geschlecht überbewertet. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Wenn ein Mensch ein typisches Mädchen oder ein typischer Junge geworden ist, wird diese Übereinstimmung als Beweis gesehen, dass Geschlechter verschiedene Merkmale haben, die von der Natur gegeben sind. Diese Voreingenommenheit wird täglich neu bestätigt und bestärkt. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Die Sicherung von Geschlechtsstereotypen wird durch soziale Kontrolle stabilisiert. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994) „Die Aufrechterhaltung der Geschlechtsstereotype dient der Legitimation und Reproduktion vorfindlicher Ungleichheitsstrukturen.“ (Wobbe/Lindemann 1994)

Bei dem Kampf um gute Arbeitsplätze und Führungspositionen gibt es weniger Konkurrenz, wenn Frauen sich von diesen Positionen durch zu befürchtende Gegenangriffe abschrecken lassen, z. B. durch Sätze wie: Eine Soldatin ist keine richtige Frau. Oder aber Frauen wählen freiwillig typische weibliche Berufe aus, weil sie die Rolle, die ihnen zugeschrieben wird, bereits angenommen haben. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich das Recht der Frauen schon enorm gewandelt hat und man Frauen auch häufiger in Führungspositionen sieht als früher. Jedoch gibt es immer noch Ungleichheiten, vor allem im Einkommen und in der Hausarbeit. Von einer Gleichstellung zwischen beiden Geschlechtern kann noch lange nicht gesprochen werden. (vgl. Wobbe/Lindemann 1994)

4. Die Rolle der Frau in Schule, Berufsleben und Politik

4.1 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bildungssystem

4.1.1 Ungleichheiten an Allgemeinbildenden Schulen

Am schnellsten zogen Frauen im Schulsystem den Männern gleich. Mädchen hatten schon immer bessere Noten als Jungen. Sie wiederholten die Klasse selten. Das Bildungsdefizit verwandelte sich durch die besseren Schulleistungen allmählich in einen Bildungsvorsprung. (vgl. Geißler 2008, 303)

In einer von mir durchgeführten empirischen Forschung zeigte sich, wie oben erwähnt, dass Mädchen insgesamt schon immer besser waren in der Schule als Jungen. Die Untersuchung beweist allerdings auch, dass es schon immer geschlechtsspezifische Interessen für Schulfächer gab. (vgl. Forschungsdesign, Tab. 1)

Wie man der Tabelle 1 entnehmen kann, haben mehr Männer in Physik und Technik eine Eins oder eine Zwei. (vgl. Forschungsdesign, Tab. 1)

In den Fächern Musik, Hauswirtschaft, Deutsch und Kunst weisen Mädchen ein besseres Ergebnis auf. Gleich gute und schlechte Noten haben Männer und Frauen in den Fächern Geschichte und Mathematik. (vgl. Forschungsdesign, Tab. 2)

Des Weiteren kann ich durch meine Befragung belegen, dass die Interessen an den Schulfächern geschlechtsspezifisch geteilt werden. So haben 20 von 30 Befragte Lieblingsfächer, die auch klischeehaft zu ihren Geschlechtern zugeordnet werden. Jungen haben Lieblingsfächer wie Physik, Sport, Mathematik und Geschichte. Mädchen interessieren sich für Kunst, Musik, Deutsch und Fremdsprachen. Auch ist auffällig, dass die guten Noten vor allem in den Lieblingsfächern fließen. (vgl. Forschungsdesign, Tab. 1)

Die befragten Personen meiner Untersuchung waren unterschiedlichen Alters, von 15-79 Jahren. Was die Altersgruppierungen betrifft, so sind dort kaum auffällige Beobachtungen zu machen. Die Noten sind immer durchwachsen. Man kann nicht erkennen, dass beispielsweise die Menschen, die vor 50 Jahren in der Schule waren, bessere oder schlechtere Noten erzielten als die Schüler von heute. (vgl. Forschungsdesign, Tab. 3)

In der Bundesrepublik erfolgte die Gleichstellung der Anteile an Mädchen und Jungen an Schulen im Jahr 1975. Das Defizit war 1980 komplett verschwunden. Im Jahre 2003 waren die Schülerinnen in Gymnasien mit 56 % und Realschulen mit 52 % überrepräsentiert, an Hauptschulen mit 37 % unterrepräsentiert. ¹ (vgl. StBA 2004b)

4.1.2 Ungleichheiten an Hochschulen

Die Hindernisse für Frauen, studieren zu können, ließen sich schwer beheben. Im Jahre 1965 waren fast drei Viertel der Studierenden männlichen Geschlechts. Im Zuge der Chancengleichheit stieg der Frauenanteil in Westdeutschland innerhalb eines Jahrzehntes von 27 % auf 36 % im Jahr 1975, 40 % in den 1980er Jahren, 1990 auf knapp 50 %. Eine Premiere in der westdeutschen Bildungsgeschichte gab es 2004. Der Anteil an Studentinnen lag dort bei 52 %. ² (vgl. Geißler 2008, 303)

¹ In der DDR erfolgte die Gleichstellung bereits 15 Jahre früher, in den 1960er Jahren. Im Schuljahr 1963/64 betrug der Anteil der Mädchen in der 12. Klasse 48 %, 1975/76 53 % und 2003 besuchten zu 59 % Mädchen die 12. Klasse. (vgl. Geißler 2008, 303)

² Die Studienchancen wurden in Ostdeutschland innerhalb eines Jahrzehntes angeglichen. Maßnahmen, wie staatliche Reglementierung bei der Zulassung zum Studium und frauenfreundliche Gestaltung der Studienbedingungen, erleichterten es Frauen zu studieren. Da Heirat und Kinder der häufigste Grund für einen Studienabbruch waren, wurden auch hier Maßnahmen ergriffen. Studierende Mütter wurden ab 1972 besonders gefördert. Sie erhielten besondere Unterkünfte, Kinderzuschläge auf Stipendien und Sonderregelungen und besondere Förderungen beim Studienablauf. Des Weiteren gab es ein kostenloses System von Kinderkrippen- und gärten an Hochschulen. (vgl. Geißler 2008, 303)

Eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Wahl des Studienganges existiert heute noch. Frauen orientieren sich eher an Literatur, Sprechwissenschaften und Erziehung, Männer hingegen bevorzugen Studiengänge, wie Mathematik, Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Unterschiede sind im Jahre 1989 zwischen der BRD und der DDR so gut wie verschwunden. (vgl. Geißler 2008, 303)

4.1.3 Ungleichheiten in der Berufsausbildung

Die Gleichstellung in der Ausbildung stößt auf größere Probleme als im Schul- und Hochschulbereich. Trotz besserer Schulleistungen und höheren Abschlüssen haben Frauen weniger Chancen auf einen kostengünstigen und chancenträchtigen Ausbildungsplatz als Männer. (vgl. Geißler 2008, 305)

Zum einen sind sie stark überrepräsentiert in der Berufsausbildung an Vollzeitschulen, z. B. als Erzieher, Alten- und Krankenpfleger und Physiotherapeut. Die Ausbildung dauert vergleichsweise lange, ist teuer und setzt einen Realschulabschluss voraus. Trotzdem ist der Beruf unterbezahlt, bietet also keine entsprechenden Verdienste auf dem Arbeitsmarkt. (vgl. Krüger 2001, 521 f.; Faulstich-Wieland/Nyssen 1998, 171)

Zum anderen erhalten Frauen schwerer einen Ausbildungsplatz als Männer. Im Jahre 2004 waren 40 % der Auszubildenden weiblich. Der Anteil an den nicht vermittelten Bewerberinnen lag bei 46 %. (vgl. BMBF 2005, 16 f.)

Nach Abschluss der Lehre haben es Frauen schwerer, in den Beruf übernommen zu werden. Oft müssen sie die berufliche Laufbahn auf niedrigem Statusniveau beginnen. (vgl. Geißler 2008, 305)

Ein weiterer Nachteil ist, dass sich Frauen, ähnlich wie Studentinnen der Hochschule, in wenigen Ausbildungsberufen zusammendrängen. Im Jahr 2004 waren 53 % der weiblichen Auszubildenden auf die 10 häufigsten Berufe konzentriert. Bei den Männern sind es nur 39 %. Frauen sind heute, auch schon vor 25 Jahren, hauptsächlich in Dienstleistungsberufen mit Tätigkeitsprofilen, wie Pflegen, Helfen, Verkaufen, Assistieren und Betreuen, tätig. Sehr selten findet man Frauen in der Produktion oder in technischen Berufen. ³ (vgl. StBA 2005c) Die Tätigkeitsprofile von bundesdeutschen Frauen und Frauen der DDR waren identisch. (vgl. Frauenreport `90, 44 ff.)

„Die Konzentration der Mädchen auf typische Frauenberufe hängt nicht nur mit deren Berufsinteressen zusammen, sondern auch mit der Rekrutierungspraxis der Betriebe, die in beiden Gesellschaften Männer für Männerberufe bevorzugen.“⁴ (Geißler 2008, 306)

Auch in diesem Punkt können durch meine Befragung geschlechtstypische Merkmale festgehalten werden. Von 30 Befragten, welchen Beruf sie ausüben, haben 21 Frauen und Männer einen typischen Beruf ihres Geschlechtes. Bei Frauen handelt es sich dabei um Berufe, wie Krankenpflegerinnen, Ergotherapeutinnen oder Erzieherinnen. Die Männer arbeiten als Mechaniker, Mechatroniker oder Elektroniker. (vgl. Forschungsdesign)

³ In der DDR milderten sich die geschlechtstypischen Vor- und Nachteile bei Eintritt in das Arbeits- und Berufsleben. Allerdings war dies keine vollständige Beseitigung. Im Jahr 1987 konzentrierten sich mehr als 60 % der Schulabgängerinnen auf 16 von 355 Lehrberufen, ebenfalls im Dienstleistungsbereich. (vgl. Frauenreport `90)

⁴ Die staatliche Berufslenkung grenzt in der DDR Frauen aus Männerberufen und Männer aus Frauenberufen durch Lehrstellenplanung aus. (vgl. Nickel 1993, 204)

4.2 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Beruf und Politik

4.2.1 Ungleichheiten in Arbeitswelt und Erwerbstätigkeit

„Erfolgreich in der Schule – diskriminiert im Beruf“. (Faulstich-Wieland u. a. 1984) Dieser Titel eines Aufsatzes von 1984 trifft auch heute noch zu. Er sagt aus, dass bessere Bildungschancen der Frauen nicht gleich heißen, dass sie bessere Chancen auf einen Beruf haben. In der Arbeitswelt sind die Privilegien der Männer deutlich resistenter als im Bildungssystem. (vgl. Geißler 2008, 306)

Trotzdem: Frauen sind in allen Gesellschaften in den letzten Jahrzehnten in den Arbeitsmarkt vorgedrungen. (vgl. Geißler 2008, 306) „Die französische Soziologin Margaret Maruani betrachtet diese Feminisierung der Arbeitswelt als eine der größten sozialen Veränderungen am Ende des Zwanzigsten Jahrhunderts“. (Maruani 2002, 25)

In Westdeutschland hat sich die Neigung der Frauen ausgebreitet, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Erwerbstätigkeit gehört zum Lebensentwurf moderner Frauen. (vgl. Geißler 2008, 307)

Im Jahr 1970 lag die Zahl der erwerbstätigen Frauen zwischen 15-65 Jahren in der BRD bei 46 %, im Jahr 2004 bei 65 %. Viele verheiratete Frauen und Mütter gehen immer häufiger einer bezahlten Arbeit nach. Nach der Kinderbetreuung kehren sie wieder zurück in ihren Beruf.⁵ (vgl. StBA 2005d)

Das Alter des Kindes spielt bei der Zahl der erwerbstätigen Frauen eine erhebliche Rolle. Im Jahr 2004 waren 29 % der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren erwerbstätig, 3-9 Jahre 60 % und mit Kindern von 10-17 Jahren 71 %. (vgl. StBA 2005d)

⁵ Im Osten Deutschlands ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen seit den 1950er Jahren permanent angestiegen. Sie bewegten sich auf internationalem Spitzenniveau. Die Berufstätigkeit von Frauen wurde zur Selbstverständlichkeit. Im Jahr 1990 waren 92 % der 25 bis 60-jährigen Frauen erwerbstätig. Die Gründe dafür sind einerseits ideologisch, denn die Erwerbstätigkeit bestimmt die Stellung in der Gesellschaft. Andererseits gibt es ökonomische Gründe. Die Frauen wurden dringend als Arbeitskraft benötigt, da Arbeitskräftemangel herrschte. Des Weiteren wurde das Einkommen der Frau in der Familie gebraucht. (vgl. Geißler, 2008, 306 f.)

Im Vergleich zu anderen entwickelten Gesellschaften steht Deutschland in der Mitte. Im Jahr 2004 war Deutschland mit 59 % erwerbstätigen Frauen unter den EU 15-Gesellschaften auf Rang 8. (vgl. Eurostat 2005)

Zwar sind Frauen zunehmend in die bezahlte Arbeitswelt eingedrungen und wurden in diese einbezogen, dennoch gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die sich nachteilig für Frauen auswirken. Durch geschlechtsspezifisch geteilte Arbeitsmärkte leiden Frauen unter schlechteren Arbeitsbedingungen, niedrigeren Einkommen, niedrigerem Sozialprestige, höherem Armuts- und Arbeitsplatzrisiko und unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Des Weiteren stoßen Frauen auf Hindernisse beim Aufstieg in höhere Ränge der Berufshierarchie. (vgl. Geißler 2008, 306)

4.2.2 Geschlechtsspezifisch geteilte Arbeitsmärkte

„In beiden Gesellschaften werden Frauen häufiger als Männer unter ihrem Ausbildungsniveau eingesetzt.“ (Geißler 2008, 308) Zwar sind die geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmärkte heute abgeschwächt, aber immer noch vorhanden. (vgl. Geißler 2008, 308)

In der Bundesrepublik Deutschland bekamen im Jahr 2004 Frauen als Angestellte 71 % und als Arbeiterinnen 74 % der Bruttoverdienste der Männer.⁶ (vgl. Nickel 1993, 238)

Die Ursachen der Lohnungleichheiten sind in beiden Gesellschaften ähnlich: Zum einen ist es die direkte Lohndiskriminierung bei Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. (vgl. Geißler 2008, 309)

⁶ In der DDR bekamen die Frauen 1989 76 % des Bruttogehaltes ihrer männlichen Kollegen. Dieser Vorsprung hat sich heute um die Hälfte verringert. Der Einkommensstand hat sich in den alten Bundesländern stärker verringert als in den neuen. (vgl. Nickel 1993, 238)

„Für gleiche einfache Tätigkeiten erhielten sie in allen untersuchten Unternehmen weniger Lohn als ihre Kollegen ohne erlernten Beruf.“ (Weber-Menges 2004, 111 f.) Zum anderen liegt die Ursache in der indirekten Benachteiligung durch die Struktur der geschlechtstypischen Arbeitsmarktsegmentation. (vgl. Geißler 2008, 309)

Sie ist zurückzuführen auf weniger Überstunden, kürzere Wochenarbeitszeiten und weniger übertarifliche Zulagen, z. B. für Schichtarbeit. Der wichtigste Ursachenkomplex liegt darin, dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Berufspositionen, Lohngruppen/-branchen tätig sind. (vgl. Geißler 2008, 309)

Ein Risiko ist die Armut. In der BRD und heute in den neuen Ländern sind vor allem alleinerziehende Mütter davon betroffen. Ein zweites Risiko ist der Arbeitsplatzverlust. In den 1970er und 80er Jahren war dieses 20 bis 30 % höher als bei Männern. Seit 1995 sind Frauen seltener registriert als Männer. (vgl. IDW 2001,14)

4.2.3 Ungleichheiten in der Karriere

In beiden Gesellschaften hat sich ein wesentlicher Punkt der geschlechtsspezifischen Ungleichheit erhalten: Frauen haben es schwerer als Männer, berufliche Karriere zu machen. Die Auslese der Bewerbungen erfolgt häufig nach Geschlecht. Allerdings gibt es einige wenige Frauen in Führungspositionen. (vgl. Geißler 2008, 309) „Je höher die Ebene der beruflichen Hierarchie, um so kleiner der Anteil der Frauen und um so ausgeprägter die Dominanz der Männer.“ (Geißler 2008, 309)

In den Chefetagen von Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Medien und Justiz gibt es fast nur Männer. Abgeschwächt gilt das in feminisierten Bereichen, wie Gesundheits- und Bildungswesen. Dort arbeiten mehrheitlich Frauen in den oberen Rängen. (vgl. Geißler 2008, 309)

Die Frauen der DDR sind in akademischen Berufen, wie Ingenieurin, Ärztin oder Apothekerin, an Gerichten, Schulleitungen, bei Promotionen, Habilitationen besser vertreten als in Westdeutschland. (vgl. Geißler 2008, 310)

Ursachen für die Aufstiegsbarrieren sind folgende:

a) Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse

Diese Prozesse beinhalten typische Einstellungs- und Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Durch die Struktur der Arbeitswelt erweisen sie sich als Vorteile für Männer und als Nachteile für Frauen. Für Männer gilt, dass sie durch ihr Selbstbewusstsein, ihr Dominanzstreben und ihr Durchsetzungsvermögen eine begünstigte Chance auf eine höhere Position haben. Frauen hingegen haben ein Hemmnis für berufliche Spitzenkarrieren durch Zurückhaltung, geringeres Zutrauen in eigene Fähigkeiten und Erfolgchancen und größere Bedeutung von emotionaler, sozialer und menschlicher Dimension. (vgl. Geißler 2008, 311 f.)

b) Patriarchalisch-hierarchische Strukturen der Berufswelt

Diese Strukturen mit ihren frauenfeindlichen und männerfreundlichen Wirkungen lassen sich eher indirekt darstellen.⁷ (vgl. Geißler 2008, 312)
Potenzielle Mütter sind ein Risikofaktor für die Erfüllung der Pläne im Beruf, da sie zeitweise ausfallen können. (vgl. Geißler, 2008, 312)

„Vorbehalte dieser Art gegenüber Frauen lassen sich noch ökonomisch begründen, andere dagegen haben auch mit der Effizienz eines Betriebes nichts mehr zu tun: Frauen klagen häufig darüber, sie müssten mehr leisten als Männer, um dieselbe Anerkennung zu erreichen.“
(Geißler 2008, 312)

⁷ In der DDR wurde in den 1980er Jahren mehrmals Klage geführt, dass gut qualifizierte Frauen zögernd als Führungskraft vorgesehen wurden. (vgl. Geißler 2008, 312)

Doch die Vorurteile lassen sich in realer Wirkung entfalten, da formelle und informelle Netzwerke in den höheren Ebenen von Männern bestimmt werden und Männer auch über den Aufstieg von Frauen entscheiden. Im Jahr 1995 klagten in Westdeutschland 72 % der Frauen, sie müssen mehr als Männer leisten, um die gleiche Position zu bekommen. Ein Drittel der Frauen, die als Führungskraft im Bereich Wirtschaft tätig waren, haben persönlich Vorurteile gegenüber Frauen erlebt. (vgl. Bischoff 1999, 53 ff.) Diese Vorurteile ließen sich allerdings nicht durch empirische Tests belegen. (vgl. Geißler 2008, 312)

c) Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie

Eine letzte Ursache für die Aufstiegsbarrieren von Frauen ist, dass sie oft für die Kinder und für den Haushalt zuständig sind. Meist haben sie keine Chance, sich davon loszubinden, weil der Mann beruflich stark eingebunden ist. Eine Veränderung der Arbeitsteilung im Beruf setzt eine Veränderung der Arbeitsteilung in der Familie voraus. (vgl. Geißler 2008, 316)

4.2.4 Ungleichheiten in der Politik

Nach und nach sind immer mehr Frauen auch im Bereich Politik tätig. Doch die Folgen der langen Aussperrung der Frauen von Politik sind immer noch spürbar.⁸ In der Bundesrepublik Deutschland hat das Interesse der Frauen an Politik stark zugenommen in den letzten Jahrzehnten. Der gesellschaftliche Widerstand gegen das politische Engagement der Frauen hat nachgelassen. Dennoch gibt es Politikdefizite seitens der Frauen. In Gesamtdeutschland haben nur 33 % der Frauen Interesse an Politik. Die Männer schneiden hier mit 56 % besser ab. (vgl. Geißler 2008, 313)

⁸ „In der DDR wurde die politische Mobilisierung der Frauen aus politischen und ideologischen Gründen früher und entschiedener angepackt und auf den unteren und mittleren – aber nicht auf den höchsten – Ebenen des politischen Systems erfolgreicher realisiert als in der Bundesrepublik.“ (Geißler 2008, 312 f.)

„Obwohl sich Frauen häufiger als früher parteipolitisch engagieren, sind sie in den Parteien bis heute mehr oder weniger starke Minderheiten geblieben.“
(Geißler 2008, 313)

Die CSU ist mit 19 % weiblichen Mitgliedern vertreten, die FDP mit 23 %, die CDU mit 26 % und die SPD mit 31 %. Die höchsten Anteile an Frauen haben die Bündnis 90 / Die Grünen und die Linke mit jeweils rund 37 %.⁹ (vgl. Hoecker 2009)

Im Jahr 2009 waren 386.000 von 1,4 Mio. Parteimitglieder weiblich. Dies beträgt etwas mehr als ein Viertel (27,7 %) aller Parteimitglieder. (vgl. Hoecker 2009)

Im Deutschen Bundestag beträgt der Frauenanteil aktuell 33 %. Dies ist eine minimale Steigerung im Vergleich zum Jahre 1998, in dem der Anteil an Frauen bei 30,9 % lag. (vgl. Hoecker 2009)

Auch auf der Länderebene sind Frauen nur zu ungefähr einem Drittel vertreten. Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es allerdings eine große Spanne der Frauenanteile. In Kommunalparlamenten sind Frauen am stärksten unterrepräsentiert. In größeren Städten, besonders in Universitätsstädten, ist der Frauenanteil höher, da für Frauen ein günstigeres politisches Klima herrscht. (vgl. Hoecker 2009)

⁹ Im Osten Deutschlands gehörten politische und gesellschaftliche Aktivitäten zum Frauenleitbild. Frauen sollten einen wichtigen Beitrag zum Aufbau des Sozialismus leisten. Des Weiteren sollten sie sich im politischen und sozial Leben engagieren. Die Unterschiede der Geschlechter waren in einigen Bereichen der Politik verschwunden. Ein Grund dieses stärkeren Engagements war ein spezifisches Anreiz- und Belohnungssystem: Die politische Bestätigung war Voraussetzung für einen beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg. Des Weiteren bedeutete politische Abstinenz gleich der Verzicht auf eine berufliche Karriere. (vgl. Geißler 2008, 313 f.)

Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik:

a) Frauen haben an institutionalisierter Politik weniger Interesse als Männer

Repräsentative Umfragen zeigen, dass Frauen weniger Interesse an Politik haben als Männer. Nur 39 % der Frauen, allerdings 59 % der Männer interessieren sich für Politik. Ein Grund für diese Unterrepräsentation ist, dass das politische Interesse eine Voraussetzung für politisches Engagement ist. Dieses nicht vorhandene Interesse bezieht sich größtenteils auf die institutionalisierte Politik, wie Mitgliedschaft einer Partei und Bereitschaft zur politischen Amtsübernahme. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind im unkonventionellen Bereich der Politik, z. B. Demonstrationen, Mitarbeit in einer Bürgerinitiative oder Sammeln von Unterschriften, deutlich geringer. (vgl. Hoecker 2009)

b) Die Formen politischer Arbeit sind männlich geprägt und Frauen eher fremd

Formen der politischen Arbeit, also Organisationsstrukturen und die Versammlungs- und Kommunikationsstile sind männlich geprägt. Abläufe und Kommunikationsstrukturen sind Frauen häufig fremd. Weibliche Parteimitglieder haben eine Distanz zu den routinierten Versammlungsabläufen. Sie beklagen sich über den Formalismus der Parteiversammlungen, endlose Diskussionen, in denen der inhaltliche Kern der Auseinandersetzung nicht mehr erkennbar ist. Des Weiteren kritisieren Frauen das ausgeprägte Konkurrenzdenken und männliche Profilierungssucht. (vgl. Hoecker 2009)

c) Politische Karrieremuster erschweren Frauen den Aufstieg

Die politische Arbeit entwickelt sich oft von einer Feierabendtätigkeit zum eigentlichen Hauptberuf. Diese zeitliche Abkömmlichkeit bereitet Frauen größere Probleme als Männern. Frauen kümmern sich um die Kinder und die Familie, Väter eher weniger. Dadurch sind sie weniger präsent, flexibel und verfügbar. Diese ungleiche Lebenssituation von Männern und Frauen beruht auf traditionellen Rollenvorstellungen. (vgl. Hoecker 2009)

d) Frauen sind in informelle Entscheidungsstrukturen weniger eingebunden als Männer

Die informelle Entscheidungs- und Machtstrukturen sind in der Politik von großer Bedeutung. Frauen werden von diesen informellen Kreisen oft ausgeschlossen. Des Weiteren werden unterschiedliche Maßstäbe an die politischen Qualifikationen von Frauen und Männern gesetzt. Frauen werden in politischen Spitzenpositionen häufig härter kritisiert als Männer. (vgl. Hoecker 2009)

Wiederum ist die Anerkennung der Frauen geringer.

Auch verhalten sich Männer manchmal herablassend gegenüber ihren weiblichen Kollegen. (vgl. Hoecker 2009)

e) Politikerinnen werden in den Medien marginalisiert und trivialisiert

Um erfolgreich in der Politik zu sein, werden die Medien benötigt, um in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden. Die mediale Darstellung von Politikerinnen entspricht allerdings nicht der von Politikern. Frauen werden einerseits marginalisiert, d. h., die Medien berichten weniger über sie. Zum anderen richtet sich das Interesse eher auf das Privatleben und das Äußere der Politikerinnen. „Diese Trivialisierung geht einher mit einer abwertenden Berichterstattung über die politische Rolle und die Leistungen von Politikerinnen.“ (Hoecker 2009)

Marginalisierung und Trivialisierung tragen dazu bei, dass die traditionellen Stereotype der Geschlechter und die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik verfestigt werden. (vgl. Hoecker 2009)

5. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Familie

5.1 Ungleichheiten in der Familie

Die Schwierigkeiten, die sich für Frauen im Beruf und in der Politik zeigen, hängen auch mit der Rolle der Frau in der Familie zusammen. In der bürgerlichen Gesellschaft, etwas abgeschwächt auch heute noch, herrscht eine Rollentrennung. Der Mann geht einer bezahlten Arbeit und öffentlichen Aktivitäten nach. Die Frau ist zuständig für unbezahlte privat Erziehungs- und Hausarbeit. (vgl. Geißler 2008, 316) „Veränderungen an diesem Muster der Arbeitsteilung in Beruf und Politik setzen voraus, dass sich auch die Arbeitsteilung in der Familie verändert.“ (Geißler 2008, 316)

Die Frau muss bei der Erziehung und im Haushalt entlastet werden, wenn sie im Beruf oder in der Politik zusätzlich belastet wird. Doch die traditionellen Rollen von Männern und Frauen sind sehr eingefahren und lassen sich nur schwer verändern. (vgl. Geißler 2008, 316)

Eine Entlastung der Frau könnte erfolgen durch:

a) Veränderung der Arbeitsteilung

Der Ehemann wird in die Hausarbeit und die Kindererziehung einbezogen. (vgl. Geißler 2008, 316)

b) Ausgliederung oder Rationalisierung der Familienarbeit

Der Haushalt und die Kindeserziehung werden von Personen außerhalb der Familie übernommen, z. B. eine Tagesmutter, Schulhorte, Reinigungskraft. Durch den Einsatz von Technik kann ebenfalls Arbeitersparnis erreicht werden. (vgl. Geißler 2008, 316)

5.2 Arbeitsteilung in der Familie

In beiden Gesellschaften, Ost- und Westdeutschland stößt man auf erhebliche Widerstände, Frauen zu entlasten. „Die eingefahrene traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie konnte nur geringfügig aufgelockert werden, in der DDR etwas mehr als in der Bundesrepublik.“¹⁰ (Geißler 2008, 317)

In der BRD gab es 1976er eine Neufassung des Familienrechts. Das bis dahin gültige Modell der Hausfrauenehe wurde abgelöst. Eine unverbindliche Regelung, dass der Ehemann an der Erziehung und am Haushalt teilnimmt, wurde erstellt. (vgl. Geißler 2008, 318)

In beiden Gesellschaften lassen sich die Rechtsnormen allerdings wenig in die Praxis umsetzen. Die Vaterrolle wurde eher anerkannt, als im Haushalt zu helfen. Trotz der neuen Väterlichkeit brachten Frauen in den 1980er Jahren und 1994 doppelt so viel Zeit für Kindererziehung auf.¹¹ (vgl. Geißler 2008, 318)

Im Jahr 2001/02 kümmerten sich Mütter im Alter von 25-45 Jahren dreifach mehr Zeit um die Kinderbetreuung als die Ehemänner. Weiterhin gelten Waschen, Bügeln, Kochen und Putzen als typisch weibliche Aufgaben. Diese Haushaltsaufgaben werden zu 75-90 % von Frauen erledigt. Männer sind eher zuständig für Reparaturen im Haus oder in der Wohnung und für die Pflege und Wartung des Autos. Einkaufen, Geschirrspülen, Behördengänge und Gartenarbeit werden meist gemeinsam oder im Wechsel erledigt. (vgl. Geißler 2008, 318)

¹⁰ In der DDR wurde die gemeinsame Familienarbeit auf Papier geregelt. Im Familiengesetzbuch § 10 von 1966 lautet es: „Beide Ehegatten tragen ihren Anteil bei der Erziehung und Pflege der Kinder und der Führung des Haushalts. Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, dass die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann.“ (Familiengesetzbuch § 10, 1966)

¹¹ In Ostdeutschland kümmerten sich die Väter zwar um die Erziehung und Betreuung der Kinder. Pflege war allerdings Frauensache. So kümmerten sich 78 % der Mütter um kranke Kinder. (vgl. Geißler 2008, S. 318)

Erwerbstätige Frauen erhalten genau so wenig Hilfe wie nicht erwerbstätige Frauen. Das hohe Arbeitspensum bewirkt, dass Frauen oft keine Freizeit und keine Zeit für persönliche Erholung, wie Schlafen, Essen und Körperpflege, haben. (vgl. StBA 2003, 17, 26) Im Jahr 1995 fühlen sich 15 % der westdeutschen Männer und 66 % der Frauen durch die Familienpflicht eingeschränkt. ¹² (vgl. Helwig 1997, 40)

Sowohl in den neuen, als auch in den alten Bundesländern gehen eher höhere Schichten und junge Menschen von der herkömmlichen Arbeitsteilung weg. Man kann von einem Wandel der traditionellen Rollentrennung sprechen. (vgl. Geißler 2008, 319)

¹² In der DDR hatten die Männer ebenso fast doppelt so viel Freizeit wie Frauen, obwohl sie häufiger längere Arbeitszeiten hatten. (vgl. Geißler 2008, 318)

6. Grenzen auf dem Weg zur Gleichstellung

Die Belastung der Frau durch Verpflichtungen in Beruf und Politik hatte in beiden Gesellschaften nicht zur Entlastung der Frau in der Familie geführt. (vgl. Geißler 2008, 319) „Dieses enorme Beharrungsvermögen der traditionellen Arbeitsteilung in den Familien war und ist – zusammen mit der zählebigen geschlechtstypischen Segregation der Arbeitswelt – das Haupthindernis für die Gleichstellung der Frau in Arbeitswelt und Politik.“ (Geißler 2008, 319)

Diese Aussage wird durch vier mögliche Punkte konkretisiert:

- 1) Frauen mildern den Konflikt von Familien- und Berufspflichten durch den vorübergehenden Ausstieg aus dem Beruf oder sie gehen einer Teilzeitarbeit nach. Beide Varianten bedeuten entweder, dass Frauen auf einen beruflichen Aufstieg verzichten oder sogar einen beruflichen Abstieg erfahren. (vgl. Geißler 2008, 319)
- 2) Die traditionelle Arbeitsteilung in der Familie hat geschlechtstypische Wirkungen auf die Aufstiegschancen. Die Berufskarrieren der Männer werden gefördert, die der Frauen werden gehemmt. Folgende Hindernisse, die mit den traditionellen Rollenorientierungen einhergehen, treten auf: (vgl. Geißler 2008, 320)
 - a) Spitzenberufe bedeuten gleichzeitig „Anderthalb-Personenberufe“ (Beck/Beck-Gernsheim 1990, 128). Voraussetzung für die Tätigkeit in hohen Rängen ist, dass ein Partner dem Berufstätigen den Rücken frei hält. Diese Berufe sind auf helfende Partner zugeschnitten, die den Erwerbstätigen im privaten Bereich entlasten. Sehr häufig ist die Rolle des Helfenden der Frau zugetragen, die somit Abstriche in ihrem Beruf machen muss. Andererseits können Frauen darauf bauen, Hilfe von ihrem Mann zu bekommen. (vgl. Geißler 2008, 320)
„Jeder erfolgreiche Mann hat eine Frau im Rücken, erfolgreiche Frauen haben bestenfalls einen Mann im Nacken.“ (Geißler 2008, 320)

- b) Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine hohe Position ist der Einstieg genau im richtigen Alter. Des Weiteren muss man „dran bleiben“. Frauen können dies oft nicht erfüllen, da sie von ehelichen Pflichten und den Kindern stark in Anspruch genommen werden. Eine volle Konzentration auf den Beruf erfolgt oft erst spät. Doch wer erst spät einsteigt, kann nicht bis zur Spitze gelangen. (vgl. Geißler 2008, 320)
 - c) Viele Berufskarrieren gehen mit einem Wechsel des Wohnortes einher. Frauen passen sich der Mobilität des Mannes an und stecken somit eigene berufliche Wünsche zurück. (vgl. Geißler 2008, 320)
- 3) Der berufliche Ehrgeiz der Frauen ist niedriger als der der Männer. Frauen sind eher bereit, Kollisionen zwischen Beruf und Familie zu vermeiden, Konflikte zu lösen und somit Abstriche an Karrierewünschen vorzunehmen. Junge Leute, die eigentlich nicht nach dem traditionellen Rollenmodell leben, geraten als Eltern in eine Zwickmühle und fallen schließlich doch in traditionelle Rollenmuster. (vgl. Geißler 2008, 320)
Dies wird sehr deutlich am folgenden Beispiel:

Besonders stark ist das Auseinanderlaufen von modernen Einstellungen und dem traditionellen Verhalten der Elternzeit. Im Jahr 1995 fanden es 69 % der westdeutschen und 72 % der ostdeutschen Männer gut, wenn Männer die Elternzeit übernehmen. (vgl. Helwig 1999, 389) Allerdings nahmen es nur insgesamt 2 % in Anspruch. (vgl. Huinink u. a. 2004, 26) Auch die Teilzeitarbeit ist bei Männern eher unbeliebt. (vgl. StBA 2005f, 44) So waren im Jahr 2004 6 % Männer teilzeitbeschäftigt. Und Hausmänner waren und sind eine Seltenheit. (vgl. Bischoff 1999, 33; Prenzel/Strümpel 1990, 41)

„Der Wandel der Rollenbilder im Bewusstsein schlägt bis heute kaum auf die strukturelle Ebene des Verhaltens durch, wenn es zu Kollisionen zwischen beruflichen und familiären Pflichten kommt.“ (Geißler 2008, 320)

- 4) Eine Studie über die Minderheit unter Professorinnen macht den Verzicht im familiären Bereich deutlich. Der Anteil an Unverheirateten ist um ein 10-Faches höher als der der Männer. 57 % der Frauen, die geheiratet hatten, sind geschieden. Und 18 % der Frauen wollten keine Kinder. (vgl. BMBW 1990a, 108)

In der Wirtschaft herrscht eine ähnliche Situation. In diesem Bereich sind 45 % der Frauen unverheiratet, das entspricht dem 12-fachen der Männer. (vgl. Scheuch/Scheuch 1997, 44) Zwischen 50 und 80 % der Frauen - je nach Studie – sind kinderlos. (vgl. Geißler 2008, 321)

7. Trends und Perspektiven

In der Bundesrepublik Deutschland werden die langfristigen emanzipatorischen Trends fortgesetzt. Es kommt zu weiteren Verbesserungen der Bildungschancen, Verringerung der geschlechtstypischen Berufs- und Studienwahl, Zunahme von Erwerbstätigkeit, Abbau von geschlechtstypischen Arbeitsplatzrisiken, Verringerung von Lohnungleichheiten, stärkerem politischen Engagement und zu Auflockerungen der familiären Arbeitsteilung.¹³ (vgl. Geißler 2008, 324)

Auch bei Arbeitsplatzrisiken gibt es kaum noch Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern. (vgl. Geißler 2008, 325)

Allerdings hat sich die geschlechtsspezifische Hierarchie in der Arbeitswelt wieder verschärft, es herrscht zunehmend eine Männerdominanz. Auch durch die umbrechende Arbeitswelt wird die traditionelle geschlechtstypische Arbeitswelt verstärkt. (vgl. Geißler 2008, 325)

Eine weitere negative Tendenz ist, dass es eine neue Gruppe mit besonderen Schwierigkeiten gibt: alleinerziehende Frauen. (vgl. Geißler 2008, 324)

Immer mehr Frauen verzichten auf Grund von Familie und Eheverpflichtungen auf einen Studienplatz. (vgl. Geißler 2008, 318)

Generell setzt sich die Berufstätigkeit der Frauen fort. Ihre Bildungschancen haben sich verbessert und diese führt zu Chancengleichheit beim Zugang zu allgemeinbildenden Schulen. (vgl. Barbaras/Eler 2002, S. 69)

¹³ „In den neuen Ländern dagegen hat sich das historische Rad der zunehmenden Gleichstellung der Geschlechter wieder ein Stück zurückgedreht; die Konturen der geschlechtstypischen Ungleichheiten treten wieder schärfer hervor.“ (Geißler 2008, S. 324) Besonders deutlich wird dieser Rückschritt in der Berufswelt, aber auch in der Familie und im Bildungssystem. Das Geschlecht als Faktor für soziale Ungleichheit hat stark zugenommen. (vgl. Geißler 2008, S. 324)

Was die Arbeitsteilung betrifft, lässt sich, wie im Punkt 2.2 bereits beschrieben, sagen, dass junge Menschen und Leute aus höheren Schichten eher die traditionellen Rollenmuster ablegen. Man kann also sagen, dass der Trend dahin geht, dass Erziehungsarbeit und die Arbeit im Haushalt geteilt werden. Jedoch fallen viele zurück in die geschlechtsspezifischen Rollen, da oft der Mann zeitlich mehr in der Berufswelt eingebunden ist als die Frau. (vgl. Geißler 2008, 319)

8. Eigene Erfahrungen

Ich selbst habe eine Familie kennengelernt, die noch sehr nach dem traditionellen Rollenmuster und weit darüber hinaus lebt. Die Familie habe ich kennengelernt durch meinen damaligen Partner. Ich war sehr oft bei ihnen und konnte mir gut ein Bild davon machen, wie die Familie lebt und wie die Rollenverteilung ist. Die Frau geht zwar einer Tätigkeit nach, aber nur 4 Stunden täglich. Der Mann geht Vollzeit arbeiten. Ich habe die Familie folgendermaßen erlebt: Der Vater hat das Sagen, die Mutter fügt sich. Wenn es eine Entscheidung zu treffen gibt, wird dies nicht gemeinschaftlich diskutiert, sondern das, was der Mann sagt, zählt. Die Meinung der Frau wird dabei nicht berücksichtigt.

Um den Haushalt kümmert sich komplett die Mutter, der Vater arbeitet eher am Haus oder im Garten. Das Einkaufen wird zusammen erledigt, der Vater bestimmt allerdings, was wo gekauft wird.

Das Essen muss pünktlich auf dem Tisch stehen. Der Mann bekommt sonntags das größte Stück Fleisch. Sofort nach dem Essen wird das Geschirr von der Mutter abgeräumt und auch sofort abgewaschen.

Die Frau, so habe ich es erlebt, hat kaum eine eigene Meinung zu einem Thema. Sie schließt sich immer der Meinung ihres Mannes an. Er bestimmt sogar ihre Kleidung, wenn sie ein Mal im Jahr ausgehen zusammen, am Hochzeitstag.

Auch bestimmt er, wie viel Wasser sie sich in die Badewanne einlassen darf.

Ich fand es immer sehr erschreckend, die Familie zu sehen. Natürlich kann jeder selbst entscheiden, wie er leben möchte. Jedoch hatte ich immer das Gefühl, dass die Frau nicht glücklich ist. Sie hat auch oft von Scheidung geredet, hatte aber immer Angst vor der Unabhängigkeit. Sie sagte, sie ist finanziell von ihrem Mann abhängig.

Die Werte und die Lebensweise haben sich sehr stark auf den gemeinsamen und einzigen Sohn ausgeprägt. Er teilt genau dieselben Ansichten wie sein

Vater. Er wollte mich immer kontrollieren. Nach einem halben Jahr wollte er ein gemeinsames Konto einrichten lassen. Ich wollte allerdings unabhängig bleiben.

Das ist allerdings die einzige Familie, die ich kenne, die extrem nach dem traditionellen Rollenmuster lebt. Andere Familien habe ich viel offener erlebt, was die Rollenverteilung betrifft.

Was mir persönlich stark auffällt, dass Menschen, die auf dem Dorf aufwachsen und leben eher der traditionellen Rollenverteilung folgen. Da ich auf dem Dorf aufgewachsen bin und noch Kontakt zu ehemaligen Klassenkameraden habe, konnte ich dies beobachten. Die meisten Leute aus meiner ehemaligen Klasse haben bereits Kinder und/oder sind verheiratet. Davon bin ich persönlich noch weit entfernt, weil ich beruflich einen ganz anderen Weg gehe.

9. Fazit und Schlusswort

Die Frage, warum Frauen in Führungspositionen immer noch eine Minderheit sind, lässt sich mit allen Punkten dieser Arbeit beantworten.

Der Frau ist von Geburt an eine Rolle zugeschrieben. Mit dieser Rolle auch verbunden die Eigenschaften, wie sensibel, emotional, bauchgesteuert usw. Wenn diese Rolle angenommen und ausgebaut wird, ist es sehr schwer, sich gegen Männer, die als dominant und durchsetzungsfähig gelten, durchzusetzen.

Ein weiterer Punkt, warum Frauen sich selten in Führungspositionen bewegen, ist die Familie. Frauen sind biologisch dazu bestimmt, Kinder zu bekommen. Doch Kinder und Karriere miteinander zu vereinbaren, ist nicht einfach. Viele Frauen entscheiden sich also für die Familie und somit gegen eine Karriere.

Des Weiteren ist es oft so, dass Frauen diskriminiert werden von den männlichen Kollegen. Wenn sie sich als Chefin durchsetzen, werden sie als zickig bezeichnet. Ich kann mir gut vorstellen, dass einige Frauen Angst haben, in einer hohen Position zu zerbrechen, weil sie nicht ernst genommen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es Frauen auf Grund vieler Faktoren (zugeschriebene Rolle, Familienplanung, ...) schwerer ist, eine Führungsposition einzunehmen.

Zwar hat sich durch Frauenbewegungen die Rolle der Frau stark gewandelt, aber es gibt immer noch viele Ungleichheiten, die sich sicher nicht von heute auf morgen beseitigen lassen.

Ich denke, dass sich die traditionellen Rollenmuster immer mehr auflösen, bei manchen mehr, bei manchen weniger. Das liegt auch an der Persönlichkeit und den Ansichten des Menschen. Einige Frauen wollen ja gar nicht in die hohen Ränge der Arbeitswelt.

Und: Immerhin gibt es Frauen in Führungspositionen.

10. Literaturverzeichnis

- Barbaras, Friedrich K. / Erler, Michael (2002), 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage: Die Familie. Lehr- und Arbeitsbuch für Familiensoziologie und Familienrecht, Weinheim, München, S. 69
- Beck-Gernsheim, E. (1990): Alles aus Liebe zum Kind, S. 128 in U. Beck/E. Beck-Gernsheim: Das ganz normale Chaos der Liebe, Frankfurt a. M., S. 135-167, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 320
- Bischoff, S. (1999): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland, Köln, S. 33, 53 ff., in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 312, 316, 320
- BMBF 2005 (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005, Berlin, S. 16 f., in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 305
- BMBW 1990a (Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Hrsg.): Informationen Bildung Wissenschaft, 9., S. 108, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 321
- Eurostat 2005: Beschäftigungsquote – weibliche Bevölkerung, online unter [http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=EM012\[22.08.2005\]](http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46870091&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=EM012[22.08.2005]) in Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 307
- Familiengesetzbuch (1966), § 10, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 317
- Faulstich-Wieland, H. u.a. (1984): Erfolgreich in der Schule, diskriminiert im Beruf in: Rolff, H.-G. u.a. (Hrsg.): Jahrbuch der Schulentwicklung Bd. 3, Weinheim, S. 117-143, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 306
- Faulstich-Wieland, H./E., Nyssen (1998): Geschlechterverhältnisse im Bildungssystem S. 171 in: Jahrbuch der Schulentwicklung, Bd. 10, S. 163-199, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 305
- Forschungsdesign (2014), Tannenber, Saskia: Schulleistungen von Jungen und Mädchen (s. Anhang)

Frauenreport '90 (1990), Hrsg. v. G. Winkler, Berlin S. 44 ff., in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 306

Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 303, 305-310, 311-314, 316-325

Helwig, G. (1997): Frauen in Deutschland, München (Informationen zur politischen Bildung 254, S. 40, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 318

Helwig, G. (1999), Frauen in: W. Weidenfeld/K.-R. Korte (Hrsg.): Handbuch zur deutschen Einheit, Frankfurt a. M./New York, S. 383-391, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 320

Hoecker, Beate (2009): Frauen in der Politik,
<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/freuen-in-deutschland/49362/freuen-in-der-politik> [06.08.2014]

Huinink, J./E. Reichart/A. Röhler (2004): Kurzexpertise zu den Themen „Familienbildung und Bildungs- und Erwerbsbeteiligung“ und „Arbeitsteilung im Haushalt“, Bremen (unveröffentlicht) S. 26, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 320

IDW (2001) Institut der deutschen Wirtschaft: Deutschland in Zahlen 2001, Köln, S. 14, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 309

Krüger, H. (2001): Ungleichheit und Lebenslauf S. 521 f., in: B. Heintz (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Wiesbaden, S. 512-537, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 305

Maruani, M. (2002): Ein unvollendetes Projekt. Die Gleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt, Köln, S. 25, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 306

Nickel, H. M.(1993): „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauenarbeit in der DDR, S. 204, 238, in: G. Helwig/H. M. Nickel (Hrsg.), S. 233-256, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 306, 308

Prenzel, W./B. Strümpel (1990): Männlicher Rollenwandel zwischen Partnerschaft und Beruf, S. 41, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 34, S. 37-45, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 320

Scheuch, E. K. U. Scheuch (1997): Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Essen, S. 44 in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 321

StBA 2003 (Statistisches Bundesamt/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02 o. O., S. 17, 26, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 318

StBA 2004b (Statistisches Bundesamt, Hrsg.): Bautätigkeit und Wohnungen. Mikrozensus-Zusatzerhebung 2002., Wiesbaden, Tab. 6.2, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 303

StBA 2005c (Statistisches Bundesamt, Hrsg.): Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden, Tab. 2.1, 2.4, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 306

StBA 2005d (Statistisches Bundesamt, Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Mikrozensus 2004. Tabellenanhang zur Pressebroschüre, S. 34, online unter http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2005/Tabanhang.MZ2004_neu.pdf [30.10.2005], in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 307

StBA 2005f (Statistisches Bundesamt, Hrsg.): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden, S. 44, in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 320

Weber-Menges, S. (2004): „Arbeiterklasse“ oder Arbeitnehmer? Vergleichende empirische Untersuchung zu Soziallage, Lebenschancen und Lebensstilen von Arbeitern und Angestellten in Industriebetrieben, Wiesbaden, S. 111 f., in: Geißler, Rainer (2008), 5., durchgesehene Auflage: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, S. 309

Wobbe, Theresa/Lindemann, Gesa (Hg.) (1994): Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht, Frankfurt a. M. in: Joas, Hans (Hg.) (2007), 3., überarbeitete und erweiterte Auflage: Lehrbuch der Soziologie, Frankfurt, New York, S. 298-301

Anhang

Forschungsdesign

**Thema: Schulleistungen von Jungen und
Mädchen**

Saskia Tannenber

18635

Modul 3/3.2.1

Schulleistungen von Jungen und Mädchen

Hypothese

Jungen können besser rechnen und Mädchen besser schreiben.

Vorwort

Auf das Thema „Schulleistungen von Jungen und Mädchen“ bin ich durch eine von mir erfasste Hausarbeit gekommen. Dabei ging es um die Rolle der Frau im Vergleich von den 50er Jahren bis heute. Bei den Recherchen sind mir oft die Themen Schulleistungen und Karriere begegnet. Ich fand die Wandlung der Rolle der Frau sehr spannend. Deswegen möchte ich jetzt gern prüfen, ob es immer noch so ist, dass Jungen besser rechnen und Mädchen besser schreiben können – klischeehaft ausgedrückt. Um es mit anderen Worten auszudrücken, möchte ich herausfinden, ob Jungen sich für typische Jungenfächer, wie Mathematik, Physik, Technik und Geschichte, und Mädchen für typische Mädchenfächer, wie Deutsch, Musik, Kunst und Hauswirtschaft, interessieren. Des weiteren möchte ich erforschen, ob die Interessen an den Fächern und die Schulleistungen der beiden Geschlechter verändert haben.

Einleitung

In den 50er und 60er Jahren galten Jungen und Mädchen als bestimmte Stereotypen. Während die Männer sich in technischen, handwerklichen, politischen und mathematischen Berufen bewegten, widmeten sich die Frauen Berufen wie Krankenschwester, Sekretärin oder auch Hausfrau. Es gab wenige Ausnahmen, bei denen Frauen in „Männerberufen“ und Männer in „Frauenberufen“ arbeiteten.

Die Auswahl des Berufes hing und hängt auch heute noch von den Schulleistungen ab. Männer mögen Technik, Physik und Mathematik. Frauen dagegen bevorzugen Kunst, Deutsch und Hauswirtschaft. Jedenfalls ist dies das Klischee des jeweiligen Geschlechts. War das nur früher so? Liegen die Interessen heute woanders?

Mittlerweile haben sie die Zeiten u. a. durch die Frauenbewegungen stark geändert. Trotzdem ist es immer noch so, dass bestimmte Stereotypen gibt. Allerdings nehmen immer mehr Frauen Führungspositionen ein, was früher undenkbar war.

Vorbereitung

Um meine Hypothese verifizieren oder falsifizieren zu können, also um sie untersuchen zu können, habe ich einen kurzen Fragebogen erstellt, den ich im Anhang hinzufüge. Damit es mir gelingt, ein repräsentatives Ergebnis zu erzielen, habe ich insgesamt 30 Leute befragt, darunter 15 Frauen und 15 Männer im Alter von 15 und 79 Jahren. Die Befragung erfolgte teilweise schriftlich, teilweise telefonisch aus Zeitgründen. Da ich alle Teilnehmer persönlich kenne, habe ich den Fragebogen in der Du-Form geschrieben.

Durchführung

Die Durchführung der Befragung hat sehr viel Spaß gemacht. Die Teilnehmer, vor allem die, bei denen die Schulzeit schon einige Jahre zurückliegt, reagierten sehr offen und erfreut bei dem Thema. Mit meiner Oma zum Beispiel redete ich nach der Befragung noch ungefähr eine halbe Stunde über die Schule in den 40er Jahren. Ich fand es sehr toll, dass ich sie mit meiner kleinen Studie kurz in ihre Schulzeit zurück versetzen und sie in Erinnerungen schwelgen konnte und mich daran teilhaben ließ. Diese Unterhaltung war sehr spannend und ich konnte mein theoretisches Vorwissen in einen bildhaften „Kopffilm“ verwandeln. Aber auch die anderen Teilnehmer reagierten mit einem Schmunzeln, als es darum ging, über ihre Noten von der Schulzeit zu reden. Die jüngeren Teilnehmer reagierten teilweise mit einem Stöhnen auf die Befragung, da sie entweder gerade Schulstress hatten oder ihre Prüfungsergebnisse nicht ihren Vorstellungen und Erwartungen entsprachen.

Ich denke, es ist ein Thema, zu dem jeder etwas beitragen kann, denn jeder hat diese Schulzeit erlebt, wurde durch sie geprägt und entwickelt und die Erlebnisse in sein Gedächtnis gebrannt.

Ergebnisse

Was die Altersgruppierungen betrifft, so sind dort kaum auffällige Beobachtungen zu machen. Die Noten sind immer sehr durchwachsen, egal, in welchem Alter der Befragte sich heute befindet.

Wie man der Tabelle mit den Notenunterschieden zwischen Männern und Frauen entnehmen kann, haben mehr Männer in Technik und Physik eine Eins oder eine Zwei als Frauen. In den Fächern Musik, Hauswirtschaft, Deutsch und Kunst weisen die Frauen ein besseres Ergebnis auf. Gleich gute und schlechte Noten haben Männer und Frauen in den Fächern Geschichte und Mathematik. Diese Ergebnisse, die ich tabellarisch erfasst habe, zeigen auch, dass die Interessen an den Fächern sowohl die Noten als auch den späteren Beruf bestimmen. Die meisten Männer haben typische Männerberufe, wie Elektroniker, Mechatroniker oder andere technische Berufe, und gaben auch männerspezifische Fächer an. Bei den Frauen ist es auch so, dass diese heute einen typischen Frauenberuf ausüben, wie zum Beispiel Sozialarbeiterin, Krankenschwester oder Kauffrau.

Mit meiner Befragung kann ich meine Hypothese zum Teil bestätigen. Tatsächlich gibt es typische Männerfächer und typische Frauenfächer, in denen jeweils das zugehörige Geschlecht gute Noten aufweist. Allerdings bestätigen nicht alle von mir ausgesuchten Fächer diese Hypothese, wie Geschichte und Mathematik.

Ich denke, es wird immer interessen- und leistungstechnische Unterschiede zwischen Männern und Frauen geben. Allerdings wird es auch immer „normaler“, dass Frauen in Männerberufen arbeiten und umgekehrt. Die Mehrheit erfüllt aber den Stereotypen.

Fragebogen

1. Welchem Geschlecht gehörst du an?
2. Wie alt bist du?
3. Welche/n Beruf/e hast du erlernt?
4. Was waren / sind deine Lieblingsfächer?
5. Welche Noten hattest / hast du in Musik, Hauswirtschaft, Deutsch, Kunst, Technik, Mathematik, Physik und Geschichte

Tabellarische Auswertung des Fragebogens (Tab. 1)

| Geschlecht | Alter | Beruf | Lieblingsfächer | Noten in | | | | | | | |
|------------|-------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| | | | | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
| männlich | 43 | Installateur-Meister | Biologie, Sport, Physik | 2 | 2 | 3 | 1 | - | 3 | 3 | 3 |
| weiblich | 24 | Kauffrau für Bürokommunikation | Sport, Englisch, Musik, Russisch | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| männlich | 15 | Schüler | Physik, Biologie, Englisch | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| weiblich | 34 | Kauffrau für Bürokommunikation | Englisch, Sport | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| weiblich | 52 | Kauffrau für audiovisuelle Medien | Deutsch | 3 | - | 2 | 2 | - | 3 | 3 | 3 |
| männlich | 54 | Elektrotechniker | Geschichte, Erdkunde | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 1 | 1 |
| weiblich | 30 | Ergotherapeutin | Wirtschaft, Kunst | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| männlich | 32 | Energieelektroniker | Russisch, Sport, Englisch | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| weiblich | 24 | Studium Soziale Arbeit | Mathematik, Biologie, Chemie, Physik | 1 | - | 2 | 1 | - | 2 | 2 | 2 |
| männlich | 30 | Studium Soziale Arbeit, Klempner | Sport, Geschichte, Geographie | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| weiblich | 23 | Sport- und Gymnastiklehrerin | Sport, Biologie | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| männlich | 25 | Sport- und Gymnastiklehrer | Sport, Geschichte | 3 | - | 2 | 1 | - | 4 | 3 | 2 |
| weiblich | 77 | Kellnerin | Deutsch, Musik | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| männlich | 79 | Installateur-Meister | Technik, Physik | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 |

| Geschlecht | Alter | Beruf | Lieblingsfächer | Noten in | | | | | | | |
|------------|-------|-------------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| | | | | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
| weiblich | 41 | Rechtsanwaltschaftlich-angestellte | Musik, Deutsch, Kunst | 2 | - | 2 | 2 | - | 3 | 3 | 3 |
| männlich | 24 | Krankenpfleger | Astronomie, Englisch, Russisch | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| männlich | 51 | Erzieher, Instandhaltungsmechaniker | Physik, Sport, Russisch | 2 | - | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| männlich | 16 | Schüler | Latein, Physik | 3 | - | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| männlich | 16 | Schüler | Russisch | 3 | - | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| männlich | 16 | Schüler | Englisch | 2 | 2 | 2 | 2 | - | 3 | 1 | 2 |
| weiblich | 62 | Krankenschwester | Deutsch, Kunst | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| weiblich | 28 | Erzieherin | Kunst, Musik, Englisch | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| männlich | 38 | Paketfahrer | Sport, Geografie | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| weiblich | 48 | Kauffrau für Bürokommunikation | Deutsch, Englisch | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| männlich | 30 | Kaufmann für Bürokommunikation | Mathematik, Deutsch | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| männlich | 63 | Kfz-Mechatroniker | Physik, Geschichte | 3 | - | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| weiblich | 75 | Hausfrau | Musik, Kunst | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| weiblich | 15 | Schüler | Sport | 2 | 2 | 3 | 1 | - | 3 | 3 | 3 |
| weiblich | 17 | Ausbildung zur Zahnmedizinischen FA | Sport, Englisch | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |

Vergleich der Noten zwischen Frauen und Männern (Tab. 2)

Frauen

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 13 | 12 | 12 | 13 | 5 | 5 | 2 | 10 |
| 3-4 | 2 | | 3 | 2 | 5 | 10 | 13 | 5 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | 3 | / | / | 5 | / | / | / |

Männer

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 5 | 9 | 8 | 6 | 9 | 5 | 9 | 10 |
| 3-4 | 10 | 6 | 7 | 9 | 2 | 10 | 6 | 5 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | / | / | / | 4 | / | / | / |

Vergleich der Noten in den verschiedenen Altersklassen (Tab. 3)

15-20 Jahre

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 |
| 3-4 | 3 | / | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | 2 | / | / | 1 | / | / | / |

21-29 Jahre

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 4 | 4 | 6 | 6 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 3-4 | 2 | / | / | / | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | 2 | / | / | 2 | / | / | / |

30-40 Jahre

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 3 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3-4 | 3 | / | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | / | / | / | / | / | / | / |

41-59 Jahre

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 3-4 | 2 | / | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | 4 | / | / | 4 | / | / | / |

60-99 Jahre

| Noten | Musik | Hauswirtschaft | Deutsch | Kunst | Technik | Mathematik | Physik | Geschichte |
|-----------------|-------|----------------|---------|-------|---------|------------|--------|------------|
| 1-2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 3-4 | 2 | / | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| 5-6 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| nicht vorhanden | / | 1 | / | / | 1 | / | / | / |

Hochschule Merseburg
Fachbereich SMK

Name: Tannenberg

Vorname: Saskia

Matrikelnummer: 18635

Selbstständigkeitserklärung zur Bachelorarbeit

Ich erkläre ausdrücklich, dass ich die vorgelegte schriftliche Arbeit mit dem Titel

Die Rolle der Frau in Führungspositionen

Warum ist der Anteil an Frauen immer noch so gering?

eigenständig verfasst und keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen, Darstellungen und Hilfsmittel benutzt habe. Dies trifft insbesondere auch auf Quellen aus dem Internet zu. Alle Textstellen, die wortwörtlich oder sinngemäß anderen Werken oder sonstigen Quellen entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall unter genauer Angabe der jeweiligen Quelle, auch der Sekundärliteratur, als Entlehnung gekennzeichnet.

Ich erkläre hiermit weiterhin, dass die vorgelegte Arbeit zuvor weder von mir noch – soweit mir bekannt ist - von einer anderen Person an dieser oder einer anderen Hochschule eingereicht wurde.

Darüber hinaus ist mir bekannt, dass die Unrichtigkeit dieser Erklärung eine Benotung der Arbeit mit der Note "nicht ausreichend" zur Folge hat und dass Verletzungen des Urheberrechts strafrechtlich verfolgt werden können.

Ort/Datum Unterschrift.....