

UNIVERSITÄT PASSAU
Philosophische Fakultät
Prof. Dr. Klaus Peter Walter
Sommersemester 2012

Was bremst Frauen auf ihrem Weg an die Spitze?

Frauen in Führungspositionen

Ein deutsch-französischer Vergleich

Masterarbeit im deutsch-französischen Doppelstudiengang *European Studies*

Eingereicht von:
Lamia CHÉRIF
Matrikel-Nr. 55967

Grünastr.17
94032 Passau
Lamia_Cherif@gmx.net
Tel. 01577-2965274

15.05.2012

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
1.1.	Die Begriffe ‚Führung‘ und ‚Führungsposition‘	3
2.	Frauen in Führungspositionen	4
2.1.	Frauen in der Privatwirtschaft.....	5
2.2.	Frauen an Hochschulen.....	7
2.3.	Frauen in der Politik.....	9
3.	Gründe weiblicher Unterrepräsentation	14
3.1.	Sozialisation	15
3.1.1.	Familie	15
3.1.2.	Kindergarten und Schule	18
3.1.3.	Berufs- und Studienwahl.....	20
3.2.	Geschlechterrollen und -stereotype	23
3.2.1.	Herausbildung der bürgerlichen Geschlechterrollen und -stereotype	24
3.2.2.	Heutige Geschlechterrollen und -stereotype im Familienleben.....	25
3.2.3.	Heutige Geschlechterrollen und -stereotype im Berufsleben.....	27
3.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	30
3.3.1.	Einfluss des Wohlfahrtsstaates.....	30
3.3.2.	Einfluss der Mutterschaftsideale	35
3.3.3.	Einfluss der Erwerbsorganisationen	39
3.4.	Herausforderungen auf dem Weg in die Führungsetage.....	42
3.4.1.	Männliches vs. weibliches Gruppenstrukturprinzip in Organisationen	44
3.4.2.	Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen	45
3.4.3.	Gewöhnlicher Sexismus – Le sexisme ordinaire	48
4.	Fazit.....	51
5.	Ausblick	54
6.	Bibliographie	57

1. Einleitung

Was bremst Frauen auf ihrem Weg an die Spitze? Diese Frage steht im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Wenn man den Anteil der Frauen in Führungspositionen mit jenem der Männer vergleicht, stellt sie sich quasi von selbst. Denn er ist in den letzten Jahren zwar EU-weit gestiegen, doch die politische und wirtschaftliche Macht liegt noch immer in den Händen von Männern. Besonders offensichtlich ist dieses Phänomen im Bereich der Wirtschaft. Lediglich zehn Prozent der Vorstandsmitglieder europäischer Spitzenunternehmen sind Frauen und nur drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden. In der Politik sind die Anteile etwas ausgeglichener. Doch auch hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In der EU liegt der Frauenanteil unter den Abgeordneten in nationalen Parlamenten und unter den Mitgliedern nationaler Regierungen bei durchschnittlich 25 Prozent (vgl. Europäische Kommission 2010a: 9).

Auf einen beschränkten Bildungszugang oder eine ungenügende Ausbildung von Frauen kann deren Unterrepräsentation in Führungspositionen mittlerweile nicht mehr zurückgeführt werden. Denn die Bildungschancen und Ausbildungsgrade von Frauen in Europa haben sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts denen der Männer immer weiter angeglichen. Im Jahr 2009 besaßen EU-weit sogar mehr Frauen als Männer einen weiterführenden Abschluss (vgl. Europäische Kommission 2010c: 3). Umso erstaunlicher ist es, dass sich dies nicht in ihrem Anteil an Führungspositionen widerspiegelt.

Die Politik und die Medien beschäftigen sich erst seit etwa einem Jahrzehnt verstärkt mit dem Phänomen der weiblichen Unterrepräsentation in Führungspositionen, die Wissenschaft hingegen schon seit den 1980er Jahren. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Studien, die nicht nur die ökonomischen Vorteile eines höheren Frauenanteils im Arbeitsleben und speziell in Führungspositionen belegen, sondern auch die wesentlichen Gründe aufzeigen, weswegen Frauen der ‚Weg nach oben‘ oftmals versperrt ist (Goos 1999, Auer 2000, Klingen 2001, Henn 2009, Wippermann 2010). Konkrete Handlungsvorschläge, um eine Verbesserung der oben skizzierten Situation herbeizuführen, gibt es ebenfalls. Trotz dieses Forschungsstands sind Frauen allerdings noch immer weit davon entfernt, eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen vorweisen zu können. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass die weibliche Unterrepräsentation auf verschiedene Phänomene zurückzuführen ist, die tief in unseren (europäischen) Kulturen verwurzelt sind.

In diesem Zusammenhang wird in der Wissenschaft oft vom Phänomen der ‚gläsernen Decke‘ gesprochen. Eine unsichtbare Barriere soll es sein, die Frauen daran hindert, in eine Spitzenposition zu gelangen. Eagly und Carli halten diese häufig gebrauchte Metapher der gläsernen Decke jedoch für irreführend, denn sie suggeriere, dass Frauen nur an einer bestimmten Stelle Schwierigkeiten haben, ihre Karriere voranzutreiben. Sie bevorzugen die Metapher des ‚Labyrinths‘, weil sie im Gegensatz zur Decke deutlich mache, dass Frauen nicht nur an einer einzigen Stelle daran gehindert werden können, ihre Karriere fortzuführen, sondern an mehreren. Frauen müssen sich demnach häufig nicht erst auf der vorletzten Karrierestufe spezifisch weiblichen Herausforderungen stellen (Eagly/Carli 2007).

Welchen Herausforderungen sich Frauen auf dem Weg in die Führungsetage stellen müssen und welche Gründe deren Unterrepräsentation in Entscheidungspositionen hat, soll im Folgenden am Beispiel der beiden Nachbarländer Deutschland und Frankreich untersucht werden. Mit diesem Erkenntnisinteresse sind weitere Fragen verbunden, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit beantwortet werden sollen: Welchen Einfluss haben Sozialisation, Rollenstereotype, Erwerbsorganisationen, Familienpolitik, Mutterschaftsideale sowie weibliche und männliche Verhaltensweisen auf die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen? Inwieweit unterscheidet bzw. ähnelt sich die Situation von Französinen und Deutschen auf ihrem Weg an die Spitze? Worauf sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten zurückzuführen? Was können die beiden Nachbarländer hinsichtlich der beruflichen Frauenförderung voneinander lernen?

Was den inhaltlichen Aufbau der vorliegenden Arbeit anbelangt, wird zunächst anhand von Statistiken zu Privatwirtschaft, Wissenschaft und Politik ein Überblick über die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in den beiden Nationen gegeben. Ergänzt wird diese statistische Darstellung durch verschiedene wissenschaftliche Erklärungsansätze, die in Kapitel 3 genauer ausgeführt werden. In Kapitel 3.1. wird zunächst auf die Sozialisation von Jungen und Mädchen eingegangen. Nach der einschlägigen Literatur ist sie es, die den Grundstein zur Erfüllung der geschlechtsdifferenzierten Rollen legt. Diese sozialen Rollen haben Einfluss auf den Berufsverlauf und die Karriere von Frauen. Gleichzeitig haben die den Rollen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Vorstellungen über das typische Verhalten und die Charaktereigenschaften der Geschlechter – die Geschlechterstereotype – einen Einfluss auf das Handeln von Frauen aber auch auf das Handeln von Männern gegenüber Frauen und umgekehrt. In Kapitel 3.2. werden

diese Vorstellungen, die für die Stellung der Frauen verantwortlich sind, genauer erläutert. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der nach einschlägigen Studien die Art weiblicher Berufstätigkeit stark beeinflusst, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie wird in Kapitel 3.3. anhand der drei Einflussfaktoren Wohlfahrtsstaat, Mutterschaftsideal und Erwerbsorganisationen betrachtet. Frauen müssen sich auf ihrem Karriereweg besonderen Herausforderungen stellen allein deshalb, weil sie Frauen sind. Mit welchen Herausforderungen sie sich noch konfrontiert sehen, wird in Kapitel 3.4. analysiert.

1.1. Die Begriffe ‚Führung‘ und ‚Führungsposition‘

Die Begriffe ‚Führung‘ und ‚Führungsposition‘ werden in der einschlägigen Literatur selten scharf umrissen. Vielmehr werden meist unterschiedliche Begriffsdefinitionen verschiedener Autoren zusammengetragen, die jeweils unterschiedliche Aspekte hervorheben. Es gibt demnach keine einheitliche Definition, die darüber hinaus den unterschiedlichen Anforderungen aller Arbeits- und Berufsfelder gerecht werden könnte. Der Begriff ‚Führungsposition‘ wird meist mit Unternehmen und ähnlich aufgebauten Organisationsstrukturen in Verbindung gebracht:

Grundlage von Führung ist [...] die Entscheidungsbefugnis über die Verwendung der Betriebsmittel und des Budgets, über den Personaleinsatz, die Arbeitsorganisation, die Produktentwicklung und die Unternehmensstrategie. Als Führungsposition kann eine Stelle bezeichnet werden, deren Inhaber/-in mit Entscheidungsbefugnissen in diesen Bereichen (oder Teilen davon) ausgestattet ist. Dies trifft zunächst auf den Leiter/die Leiterin der Organisation zu, in hierarchisch gegliederten Organisationen aber auch auf untergeordnete Führungskräfte mit jeweils definierten Entscheidungskompetenzen (Körner/Günther 2011: 435).

Für den Bereich der Politik ist der Begriff ‚Entscheidungsposition‘ besser geeignet, weil er die Entscheidungskompetenzen hervorhebt, die den MandatsträgerInnen übertragen werden. Im wissenschaftlichen Hochschulbereich Bereich spricht man eher von „Spitzenpositionen in der universitären Hierarchie“ (Agnieszka/Zimmer 2008: 699), wobei auch im Bereich der Wirtschaft von Spitzenpositionen die Rede ist. Der Begriff ‚Leitungsfunktion‘ wird dort ebenfalls verwendet. Er kann aber genauso gut für eine Stellenbeschreibung an der Universität herangezogen werden, da auch LehrstuhlinhaberInnen Leitungsfunktionen übernehmen.

Aufgrund der inhaltlichen Überschneidungen werden die drei Begriffe Führungs-, Entscheidungs- und Spitzenposition im Folgenden synonym verwendet, das heißt ohne sie bestimmten Berufs- und Tätigkeitsfeldern zuordnen zu wollen. Alle drei

Termini implizieren jene Eigenheiten, die eine hierarchisch hohe Position mit sich bringt: eine überdurchschnittlich hohe Verantwortung, eine relativ hohe zeitliche Verfügbarkeit, ein vergleichsweise hohes Gehalt, einen recht großen persönlichen Gestaltungsspielraum sowie ein hohes soziales Ansehen.

2. Frauen in Führungspositionen

Dieses Kapitel hat den Anspruch, Zahlen und Fakten zusammenzutragen und im Ansatz Erklärungen zu geben, auf die in Kapitel 3 eingegangen wird. Die Zahlen dienen der nachweislichen Orientierung in der Sphäre der höheren Ämter und Positionen. Da die Ermittlung der Daten, je nach Studie und Autor, meist auf unterschiedlichen Bewertungsgrundlagen erfolgen, werden in diesem Kapitel vorrangig Zahlen genannt, die durch die europäischen Institutionen veröffentlicht wurden. Dadurch soll ein Maximum Vergleichbarkeit gewährleistet werden.

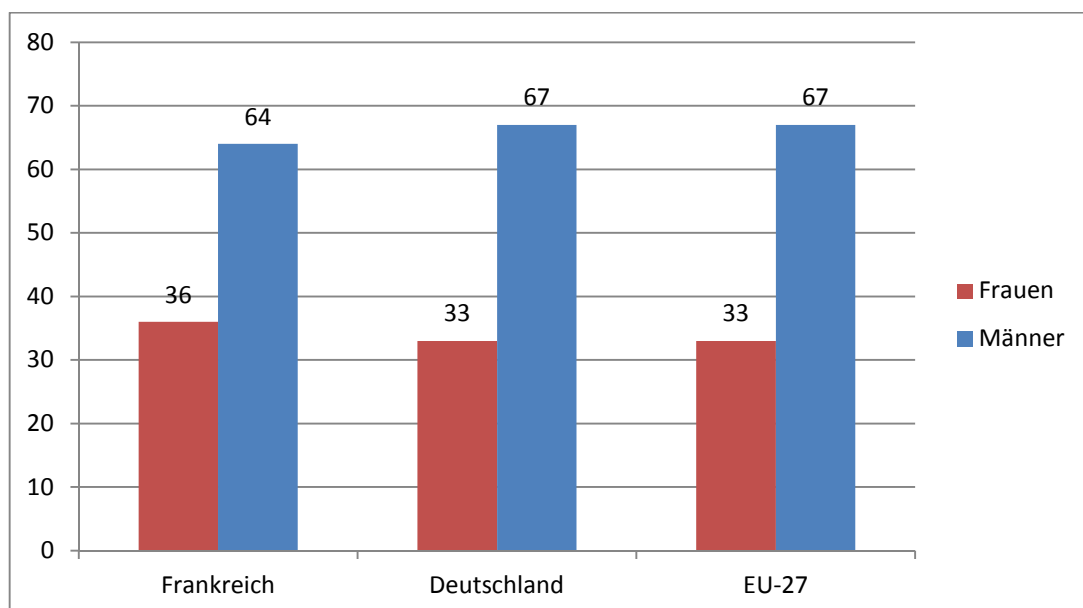
Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in allen Branchen und Berufszweigen geringer als der von Männern. Geringer ist auch der Frauenanteil unter allen Erwerbstätigen unter Berücksichtigung aller Berufsfelder und Branchen sowie Positionen. Laut Zahlen der Europäischen Union aus dem vierten Quartal 2011 liegt der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten Frauen in Deutschland bei 46 Prozent, in Frankreich bei 47 Prozent (Europäische Kommission 2012). Auch wenn im Allgemeinen weniger Frauen als Männer auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind, kann der Unterschied zum Männeranteil nicht als Erklärung für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen herhalten. Interessant ist, dass Frauen in Deutschland wie in Frankreich ähnlich oft erwerbstätig sind. Obwohl in beiden Ländern genauso viele Frauen erwerbstätig sind, sind Frauen in Frankreich mit einer Ausnahme, den politischen Ämtern auf nationaler Ebene, öfter in Führungspositionen vertreten.

Die hier getroffene Auswahl an Arbeitsfeldern soll exemplarisch für andere, hier nicht aufgeführte Berufsfelder stehen. Frauen sind in allen Branchen auf hohen und höchsten Entscheidungs- und Verantwortungsebenen seltener vertreten als Männer, was in dieser Arbeit anhand von Zahlen aus der Privatwirtschaft, den Hochschulen und der Politik nachgewiesen wird.

2.1. Frauen in der Privatwirtschaft

Der Bereich der Privatwirtschaft wird oft herangezogen, um über die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen im Allgemeinen zu sprechen. Anhand der folgenden Abbildungen wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen je nach Größe der Unternehmen variiert. Je kleiner ein Unternehmen oder Betrieb ist, desto größer sind die Chancen für Frauen, in eine der höchsten Verantwortungspositionen zu gelangen. Unter den DirektorInnen, Hauptgeschäftsführern und LeiterInnen kleiner Unternehmen verzeichnete man im Jahr 2010 in Deutschland 33 Prozent Frauenanteil. In Frankreich waren es 36 Prozent. Der französische Frauenanteil lag damit etwas über dem EU-Durchschnitt von 33 Prozent (Abbildung 1). Im Jahr 2008 lag der Anteil in Frankreich noch bei 40 Prozent, in Deutschland bei 30,8 Prozent (vgl. Wippermann 2010: 76).

Abbildung 1: Geschlechteranteil unter den DirektorInnen, HauptgeschäftsführerInnen und LeiterInnen kleiner Unternehmen (2010) in Prozent¹

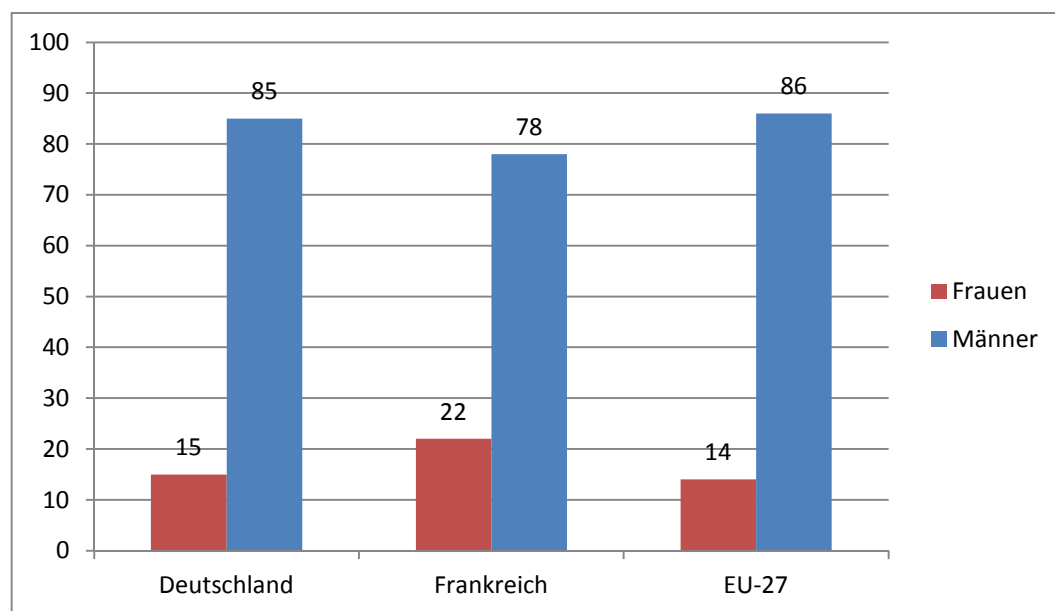


Quelle: Europäische Kommission 2012

¹Die Daten beziehen sich auf Personen der ISCO-Katgeorien 121 (DirektorInnen und HauptgeschäftsführerInnen) und 13 (LeiterInnen kleiner Unternehmen).

In den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen sind Frauen deutlich seltener vertreten. In Deutschland lag ihr Anteil im Jahr 2010 bei 15 Prozent, in Frankreich bei 22 Prozent. Frankreich lag damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 14 Prozent. Im Jahr 2003 waren in Frankreich noch 5 Prozent Frauenanteil zu verzeichnen, während es in Deutschland schon 10 Prozent waren. Eine seitdem nennenswerte Erhöhung des Frauenanteils hat es nur in Frankreich gegeben. Heute lassen sich im Vergleich zu 2003, 17 Prozent mehr Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien börsennotierter Unternehmen verzeichnen.² Der Frauenanteil in Deutschland blieb zwischen 2003 und 2011 relativ stabil bis er im letzten Jahr von 13 auf 15 Prozent anstieg (Europäische Kommission 2012).

Abbildung 2: Geschlechteranteil unter den Mitgliedern der höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen (2011) in Prozent³



Quelle: Europäische Kommission 2012

Ein Erklärungsansatz für die seltenere Teilhabe von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien in großen Unternehmen ist die viel zitierte ‚gläserne Decke‘. An ihr scheitern viele Frauen zu scheitern. Sie steht für den versperrten Zugang von Frauen in die Männerzirkel, die in der höchsten Leistungsebene vorherrschen. Dort scheint es eine Art Männerclub zu geben, in den Frauen der Zutritt meist verweigert

² Die PräsidentInnen der Gremien sind in den Jahren 2011 und 2003 nicht berücksichtigt worden.

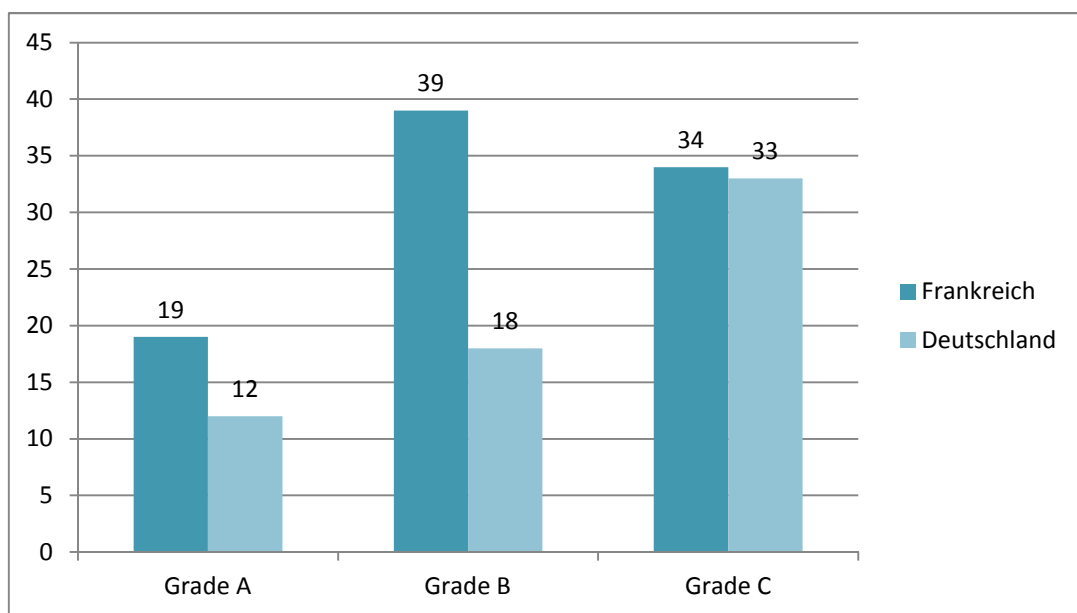
³ Die Daten beziehen sich auf die größten börsennotierten Unternehmen, die in einem Börsenleitindex der umsatzstärksten Aktien zusammengefasst werden.

wird, weil sie die Männerkreise, in denen Macht- und Sprachrituale zum guten Ton gehören, schlichtweg stören. Die konservative Top-Management Ebene hält an traditionellen Rollenvorstellungen fest. Demnach ist eine Frau mit Familienpflichten nicht für eine solche Position geeignet, weil sie entweder aus ihrer traditionellen Rolle fällt oder weil sie, wenn sie diese Rolle ausfüllt, die zeitliche Flexibilität nicht aufbringen kann, die eine derartige Position verlangt. Darüber hinaus verlangt eine Führungsposition eine gewisse Härte. Eine Eigenschaft, die dem männlichen Verhaltensstereotyp zugeordnet wird, nicht aber dem weiblichen. Eine Frau, die sich ‚typisch männlicher‘ Verhaltensweisen bedient, wird kritisch und als nicht authentisch wahrgenommen und gilt deshalb für eine Führungsposition als ungeeignet (Wippermann 2010).

2.2. Frauen an Hochschulen

An den Hochschulen sind Frauen in der Lehre ebenfalls deutlich seltener vertreten als Männer. Es ist auch hier zu beobachten, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Hierarchieebene ist. In Abbildung 3 wird deutlich, dass ihr Anteil an den höchst dotierten ProfessorInnenstellen am geringsten ist. Im Jahr 2006 lag er in Deutschland bei 12 Prozent, in Frankreich bei 19 Prozent (Europäische Kommission 2009).

Abbildung 3: Frauenanteil unter den ProfessorInnen, Lehrenden (Academic staff grade A - C)⁴ (2007) in Prozent

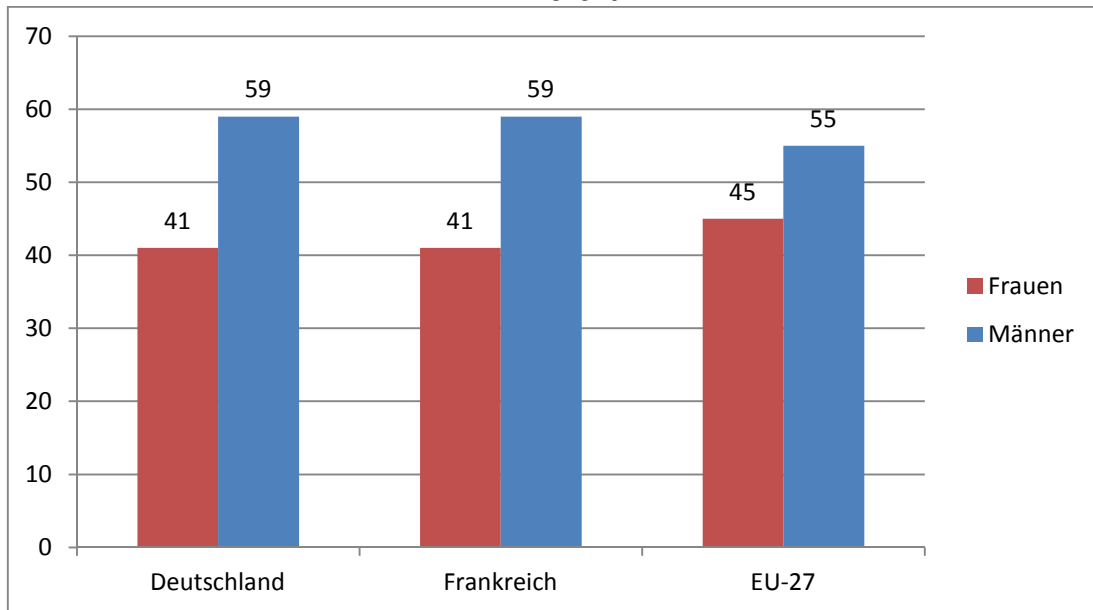


Quelle: Europäische Kommission 2009

⁴ Zum Vergleich: Unter ‚grade D‘ werden AbsolventInnen zusammengefasst.

Und dies obwohl ihr Anteil an den Promovendinnen und Habilitandinnen noch wesentlich höher ist. Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich lag er im Jahr 2007 bei 41 Prozent. Ein Wert, der unter dem EU-Durchschnitt von 45 Prozent liegt (Europäische Kommission 2009).

Abbildung 4: Geschlechteranteil unter PromovendInnen und HabilitandInnen (2006) in Prozent



Quelle: Europäische Kommission 2009

Auf dem Weg nach oben gehen den Universitäten die Akademikerinnen verloren, denn je höher die Qualifikations- bzw. Hierarchiestufe ist, desto seltener sind Frauen dort vertreten. Dieses Phänomen wird als „akademisches Frauensterben“ (Krais 2000: 15) bezeichnet. Das belegen Zahlen aus dem Jahr 2010. In Deutschland lag der Anteil der Promovendinnen bei 44 Prozent, der der Habilitandinnen nur noch bei 25 Prozent. Ihr Anteil an den C4-Professuren lag bei 10,6 Prozent (vgl. Datenreport 2011: 63). Die Wissenschaft ist nach wie vor eine Männerwelt und Deutschland bildet im europäischen Vergleich eines der Schlusslichter, was die Integration von Wissenschaftlerinnen in den Wissenschafts- und Hochschulsektor angeht (Europäische Kommission 2009).

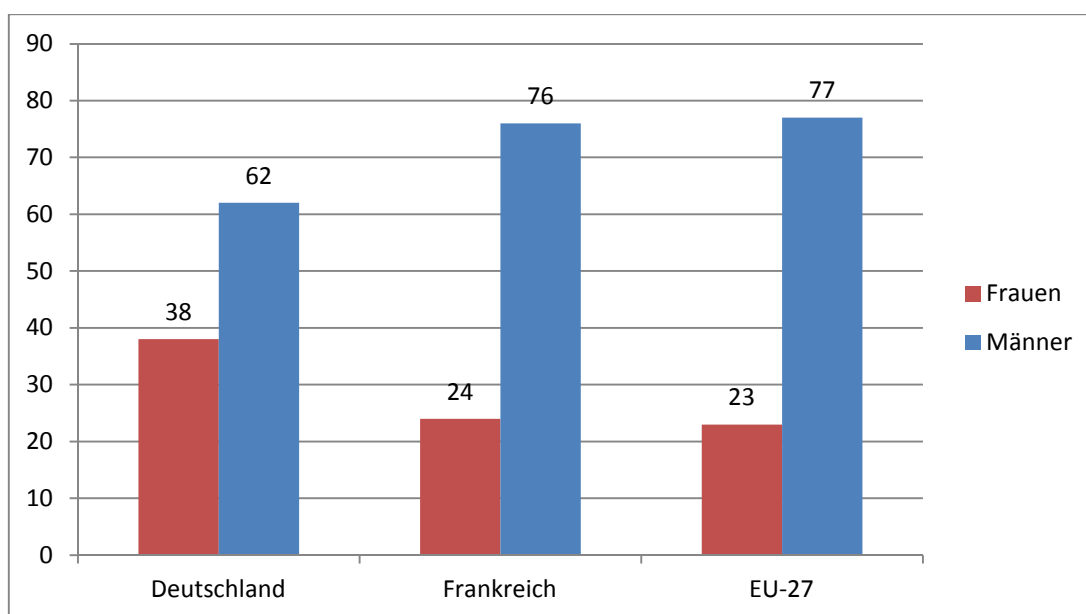
Ein Erklärungsansatz ist die schwere Vereinbarkeit von Familie und Forschung. Meist in der Post-Doc Phase stellen sich Wissenschaftlerinnen die Frage nach der Familiengründung. Neben der universell unterstellten zeitlichen Verfügbarkeit von WissenschaftlerInnen gehören Auslandsaufenthalte und internationale Kooperationen zum Standard der internationalisierten Wissensprozesse. „Für

Wissenschaftlerinnen mit Familienpflichten ist die Planung und Realisierung von längerfristigen, karriererelevanten Auslandsaufenthalten eine häufig immer wieder hinausgeschobene und nicht einfach umzusetzende Herausforderung“ (Franzke 2011: 176). Darüber hinaus ist es, wenn man Kinder hat, auch problematisch, „[...] regelmäßige Zeiten für die quasi künstlerische Tätigkeit wissenschaftlicher Arbeit zu finden [...]“ (Gellhaus 2005: 145). Die Unterrepräsentanz von Frauen im Forschungsbetrieb wird auch mit einer unterschiedlichen Förderung und Wahrnehmung der Geschlechter erklärt: „Ein [...] beschriebenes Muster ist, daß Frauen als potenzielle Nachwuchskräfte vollkommen übersehen werden, egal, wie herausragend Examen und sonstige Studienleistungen sind, während auch mäßig qualifizierten Männern die Möglichkeit zur Promotion oder eine Stelle zur Weiterqualifikation angeboten wird.“ (Geenen 2000: 101). Frauen müssen demnach mehr leisten als ihre männlichen Kollegen um als Wissenschaftlerinnen überhaupt wahr- bzw. ernst genommen zu werden und als förderwürdig zu gelten. Nicht zuletzt funktionieren die Förderstrukturen nach dem Prinzip der sozialen Ähnlichkeit, sodass Frauen aufgrund der geringeren Präsenz von Professorinnen auch seltener gefördert werden (vgl. Franzke 2011: 174).

2.3. Frauen in der Politik

Die männliche Dominanz in der politischen Sphäre ist in Frankreich deutlich höher als in Deutschland. In Gegensatz zum bisher gezeichneten Bild sind Frauen in Frankreich auf nationaler Politikebene weniger präsent als in Deutschland. In Deutschland liegt der Anteil der an der Bundesregierung beteiligten Ministerinnen bei 38 Prozent und somit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 23 Prozent. Frankreichs Frauenanteil auf der Regierungsebene liegt dagegen mit 24 Prozent nur knapp über dem Durchschnitt (Europäische Kommission 2012).

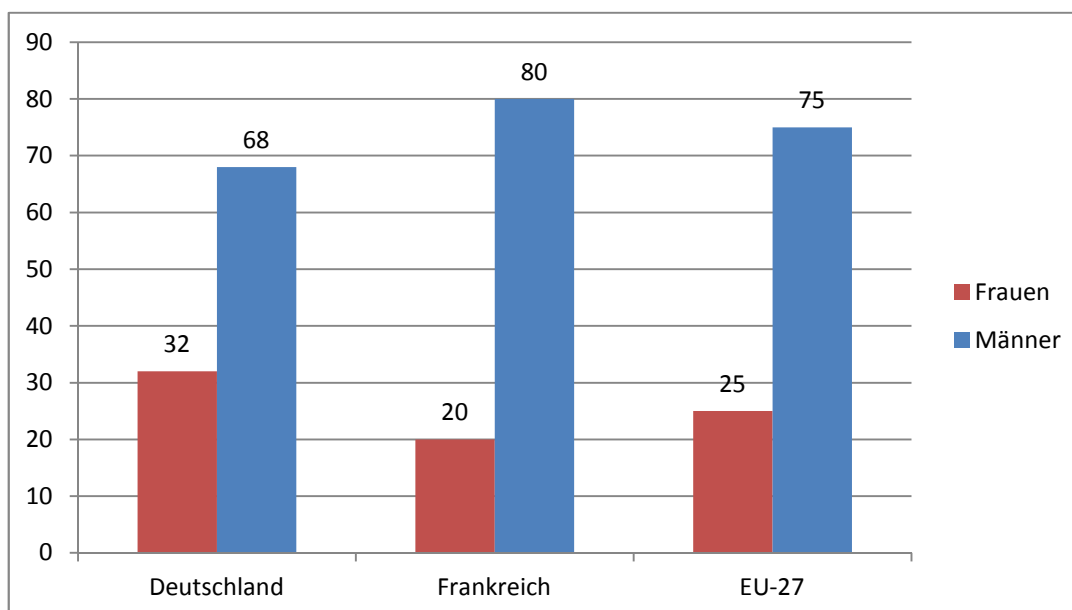
Abbildung 5: Geschlechteranteil in den nationalen Regierungen (SeniorministerInnen⁵) (2012) in Prozent



Quelle: Europäische Kommission 2012

In den nationalen Parlamenten zeigt sich ein ähnliches Bild. Deutschland ist mit 32 Prozent Frauenanteil erneut deutlich über dem EU-Durchschnitt, wohingegen Frankreich mit 20 Prozent Frauenanteil etwas darunter liegt (Europäische Kommission 2012).

Abbildung 6: Geschlechteranteil in den nationalen Parlamenten⁶ (2012) in Prozent



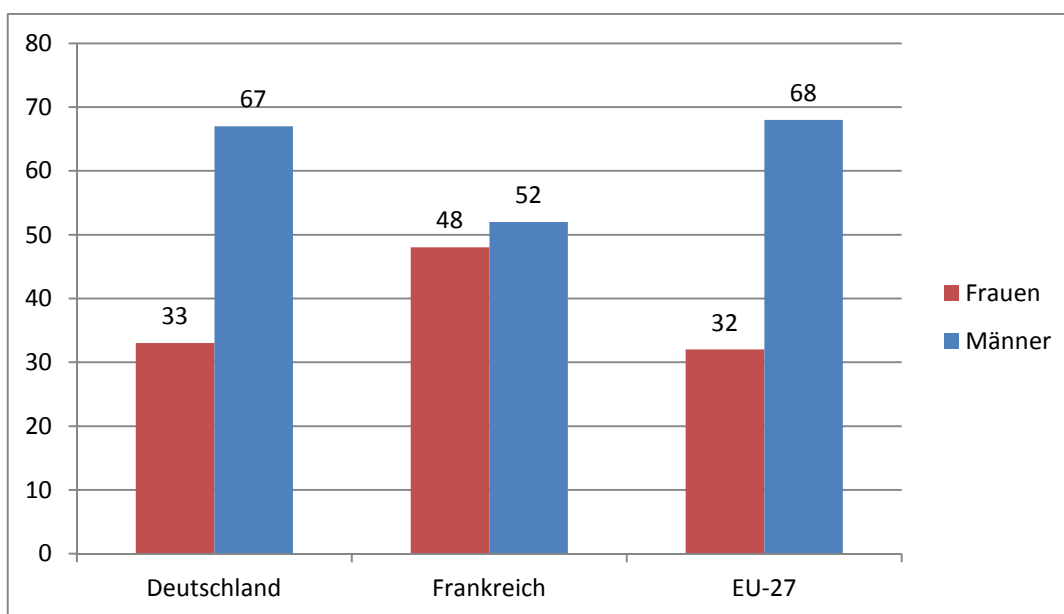
Quelle: Europäische Kommission 2012

⁵ Mitglieder mit Sitz im Kabinett bzw. Ministerrat.

⁶ Assemblée Nationale und Sénat, Bundestag und Bundesrat.

In den regionalen Parlamenten zeichnet sich ein umgekehrtes Bild. Hier kann Frankreich einen höheren Frauenanteil (48 Prozent) verzeichnen als Deutschland (33 Prozent) und liegt damit sehr deutlich über dem EU-Durchschnitt (Europäische Kommission 2012).

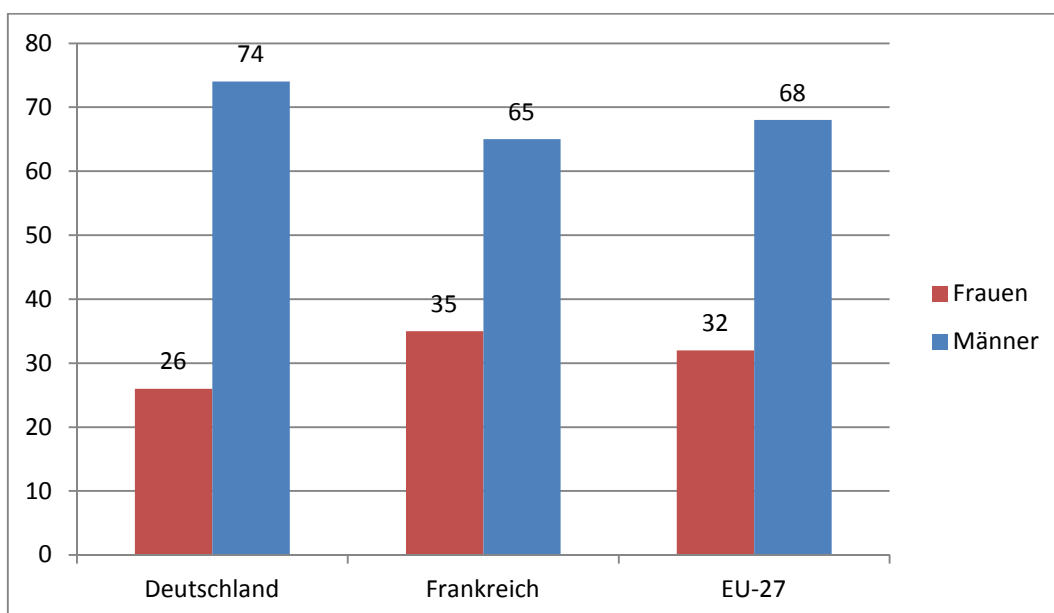
Abbildung 7: Geschlechteranteil in den regionalen Parlamenten (2012) in Prozent



Quelle: Europäische Kommission 2012

Genauso verhält es sich in den lokalen Parlamenten. Dort sind Französinen mit einem Anteil von 35 Prozent öfter vertreten als deutsche Politikerinnen (26 Prozent) und liegen damit erneut über dem EU-Durchschnitt (32 Prozent) (Europäische Kommission 2012).

Abbildung 8: Geschlechteranteil in den lokalen Parlamenten (2012) in Prozent



Quelle: Europäische Kommission 2012

Eine Erklärung für die vergleichsweise geringere Teilhabe von Frauen im nationalen Parlament und auf der Regierungsebene ist das in Frankreich bei der Parlamentswahl angewendete Mehrheitswahlrecht. Für die Wahl der lokalen und regionalen Parlamente wird das Verhältniswahlrecht angewendet. Verhältniswahlssysteme gelten im Allgemeinen als ‚frauenfreundlich‘, Mehrheitswahlssysteme haben dagegen die Folge, dass Frauen weniger vertreten sind. Im Mehrheitswahlssystem erhält die Partei, die am meisten Stimmen im Wahlkreis erzielt das Mandat. Die Stimmen für die anderen Parteien verfallen. (Politische Bildung 2012). Um ein Mandat zu erhalten, muss ein(e) Kandidat(in) an einem Auswahlprozess innerhalb der Partei teilnehmen. Im Verhältniswahlrecht ist dieser Auswahlprozess nicht notwendig.

Dadurch, daß sie nicht an einem Auswahlprozeß innerhalb einer Partei teilnehmen müssen, vermeiden die Kandidatinnen viele der Probleme, die in einem Mehrheitswahlssystem damit verbunden sind (z.B. das Kriterium des langjährigen Dienstes in der Politik oder das Image eines "idealen" männlichen Kandidaten). Außerdem ist es für Frauen, die Vertreter auf lokaler Ebene sind, einfacher, ihre Verpflichtungen als Abgeordnete mit dem Familienleben übereinzubringen. [...] Insgesamt werden in Frankreich mehr Kandidaten nach dem Verhältniswahlrecht gewählt, was darauf schließen läßt, daß dies ein Faktor ist, der stark dazu beiträgt, daß Frauen auf lokaler [...] und regionaler [...] Ebene viel stärker vertreten sind als auf nationaler Ebene [...]. [...] aufgrund einer größeren Flexibilität der Sitzungszeiten usw. [ist es] einfacher für die Frauen, ihre Pflichten als Abgeordnete auf lokaler Ebene und die familiären Aufgaben zu kombinieren (Europäisches Parlament 1997).

In Frankreich stellen sich Frauen zudem häufiger zur Wahl, wenn die Mandate eine konkrete und pragmatische Arbeit versprechen. Wenn man sich allerdings die Zahlen zum Europäischen Parlament (44 Prozent) vergegenwärtigt, ist die Anzahl der dort vertretenen Frauen höher als in allen französischen Parlamenten (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg 2012). Das Argument der Nähe zum Bürger und der Familie kann hier also nicht unbedingt greifen. Vielmehr ist entscheidend, dass in Frankreich jeder zweite Name auf den Parteilisten für die Europawahl weiblich sein muss (Deutsche Welle 2012) und dass ein Mandat im Europäischen Parlament weniger attraktiv ist, wenn man sich in seiner Karriere dem ‚pouvoir central‘ in Paris annähern will. Der Frauenanteil ist laut Pionchon und Derville demnach von der symbolischen Macht und dem materiellen Wert des Mandats abhängig. Weniger prestigeträchtige Mandate werden den Frauen daher gerne überlassen (vgl. Pionchon/ Derville 2004: 27 f.).

Dass Politikerinnen ein Mandat gerne ‚überlassen‘ wird, macht deutlich, dass in der Politik (wie in anderen Berufsbereichen) die Spielregeln von Männern aufgestellt werden. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als sie in der Überzahl sind und bereits mitspielten als noch keine Frauen zugelassen waren, geschweige denn ein Wahlrecht hatten (In Frankreich ab 1946). Zahlreiche von Politikerinnen veröffentlichte Bücher über ihre Arbeit in der Politik zeugen bereits im Titel von der männlichen Übermacht innerhalb der politischen Sphäre, darunter: „*Deux femmes au Royaume des hommes* (R. Bachelot et G. Fraise), *La femme en marge* (Y. Roudy), *Une femme au pays des hommes politiques* (L. Schmidt)“ (Pionchon/ Derville 2004: 82). Andere Titel deuten auf in diesen Kreisen erfahrenen Sexismus: „*La République des misogynes* (C. Piat), *Vol au-dessus d'un nid de machos* (N. Prévot et R. Saint-Criq), *Mais de quoi ont-ils peur? Un vent de misogynie souffle sur la politique* (Y. Roudy)...“ (ebd.).

Beate Hocker nennt in ihrem Beitrag „Frauen in der Politik“ fünf Hauptgründe, die die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik erklären. Das sind ein geringeres Interesse als Männer an der institutionalisierten Politik, die männlich dominierten Formen politischer Arbeit, die Frauen eher fremd sind (Ablauf und Kommunikationsstrukturen, Endlosdiskussionen, die eine inhaltliche Auseinandersetzung nicht erkennen lassen), politische Karrieremuster, die Frauen den Aufstieg verwehren (zeitliche Flexibilität, die mit der geschlechterspezifischen Arbeitsaufteilung in der Gesellschaft nicht vereinbar ist), die fehlende Einbindung in informelle Entscheidungs- und Machtstrukturen (Netzwerke, Männerbünde) und die

Marginalisierung von Politikerinnen in den Medien (seltener qualitative Beiträge, häufigerer Bezug auf privates und äußeres von Politikerinnen) (vgl. Hocker 2009).

Für alle hier genannten Bereiche (Privatwirtschaft, Hochschule und Politik) und darüber hinaus lassen sich mehrere Faktoren herausstellen, die den Frauen den Weg in die oberen Führungsetagen erschweren. Laut Beate Kraus sind dies,

Die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, ihre institutionelle Verfestigung und die dazugehörigen Rollenstereotype [...]; auch vorgängige Bildungsprozesse, normative Vorstellungen über die Struktur von Lebensläufen und über Mutterschaft und die auf dieser Basis ausgebildeten Lebenspläne junger Frauen gehören dazu (Kraus 2000: 17).

3. Gründe weiblicher Unterrepräsentation

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen soll nun anhand von oben bereits in Ansätzen formulierten Einflussfaktoren erläutert werden. Die hier aufgeführten Gründe weiblicher Unterrepräsentation lassen sich in vier Bereiche aufteilen. Zunächst wird die unterschiedliche Sozialisation der Geschlechter näher beleuchtet. Sie legt den Grundstein für stereotype Rollenvorstellungen, die das Privat- und das Berufsleben beeinflussen.

Diese Vorstellungen beeinflussen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese spiegeln sich auf der Ebene der staatlichen Zuwendungen und Dienstleistungen für Familien und Ehepaare, durch persönliche und gesellschaftsbezogene Einstellungen zu Mutterschaft und auf der Ebene der Unternehmen und Institutionen (Erwerbsorganisationen) wider.

Weitere Herausforderungen denen sich Frauen in ihrem Berufsleben und auf ihrem Karriereweg stellen müssen, sind die in Arbeitsorganisationen vorherrschenden männlichen Gruppenstrukturprinzipien nach denen sich Frauen in der Regel richten müssen um Erfolg zu haben. Darüber hinaus erschweren die Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen die Karrierewege von Frauen, weil das Zusammenspiel dieser Muster laut Wippermann die ‚gläserne Decke‘ aufrecht erhält (Wippermann 2010) und so Frauen aus ihren Kreisen so weit wie möglich ausschließen. Ein weiterer Ausschlussmechanismus bildet ein von manchen Männern praktiziertes sexistisches Verhalten. Sexismus ist ein bewährtes Machtmittel, das selbst gestandene Frau in obersten Positionen der Hierarchie zu destabilisieren vermag.

3.1. Sozialisation

Mit der Sozialisation bezeichnet man den Prozess, in dem aus einem Neugeborenen ein Individuum wird, das fähig ist, in der Gesellschaft, in die es hineingeboren wird zu handeln. Das geschieht, indem er/sie mit den gesellschaftlich vorgegebenen Lebensbedingungen Erfahrungen macht und mit Menschen, Dingen, Symbolen nach den Regeln dieser Gesellschaft umzugehen lernt. Im Austausch mit der Umwelt eignet sich das Kind deren Strukturen an: den Umgang mit Puppe oder Auto, die sexistische Sprache und das „symbolische System der Zweigeschlechtlichkeit“ (Hagemann-White 1984: 103). Die geschlechtsspezifische Sozialisation ist ein wichtiger Bestandteil der Sozialisation, weil die Zuordnung von ‚Mann‘ und ‚Frau‘ in die Kategorie Geschlecht mit dem Erwerb einer gesellschaftlich definierten sozialen Rolle einhergeht, die vom Rollenträger/der Rollenträgerin ein spezifisches Verhalten verlangt. (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 13). Diese Erwartungen beeinflussen ein Individuum in allen Lebenslagen und ein Leben lang.

3.1.1. Familie

Die Sozialisation findet in erster Linie in der Familie statt. Die Eltern, aber auch die älteren Geschwister übernehmen die Aufgabe der Erziehung⁷ und üben einen großen Einfluss auf die Entwicklung des Kindes. „Die Familie wird deshalb als wichtigste, primäre Sozialisationsinstanz verstanden“ (Huinink 2008: 35). Sie ist es, die als erste die gesellschaftlichen Normen und Werte vermittelt und die sozialen Fähigkeiten sowie die Geschlechteridentität von Jungen und Mädchen formt. Ihr Modell prägt die Sicht des Kindes auf das Verhältnis von Mann und Frau, Vater und Mutter und auf die Bedeutung von Männlich- und Weiblichkeit (vgl. Bühr/Pfefferkorn 2002: 15 f.). Durch die Vermittlung der Eltern lernen die Heranwachsenden die grundlegenden Formen der Arbeitsteilung und Hierarchisierung kennen und verinnerlichen über die Geschlechts- und Altersrollen gesellschaftliche Normen (vgl. Veith 2001: 8).

Unsere Welt, die in männlich und weiblich unterteilt ist, reagiert auf die Geburt eines weiblichen oder männlichen Babys auf unterschiedliche Weise. Je nach dem ob ein Mädchen oder ein Junge geboren wird, werden unterschiedliche Gefühle und

⁷ Der Begriff der Erziehung wird als Unterbegriff der Sozialisation definiert. Er umfasst „alle gezielten und bewussten Einflüsse auf den Bildungsprozess“ (Hurrelmann 2002: 17 zitiert in: Huinink 2008: 35).

Erwartungen geweckt. Die Vorstellung eines geschlechtsangemessenen Rollenverhaltens, das von den Eltern und Verwandten ausgeht, wirkt sich so gleich nach der Geburt auf ihren Umgang mit dem Neugeborenen aus (vgl. Trautner 2006: 103). Bereits in der Art wie Mutter und Vater sprachlich und körperlich mit dem Kind kommunizieren, wird Kindern der „heimliche Code dieses Regelsystems“ (Bilden 1991: 295 zitiert nach Niderbacher/Zimmermann 2011: 160) der Zweigeschlechtlichkeit vermittelt. Aufgrund von geschlechtsstereotypen⁸ Vorstellungen behandeln Eltern ihre Kinder in der Regel geschlechterdifferenziert und interpretieren ihre Verhaltensweisen auf unterschiedliche Weise. Einem schreienden weiblichen Baby wird zum Beispiel unterstellt, dass es Angst hat. Handelt es sich um ein schreiendes männliches Baby, unterstellt man ihm Wut. Die Interpretationsart entscheidet auch über die tröstende oder aufmunternde Reaktion des Elternteils. Auf diese Weise lernt das Baby bereits sehr früh, welche Verhaltensweisen von ihm erwartet werden und verinnerlicht diese Erwartungen in sein Verhaltensrepertoire. Ein weiteres Beispiel für einen geschlechtsdifferenzierten Umgang ist, dass mit Mädchen mehr gesprochen wird, als würde man ihr soziales Verhalten fördern wollen. Bei Jungen hingegen wird die Motorik mehr gefördert. Man hilft ihnen beim Setzen und Laufen häufiger als Mädchen. Letztere scheinen zerbrechlichere Wesen zu sein, die man länger beschützt, wohingegen Jungen eher dazu ermuntert werden, die Welt um sie herum zu entdecken und sich auch einmal etwas weiter vom vertrauten Elternteil zu entfernen. Auf diese Weise lernen und erfahren sie, wie es ist, unabhängig und aktiv zu sein. Mädchen lernen hingegen ein eher passives Verhalten und bleiben dadurch in Abhängigkeit von Erwachsenen. In wachsendem Alter werden sie zudem weniger bestraft als Jungen. Während Letztere für ihr Verhalten öfter kritisiert werden und dadurch lernen, dass sie erst durch erfolgreiches Verhalten, das heißt, wenn sie das tun, was ihnen aufgetragen wird, Lob und die elterliche Anerkennung erhalten, lernen Mädchen, dass Leistungserfolg nicht unbedingt notwendig ist, wenn sie anerkannt werden wollen. Bei ihnen reicht es meist aus, wenn sie brav und hübsch sind, niedlich lächeln, sich eben ‚weiblich‘ verhalten. Schließlich wird ihnen, wenn sie einer Aufgabe gegenüberstehen, die mehr Anstrengung abverlangt, häufiger geholfen als Jungen, es wird ihnen also von vorn herein weniger zugetraut, wodurch sich auch die Nachsicht in ihrer Erziehung erklärt (vgl. Duru-Bellat 1990: 97).

⁸ Geschlechtsstereotype sind persönliche Überzeugungen und Erwartungen hinsichtlich der typischen Verhaltenscharakteristika von Männern und Frauen. Siehe dazu Kapitel 3.2.

Für die Entwicklung des Selbstbewusstseins ist es wichtig, eigene Erfahrungen zu machen und sich selbst etwas zuzutrauen. Wenn Mädchen aber „an der kürzeren Leine“ gehalten werden, während Jungen dazu ermutigt werden die Welt zu entdecken,

heißt es nichts anderes, als dass Mädchen weniger Möglichkeiten zugestanden bekommen, sich auch einmal „etwas zu trauen“.[...] Was das langfristig für die Kinder bedeuten kann, zeigen Ergebnisse der Schulforschung, wonach Jungen noch an Selbstvertrauen zulegen, während dies bei Mädchen nicht der Fall ist. Und zwar: Obwohl sie in der Schule erfolgreicher sind. Damit ist eines unübersehbar: Mädchen und Jungen sind in ganz andere Erziehungsumwelten eingewoben, die wie „Entwicklungskorsetts wirken, weil je nach der Geschlechtszugehörigkeit des Kindes bestimmte Entwicklungsaspekte des Kindes gefördert, andere aber „eingeschnürt“ werden (Fried 2001).

Zum einen lernen Kinder durch gezielte Förderung, zum anderen aber auch durch Nachahmung ihrer Umwelt wie sie sich geschlechtskonform zu verhalten haben. Als Rollenvorbild dient dabei jeweils das gleiche Geschlecht. Mädchen lernen deshalb von ihren Müttern und Jungen von ihren Vätern. Durch die Anwesenheit der Mutter im Haus bzw. anhand der häuslichen Arbeiten, die sie erledigt, lernt das Mädchen, was eine Frau im Leben zu tun hat. Selbst wenn die Mutter auch außer Haus arbeiten geht, kümmert sie sich meistens um den Haushalt. Ein Mädchen kann sich mit seiner Mutter als gleichgeschlechtliche Person identifizieren und lernt durch Nachahmung ihre innerfamiliäre und gesellschaftliche Rolle einzunehmen. Ein Junge hingegen hat durch die häufigere Abwesenheit des Vaters kein Rollenmodell, dessen Tätigkeit er nachahmen kann. Er muss sich selbst aktivieren und seine ‚Bestimmung‘ durch ausprobieren eigener Interessen finden (vgl. Fried 2001).

Neben der mütterlichen Nachahmung lernen Mädchen auch dank der Spielzeugindustrie wie man den Haushalt macht, kocht und die Puppen zu Bett bringt. Die Miniaturausgaben der zum Haushalt führen notwendigen Utensilien stehen den Originalen in nichts nach. Der Haushalt, aber auch der Müßiggang, wird Mädchen spielerisch vermittelt. Zum Beispiel bietet die neue, LEGO Produktserie für Mädchen „Heartlake City“ den ausschließlich weiblichen Figuren die Möglichkeit, ihre Zeit auf unproduktive Weise zu verbringen, wie etwa im Schönheitssalon oder bei einer Fahrt im Cabrio.

Jungen stehen dagegen eine abwechslungsreichere Auswahl an Spielzeugen zur Verfügung, meist verbunden mit Bewegung, Abenteuer oder Handwerk, aber auch mit Aggressionen durch den spielerischen Gebrauch von Waffen jeglicher Art (vgl. Bühr/Pfefferkorn 2002: 16 f.). Auf diese Weise lernen Jungen und Mädchen sich geschlechtsdifferenziert zu Verhalten. Die Eltern, das Umfeld und die Gesellschaft

erwarten und setzen rollenkonformes Verhalten voraus, wofür das Kind dann auch gelobt, aber auch getadelt wird, wenn es sich nicht wie erwartet verhält. „Das Mädchen, das mit Barbiepuppen spielt oder sich schminkt, wird gelobt, oder ermuntert, der Junge, der das gleiche tut, wird ausgeschimpft oder lächerlich gemacht“ (Trautner 2006: 111). Dieses Verhalten wird als „Doing Gender“ bezeichnet: Wir konstruieren unsere Welt zweigeschlechtlich und stellen mit kulturellen und symbolischen Unterschieden Ordnungen her, wodurch eine Ungleichheit der Geschlechter entsteht (vgl. Kreienbaum 2008: 689).

3.1.2. Kindergarten und Schule

Die im Elternhaus erlebte geschlechtsdifferenzierte Erziehung, wird in den öffentlichen und privaten Erziehungseinrichtungen weiter verfolgt.⁹ Dabei spielen Kinder- und Schulbücher, die traditionelle Rollenverteilungen reproduzieren, eine wichtige Rolle. Durch die in den Geschichten dargestellten Rollenzuweisungen lernen Kinder, welche Aufgaben und Berufe Jungen und Mädchen, später Mann und Frau, jeweils zugeschrieben bekommen. Eine zwischen 2007 und 2008 durchgeführte Studie¹⁰, bei der Schulbücher nach ihrem sexistischen Darstellungspotenzial untersucht wurden, fand heraus, dass, trotz auf nationaler, auf supranationaler (EU) und weltweiter Ebene (VN) gesetzlich existierender Antidiskriminierungsgesetze, diese normativen Instanzen keinen Einfluss auf die Ausgestaltung von Schulbüchern nehmen konnten, obwohl diese die Mentalitäten und Verhaltensschemata der späteren Erwachsenen prägen und sich auch auf ihre Berufswahl auswirken. Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass die rollentypischen Darstellungen von Frauen im Beruf, in der Familie und in der Gesellschaft im Allgemeinen weiterhin existieren und die Bedeutung der Frau in der Gesellschaft auf ihre kompensierende, stützende Rolle im Gesellschaftsgefüge beschränkt bleibt. Kinder lernen, dass die Geschichte von Männern gemacht wurde, dass die vielfältigen Arbeiten außer Haus Männer machen und dass auch sie es sind, die die Gesellschaft durch ihren Forschungs- und Innovationsgeist voran bringen, während Frauen ihnen dabei den Rücken frei halten und ihre Töchter auf dasselbe Schicksal vorbereiten. Wenn Frauen im Erwerbsleben gezeigt werden, dann in Berufen mit vergleichsweise niedrigerem Status. Außerdem sind die

⁹ Etwa ab dem 2 bis 3. Lebensjahr weiß ein Kind um die seine Geschlechtszugehörigkeit.

¹⁰ In Auftrag gegeben von *La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (HALDE).

Berufsfelder, in denen sie tätig sind, wesentlich geringer an der Zahl. Männer werden dagegen in diversen technischen und akademischen Berufen gezeigt (vgl. Sinigaglia-Amadio 2012: 49 f.).

Die Erwachsenenwelt, die Kinder im Kindergarten und in den ersten Schuljahren vorgelebt bekommen, ist stark feminisiert. In der Kindertagesbetreuung sind Frauen zu 96,6 Prozent repräsentiert. Die Leitung dieser Einrichtungen wird zu 95 Prozent von ihnen übernommen (vgl. Gildemeister/Robert 2008: 61). Kinder bis zum Alter von zehn bis zwölf Jahren bekommen kaum einen Mann im Schulalltag zu sehen. „Erst mit zunehmendem Alter der Schüler/innen und vor allem mit zunehmendem Bildungsgrad steigt ihr Anteil, d.h. dann, wenn es verstärkt um Wissensvermittlung geht und weniger um die sozialen und emotionalen Komponenten der pädagogischen Arbeit“ (ebd.: 81). Durch den Mangel an alltäglichen Erfahrungen mit Männern lernen Kinder nicht, dass Männer genauso gut für die Erziehung von Kindern tauglich sind und dass ihr Verhaltensrepertoire ein größeres ist als das, was in den Medien und Büchern vermittelt wird. Aus Forschungen weiß man, dass „Kindergartenerzieher entscheidend dazu beitragen, dass Kindergartenkinder ein positives Selbstkonzept entwickeln, weil sie in besonderem Maße zu Aktivität und Leistung herausfordern“ (Fried 2001). Ein Zugewinn von dem auch Mädchen profitieren könnten. Stattdessen werden, trotz der herrschenden Meinung Kinder geschlechtsflexibel zu erziehen, immer noch Verhaltensmuster von Erzieherinnen im Umgang mit spielenden Kindern beobachtet, die eine deutliche geschlechtsrollentypische Reaktion gegenüber dem jeweiligen Geschlecht haben: Mädchen werden eher ermutigt sich zurückzuhalten, während Jungen öfter bestärkt werden ihren Impulsen zu folgen“ (Fried 2001).

Die im Kindergarten verinnerlichten „Aspekte der kollektiven Geschlechterstereotype“ (Fried 2001) wonach Mädchen mit Puppen spielen, viel reden, sich nie schlagen und Hilfe brauchen, während Jungen andere schlagen, ungezogen sind und andere Kinder zum Weinen bringen, werden im Verlauf der Schulzeit differenzierter betrachtet. Die Kinder beginnen auch Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern zu entdecken und eine gewisse Varianz der Geschlechterstereotype innerhalb eines Geschlechts ist festzustellen. Durch diese Beobachtungen können sie ihre Geschlechtsrollenvorstellungen modifizieren, allerdings betrachten sie sich selbst und andere weiterhin auf der Basis der verinnerlichten Geschlechterrollen, sodass eine Abkehr der gesellschaftlich verankerten Vorstellungen schwierig ist und

zudem jene, die von den allgemeinen Vorstellungen abweichen mit „Sanktionen“ (Mannweib, Softie) rechnen müssen (vgl. Fried 2001).

Jungen werden in der Kindergartenzeit aufgrund ihres Zusammenschließens in Gruppen und ihr darauf aufbauend dominantes Verhalten gegenüber Nicht-Gruppenmitgliedern schlechter beurteilt als Mädchen (vgl. Fried 2001). In der Schulzeit bleibt die Beurteilung schlechter, allerdings geschieht dies auch aufgrund der minderen schulischen Leistung. Insgesamt schließen Mädchen die Schulausbildung besser ab als Jungen. Dies gilt für Deutschland und Frankreich. Im Jahr 2006 erlangten in Deutschland 23 Prozent der männlichen und 31 Prozent der weiblichen Schulabgänger die Hochschulreife. Diese Geschlechterunterschiede sind seit 1995 konstant (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 137). In Frankreich bietet sich ein ähnliches Bild. Mädchen erzielen von der Grundschule an bessere Ergebnisse und wiederholen seltener eine Klasse. Außerdem gehen auch hier mehr Mädchen mit Abitur von der Schule ab. Laut französischem Bildungsministerium erlangen 68,8% die Hochschulreife¹¹, das sind 11% mehr als Jungen. An dieser Stelle beginnen die unterschiedlichen Lebensläufe, da Jungen sich eher in technischen und prestigeträchtigeren Berufen weiterorientieren. Mädchen wählen vergleichsweise weniger ertragreiche Berufszweige (Ministère de l'éducation nationale: 2009).

3.1.3. Berufs- und Studienwahl

Von jungen Frauen wird erwartet, dass sie familiäre Aufgaben und berufliche Anforderungen erfüllen, deshalb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein vorrangiges Lebensziel (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 10). Dieses Lebensziel sowie die anerzogenen, als typisch weiblich bezeichneten Verhaltensweisen wie Fürsorglichkeit, Dienstbarkeit, Hilfsbereitschaft und Nachgiebigkeit führen oft zur Wahl eines Berufes, in dem solche Eigenschaften gebraucht werden. Das sind soziale, Erziehungs- und Dienstleistungsberufe. Diese Berufe werden als ‚Frauenberufe‘ bezeichnet, weil sie zum einen überwiegend von Frauen ausgeübt werden und zum anderen Eigenschaften und Fähigkeiten abverlangen, die den stereotypen Vorstellungen des ‚weiblichen Wesens‘ entsprechen. Außerdem haben

¹¹ Die höhere Zahl der Abiturienten und Abiturientinnen ergeben sich aus dem unterschiedlichen Schulsystem. Das französische Abitur wird in drei Gruppen aufgeteilt: Baccalauréat général, technologique und professionnel. Der baccalauréat professionnel ist für Schüler die eine Ausbildung machen möchten. Mehr Informationen zum dem Thema bietet die Seite des französischen Bildungsministeriums: <http://www.education.gouv.fr/cid143/le-baccalaureat.html>.

junge Frauen die Vorstellung, dass es in solchen Berufen aufgrund der Frauenmehrheit eher möglich ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Als ‚Männerberufe‘ bezeichnet man solche Berufe, in denen technisches und mechanisches Verständnis abverlangt werden und weniger der Umgang mit Subjekten als mit Objekten im Vordergrund steht (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 138 f.). Weitere Merkmale von Männerberufen sind ihr höheres Ansehen und deren bessere Bezahlung. Sobald ein Beruf mehrheitlich von Männern ausgeübt wird, hat er einen hohen Status. Hingegen ist die Feminisierung von Berufen mit Statusverlust verbunden. Als Beispiele können der Übergang vom Lehrer zur Lehrerin und vom Sekretär zur Sekretärin genannt werden. Sobald Frauen in einer Branche dominieren, erfährt sie einen Bedeutungsverlust, der sich auf das Einkommen und die Karrierechancen auswirkt (vgl. Lehner 2002: 21).

Solche Statusverluste finden auch bei akademischen Berufen statt. Auch dort zeichnet sich eine geschlechtsspezifische Wahl ab, die den Frauen- bzw. Männeranteil deutlich bestimmen. Bei der Wahl ihrer Studienfächer entscheiden sich in Deutschland mehr Frauen für die

Fächergruppen der Veterinärmedizin (82%), Sprach- und Kulturwissenschaften (74%), Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften (67%) und Kunst/Kulturwissenschaften (64%) [...]. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften [stellt] sich das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 53% nahezu gleich dar. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (22%) waren Studienanfängerinnen hingegen deutlich unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt 2008: 60, zitiert in Athenstaedt/Alfermann 2011: 137).

In Frankreich entscheiden sich Jungen doppelt so oft für die Teilnahme an den classes préparatoires, die auf die Aufnahmeprüfung der Eliteschulen, der grandes écoles vorbereiten. Mädchen wählen häufiger das Studium an Universitäten, wo sie vornehmlich Sprach-, Kultur- und Literaturwissenschaften belegen. Außerdem studieren sie häufig paramedizinische (85 Prozent) sowie sozialwissenschaftliche und pädagogische (79 Prozent) Fächer. In den Ingenieurwissenschaften sind sie mit 30 Prozent häufiger anzutreffen als in Deutschland¹² (vgl. Bertereau 2008).

Ausbildungsberufe in den Bereichen Sekretariat, Buchhaltung, Verkauf und Soziales werden von 80 Prozent der Frauen gewählt, wohingegen Männer ihre Wahl aus einem breiteren Tätigkeitsspektrum vornehmen (vgl. ebd.).

Die häufige geschlechtstypische Studien- und Berufswahl resultiert auch daraus, dass Schüler im Sekundarbereich im Durchschnitt bessere mathematische und

¹² Begründet wird dies durch die im Vergleich zu Deutschland allgemeiner gehaltenen Studieninhalte an den Ingenieursschulen.

naturwissenschaftliche Leistungen Erzielen als Schülerinnen (vgl. LUCI 2011: 7). Für ihr Berufsleben bedeutet dies, so Gildemeister und Robert, dass diese aufgrund ihres geringeren Interesses an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und trotz besserem Schulerfolg keine entsprechenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, weil sie mehrheitlich Berufswege gehen, die geringere Einkommen und wenig Karrierechancen vorsehen (vgl. Gildemeister/Robert 2008: 81).

Trotz der insgesamt höheren Leistungen in ihrer Schul-, Ausbildungs- und Hochschulkarriere werden Frauen beim Einstieg in das Berufsleben benachteiligt. Das liegt nicht nur daran, dass sie die ‚falschen‘ Berufe wählen. Es liegt auch daran, dass es jungen Frauen im Gegensatz zu jungen Männern nicht gelingt, ihren schulischen Erfolg gewinnbringend zu vermarkten. Junge Männer schaffen trotz schlechterer Noten einen besseren Berufseinstieg. Sie haben in ihrem ersten Job bereits höhere Gehälter und befinden sich von Beginn an auf höheren Hierarchiestufen (vgl. Luci 2011: 6).

Wie oben bereits erläutert, sind die Berufe, denen sich Frauen mehrheitlich widmen, gesellschaftlich weniger anerkannt. Die Abwertung von Berufsfeldern und Tätigkeiten von Frauen führt dazu, dass typische Frauenberufe niedriger entlohnt werden (z.B. der Erzieherinnenberuf). Typisch männliche Berufsfelder hingegen, wie das Bau-, Ingenieur- oder Finanzwesen werden in wesentlich höherem Umfang entlohnt, weil sie einen gesellschaftlich höheren Status besitzen. Die Lohnunterschiede lassen sich durch die unterschiedlich entlohnten Berufsfelder und die ungleiche Entlohnung¹³ von Männern und Frauen für gleiche Arbeit erklären. Sie resultieren aber auch aus den unterschiedlichen Hierarchieebenen, in denen Männer und Frauen tätig sind, denn „sowohl in Deutschland als auch in Frankreich werden Frauen seltener befördert und gelangen schwieriger in Führungspositionen als Männer“ (LUCI 2011: 7).

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 23,1 Prozent weniger als Männer. In Frankreich sind es 19 Prozent weniger (nach Eurostat 2010 in: Luci 2011). Der deutsch-französische Zahlenunterschied ergibt sich aus der Tatsache, dass Frauen in Frankreich häufiger als in Deutschland in Führungspositionen stehen und Vollzeit arbeiten. Hinzu kommt, dass die Lohnunterschiede in Deutschland seit zehn Jahren kontinuierlich steigen, während sie in Frankreich relativ konstant bleiben (vgl. Luci 2011: 7).

¹³ Einige Beispiele für ungleich entlohnte Arbeit (Daten aus 2006, Bruttoverdienst): Ein Feinmechaniker verdient 3641€, eine Feinmechanikerin 2246€; ein Architekt oder Bauingenieur verdient 4516€, eine Architektin oder Bauingenieurin 3368€; ein Buchhalter verdient 4123€, eine Buchhalterin 3052€ (vgl. Uchatius 2008).

Die unterschiedlich hohe Entlohnung weiblicher Arbeit kann in Deutschland nur in geringem Maße durch Produktivitätsunterschiede erklärt werden. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hat errechnet, dass zweidrittel der geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede weniger auf Produktivitätsunterschiede, als auf Diskriminierungsmechanismen zurückgeführt werden können (vgl. Luci 2010: 7). Diese Mechanismen sind in Frankreich ebenfalls vorhanden. Karrieren von Frauen werden demnach durch informelle und oft unsichtbare Barrieren versperrt (Méda/Périver 2007).

3.2. Geschlechterrollen und -stereotype

Geschlechterstereotype sind kollektive, starre und vereinfachende Vorstellungen und Erwartungen, die sich auf vermeintlich typische Eigenschaften von Frauen und Männern beziehen. Sie haben unterschiedliche Auswirkungen auf das soziale Leben und das Verhalten der Geschlechter. Sie vereinfachen den sozialen Umgang unter ihnen, weil ein „Schubladendenken“ angewendet wird, das einzelne Personen auf Grundlage ihrer Kategorienzugehörigkeit, also ihrem Geschlecht, beurteilt. Geschlechterstereotype können deskriptiv oder präskriptiv sein. Sie werden deskriptiv verwendet, wenn sie beschreiben, wie Männer und Frauen sind (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2012: 15). „Diese Funktion dient der Erleichterung sozialer Wahrnehmung, indem Erwartungen generiert werden und Interaktionen vereinfacht werden“ (ebd.). Eine präskriptive Verwendung von Geschlechterstereotypen beschreibt wie Männer und Frauen sein sollten.

Sie beruhen auf den traditionell definierten Geschlechterrollen und legitimieren gesellschaftlich definierte Unterschiede zwischen Frauen und Männern. [...] Es kann sich dabei um Körpercharakteristika, Persönlichkeitseigenschaften, Rollenverhalten, berufsspezifische Präferenzen oder Fähigkeiten handeln. Ein prominentes Thema sind schlechtere mathematische und naturwissenschaftliche sowie bessere verbale Testleistungen von Frauen als von Männern (Athenstaedt/Alfermann 2012: 15).

Traditionelle Geschlechterstereotype halten Geschlechterrollen aufrecht. Letztere schreiben eine Arbeitsteilung vor, die der Frau die Verantwortung für familiäre Aufgaben und Innenbeziehungen überträgt und dem Mann die Ernährerrolle und auch die Außenbeziehungen zuschreibt. Da die unbezahlte häusliche Arbeit in der Regel weniger wertgeschätzt wird als bezahlte außerhäusliche, entsteht ein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die die aus heutiger Sicht traditionelle Rollenvorstellungen und -

erwartungen widerspiegeln, entwickelte sich im 19. Jahrhundert. (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 14). Wie noch gezeigt wird, haben sie sich bis heute wenig verändert.

3.2.1. Herausbildung der bürgerlichen Geschlechterrollen und -stereotype

Seit jeher herrschte eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern vor. Unser heutiges Rollenverständnis aber wurde insbesondere durch die Entwicklungen des 19. Jahrhunderts geprägt, als unsere Gesellschaft von der agrarischen in die industrielle Produktionsweise überging. Das Haus, das zugleich Heim- und Produktionsstätte war, wurde in dieser Form aufgelöst. Ab der Mitte des Jahrhunderts zwangen die neuen Arbeitsweisen die Männer, außer Haus in den Fabriken, den Büros, den Bergwerken usw. zu arbeiten. Die Väter widmeten sich fortan außerhäuslichen Tätigkeiten. Die Mütter dagegen blieben zuhause, um sich um den Nachwuchs und den Haushalt zu kümmern. Die neue Organisation der Arbeit führte zur räumlichen Trennung der Geschlechter und deren Rollen. Im 18. Jahrhundert, als die Gesellschaft noch weitgehend agrarisch geprägt war, arbeiteten Männer und Frauen noch Seite an Seite, auch mit den Kindern, die ihnen auf den Feldern, auf dem Markt, in der Werkstatt oder im Laden halfen. Ein Jahrhundert später waren die Arbeitswelten geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Die Frauen waren für die private Sphäre des Heims zuständig und die Männer für die öffentliche Sphäre des Berufslebens. Sie blieb den Männern vorbehalten, sofern die Frauen nicht gezwungen waren, den Lebensunterhalt mitzuverdienen. Ihr Lohnerwerb war jedoch lediglich ein Zuverdienst (vgl. Badinter 1993: 111).

Zu betonen ist, dass diese Lebensweise zunächst dem damals aufkommenden, wohlhabenden Bürgertum vorbehalten war. Die Menschen aus finanzschwächeren Schichten konnten sich dieses vom Bürgertum neu geschaffene und gelebte Familienmodell nicht leisten, aber sie nahmen es sich zum Vorbild, sodass das neu definierte Verhältnis der Geschlechter sich schließlich in allen Schichten bis Mitte des 20. Jahrhunderts durchsetzte. Im Modell der bürgerlichen Kleinfamilie fiel alles Affektive in den Zuständigkeitsbereich der Frau und alles Kognitive in den des Mannes (vgl. Burkart 2008: 135 f.):

Die Frauen wurden zu Gefühlsspezialistinnen, sie wurden für die Sphäre des Gefühls und der häuslichen Privatheit zuständig. Der bürgerlichen Frau wurden die Rollen der guten Mutter, Hausfrau und Gattin zugeschrieben – mit den damit verbundenen höheren Anforderungen: Sauberkeit, Ordnung und Behaglichkeit im Haus, sittliche Erziehung der Kinder, liebende

Unterstützung des Mannes. Den Männern war demgegenüber eher die Welt der Berufsarbeit und des öffentlichen Lebens zugeordnet (Burkart 2008: 123).

Diese neuen Vorstellungen der Geschlechterunterschiede dienten der Legitimierung der Trennung der beiden Sphären. Zwar war die Idee der Geschlechterunterschiede und die daraus resultierende Arbeitsteilung nicht neu, die Begründung für die Trennung von Heim und Arbeitswelt allerdings schon. Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden nun nicht mehr nur im physisch-anatomischen Bereich unterstellt, sondern auch im Bereich der Charaktereigenschaften, die als etwas Wesenhaftes betrachtet wurden. Wo früher noch zwischen Standesrechten und -pflichten, Arbeitsbereichen und Aufgaben unterschieden wurde, war mit der Herausbildung des Bürgertums nun von Charakterzügen und Tugenden die Rede, die dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeschrieben wurden (vgl. Burkart 2008: 130).

Die soziale Konstruktion der weiblichen Rolle und den ihr entsprechenden Verhaltensweisen und Aufgaben gingen mit einem gesellschaftlichen Machtverlust einher. Zwar hatten Männer auch in der bäuerlichen Gesellschaft eine öffentliche Vormachtstellung. Im Privaten wurde sie aber nicht unbedingt gelebt, weil im Alltag die gegenseitige ökonomische Abhängigkeit beider Geschlechter gleich stark war. In der bäuerlichen Gesellschaft war das Frauenideal noch verbunden mit Gesundheit, Körperkraft, Arbeitsfähigkeit und Fruchtbarkeit, mit Eigenschaften also, die für das Überleben notwendig waren. Als in der bürgerlichen Gesellschaft das Ideal der nicht arbeitenden Frau entstand, sollte auch ihre Erscheinung, ihre Kleidung diesem Ideal entsprechen. Von ihr wurde deshalb „Anmut und Grazie“ (Krumpholz 2004: 37) verlangt, „sie hatte sich mit einer dekorativen Rolle zufrieden zu geben“ (ebd.), mit der sie den Reichtum ihres Mannes nach außen tragen konnte (vgl. ebd.).

Aufkommender Widerstand gegen die neuen Verhältnisse wurde als „Verstoß gegen die Natur, als unweiblich, unnatürlich bezeichnet und mit massiver Abwertung bestraft“ (Krumpholz 2004: 37). Gleichzeitig wurde durch kulturelle Normen der Ritterlichkeit und Höflichkeit sowie durch Ritualisierungen des „Hofmachens“ der Machtverlust der Frauen kompensiert. „Dieser Prozess hält bis heute an und macht Frauen, die Einfluss und Karriere wollen, immer noch zu schaffen“ (Krumpholz 2004: 38).

3.2.2. Heutige Geschlechterrollen und -stereotype im Familienleben

Unser heutiges Rollenverständnis ist das direkte Erbe des 19. Jahrhunderts, in dem der ökonomisch-soziale Strukturwandel neue Bedürfnisse schaffte, die es durch neue Geschlechterrollen zu befriedigen galt. Eine derart strikte Arbeitsteilung, wie sie damals herrschte, besteht heute nicht mehr, trotzdem sind solche Rollenverteilungen und Vorstellungen geschlechtsspezifischer Eigenschaften noch vorhanden. „Generell werden Frauen eher als expressiv, einfühlsam und beziehungsorientiert, Männer eher als instrumentell und unabhängig beschrieben“ (Athenstadt/Alfermann 2011: 21).

Wie in Kapitel 2 dargestellt, sind Männer nach wie vor beruflich häufiger tätig als Frauen, weshalb ihnen auch heute noch die Rolle des Ernährers zugeschrieben wird. Zwar sind Frauen heutzutage mehrheitlich außer Haus tätig, ihre Verantwortung für den Haushalt haben sie aber beibehalten, genauso wie ihre Rolle als (Ehe-) Frau und Mutter. „Es hat sich relativ wenig daran geändert, dass Frauen mehr Zeit mit Haushaltsarbeit und Kindererziehung verbringen als Männer und dass sich die Aufteilung der Hausarbeiten zwischen den Geschlechtern kaum verändert hat“ (Huinink 2008: 34). Frauen erleben – ob mit oder ohne Kinder – eine Doppelbelastung durch berufliche und familiäre Aufgaben. Und wenn eine Vollzeittätigkeit aufgrund der Kleinkindbetreuung nicht möglich ist, sind sie es, die gewöhnlich in Teilzeit arbeiten gehen oder zuhause bleiben. Wird eine Ehe geschieden, bleibt die Hauptverantwortung für die Kinder durch das Zusprechen des Sorgerechts in den meisten Fällen bei der Mutter (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011: 9 f.). Dass die Mutter im deutschsprachigen Raum immer noch als wichtigste Bezugsperson für ihr Kind gehandelt wird, bestätigt nicht zuletzt der gängige Begriff der ‚Rabenmutter‘, der in Frankreich seinesgleichen sucht. Auch wenn es in Frankreich diesen Begriff nicht gibt, so zeugen auch dort vertriebene Elternratgeber von der Verantwortung, die den Müttern bei der Erziehung von Kindern zugewiesen wird und von dem Selbstverständnis der ‚Frau als Mutter‘, die für das Kind angeblich der wichtigere Elternteil ist. Ausgestattet mit der Macht, das Verhältnis von Vater¹⁴ und Kind zu lenken, und mit einem Muss an mütterlichen Instinkten, wird ihr die Mutterschaft zur Pflicht, während ‚Vater sein‘ eine Option zu sein scheint (vgl. Münchow von 2007: 135).

Um ihrer zukünftigen Rolle als Ehefrau und/oder Mutter gerecht zu werden, sind die beruflichen Wege, die viele Frauen gehen, derart gestaltet, dass sie eine

¹⁴ Der Vater wird in diesem Elternratgeber als *dritte Person* (!) bezeichnet: „Eine große Hilfe ist es, wenn *ein Dritter* – am besten *Ihr Mann* – das Baby ablenkt /.../. [Cramm et Schmidt, 109]“ (Münchow, von 2007: 128).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher zulassen als andere. Die Berufe, denen sie am häufigsten nachgehen, sind fürsorglicher und dienstbarer Natur, werden schlechter bezahlt und beschränken sich auf wenige Wirtschaftszweige. Im Jahr 2007 arbeiteten in Deutschland 45,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. Demgegenüber waren es nur 8,3 Prozent der erwerbstätigen Männer. In Frankreich lag ihr Anteil bei 30,2 Prozent, während Männer nur zu 5,5 Prozent in Teilzeit beschäftigt waren (Eurostat 2007).

Die in Kapitel 3.1.3 erwähnten Unterschiede bei der Entlohnung von Mann und Frau und die häufige Arbeitsform der Teilzeitbeschäftigung für (Ehe-) Frauen mit oder ohne Kinder deuten auf eine in beiden Gesellschaften vorherrschende traditionelle Geschlechtersrollenerwartung hin, die dem Mann immer noch die Ernährer- und Führungsrolle zuschreibt (vgl. Athenstaedt/ Alfermann 2011: 144).

3.2.3. Heutige Geschlechterrollen und -stereotype im Berufsleben

Die heute noch weit verbreitete Vorstellung vom Mann als Alleinverdiener, für den Führungsaufgaben selbstverständlich sind, basieren auf den schwer zu überwindenden traditionellen Rollenvorstellungen, die durch die Verbindung der sozialen Rolle mit dem Geschlechtsstereotyp zementiert und legitimiert werden. Sie werden nicht nur in der Familie, sondern auch im Berufsleben praktiziert und wirken sich auf „die Beurteilungsverfahren neuer MitarbeiterInnen aus, die sehr oft gängige Geschlechterrollenstereotype widerspiegeln“ (Lehner 2002: 20). Frauen finden deshalb andere Arbeitsbedingungen vor als Männer. Sie erhalten weniger Geld für gleiche Arbeit und sind seltener in Führungspositionen. Wenn sie in einer Führungsposition stehen, stellen sie eine Minderheit dar. Dadurch sind sie besonders sichtbar und stehen schon allein deshalb unter größerer Beobachtung.

Alles was sie tun [wird] tendenziell vor dem Hintergrund der stereotypisierten Zuschreibung wahrgenommen. In diesen Stereotypen schließen sich Frau-Sein und Beruflichkeit tendenziell aus, sodass berufliche Leistungen tendenziell mit den Frauen entgegengebrachten Geschlechterstereotypen kollidieren. Damit sehen sich Frauen mit paradoxen Anforderungen konfrontiert: Als Außenseiter müssen sie besondere Leistungen erbringen, um als Mitglied des Managements anerkannt zu werden, geraten damit aber in Gefahr als „unweiblich“ zu gelten und von der dominanten Gruppe in der Organisation ausgegrenzt zu werden (Gildemeister/Robert 2008: 221).

Da der weibliche Rollenstereotyp dem Führungsstereotyp¹⁵ widerspricht, ist es für Frauen schwierig, beide Rollen gleichzeitig auszufüllen. Frauen haben daher immer das Problem „entweder keine richtige Frau oder keine richtige Führungskraft zu sein“ (Henn 2008: 185). Wenn ein Mann zum Beispiel eine Forderung klar und knapp formuliert, wird sein Verhalten als durchsetzungsstark empfunden. Wenn eine Frau derart auftritt, „heißt es, dass sie ‚Haare‘ auf den Zähnen habe, bzw. ‚bissig‘ sei“ (ebd.). Frauen in Führungspositionen können kaum richtig handeln. Verhalten sie sich gemäß dem Bild, welches Männer (und Frauen!) von Frauen haben, sind sie für eine Führungsposition zu zurückhaltend und deshalb nicht geeignet. Treten sie hingegen selbstbewusst und durchsetzungsstark auf, entsprechen sie dem weiblichen Stereotyp nicht mehr und werden als männliche Frau wahrgenommen, die sich zu sehr auf die Karriere fixiert. Sie entspricht dann nicht dem tradierten Bild vom natürlichen zarten und mit Emotionen behafteten Wesen der Frau (vgl. Matthies 2007: 36).

Nach Matthies werden Frauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in einer doppelten und deshalb widersprüchlichen Weise betrachtet, „einerseits auf der Folie stereotyper Frauenbilder, andererseits als entsexualisierte Arbeitskraft“ (Matthies 2007: 36). Die unterschiedliche Wahrnehmung und Deutung der Karrieren von Frauen basiert auf stereotypen Frauenbildern. Oft wird ihnen eine Beförderung aus politischen Gründen unterstellt, nicht aber aufgrund ihrer Leistungen und Fähigkeiten. „Frauen werden generell als weniger fähig als Männer angesehen und sie bedürfen mehr Nachweise, damit ihnen dieselbe Fähigkeit wie einem Mann attestiert wird“ (Athenstaedt/Alfermann 2011: 44).

Die weitläufige Annahme einer geringeren Kompetenz von Frauen erschwert ihren beruflichen Erfolg. Zu spüren bekommen sie diese Geringschätzung, insbesondere wenn sie Mütter werden.¹⁶ Sie werden seltener eingestellt als kinderlose Frauen und auch in ihre Weiterbildung wird weniger investiert. Männer, die Väter sind, werden als genauso kompetent, verfügbar und belastbar angesehen wie Männer ohne Kinder.

¹⁵ Der Führungsstereotyp entspricht dem männlichen Stereotyp. Dem männlichen Stereotyp werden unter anderem folgende Eigenschaften zugeschrieben, die das Führungsstereotyp bedienen: Männer sind aggressiv, dominant, entschlossen, emotionslos, ergreifen die Initiative, sind klar und logisch denkend, mutig, stark, streng, selbstbewusst und tatkräftig (vgl. Williams & Best, 1990a: 77 zitiert nach Athenstaedt/Alfermann 2011: 17). Frauen sind dagegen liebevoll, unterwürfig, emotional, träumerisch, ängstlich, schwach, furchtsam, geschwätzig (vgl. ebd.). Zum Begriff des ‚Führens‘ und zur Führungsforschung siehe NEUBERGER, Oswald (2002). Außerdem zu *Geschlecht und Führungsstruktur* KLINGEN, Natali (2001).

¹⁶ Bei einem Treffen des Frauennetzwerks *European Women for Management and Development* im Dezember 2011 in Stuttgart erzählte mir eine in einer Führungsposition bei KPMG stehende Frau und Mutter, dass man bei der Rückkehr in den Beruf behandelt werde, als habe man „sein Gehirn nach der Geburt zuhause gelassen“.

Außerdem erfahren sie einen Gewinn, weil ihnen zusätzlich Warmherzigkeit unterstellt wird (vgl. ebd.: 46).

Auf die Karriere einer Frau wird anders geschaut als auf die eines Mannes. Frauen werden gerne „nur als Zufälle, Unfälle oder Musterfälle an der Spitze ertragen“ (Baecker 2003: 132, zitiert nach Matthies 2007: 37). Genährt werden diese Vorstellungen auch von Frauen, die sich dem vorherrschenden Bild der Frau fügen und jene kritisieren, die diesem Bild nicht entsprechen (vgl. Matthies 2007: 37). Dadurch, dass es auch Frauen sind, die an solchen starren gesellschaftlichen Vorstellungen festhalten, gestaltet sich das Ablösen von stereotypen Vorstellungen des Geschlechterverhaltens noch schwieriger.

Geschlechterrollen entscheiden darüber, wie eine Frau und ein Mann sich untereinander (nicht) verhalten dürfen. Es gibt Regeln für das berufliche Verhalten und es gibt solche für die alltägliche Interaktion der Geschlechter. Sie ruft die geschlechtliche Kategorisierung der Personen hervor. Eine geschlechtliche Neutralität, wie man sie sich im Kontext der Leistungsbeurteilung wünschen würde, kann deshalb nicht stattfinden. Es gibt

unterschiedliche Repertoires und Relationierungen für geschlechtshomogene oder -heterogene Gesellungsformen an die sich gehalten werden muss. [...] Frauen und Männer stehen [...] unterschiedliche Kommunikationsstrategien zur Verfügung – Männer dürfen auch mal Witze reißen, einen informellen Sprachstil wählen, von Frauen wird dagegen in der Tendenz ein hochkontrolliertes Verhalten erwartet, nicht zuletzt weil sie qua Stereotyp als „emotional“ angesehen werden, Männer dagegen als „rational“ (Gildemeister/Robert 2008: 227).

Im beruflichen Handeln hat das Geschlecht keine Rolle zu spielen, in der alltäglichen Interaktion der Geschlechter wird es aber immer wieder durch Konventionen, die das Miteinander zwischen den Geschlechtern und in homogenen Gruppen regeln, produziert. Unter den Konventionen versteht man die Art der Begrüßung, die Themenwahl, der Blickkontakt und mehr. Diese Verhaltensregeln reproduzieren die Zweigeschlechtlichkeit im Berufsumfeld. Zum einen darf die berufliche Leistung auf der Basis von Geschlechterrollen und -stereotypen nicht stattfinden, da sie zu Ungleichheit führt, auf der anderen Seite aber herrschen zwischen den Geschlechtern andere Verhaltensregeln. Die einzelnen Kontexte zu trennen und sich in dem einen Kontext geschlechtsneutral, in dem anderen jedoch geschlechtskonform zu verhalten, ist kaum möglich und erschwert die Interaktion der Geschlechter in besonderem Maße (vgl. Gildemeister/Robert 2008: 228).

3.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe von Frauen bzw. Müttern am Arbeitsmarkt. Da die traditionelle Rollenverteilung sowohl in Deutschland als auch in Frankreich weiterhin weit verbreitet ist, ist es notwendig, neben dem Einfordern einer egalitären Arbeitsteilung der Geschlechter, auch von außen entsprechende Strukturen zu schaffen, die eine solche Vereinbarkeit fördern und ermöglichen. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind mehrere Institutionen verantwortlich. An erster Stelle steht der Staat, der durch sein Eingreifen, d.h. durch Bereitstellung oder Nicht-Bereitstellung flächendeckender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, durch Gewährung von Steuererleichterungen und anderen vereinbarkeitsfreundlichen oder -feindlichen Maßnahmen die gelebten Familienmodelle beeinflusst. Zweitens entscheiden das jeweils herrschende Mutterideal und die gelebte paarinterne Arbeitsteilung darüber, ob und inwieweit sich Mütter beruflich betätigen. Es hängt davon ab, ob eine Mutter oder ein Vater der Meinung ist, dass ein Kind seine Mutter in den ersten Jahren zuhause braucht oder ob ein Kind genauso durch die Betreuung eines Dritten und in Gesellschaft anderer Kinder gut gedeihen kann. Schließlich sind die Unternehmen und Institutionen, die durch ihre arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen eine Vereinbarkeit erschweren oder erleichtern. Die Europäische Kommission schreibt hierzu:

Ob es Frauen und Männern gelingt, ihr Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, hängt wesentlich von einer modernen Arbeitsorganisation, von erschwinglichen und guten Betreuungsangeboten sowie von einer ausgewogeneren Aufteilung der Aufgaben in Familie und Haushalt ab. Die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, wirkt sich unmittelbar auf die Beschäftigung von Frauen und deren Stellung auf dem Arbeitsmarkt, auf ihr Einkommen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit in allen Lebensabschnitten aus. Es gilt, vor allem Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die Männer ermutigt und befähigt werden, mehr Betreuungsaufgaben und familiäre Verpflichtungen zu übernehmen. Zu berücksichtigen ist auch die steigende Zahl der Alleinerziehenden-Haushalte, wobei die Alleinerziehenden meist Frauen sind (Europäische Kommission 2010a: 12).

3.3.1. Einfluss des Wohlfahrtsstaates¹⁷

In erster Linie wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Betreuungsmöglichkeiten, die der Staat für Kinder und pflegebedürftige Familien-

¹⁷ Der Begriff ‚Wohlfahrtsstaat‘ wird in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung angewendet. In Deutschland spricht man vom Sozialstaat, in Frankreich vom Etat-Providence.

angehörige bereitstellt, beeinflusst.¹⁸ Auf dem Gebiet der Kinderbetreuung hat Frankreich einen deutlichen Vorsprung. Während französische Eltern auf ein nahezu ganztätiges, flächendeckendes Kleinkinderbetreuungsangebot zurückgreifen können, um ihrer Berufstätigkeit weiter nachgehen und die Karriereleiter empor klettern zu können, haben Frauen hierzulande oft eine Wahl zu treffen zwischen Kind und Karriere bzw. Beruf. Da in Deutschland die Kinderbetreuung häufig noch als Privatsache betrachtet wird, überlässt es der Staat vornehmlich den Eltern sich, um seinen Nachwuchs zu kümmern. Zwar gibt es mittlerweile – jedoch vorwiegend in den neuen Bundesländern – auch Betreuungsangebote für Kinder im Säuglingsalter, von einem flächendeckenden Angebot kann allerdings noch nicht gesprochen werden (vgl. Luci 2010: 8 ff.).

Die höhere Betreuungsdichte in den neuen Bundesländern rührt daher, dass die Familienpolitik der ehemaligen DDR das Ziel verfolgte, Frauen von ihren Erziehungs- und Betreuungspflichten zu befreien und ihnen eine ganztägige Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen. Daraus folgte ein stetiger Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die ab dem Kindesalter von einem Jahr genutzt wurden und an den einjährigen Erziehungsurlaub anschlossen. Da entsprechende ganztägige Angebote auch vorhanden waren, war es in der ehemaligen DDR ganz selbstverständlich, sein Kind zur außerhäuslichen Betreuung zunächst in die Krippe zu geben (vgl. Durand 2002: 35). Zwar wurden im Zuge der Wiedervereinigung viele Einrichtungen geschlossen und damit das Betreuungsangebot an die westdeutschen Verhältnisse angepasst. Die Einstellung zur außerhäuslichen und ganztägigen Betreuung aber, die im Wesentlichen der französischen Vorstellung ähnelt, behielt man bei, sodass das Mehr an Betreuungsplätzen im Osten weiterhin vorhanden ist (vgl. Vinken 2007: 51 ff.). Die westdeutsche Privatheit der Familie, die vor dem staatlichen Eingriff geschützt werden sollte, ist zweifellos eine Reaktion auf die Erfahrungen unter dem Nationalsozialismus und der Frontstellung gegenüber der DDR (vgl. Durand 2002: 36). In beiden Fällen galt es sich abzugrenzen, den Nationalsozialismus wollte man hinter sich lassen und der DDR wollte man sich nicht annähern, weshalb es auch familienpolitisch einem Anderssein bedurfte (vgl. Vinken 2007: 50).

Nach der deutschen Wiedervereinigung befand man die fortschrittlichere, ostdeutsche Familienpolitik nicht als übernahmewürdig. Die Nicht-Übernahme führte

¹⁸ Auf die Bedürfnisse derjenigen, die mit pflegebedürftigen Personen in einem Haushalt leben, wird hier nicht eingegangen. Im Vergleich zur Kindererziehung ist dieser Aspekt im Rahmen dieser Arbeit vernachlässigbar.

zu den heutigen mangelhaften Verhältnissen im Kinderbetreuungsangebot. Diese Verhältnisse ermöglichen es nicht einmal, für jedes Kind im Kindergartenalter einen Betreuungsplatz zu bieten.¹⁹ Zudem sind die meisten Kindergärten nur vormittags oder zu solchen Zeiten geöffnet, die eine geregelte Berufstätigkeit nicht zulassen. Mindestens ein Elternteil muss auf eine Vollzeitstelle verzichten, wenn eine private Kinderbetreuung finanziell nicht möglich ist oder keine anderweitigen Unterstützungen vorhanden sind. Darüber hinaus haben alleinerziehende Eltern Vorrang auf einen Betreuungsplatz, was im Grunde nicht verkehrt ist, eine Frau mit Ehemann jedoch dazu zwingt, in einer Versorgerehe zu leben und in finanzieller Abhängigkeit ihres Mannes auf ihre beruflichen Ambitionen zu verzichten (vgl. Vinken 2007: 71 f.). Die Einschulung des Kindes führt nicht zu einer Entschärfung der Situation, da die meisten Schulen nur halbtags geöffnet sind. Einen Hort zu finden, in dem das Kind eine Mahlzeit und eine nachmittägliche Betreuung findet, ist nicht einfach, da auch hier die Nachfrage nicht das Angebot bestimmt (vgl. ebd.: 62). Französische Eltern haben es diesbezüglich leichter. Staatlich subventionierte Krippenplätze sind selbstverständlich, eine Ganztagsbetreuung auch.²⁰ Ab dem dritten Lebensjahr besuchen nahezu alle Kinder, obwohl nicht obligatorisch, die ganztägige und kostenfreie Vorschule (*école maternelle*). Der darauffolgende Schulabschnitt findet ebenfalls ganztags statt. In Frankreich gilt die Kinderbetreuung seit dem 19. Jahrhundert als eine Angelegenheit des Staates. Dort wird die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ab dem Säuglingsalter nicht als unerwünschter Eingriff in die private Sphäre der Familie betrachtet: „So wird bei der Kindererziehung und Betreuung eine starke Rolle des Staates nicht nur akzeptiert, sondern regelrecht eingefordert“ (Luci 2011: 12). Diese Einstellung geht auf die frühe Gründung der republikanischen Schule zurück. Sie wurde 1881 eingeführt, auf sie folgte 1887 die Vorschule. Ihre Gründung ging aus der „Konfrontation der Republik mit der katholischen Kirche um den Einfluss auf die Erziehung ihrer Bürger [hervor]. Die Schule soll leisten, was weder der Zivilgesellschaft [...] noch der Familie [...] zugetraut wird: die Vermittlung und Vereinheitlichung republikanischer Werte, um aus der Masse von Individuen eine Nation schmieden zu können“ (Veil 2005: 5). Vergleichsweise spät wurden Kinderkrippen (*crèches*) erst zu Beginn der 1970er Jahre zum Bestandteil familienpolitischer Leistungen. Zwar sind bis heute in

¹⁹ Mit dem Kinderförderungsgesetz wird der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem ersten Geburtstag zum 1. August 2013 festgeschrieben. Allerdings weisen Statistiken darauf hin, dass es bis dato nicht ausreichend Plätze geben wird (Süddeutsche Zeitung, Statistiken der Länder März 2011).

²⁰ Kinderkrippen finden sich vor allem in urbanen Gebieten und in der Region von Paris, im ländlichen Raum ist das Angebot schlechter.

einzelnen Ballungszentren und auf dem Land nicht ausreichend Betreuungsmöglichkeiten vorhanden, von deutschen Verhältnissen ist man allerdings weit entfernt.²¹ Französische Familien können zwischen einer Betreuung in staatlichen Einrichtungen oder durch Kindermädchen bzw. Tagesmüttern wählen. Sie erhalten Zuschüsse für die freie Wahl der Kinderbetreuung (*complément du libre choix du mode de garde*) und können so ihre Ausgaben bei der Anstellung eines Kindermädchens oder Inanspruchnahme einer staatlich anerkannten Tagesmutter, reduzieren (vgl. Luci 2010: 10 ff.).²²

Hierzulande bleibt Eltern meist nichts anderes übrig, als die Berufstätigkeit eines Partners einzustellen oder stark zu vermindern, zumindest bis sich eine Betreuungsmöglichkeit ergibt. Dies geht häufig mit Einbußen auf der Karriereleiter einher, da Führungspositionen in der Regel mit einem Vollzeitjob verknüpft sind. In Deutschland gehen 68 Prozent der erwerbstätigen Mütter im Alter zwischen 25 und 49 Jahren und mit Kindern unter 18 Jahren halbtags arbeiten, in Frankreich sind es lediglich 35 Prozent (vgl. Datenreport 2011: 408).

Einen Anreiz, das Kind längere Zeit selbst zu betreuen, bietet in beiden Ländern die Elternzeit (*congé parental*).²³ Sie ermöglicht es Eltern in den ersten drei Jahren nach der Geburt ihres Kindes aus dem Berufsleben auszuschneiden und anschließend auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Da Frauen in der Regel weniger verdienen als Männer, fällt die Entscheidung darüber, wer von beiden Elternteilen beruflich zurücksteckt und/oder zuhause bleibt, meist auf die Frau. Verheiratete Paare werden in Deutschland durch das Ehegattensplitting für eine solche Entscheidung vom Staat belohnt.²⁴ Durch diese Regelung erhalten Ehepaare – ob mit oder ohne Kinder – je nach Höhe des Gehaltsunterschieds erhebliche Steuervorteile. Dabei gilt, je höher der Einkommensunterschied, desto großzügiger die Steuererleichterung, gleichgültig wie hoch das Nettohaushaltseinkommen ist (vgl. Fagnani 2004: 189).

²¹ Die Kinderbetreuungsichte (Kinder 0-2 Jahre) liegt in Frankreich bei 28 %, in Deutschland bei 9 % (Luci 2010: 4, laut OECD Family Database 2009)

²² Mehr Informationen zum *complément du libre choix* in: <http://www.caf.fr/wps/portal/particuliers/catalogue/metropole/paje> [Caisse allocation familiale, Prestation d'accueil du jeune enfant].

²³ Während der Elternzeit erhalten Familien Elterngeld für die Dauer von 12-14 Monate. In Frankreich wird die *Prestation d'accueil du Jeune enfant (PAJE)* 6 Monate bei einem Kind und 36 Monate bei mehreren Kindern gewährt. Die PAJE besteht aus vier Elementen, davon werden drei bei der Unterstützung der Elternzeit angewendet. Näheres in Luci 2010: 7 ff.

²⁴ Im Steuersystem vorgesehene gemeinsame Veranlagung der Ehepartner, bei der die Einkommen der Ehepartner addiert und anschließend durch zwei geteilt werden (Splittingfaktor 2). Basierend auf diesem Wert wird die Einkommenssteuer berechnet. Die errechnete Einkommenssteuer wird dann verdoppelt (vgl. Luci 2010: 11f.).

Ein ähnliches Subventionssystem, das Paare²⁵ mit nur einem Einkommen oder großen Einkommensunterschieden fördert, gibt es auch in Frankreich, das Familiensplitting²⁶ (quotient familial). Beide Splittingmodelle wirken sich negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern aus, da sie die Reduzierung der Arbeitszeit oder deren Einstellung steuerlich belohnen. Im Unterschied zu Deutschland hat in Frankreich „die Besteuerung des Familieneinkommens [...] auch eine familienpolitische Komponente, denn das französische Familiensplitting berücksichtigt die Anzahl vorhandener Kinder, wohingegen das deutsche Ehegattensplitting einen Steuervorteil für verheiratete unabhängig von der Kinderzahl gewährt“ (Luci 2011: 21). Dies hat zur Folge, dass für französische Mütter, die als Zuverdienerinnen tätig sind, die Steuerbelastung ihres Einkommens geringer ausfällt als in Deutschland. Das französische System der Besteuerung des Zuverdieners ist weniger progressiv als in Deutschland. Eine Einkommenserhöhung führt daher zu weniger Steuerverlust (vgl. Luci 2010: 16).

Eine solche Steuerpolitik führt nicht zu einer Abschaffung der traditionellen Geschlechterrollenbilder, ganz im Gegenteil: „Einerseits reflektiert dieses Muster sozialstaatlicher Unterstützung von Familien gängige Vorstellungen über Geschlechterrollen. Andererseits werden durch die Ausgestaltung der Familienpolitik traditionelle *Vorstellungen* [Hervorhebung Original] über Geschlechterrollen reproduziert“ (Schmitt 2007: 7). Ein Teufelskreis, der sich hier zu schließen scheint. Insgesamt betrachtet leisten beide Staaten ähnlich hohe Ausgaben für Familien.²⁷ Der Unterschied besteht in den vorrangig monetären Zuwendungen, die es in Deutschland für Familien und Ehepaare gibt. Dort profitieren von den Steuervorteilen hauptsächlich Familien, die das Ein-Ernährer-Modell praktizieren. Der Geldtransfer geht daher eher zu Lasten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frankreich setzt dagegen mehr auf strukturelle Angebote, wie die Einrichtung ganztägiger Betreuungsmöglichkeiten. Außerdem zielen die Leistungen mehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf die Entlastung kinderreicher Familien (vgl. Luci 2011: 21).

²⁵ Ehepaare und solche die in einer eheähnlichen Partnerschaft, dem Pacte civil de solidarité (PACS), leben.

²⁶ Die Rechenart ist der deutschen ähnlich, mit dem Unterschied, dass die Zahl der Kinder bis 18 Jahre berücksichtigt wird. Der Splittingfaktor steigt mit der Zahl vorhandener Kinder. Das Familiensplitting wird auch bei Alleinerziehenden mit anderer Anteilsberechnung angewandt. In Deutschland gibt es Steuerfreibeträge für Alleinerziehende (vgl. Luci 2010:12).

²⁷ Laut Eurostat (2006) lagen die staatlichen Ausgaben für Familien und Kinder in Deutschland wie in Frankreich bei jeweils 3 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) (vgl. Luci 2010:13). Allerdings sind die Ausgaben für die Kinderbetreuung in Frankreich (1,6% des BIP) höher als in Deutschland (0,77% des BIP) (vgl. ebd.: 15).

Trotz dieser französischen Schwerpunktsetzung kann eine Besonderheit des Schulsystems französischen Eltern Vereinbarkeitsschwierigkeiten bereiten: Mittwochs sind die Schulen geschlossen. Dies erfordert alternative Betreuungsformen, die vom Staat auch gefördert werden. Das Schulsystem nimmt Eltern jedoch auch in die Pflicht, selbst für ihr Kind zu sorgen. Dieser freie Tag wird allerdings nicht zwangsweise zu einem Problem, da französische Unternehmen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibler reagieren. Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frankreich allein auf die vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten zurückzuführen sind. Genauso wichtig für ein erfolgreiches Miteinander ist aber, dass Kinder, so Wolfram Vogel vom Deutsch-Französischen Institut in Paris, „einfach zur französischen Gesellschaft gehören“ (Vogel, zitiert nach Brüning 29.04.08), und dass es in Frankreich „viel flexiblere Teilzeitmodelle“ (ebd.) als in Deutschland gibt (vgl. Brüning 29.04.08). Zudem existieren in Frankreich mehr Lebensmodelle als das der Hausfrau und Mutter oder jenes von „Beruf und Ganztagsbetreuung für Kinder“ (Brüning 29.04.08). Schließlich wird in Frankreich „über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf [...] nicht diskutiert, sie wird praktiziert – und dies quer durch alle Schichten und Parteien akzeptiert“ (Bauer-Heiler 2007: 17).

3.3.2. Einfluss der Mutterschaftsideale

Auf die Karrierebestrebungen und -möglichkeiten wirkt sich neben der wohlfahrtsstaatlichen Politik auch das Mutterschaftsideal aus. Das mehrheitlich dominante Mutterbild in Deutschland ist weit von dem in Frankreich entfernt. In Deutschland ist das traditionelle Bild der treusorgenden Mutter, die ihre beruflichen Ambitionen für das Wohl des Kindes opfert und dies mit Überzeugung tut, noch immer weit verbreitet. Zugespitzt formuliert, „lastet [auf der deutschen Mutter] die Verantwortung für das Seelenheil und den Erfolg des Kindes“ (Pfundt 2004: 61). Es wird davon ausgegangen, dass eine Trennung von Mutter und Kind während der ersten Jahre letzterem schaden würde. Deshalb sei es nur legitim, dass Mütter ihre Zeit, ihr Leben vorrangig der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder widmen. In Frankreich ist man hingegen mehrheitlich der Meinung, dass Kinder in Krippen und bei Tagesmüttern bestens aufgehoben sind. Die frühe Sozialisation unter anderen

Kindern und mit anderen Erwachsenen als den Eltern wird als sehr wichtig empfunden (vgl. ebd.).²⁸

Für ihren Nachwuchs zu allen Opfern bereit zu sein, davon ist die französische Mutter weit entfernt. In Frankreich, so Elisabeth Badinter in ihrem Buch *Le conflit. La femme et la mère*, „erinnert die typische Mutter zum großen Missfallen von Fremden und insbesondere von Kinderspezialisten seit Jahrhunderten eher an die Rabenmutter“ (Badinter 2010: 10). Dort war es seit dem 17. Jahrhundert üblich, ein neugeborenes Kind einer Amme anzuvertrauen, die es dann zu sich aufs Land nahm und bis zu drei Jahren bei sich behielt. In dieser Zeit konnten die Damen aus der gehobenen Gesellschaft ihren Repräsentationspflichten nachgehen. Die Befreiung von den Mutterpflichten war in den Augen des gesellschaftlichen Umfelds durchaus legitim und wurde sogar von ihm unterstützt. Dieses Wohlwollen ist dadurch zu erklären, dass in Frankreich nicht der Glaube herrschte, die Mutterschaft sei „der Inbegriff des weiblichen Lebens“ (ebd.). Anders als in Deutschland, glaubte man, dass Kinder zwar eine wichtige Rolle im Leben einer Mutter spielen, allein auf die Rolle als Mutter wollte man Frauen jedoch nicht reduzieren. Mutter zu sein bedeutete nicht automatisch, sich als Frau aufzugeben und ausschließlich für das Kindes- und Familienwohl zu leben (vgl. ebd.).

Obwohl im 19. Jahrhundert das Bürgertum auch in Frankreich seine Vorstellung der idealen Familie zu verbreiten suchte und dies auch tat, wurde die Unterscheidung zwischen Frau und Mutter bis in die heutige Zeit deutlicher aufrechterhalten und von weiteren Teilen der Bevölkerung befürwortet als in Deutschland. Badinter beschreibt die Einstellung der Französinen in ihrem Buch wie folgt:

Es wird akzeptiert, dass man gerne Kinder bekommt – unter der Voraussetzung, dass der Staat einem durch Krippen, Kindergärten, etc. bei ihrer Betreuung und der Erziehung hilft und man seinen legitimen beruflichen oder sonstigen Beschäftigungen nachgehen kann. Das Ergebnis: Die Französinen arbeiten im europäischen Vergleich nach der Geburt ihres Kindes ersten Kindes am häufigsten wieder Vollzeit und haben eine der höchsten Geburtenraten in der EU (Badinter 2010: 11).

In Deutschland ist das Kinderkriegen hingegen oft mit der Aufgabe der ursprünglichen beruflichen Stellung, die mit gesellschaftlichem Ansehen einhergeht, verbunden. Die Zahl der Frauen, die sich in Deutschland gegen eine Mutterschaft entscheiden, weil sie nicht an das Haus gefesselt sein wollen, ist deshalb beachtlich

²⁸ Eine von der Regierung der Sozialisten 1982 in Auftrag gegebene Studie (der „Bouyala-Roussille-Bericht“) stellte die positiven Wirkungen einer frühzeitigen Sozialisation des Kindes heraus. Ansichten von Experten und die pädagogischen Erfolge führten zu der Überzeugung, dass Kleinkindbetreuung nicht zum Nachteil des Kindes, sondern zur Förderung seiner Entwicklung geschah (vgl. Fagnani 2004: 185).

(vgl. Badinter 2010: 11). Mit der Geburt eines Kindes ändert sich in der Regel das Leben einer Frau vollkommen. Es ändert sich, weil sie, sobald sie Mutter ist

ihre Lebenswelt, ihre Tätigkeit, ihre Kollegen, ihren Tagesablauf, ihre finanzielle Autonomie, kurz fast alles was der Rede Wert ist, aufgibt und mit Haut und Haaren zur reinen Mutter wird. [...] Im Muttersein finden Frauen offenbar etwas, was für die Aufgabe des eigenen, vorherigen Lebens entschädigt. Das was sie diese Aufgaben annehmen und möglichen Alternativen sehenden Auges ausschlagen lässt, ist wiederum das Rätsel der deutschen Mutter (Vinken 2007: 49).

Eine Berufstätigkeit und Kinder gelten nach einer Allensbach-Studie aus dem Jahr 2004 als nicht vereinbar. Sie werden als alternativ aufgefasst, wobei es sich hier nicht um eine faktische als vielmehr um eine normative Aussage handelt. In Deutschland dominiert noch immer die Auffassung, dass sich Berufstätigkeit und Mutterschaft nur schwer vereinbaren lassen und Kinder die ersten Jahren bei der Mutter verbringen sollten. Die Reduktion der Arbeitszeit gilt deshalb als Ideal. Einigkeit herrscht bei Frauen, unabhängig ob sie Kinder bekommen oder nicht, dass Karriere und Kinder gleichzeitig nicht möglich sind. Außerdem herrscht die Überzeugung, dass die Erziehung der Kinder im Haus, Muttersache ist (Institut für Demographie Allensbach 2004). Barbara Vinken bringt obige Aussagen folgendermaßen auf den Punkt:

Die Berufung der Frau zur Mutter steht in Deutschland als Bollwerk gegen die Gleichheit von Frauen und Männern. Sie sorgt für die Abwesenheit der Frauen in den Berufen, vor allem in den Karriereberufen. Kinder und Karriere schließen sich in Deutschland aus [...] (Vinken 2007: 27).

Diese in der deutschen Gesellschaft verankerte „Berufung“ lässt sich nach Vinken auf den Humanismus und die Reformation zurückführen, die eine Revolution der Familie herbeiführten. Die Familie löste Kirche und Kloster als Heiligtum ab. Außerhalb der Familie war jetzt kein Heil mehr zu erwarten. Alle Männer sollten zu Ehemännern und Vätern, alle Frauen zu Ehefrauen und Mütter werden. „Eine Schöpfung des protestantischen Europas“, so Vinken, ist „die Mutter, die im patriarchalischen Haushalt zu Dienst und Opfer bereit ist und im Pflegen und Erziehen der Kinder ihre wichtigste Rolle erkennt“ (Vinken 2007: 107).

Das katholische Frankreich blieb von der Durchdringung dieser protestantischen Doktrin weitestgehend verschont. Trotzdem ist eine frühe Trennung von Mutter und Baby auch in Frankreich auf emotionaler Ebene nicht immer einfach. Erfahrungsgemäß leiden allerdings eher die Mütter als die Kinder unter dieser Trennung. In Ratgebern wird vom Dramatisieren abgeraten, die Sehnsucht und das schlechte Gewissen seien bald vorüber, spätestens dann, wenn die Mutter merke,

dass es ihrem Kind, dort wo es ist, gut geht. Nur im äußersten Fall wird eine Halbtagsbeschäftigung empfohlen. Anders als in vielen deutschen Ratgebern werden französische Mütter auch darin bestärkt, bald wieder arbeiten zu gehen, weil es den Frauen gut tue (vgl. Pfundt 2004: 62 f.). Die Elternzeit wird in Frankreich weniger lang in Anspruch genommen als in Deutschland. Hierzulande geht eine Mutter – plakativ gesprochen – in ihrer Mutterrolle vollends auf und schöpft ihren Erziehungsurlaub „zwecks Ausbau der Mutter-Kind-Symbiose“ (Vinken 2003: 8) aus. Als Rabenmutter bezeichnet zu werden, davor braucht – wer eine solche Entscheidung trifft – keine Angst haben. In Frankreich wird eine Mutter, die ihr Kind nicht loslassen kann als ‚mère poule‘ bezeichnet. Diese Bezeichnung ist in umgekehrtem Sinn das französische Pendant zur ‚Rabenmutter‘. Eine französische Mutter hat eher ein schlechtes Gewissen, wenn sie zu viel Zeit mit ihrem Kind alleine verbringt. Weil das Kind sich von der Mutter lösen muss, um Autonomie zu erlangen, gilt eine zu lange Mutter-Kind-Symbiose als schädlich. ‚Klammern‘ ist demnach der falsche Ansatz (vgl. Pfundt 2004: 62).

Erstaunlicherweise herrscht in (West-)Deutschland oft die Meinung vor, dass die mutterzentrierte Betreuung besonders in den ersten Jahren das Beste für das Kind sei, selbst wenn die Mutter zuvor in ihrem beruflichen Fachbereich weniger mit Kindern als vielmehr mit Akten oder Computern zu tun hatte:

Die simple Tatsache, Mutter geworden zu sein, ist Qualifikation genug. Der Kindergarten ab drei Jahren wird bestenfalls als eine pädagogisch sinnvolle Ergänzung zum Aufwachsen in der Familie, sprich der Mama, gesehen – in dieser Logik kann es nicht verwundern, dass es so wenig Ganztagsplätze gibt (Pfundt 2004: 65).

Bezeichnenderweise wird in Deutschland dem Beruf der Erzieherin/des Erziehers weniger Wert beigemessen als in Frankreich. Dies zeigt das Niveau der zu durchlaufenden Ausbildung. Es liegt unter dem Hochschulniveau. Mit einem Realschulabschluss und einer dreijährigen Fachschulausbildung kann man hierzulande KindererzieherIn werden. In Frankreich hingegen bedarf es der Hochschulreife und einer fünfjährigen Hochschulausbildung. Erst dann wird eine Person für befähigt gehalten, sich professionell in einer Kindertagesstätte bzw. Vorschule um Kleinkinder zu kümmern (vgl. Pfundt 2004: 66).

Interessant ist, dass Frankreich und Westdeutschland als Nachbarländer „beinahe entgegengesetzte Vorstellungen von der gesellschaftlichen Rolle der Frau und vom Status der Mutter entwickelt [haben]“ (Badinter 2010: 9). Diese unterschiedlichen Vorstellungen sind mit der ideologisch begründeten Abgrenzung vom Dritten Reich

und von der ehemaligen DDR erklärbar. Die familienpolitischen Maßnahmen beeinflussten auch das jeweilige Mutterschaftsideal. Die BRD musste hier ein kontrastives Mutterbild schaffen, eines, das sich auch den westeuropäischen Modellen entzog und die Betreuung der Kinder durch die Mutter in den ersten Lebensjahren rechtfertigte und idealisierte. Die französischen „Vorstellungen von der gesellschaftlichen Rolle der Frau und vom Status der Mutter“ (Badinter 2010: 9) ähneln daher eher den Vorstellungen, die in der ehemaligen DDR verbreitet waren.

3.3.3. Einfluss der Erwerbsorganisationen

Neben wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und geltenden Mutterschaftsidealen haben Erwerbsorganisationen einen großen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Mitarbeiter, da sie über die Arbeitszeitmodelle und die Einstellung neuer Mitarbeiter entscheiden. Sie verfügen über

Handlungs- und Gestaltungsspielräume [...] und [bilden] den Kontext [...], in dem Geschlechterunterschiede und -ungleichheiten erzeugt und legitimiert, aber auch relativiert werden können. Hier werden Entscheidungen über Stellenzuweisungen gefällt, Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet und Arbeitsverträge geschlossen und auch wieder aufgelöst. Organisationen sind somit die zentralen Schaltstellen der Einbindung von Frauen und Männern in die Erwerbsarbeit (Achatz 2008: 122).

Für eine solche Organisation ist eine Frau zunächst eine Mutter. Dabei spielt keine Rolle, ob sie potenziell Mutter werden kann oder bereits ist. Bevor ein Unternehmen oder eine Institution über eine Einstellung, eine Beförderung oder Ernennung entscheidet, wird es sich immer die Frage stellen: „Où cette personne en est-elle avec la question des enfants? En a-t-elle? Sont-ils en bas âges? Risque-t-elle d'en avoir dans un avenir proche? “ (Ghiulamila/Levet 2007: 27). Dass Frau = Mutter ist, kommt allen gleich in den Sinn, dass Mann = Vater ist, hingegen nicht (vgl. ebd.: 28). Eine Frau muss mit beruflichen Nachteilen rechnen, zum einen, weil jeder weiß, dass sie Mutter werden kann und zum anderen, weil sie als Mutter nicht mehr als voll einsetzbar gilt. Es wird ihr ein geringeres Interesse an ihrem Berufsleben unterstellt und ihr werden dementsprechend weniger verantwortungs-volle Aufgaben gegeben (vgl. Eagly/Carli 2007: 65). Ein Mann hingegen erfährt durch eine Vaterschaft Anerkennung und kann mit einer Gehaltserhöhung rechnen, weil er nun eine Familie zu ernähren hat. Bei einer Frau ist es umgekehrt, sie verdient weniger mit als ohne Kind (vgl. Uchatius 2008).

Die Bezahlung spiegelt einfach nur das Rollenbild wider: Ein Vorgesetzter, der glaubt, eine Frau habe sich in erster Linie um Haushalt und Kinder zu kümmern, während ein Mann die Familie ernähre, wird einer Frau immer ein niedrigeres Gehalt anbieten als einem Mann, denn sie ist in seinen Augen ja nur die Zuverdienerin (zitiert nach Holst In: Uchatius 2008).

Frauen haben es mehrfach schwer, in eine Führungsposition zu gelangen. Ihnen wird durch familiäre Aufgaben und Belastungen eine durchschnittlich geringere Produktivität unterstellt. Zudem wird die Beförderung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte oft durch vorhandene Sympathie bestimmt. Diese steht in Abhängigkeit der wahrgenommenen Ähnlichkeit zur eigenen Person. Da Vorgesetzte in den oberen Führungsetagen in der Regel männlich sind, wird die Wahl seltener auf eine Frau fallen. Wenn man darüber hinaus bedenkt, dass maskulin wirkenden Frauen mehr Kompetenz, dafür aber weniger Sympathie zugeschrieben wird, ist es für eine Frau kaum möglich, das „richtige“ Verhalten zu haben (vgl. Krumpholz 2004: 117).

Zu diesen subjektiven Gründen, die Frauen den Aufstieg in eine hohe Position erschweren, kommen strukturelle Schwierigkeiten der Arbeitszeitorganisation hinzu. Die starren Vorstellungen der Organisationen, nach denen Leistung Präsenz voraussetzt, sind für eine Frau, die sich um ihre Kinder kümmern muss, ein Hindernis. Die Anwesenheit eines Mitarbeiters wird gleichgesetzt mit „seinem Engagement, seiner Einsatzbereitschaft und somit seiner Förderungswürdigkeit“ (Henn 2009: 163). Die Vorstellung, eine Führungskraft könne ihre Funktion nur durch lange Arbeitszeiten erfüllen, ist trotz technischer Kommunikationsmöglichkeiten immer noch weit verbreitet. Monika Henn vermutet hinter diesem Präsenzdenken „eine Abwehrstrategie, um weibliche Konkurrenz auszuschalten“ (ebd.: 164). Zwar geben Unternehmen an, dass sie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, diese Maßnahmen werden jedoch immer noch zu wenig bei Führungspositionen angewandt. Außerdem meinen viele Führungskräfte selbst, dass sie die Pflicht haben, zeitlich allverfügbar für die Organisation und für ihre Mitarbeiter zu sein (vgl. BMFSFJ 2004: 27). Teilzeitarbeit ist demnach ein Karrierehindernis, das in erster Linie Frauen trifft, da – wie oben erläutert – sie es sind, die ihre außerhäusliche Arbeit für das Wohl der Familie zeitlich verringern.

Für eine erfolgreiche Vereinbarung von Kindern und Karriere ist deshalb die Unterstützung des Partners von erheblicher Bedeutung. Dies hat eine 2006 in Deutschland durchgeführte Studie „Karriere(k)nick Kinder“ gezeigt, bei der knapp

500 Mütter in Führungspositionen der Privatwirtschaft befragt wurden.²⁹ Nach dieser Studie teilen sich die Mehrzahl der Paare die Familienpflichten (vgl. Schaeffer-Hegel/Walther 2007: 19).³⁰

Viele Partner haben sich nach der Familiengründung bewusst Arbeitsbedingungen geschaffen, die es ihnen ermöglichen, Familienpflichten nachzugehen. Jedoch ist es nicht allen Männern gelungen, entsprechende Wünsche im eigenen Unternehmen durchzusetzen. Die Studie zeigt, dass es für Männer schwieriger ist als für Frauen, sich berufliche Freiräume zur Vereinbarung von Kindern und Karriere zu schaffen (Schaeffer-Hegel/Walther 2007: 19).

Nach den Ergebnissen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes steht die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen einer Arbeitsreduzierung für leitende Angestellte ablehnend gegenüber.³¹ Eine Reduzierung der Arbeitszeit würde mit einem Statusverlust einhergehen. Die Arbeitsanforderung einer Führungskraft sei nur mit Vollzeitarbeit und solcher, die darüber hinausgeht, zu erfüllen (vgl. Koch 2007: 24 ff.).

Voraussetzung für den weiteren Aufstieg in eine höhere Führungsposition ist dementsprechend die Entscheidung gegen „die Familie“. Damit geknüpft ist eine männliche Geschlechterkonstruktion, der zufolge Männer als Führungskräfte keine Sorgeverantwortung zu übernehmen haben (Koch 2007: 25).

Diese Einstellung spiegelt sich in unten stehender Graphik wider. Sie macht deutlich, dass die Präsenzkultur vieler Unternehmen Frauen in Führungspositionen eine Vereinbarkeit von Kind und Karriere erschwert. Frauen in Führungspositionen leben häufiger alleine, leben häufiger in einer kinderlosen Beziehung bzw. sind alleinerziehend, während Männer weitaus häufiger mit einer Partnerin und Kindern zusammenleben.

Familiäres Umfeld von Führungskräften

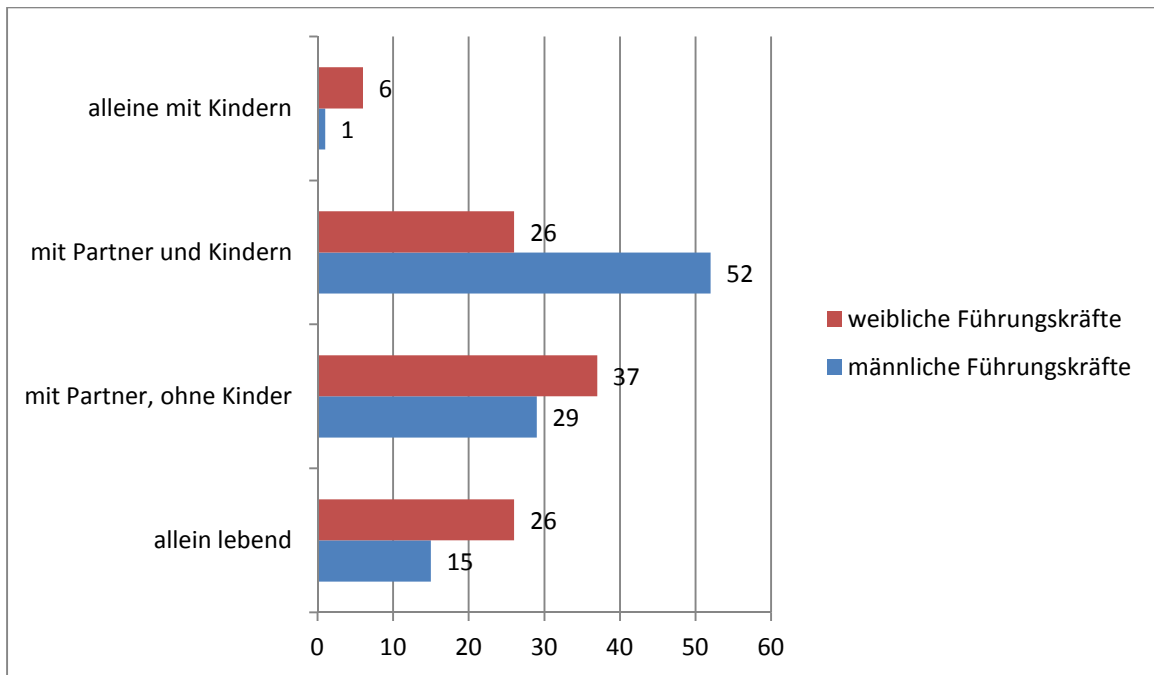
Familienformen abhängig Beschäftigter in der Privatwirtschaft in Prozent³²

²⁹ Die Befragung wurde gemeinsam von der Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF.) und dem Beratungsunternehmen people & process Consulting durchgeführt (Schaeffer-Hegel/Walther 2007).

³⁰ „Zwei Drittel der Väter kümmert sich stärker oder zu gleichen Teilen um den Haushalt und die Betreuung der Kinder. 14 Prozent der Partner haben Elternzeit in Anspruch genommen – eine Quote, die weit über den bundesdeutschen Durchschnitt von Knapp fünf Prozent liegt“ (Schaeffer-Hegel/Walther 2007: 19).

³¹ Forschungsprojekt zur Umsetzung der Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für Beschäftigte mit Kindern. Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf der Befragung von 20 Personalverantwortlichen des mittleren und oberen Managements aus fünf Großunternehmen unterschiedlicher Branchen (Koch 2007).

³² In der Privatwirtschaft sind das (1) Erwerbstätige, die als überwiegend ausgeübte Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsaufgaben angeben, (2) Angestellte mit umfassenden



Quelle: Mikrozensus des statistischen Bundesamtes 2004, In: IAB Kurzbericht 2006

Auf ein ähnliches Ergebnis kommt eine in Frankreich durchgeführte Studie, die u.a. den Zusammenhang zwischen dem beruflichen Aufstieg und den familiären Pflichten von Frauen erforschte. Je größer das Fortkommen einer Frau in ihrer beruflichen Laufbahn ist, desto schwerer fällt es ihr, ihre Familienpflichten zu erfüllen, weil sie mehr Zeit für ihren Beruf aufbringen muss. Je mehr Familien- und Haushaltspflichten sie erfüllt, desto weniger Zeit hat sie für ihren Beruf und desto schwerer ist es, die Karriereleiter empor zu klettern. Die Erfüllung von familiären Aufgaben erschwert daher ihr berufliches Fortkommen und umgekehrt (vgl. Belghiti-Mahut 2004: 156). Daraus resultierend sind Frauen in Führungspositionen häufiger ohne Kinder als ihre Kollegen. Wenn auch in Frankreich mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sind (vgl. Abbildung 1 und 2), so gelten die hier besprochenen Gründe, die ein Fortkommen auf der Karriereleiter erschweren für Frauen bzw. Mütter beiderseits des Rheins, mit dem Unterschied, dass in Frankreich durch das außerhäusliche Betreuungsangebot mehr Frauen in Vollzeit arbeiten und deshalb mehr Führungspositionen einnehmen können.

3.4. Herausforderungen auf dem Weg in die Führungsetage

Die ‚gläserne Decke‘ ist eine weitläufig genutzte Metapher, um das Phänomen zu beschreiben, das Frauen daran hindert, die letzte Stufe der Karriereleiter zu beschreiten. Mit ihr ist meist eine unsichtbare Barriere gemeint, die Frauen daran hindert, die höchste(n) Position(en) in einem Unternehmen, einer Institution einzunehmen. Sie bezieht sich im Wesentlichen auf die Vorurteile gegenüber Frauen, die allgemein in den Führungsetagen herrschen (vgl. Klingen 2001: 21). Mittlerweile wird sie auch angewendet, um die Hürden und Hindernisse zu benennen, die sich auf dem gesamten Karriereweg von Frauen befinden. Zur Beschreibung dieser immer wieder auftretenden Hindernisse haben Eagly und Carli in ihrem Aufsatz „Women and the Labyrinth of Leadership“ (2007) die Metapher des Labyrinths verwendet, die den Weg ambitionierter Frauen beschreibt. Eagly und Carli bezeichnen die „gläserne Decke“ als eher falsch denn richtig, weil sie im Grunde ein einziges Hindernis beschreibt, das an einer bestimmten Stelle in Organisationen stehen soll. Sie kann zum einen nicht richtig sein, weil Frauen in höchsten Positionen stehen und zum anderen weil sie vermuten lässt, dass es für die unteren Führungspositionen gleiche Zugangschancen für Männer und Frauen gibt. Schließlich negiert sie die vielen Herausforderungen, denen sich Frauen als Kategorie ‚Frau‘ in Organisationen stellen müssen, um auf der Karriereleiter voran zu kommen. Die Metapher des Labyrinths impliziert die Möglichkeit sein Ziel zu erreichen, da man den Weg zur Mitte durchaus finden kann, sodass er nicht von vornherein wie bei einer gläsernen Decke versperrt ist. Sie macht somit Mut, den Weg zu seinem Ziel zu beschreiten, auch wenn bekannt ist, dass er schwierig sein kann (vgl. Eagly/Carli 2007: 64).

Welchen Herausforderungen sich Frauen in ihrem Erwerbsleben außerdem stellen müssen, wird im Folgenden erläutert. Zunächst wird auf die Arbeitsstruktur und das Konkurrenzverhalten innerhalb von Erwerbsorganisationen eingegangen, die sich aus dem männlichen Gruppenstrukturprinzip ableiten und im Gegensatz zum weiblichen Gruppenstrukturprinzip stehen. Daraufhin werden die drei Mentalitätsmuster, die Carsten Wippermann vom Institut Sinus Sociovision in Heidelberg beobachtet hat, vorgestellt. Der Autor der Studie bezeichnet das Zusammenwirken dieser Muster als „Hüter der gläsernen Decke“ (Wippermann 2010: 17). Schließlich wird der Umgang skizziert, den Männer mit Frauen pflegen, genauer gesagt der gewöhnliche Sexismus, dem Frauen im Berufsleben begegnen und der das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern aufrechterhält.

3.4.1. Männliches vs. weibliches Gruppenstrukturprinzip in Organisationen

Organisationen lassen sich als „eine Ordnung von arbeitsteilig und zielgerichtet miteinander arbeitenden Personen und Gruppen“ definieren. Sie umfasst „alle Institutionen, Gruppen und sozialen Gebilde, die bewusst auf ein Ziel hinarbeiten, dabei geplant arbeitsteilig gegliedert sind und ihre Aktivität auf Dauer eingerichtet haben“ (Wolf 1994, in: Lehner 2002: 19). In einer Organisation herrscht eine „historisch-gesellschaftlich spezifische Form von Herrschaft“ (ebd.) vor, in der „Handlungs- und Gestaltungsspielräume bei der Herstellung oder Auflösung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten“ (Lehner 2002: 20) eine große Rolle spielen. „Organisationen können dabei sowohl als Reproduzenten, als auch Produzenten geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der Gesellschaft, von denen Männer profitieren, wirken“ (ebd.: 22). Organisationen wurden bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts von Männern gegründet und auch von ihnen besetzt. Dass Organisationen einem männlichen Gruppenstrukturprinzip folgen, ist deshalb nachvollziehbar (vgl. Krumpholz 2004: 98).

Für Frauen ist das in Organisationen herrschende Gruppenstrukturprinzip ein Problem, weil die weibliche Gruppenstruktur einem gegensätzlichen Prinzip folgt. In Frauengruppen werden Statuskämpfe zunächst vermieden, es wird sich eher um die Gleichrangigkeit der Mitglieder bemüht. Stärke wird daher in Frauengruppen tabuisiert, während sie in Männergruppen hervorgehoben wird und stattdessen Schwäche und Ängste kaschiert werden. In Frauengruppen ist Konformität das leitende Strukturprinzip. In Männergruppen gilt das Prinzip des Führens, das heißt die Macht eines Einzelnen über viele und nicht die Macht vieler über Einzelne, wie es die von Frauen praktizierte Konformität verlangt. Frauen nehmen ihre formale Macht oft nicht wahr, sie signalisieren eher, dass sie zur Gruppe gehören und sich nicht über ihre Mitglieder stellen. Interessant ist auch, wie Frauen im Gegensatz zu Männern an die Macht gelangen. In Frauengruppen wird die Macht der Person von den Mitgliedern der Gruppe ‚gewährt‘, in Männergruppen wird um die Macht gekämpft, vereinfachend bedeutet dies, wer am meisten und lautesten redet, wird ernannt. Frauen fühlen sich daher am ehesten als Führerin einer Gruppe berechtigt, wenn sie von ihr gewählt werden. Das kann dazu führen, dass in Organisationen, die nach den männlichen Verhaltensregeln funktionieren, sich Frauen weniger berechtigt fühlen, einen Führungsposten anzunehmen (vgl. Krumpholz 2004: 88).

In einer Männergruppe ist Chef, so Krumpholz, wer sich am lautesten profiliert. Die Wiederwahl erfolgt unabhängig von der Leistung der Gruppe, da Männer eine mangelhafte Leistung der Gruppe weniger auf ihre mangelnde Führungskompetenz zurückführen. Frauen müssen zur Legitimierung ihrer Machtposition folgende Eigenschaften haben: „Inhaltliche Kompetenz/Fleiß mit Blick auf die anstehende Aufgabe und vor allem auch ein hohes Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse und Gefühle der anderen Frauen, sowie die Fähigkeit, diesen Bedürfnissen Rechnung zu tragen oder sie doch zumindest offensichtlich zu würdigen“ (Krumpholz 2004: 89). Neben der Leistung der Führungsperson ist also auch die Stimmung in der Gruppe von großer Relevanz, wohingegen bei Führern eher der Leistungsaspekt ohne Rücksicht auf die Gruppe im Vordergrund steht (vgl. ebd.).

In gemischtgeschlechtlichen Gruppen herrscht auch das männliche Gruppenstrukturprinzip vor, dies bedeutet einen Nachteil für Frauen, weil sie mit ihrem Verhalten anecken und mit dem herrschenden Prinzip in Konflikt geraten. Letzterer orientiert sich an Stärke und Status. Da Frauen diese Eigenschaften, wie oben beschrieben, anders bewerten und ausleben, werden die Führungs- und Schlüsselpositionen in der Regel von Männern besetzt.

3.4.2. Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen

Ein weiteres Reglement, dem sich Frauen unterzuordnen haben bzw. das ihnen den Aufstieg oft unmöglich macht, sind die Mentalitäten von Männern in Führungspositionen, also derjenigen, die – da sie in der Überzahl sind – entscheiden, wer durch die ‚gläserne Decke‘ kommt. In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Teilstudie, die Wippermann 2009 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geleitet hat, wiedergeben. Wippermann führte 40 Interviews (qualitative, narrativ geführte Einzelgespräche mit Männern in Führungspositionen) und konnte dabei drei verschiedene Typen von „Mentalitätsmuster[n] von Männern in Führungspositionen“ feststellen. Die in den Einzelinterviews gestellten Leitfragen waren: *„Wie sehen männliche Führungskräfte die Entwicklung von hoch qualifizierten Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen? Woran liegt es ihrer Beobachtung nach, dass weiterhin mehrheitlich Männer die Führungspositionen bekommen?“* (Wippermann 2010: 81).

Dem Typ 1 entsprechen konservativ eingestellte Männer, die Frauen in Führungspositionen aus Prinzip ausschließen, u.a. weil diese die „eingespielten, bewährten Zirkel und Netzwerke (inner circle) der Männer stören“ (Wippermann 2010: 17). In diesen nur Männern zugänglichen Zirkeln und Netzwerken folgen „Sprachspiele und Rituale, um die Differenz von „Drinnen versus Draußen“ zu zelebrieren“ (ebd.: 46) einer normativen Logik, an der Frauen nicht teilhaben können, da sie von den chauvinistisch geprägten Überlegenheitsritualen nur ausgeschlossen sein können. Der soziale Raum und die Sprachgewohnheiten der Führungsetagen sind so ausgelegt, dass man allein unter Männern ist. Die Anwesenheit einer Frau würde diesen Raum nur stören. „Man wäre gehemmt, wollte und dürfte sich nicht mehr wie bisher ausdrücken und verständigen“ (ebd.: 46). Ein weiterer Ausschluss relevanter Punkt ist der fast obligatorische familiäre Hintergrund. Es gibt kaum einen Mann in höchster Führungsposition, der keine Familie finanziell zu versorgen hat. In großen Unternehmen ist es üblich, dass Mitarbeiter der obersten Führungsetage (Aufsichtsrat, Vorstand, Direktion) eine Familie oder eine Frau im Hintergrund haben, die ihnen den Rücken frei hält, das heißt, den nötigen privaten Ausgleich und die Versorgung garantiert. Da ein Mann in einer Führungsposition Spitzenleistungen erbringen muss, seien ‚geregelt‘ Verhältnisse wichtig, um im Rahmen einer globalisierten Wirtschaft bestehen zu können. Wenn eine Frau in das gehobene Management will, braucht sie auch ein solches Fundament, allerdings erscheint es bei ihr suspekt, wenn sie ihre Familie hinten anstellt. Der Rollentausch erfährt in der konservativen Wirtschaft keine Akzeptanz. Entscheidet eine Frau sich stattdessen gegen Kinder und für eine Karriere, haftet an ihr der Makel der Einzelkämpferin, die keine „Sphäre zur Balance hat“ (ebd.: 45), an.

Typ 2 beschreibt ein Mentalitätsmuster, das eine aufgeschlossene Haltung gegenüber Frauen in Führungspositionen hat. Meist Männer im mittleren Management vertreten die Meinung, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind und deshalb in den Führungsetagen der Unternehmen gleich stark vertreten sein sollten. Allerdings gilt dies nicht für das Top-Management, dort gelten andere Regeln: „Im Top-Management geh[t] es einzig um ökonomischen, in der Bilanz dokumentierten, in immer kürzeren Intervallen messbaren Erfolg“ (ebd.:18). Für diese Aufgabe wird Härte abverlangt, die Frauen nicht zugetraut wird und gleichzeitig „im Widerspruch zum Frauenbild in unserer Gesellschaft (sozial, weich, ganzheitlich,

nachhaltig)“ (ebd.) steht. Dieses Frauenbild ist es auch, das das weibliche Streben nach Führungspositionen suspekt macht.

Auch wenn heute deutlich mehr Frauen als noch vor zwei Dekaden im mittleren und gehobenen Management sind, werden ambitionierte Frauen präziser beobachtet. Ihr Verhalten in diversen Situationen wird seziert, kritisch kommentiert mit dem vorprogrammierten Befund, dass sie „anders“ ist als „normale Frauen“ und als Männer in gleicher Position (Wippmann 2010: 58).

Ein Mann gilt hingegen als suspekt, wenn er keine leitende Position haben möchte, weil ihm seine aktuelle Stellung gefällt und er die Zeit, die er hat, mit seiner Familie verbringen möchte, statt sie in Mehrarbeit umzusetzen. Von einem Mann wird das Streben nach höheren Positionen erwartet, von einer Frau wird es kritisch beäugt und als nicht normal betrachtet. Ein Unternehmen, das sich um eine positive Repräsentanz nach außen bemüht, ist mit einer Frau, die sich dieser Logik nach „unweiblich“ verhält, deshalb schlecht bedient (vgl. ebd.).

Zu Typ 3 gehören jene Männer, die eine „individualistische Grundhaltung“ haben. Ihnen kommt es lediglich auf „die Persönlichkeit, die fachliche Qualifikation und die Kontinuität der Berufsbiographie an“ (Wippmann 2010: 18). Sie bemängeln das Fehlen von „authentischen und flexiblen Frauen“ und sind der Meinung, dass sich zu wenige Frauen auf Führungspositionen bewerben würden. Außerdem würden sich Frauen, wenn sie sich für eine Familie entschieden, zu lange dem Erwerbsleben fern bleiben, sodass sie anschließend nicht über die notwendige Kontinuität in ihrem Berufsleben verfügten, um eine entsprechend höhere Position einnehmen zu können. Authentisch müssen ein Bewerber, eine Bewerberin auf einer Führungsposition sein, weil „die eigentliche Führungsstärke [...] in der Glaubwürdigkeit und der damit transportierten Vertrauenswürdigkeit gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ liegt (ebd.: 68). Oft würden ambitionierte Frauen jedoch versuchen, die Rolle von Männern einzunehmen, weil sie ihnen erfolgreicher scheint. „In Habitus und Gestus wirken sie damit aber nicht authentisch“ (ebd.: 69), sodass ihnen ein Mangel an Persönlichkeit und Stärke unterstellt wird, der ihnen auch hier den Weg in die Führungsetage versperrt.

Wippmann bezeichnet Männer in Führungspositionen als die „Hüter der gläsernen Decke“, weil sie durch das Zusammenspiel der oben dargestellten Mentalitätsmuster, die auf allen Hierarchieebenen in den Unternehmen und anderen Arbeitsorganisationen vertreten sind, als „mehrdimensionale miteinander verschränkte Sperren gegen Frauen [wirken]. Werden Frauen einer „Anforderung“ gerecht, fallen

sie gleichzeitig genau damit unter das Verdikt der anderen“ (Wippermann 2010: 19). Nicht einzelne Männer sind Hüter der gläsernen Decke, es sind die Mentalitätsmuster, „die sich zu Rollenbildern und Führungskulturen mit eigenen Ritualen, Sprachspielen und Habitusformen formiert haben“ (ebd.). Diese Verhaltensweisen, die besonders in den oberen Führungsetagen gelten, können Frauen nur „akzeptieren und wegstecken“ (Wippermann 2010: 59). Teilhaben können sie an diesen Ritualen nicht, da sie sie als Frau entweder nicht beherrschen (weil sie anders sozialisiert wurden) oder aber weil sie dann ihrem Frauenbild nicht entsprechen und deshalb in Misskredit geraten.

Die Mentalitätsmuster der Männer in Führungspositionen zeigen, dass es in den hohen Sphären der Wirtschaft weniger um fachliche Kompetenz (diese wird vorausgesetzt), als um die soziale Kompetenz des Führens und Delegierens geht. Darüber hinaus ist das Networking innerhalb des Unternehmens von großer Bedeutung. Alles in allem betrachtet, stehen Frauen vor einem Paradoxon, dem sie nicht gerecht werden können. Zum einen sollen sie „die Kultur in oberen Leitungskreisen akzeptieren, wie sie ist, sich anpassen und nicht „stören“, zum anderen aber sollen sie „ihre eigenen „weiblichen“ Stärken einbringen und einsetzen“ (Wippermann 2010: 74). Angesichts dieser Paradoxien ist die Frage, die ambitionierte Frauen an die Männer richten äußerst zutreffend: „*Wie wäre es den Herren denn recht?*“ (ebd.).

3.4.3. Gewöhnlicher Sexismus – Le sexisme ordinaire

Die vorhergehenden Ausführungen legen nahe, dass Frauen, die sich den Verhaltensregeln ihrer männlichen Kollegen anpassen eher in Führungspositionen gelangen. Wie in Kapitel 3.4.2. angedeutet, werden Frauen oftmals auch dann aus Männerkreisen ausgeschlossen wenn sie sich anpassungswillig zeigen. Dies geschieht unter anderem durch sexistische Äußerungen, die der Machtdemonstration gegenüber dem weiblichen Geschlecht dienen können. Florence Montreynaud definiert Sexismus im Allgemeinen und gegenüber Frauen wie folgt:

Le sexisme est une sorte de racisme envers l'autre, femme ou homme, en raison de son sexe. Comme tout racisme il considère l'autre comme inférieur ou sous-humain. Le sexisme dirigé contre les femmes est à la fois la matrice de tous les racismes, le plus répandu de nos jours et celui qui affecte le plus grand nombre d'êtres humains : la moitié de l'humanité (Montreynaud 2001: 105).

Der gewöhnliche Sexismus wie ihn Brigitte Grésy in ihrem Buch „Petit traité contre le sexisme ordinaire“ beschreibt, ist demnach ein bewehrtes Machtmittel, das selbst Frauen in den obersten Positionen der Hierarchie zu destabilisieren vermag, weil das ihnen entgegengebrachte Verhalten, ihre berufliche Kompetenz und ihren Wert als Subjekt Frau und Mensch in Frage stellt. Ein sexistischer Angriff findet nach Grésy dann statt, wenn sich bei Frauen durch das Verhalten von Männern ein Unwohlsein einstellt: „Elles se disent désorientées, démunies, déroutées, déstabilisées, dépourvues...“ (Grésy 2009: 20). Grésy hat in ihrem Buch mehrere Fallbeispiele zusammengetragen, die zeigen, mit welchen Anfeindungen sich viele Frauen in ihrem Berufsleben konfrontiert sehen, insbesondere, wenn sie in einem von Männern dominierten Umfeld arbeiten oder die Leitungsebene von Männern dominiert wird. Besonders jene, die auf einer unteren Ebene stehen, haben mit offenen Beleidigungen, Herabwürdigungen und arbeitsbezogenen Irreführungen zu kämpfen (vgl. Grésy 2009: 20).

Zu betonen ist, dass sexistische Äußerungen und Handlungen auf höhere Hierarchieebenen auf eine subtilere Art stattfinden. Nichtsdestotrotz sind sie genauso verletzend, wertabsprechend und niederschmetternd für die Adressatinnen. Sexistisches Verhalten tritt zum Beispiel in Form von deplatzierten Komplimenten auf, die Frauen auf ihr klischeehaftes ‚Frausein‘ reduzieren und ihnen dadurch jegliche Kompetenz für ihre Arbeit absprechen. Durch das indirekte Absprechen ihrer beruflichen Kompetenz und durch die Reduzierung auf ihr Aussehen oder ihr häusliches Können werden sie als Objekt Frau wahrgenommen, während ihre Kollegen, bei denen der Blick auf dem beruflichen Kontext bleibt, als Subjekt Mann wahrgenommen werden (vgl. Grésy 2009: 45 f.).

Sexistisches Verhalten muss nicht zwingend auf den Wunsch zurückgeführt werden, Frauen gezielt zu verletzen und in die Schranken weisen zu wollen. Wie Beispiele aus der Politik, der Wirtschaft und der Hochschule zeigen, ist allein die Vorstellung, dass Frauen aufgrund ihrer ‚Natur‘ keine hohen Mandatsträgerinnen, Vorgesetzte oder Professorinnen sein können, Grund für ein solches Verhalten. Pionchon und Derville beschreiben die Wirkung dieser Vorstellungen in der Politik, wobei sie genauso in anderen Berufsbereichen beobachtet werden kann. Weibliche Führungskräfte werden häufig für Sekretärinnen, Freundinnen oder Frauen ihrer Kollegen gehalten und damit allein aufgrund ihres Geschlechts in eine Position gedrängt, in der ihnen die Fähigkeit abgesprochen wird, den Männern gleichwertige oder gar bessere Leistungen zu erbringen. Solche unbewussten Kategorisierungen

wirken mitunter destabilisierend und erinnern Frauen daran, dass sie ihre Fähigkeiten wiederholt beweisen und manchmal besser sein müssen, um überhaupt in ihrer Arbeit anerkannt zu werden, während von Männern solche Leistungsbeweise in der Regel nicht verlangt werden (vgl. Pionchon/Derville 2004: 81 ff.). Eine ähnliche These wie Pionchon und Derville stellt auch Grésy auf:

[...] un homme est jugé à priori compétent jusqu'à ce qu'il fasse la preuve de son incompétence, alors qu'une femme est jugée incompétente jusqu'à ce qu'elle fasse la preuve de sa compétence [...]. [...] ce sont toujours les mêmes formules qui reviennent en boucle : en faire deux fois plus que les hommes, mettre les bouchées doubles, faire deux journées en une“ (Grésy 2009: 69 f.).

So musste zum Beispiel auch eine junge Mitarbeiterin des conseil municipal ihre Kompetenz beweisen. Bevor sie die ENA (École Nationale d'Administration) durchlaufen hatte, wurde sie nicht anerkannt, gar ignoriert:

Pendant longtemps, ce fut impossible de trouver ma place dans le conseil municipal. Même sur la question du ramassage des ordures je me suis fait ramasser un jour au motif que je ne connaissais pas bien le sujet. [...] Je me sentais si illégitime que parfois je m'appliquais cette formule de choc : « Nous sommes toutes des bâtardes ! », et je passais et repassais dans ma tête, pour me rassurer, toutes les histoires des grandes dames dont j'avais connaissance [...]. Le déclic salvateur est arrivé un soir, lors d'un dîner de Noël du conseil municipal. Je me suis retrouvée seule à une table dressée pour huit. J'ai pris ça comme une humiliation. Fini d'être une carpette ! J'allais leur montrer ce dont j'étais capable ! Alors j'ai décidé de passer l'ENA. [...] Quasiment un an plus tard, jour pour jour, je suis revenue à ce même dîner de Noël, mais nantie cette fois-ci de mon titre d'énarque. La métamorphose a été incroyable. On m'a placé à la droite du maire; les adjoints et les conseillers sont venus, quasiment comme à la cour du roi, me faire des grâces, les yeux mouillés d'admiration. Ceux-là même qui ricanaient quand je parlais autrefois étaient devenus des courtisans zélés. Je dis souvent maintenant que j'ai passé l'ENA pour avoir le droit de parler des ordures ménagères (Grésy 2009 : 71 f.).

Einer Frau zunächst berufliche Kompetenzen aufgrund ihres Frauseins abzusprechen, kann mit dem traditionellen Bild der Frau zusammenhängen, das eine außerhäusliche weibliche Produktivität ausschließt. Ein solches Verhalten kann sich aber auch als männlicher Abwehrmechanismus entpuppen. Viele Männer erleben den Aufstieg qualifizierter Frauen als Gefahr, weil sie mit ihnen in Konkurrenz stehen und glauben, mit deren ‚weiblichen Vorzügen‘ nicht mithalten zu können. Frauen bringen häufig neue Variablen in das Konkurrenzspiel ein, denen Männer oftmals nichts entgegenzusetzen haben. Unsicherheit und das Festhalten an traditionellen Rollen und Vorstellungen sind laut Grésy ein Grund für ein abwehrendes Verhalten auf Seiten der Arbeitskollegen und Vorgesetzten gegenüber qualifizierten Frauen (vgl. Grésy 2009: 37). Solange weibliche Führungskräfte in der Unterzahl sind und ihr beruflicher Aufstieg aufgrund dessen als geduldete Ausnahmeerscheinung wahrgenommen wird, wird sich an diesen Verhaltensweisen in naher Zukunft wenig ändern.

4. Fazit

Wie in der Einleitung formuliert, standen die Herausforderungen, denen sich Frauen auf dem Weg in die Führungsetage stellen müssen sowie die Gründe ihrer Unterrepräsentation in Entscheidungspositionen im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Folgende Fragen waren mit diesem Erkenntnisinteresse verbunden: Welchen Einfluss haben Sozialisation, Geschlechterstereotype, Erwerbsorganisationen, Familienpolitik, Mutterschaftsideale sowie weibliche und männliche Verhaltensweisen auf die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen? Inwieweit unterscheidet bzw. ähnelt sich die Situation von Französinen und Deutschen auf ihrem Weg an die Spitze? Worauf sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten zurückzuführen? Was können die beiden Nachbarländer hinsichtlich der beruflichen Frauenförderung voneinander lernen?

Wie in Kapitel 3.1. herausgearbeitet, legt die Sozialisation, die zunächst in der Familie stattfindet, den Grundstein für die späteren, unterschiedlichen Verhaltensweisen von Männern und Frauen. Mädchen werden tendenziell dazu erzogen, Zurückhaltung zu üben, liebenswürdig zu sein und Hilfe zu leisten. Jungen werden hingegen häufig dazu ermuntert, aktiv ihr Können zu zeigen und sich untereinander zu behaupten. Sie sind oft auffällig, sie sind laut und sie fordern Aufmerksamkeit. Mädchen bleiben eher bescheiden, sie stellen ihre Leistungen weniger in den Vordergrund, weil sie sie für selbstverständlich halten. Im Berufsleben wirkt sich dieses Verhalten nachteilig aus. Wer Karriere machen möchte, muss sein Können zeigen, Herausforderungen suchen und annehmen. Um sichtbaren beruflichen Erfolg zu haben und eine Führungsposition einzunehmen, müssen demnach Verhaltensweisen gezeigt werden, die dem männlichen Stereotyp entsprechen. Die auf der Basis des weiblichen Geschlechtsstereotyps vermittelten Werte und Normen wirken sich deshalb negativ auf das berufliche Fortkommen von Frauen aus. Da auch das Führungstereotyp dem männlichen, nicht aber dem weiblichen Geschlechtsstereotyp gleicht, werden Frauen deutlich seltener befördert als Männer. Selbst wenn sie sich in ihrem Verhalten dem der Männer annähern, werden sie in der Regel schlechter beurteilt, weil sie sich dann nicht wie erwartet geschlechtskonform verhalten.

Noch immer werden Frauen vor allem mit der Sphäre des Haushalts verbunden und als potenzielle Mutter definiert. Für Frauen bedeutet dies, dass ihnen von vornherein weniger Kompetenz und Interesse für berufliche Belange unterstellt wird. Das herrschende Frauenbild ist nur bedingt mit der Berufswelt und noch weniger mit einer

Führungsposition kompatibel. Denn eine Führungskraft soll sich fast ausschließlich ihrem Beruf widmen können. Allein die Zeit, die eine solche Position beansprucht, kann mit den Aufgaben, die traditionell Frauen zugeschrieben werden (Kindererziehung und Haushaltsführung), jedoch oftmals nicht vereinbart werden – dies allerdings eher aufgrund der starren Vorstellungen von Unternehmen und Institutionen, die Leistung mit Präsenz verbinden. Teilzeitarbeit und Führungspositionen schließen sich deshalb in der Regel aus. Teilzeit aber ist die Form der Arbeit, der vorrangig Frauen in (West-)Deutschland nachgehen, wenn sie Kinder haben. Und dies, weil sie die Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen, weil sie aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsangebote keine andere Wahl haben, oder weil der Staat durch seine monetären und seine unzureichenden infrastrukturellen Leistungen die Berufstätigkeit von Frauen zur Nebensache macht.

Wie in den vorhergehenden Kapiteln deutlich wurde, sind die zu beobachtenden Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen ein weiterer Faktor, der unmittelbar mit den herrschenden Geschlechterstereotypen verknüpft ist und das Fortkommen von Frauen auf der Karriereleiter erschwert. Männer entscheiden sich in der Regel gegen die Aufnahme von Frauen in ihre exklusiven Kreise, weil sie allein aufgrund ihres Frauseins stören und das traditionelle Machtgefüge aufweichen würden. Die zunehmend weibliche Konkurrenz wird von vielen männlichen (angehenden) Führungskräften als Bedrohung wahrgenommen und mit verschiedenen Mitteln auszuschalten versucht. Sexistisches Verhalten scheint hierbei ein bewährtes Mittel zu sein, das Entscheidungspositionen für viele Frauen unattraktiv macht. Sich ständig beweisen und gegen persönliche Angriffe wehren zu müssen, die ihr Frausein stets negativ bewerten, empfinden viele Frauen als ermüdend und frustrierend. Frauen fühlen sich durch diese Erfahrungen nicht selten zur Aufgabe ihrer beruflichen Ambitionen gezwungen, womit sich die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zumindest partiell erklären lässt.

Zu betonen ist, dass alle zuvor genannten Faktoren, die Frauen auf ihrem Weg an die Spitze bremsen können, miteinander in einer Wechselbeziehung stehen. Deshalb ist es schwer zu bestimmen, welche Phänomene eine höhere Gewichtung in ihrem Zusammenspiel haben. Als Basis aller hier analysierten Faktoren sind die vorherrschenden Geschlechterstereotypen einzustufen. Aus ihnen leiten sich letztlich alle Probleme ab, mit denen sich Frauen auf ihrem Karriereweg auseinandersetzen müssen. Sie beeinflussen entscheidend die Art der Geschlechtersozialisation, die

wiederum Ausgangspunkt der individuellen und kollektiven Vorstellungen und Verhaltensweisen ist. Die vorherrschenden Geschlechterstereotypen werden gleichzeitig durch die vorhandenen sozialen Strukturen beeinflusst, sodass sich die gesamte berufliche Situation von Frauen als ein komplexes Konstrukt darstellt, bei dem sich die einzelnen Elemente gegenseitig beeinflussen. Um etwas an der beschriebenen beruflichen Situation von Frauen ändern zu können, muss deshalb an unterschiedlichen Stellen gleichzeitig agiert werden. Lediglich mehr Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen oder etwas am gesellschaftlichen Mutterbild zu ändern, kann das Problem der weiblichen Unterrepräsentation offensichtlich nicht beseitigen. Dies zeigt sich in Frankreich, wo beispielsweise ein ganztägiges Betreuungsangebot für (Klein-)Kinder zur Verfügung steht, Frauen jedoch ähnlich unterrepräsentiert sind wie in Deutschland.

Die herausgearbeiteten Unterschiede zwischen den beiden Nachbarländern beschränken sich im Wesentlichen auf die in Frankreich vorhandenen Betreuungsangebote für (Klein-)Kinder, die daraus resultierende häufigere Vollzeitbeschäftigung von französischen Frauen und das jeweils dominante Mutterschaftsideal. In Frankreich spielt der Staat bei der Kindererziehung und -betreuung eine starke Rolle, die nicht als unerwünschter Eingriff in die private Sphäre der Familie betrachtet wird, sondern als staatliche Leistung eingefordert wird. Dies führte in den 1980er Jahren unter anderem zu einem massiven Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kleinkinder. In Westdeutschland erholte man sich erst allmählich vom nationalsozialistischen Eingriff in die Kindererziehung und -betreuung und grenzte sich gleichzeitig vom sozialistischen Deutschland ab, das seine Familienpolitik wie Frankreich auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausrichtete.

Das dies- und jenseits des Rheins vermittelte Mutterschaftsideal, das historischen Ursprungs ist (siehe Kapitel 3.3.2.), erfuhr durch den jeweiligen staatlichen Einfluss eine entsprechende Festigung und Weiterentwicklung in die bereits eingeschlagene Richtung. In Frankreich wird nach wie vor zwischen Frau und Mutter weniger stark unterschieden als in Deutschland, vor allem als in Westdeutschland. Eine Frau mit Kind wird in Deutschland häufiger auf ihr Muttersein reduziert. Zurückzuführen ist dieses Phänomen unter anderem darauf, dass Frauen in Deutschland mit ihren Kindern mehr Zeit verbringen als in Frankreich, sei es aus dem Verständnis der Mutterschaft heraus oder aufgrund mangelnder Betreuungsmöglichkeiten.

Der in Frankreich teils deutlich höhere Anteil von Frauen in Führungspositionen kann vor diesem Hintergrund auf die häufigere Vollzeitbeschäftigung, das dort vorherrschende Mutterideal und die Kompatibilität von Frausein und Muttersein zurückgeführt werden. Deutschland könnte sich hier Frankreich als Vorbild nehmen und auch einen Weg einschlagen, der Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, statt das Hausfrauen- und Zuverdienerinnendasein fiskalpolitisch zu fördern. Damit wäre das Problem der Unterrepräsentation allerdings noch nicht gelöst, da der Anteil von Frauen in Führungspositionen auch in Frankreich im Vergleich zu dem der Männer deutlich niedriger ist. Hieran zeigt sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als Hauptgrund für die weibliche Unterrepräsentation herangezogen werden kann. Traditionell anerzogene und gelebte Geschlechterrollen, die Frauen und Männer in ein Verhaltenskorsett zwängen, das ihre beruflichen Entscheidungen beeinflusst und die Arbeitsteilung sowie das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern bestimmt, sind bei der weiblichen Karriereentwicklung mindestens genauso entscheidend.

5. Ausblick

Aus den hier dargestellten Herausforderungen, denen sich Frauen stellen müssen, und aus den genannten Gründen, die das berufliche Fortkommen von Frauen bremsen, lassen sich Maßnahmen ableiten, die den Frauenanteil in Entscheidungspositionen positiv beeinflussen können. Der Ausbau der Betreuungsangebote, insbesondere in Deutschland, ist eine wichtige Voraussetzung, um es Müttern überhaupt zeitlich zu ermöglichen, sich beruflich soweit einzubringen, wie es Führungs- bzw. Entscheidungspositionen verlangen. Gleichzeitig müssten flexiblere Arbeitszeitmodelle angeboten werden und es müsste beispielsweise von abendlichen Sitzungen abgesehen werden. Diese Modelle sollten nicht nur von Frauen in Anspruch genommen werden können, sondern auch von Männern. Denn ihnen fällt es in der Regel noch schwerer, sich Freiräume für familiäre Aufgaben zu schaffen, weil diese traditionell nicht zum Aufgabenbereich von Männern bzw. Vätern gehören. Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern würde durch flexiblere Arbeitszeitmodelle zumindest in Ansätzen aufgeweicht. Um eine Veränderung der Mentalitätsmuster von Männern – aber auch von manchen Frauen – herbeizuführen, wäre die Schaffung von Tatsachen hilfreich: Quoten könnten zum Beispiel dafür sorgen, dass Frauen in Führungspositionen zur Normalität würden.

Wie es Birgit Meyer richtig formuliert, sind „Quoten [...] ein (temporäres) Werkzeug auf dem Weg zur sozialen und politischen Gleichberechtigung beider Geschlechter und ein Mittel, lieb gewonnene, traditionelle Ungleichheitsverhältnisse [...] zu verändern“ (Meyer 2010: 32). Wenn Frauen vermehrt in Führungspositionen gelängen, würden sie zum einen Vorbilder schaffen, die Frauen bisher größtenteils fehlen. Zum anderen würden sie die männliche Wahrnehmung von Frauen in einer Männerdomäne verändern.

Mehr Frauen in Führungspositionen würden auch ein mehr an Frauenförderung bedeuten, weil diese oft mit der sozialen Ähnlichkeit des Fördernden bzw. der Fördernden verbunden ist. Die Normalität von Frauen in Entscheidungspositionen würde letztendlich einen Wandel der Geschlechterstereotype hervorbringen und dazu führen, dass etwa Eigenschaften wie Durchsetzungskraft und Fürsorge nicht mehr geschlechterbezogen betrachtet würden. Ein solcher Wandel hätte vielleicht auch eine Relativierung des Mutterschaftsideals zur Folge, das Frauen auf ihr Muttersein reduziert und die Mutter-Kind-Symbiose idealisiert. Die Frauen einschränkenden Ideale müssten auch mit Hilfe der Politik abgeschafft werden, indem sie ihre Familien- und Steuerpolitiken den gesellschaftlichen Forderungen nach Chancengleichheit anpasst und auf längst überholte Maßnahmen verzichtet, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern schaffen.

Zahlreich sind die Netzwerke³³ und Vereine³⁴, die die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, die Förderung von Frauen im Speziellen und die Verbesserung ihrer Zugangschancen in Führungspositionen zum Ziel haben und mit ihren Forderungen an die Öffentlichkeit gehen. Dass sich trotz dieses enormen Einsatzes sowohl in Frankreich als auch in Deutschland immer noch deutlich weniger Frauen in Führungspositionen befinden, kann darauf zurückgeführt werden, dass weiterhin die politische und wirtschaftliche Macht in den Händen von Männern liegt. Wer die Macht einmal hat, kann offenbar nur schwer von ihr ablassen. Deshalb ist es nicht empfehlenswert, auf Selbstverpflichtungen von Unternehmen und Institutionen bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils oder auf den Fleiß und die Leistungen von Frauen zu setzen. Diese Strategie wird schon lange angewandt. Wie in der Arbeit dargestellt, ist sie keine Lösung des Problems. Ohne gesetzliche

³³ In Deutschland zu finden unter <http://chefin-online.de/netzwerke>, für Frankreich siehe Artikel „Les réseaux des femmes“ zum Thema in L'EXPRESS vom 08.03.2004 unter http://www.lexpress.fr/actualite/societe/les-reseaux-de-femmes_490489.html

³⁴ Beispielsweise in Deutschland: Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (<http://www.fidar.de>), in Frankreich: Fédération Femmes 3000 (www.femmes3000.fr)

Verpflichtungen ist ein ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen sowohl in Frankreich als auch in Deutschland illusorisch.

6. Bibliographie

- ACHATZ, Juliane (2008): „Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen“. In: WILZ, Sylvia Marlene (Hg.): *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008, 105-138.
- ATHENSTAEDT, Ursula/ALFERMANN, Dorothee (2011): *Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung*. Stuttgart: Kohlhammer 2011.
- AUER, Manfred (2000): *Vereinbarungskarrieren. Eine Karrieretheoretische Analyse des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Elternschaft*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag 2000.
- BADINTER, Elisabeth (2010): *Der Konflikt. Die Frau und die Mutter*. München: Verlag C.H.Beck 2010.
- BADINTER, Elisabeth (1993): *XY – Die Identität des Mannes*. München: Piper 1993.
- BMFSFJ – BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.)(2004): *Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis*. Berlin 2006 (Nachdruck).
- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hg.)(2007): *Aus Politik und Zeitgeschichte. Familiengründung und Beruf*. Bonn 2007 (Nr.7).
- BIHR, Alain/PFEFFERKORN, Roland (2002): *Hommes, femmes. Quelle égalité ?* Paris: Les Éditions de l'Atelier/ Éditions Ouvrières 2002.
- BRÜNING, Franziska (2008): „Frankreich fördert Teilzeitarbeit für Eltern“ In: *Süddeutsche Zeitung* vom 29.04.2008.
- BURKART, Günter (2008): *Familiensoziologie*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH 2008.
- DERVILLE, Grégory/PIONCHON, Sylvie (2004): *Les femmes et la politique*. Grenoble: Presse Universitaires de Grenoble PUG 2004.
- DURAND, Béatrice (2006): *Cousins par alliance. Les Allemands en notre miroir*. Paris : Éditions Autrement 2006.
- DURU-BELLAT, Marie (1990): *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris: L'Harmattan 1990.
- EAGLY, Alice H./CARLI, Linda L. (2007): „Women and the Labyrinth of Leadership“. In: *Harvard Business Review* 09/2007, 67-71

- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010a): *Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010.
- FAGNANI, Jeanne (2004): „Schwestern oder entfernte Kusinen? Deutsche und französische Familienpolitik im Vergleich“ In: *Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Deutschland und in Frankreich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004, 181-204.
- FRANZKE, Astrid (2011): „Aufstieg mit Hindernissen: Vom PostDoc zur Professur“. In: BLÄTTEL-MINK/FRANZKE/WOLDE (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2011, 163-184.
- GEENEN, Elke M. (2000): „Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen“ In: KRAIS (Hg.)(2000), 83-105.
- GELLHAUS, Petra (2005): „Kinder als Karrierebremse?“ In: BILLER-ANDORNO/JAKOVLJEVIC/LANDEFESTER et al. (Hg.): *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*. Frankfurt/New York: Campus Verlag 2005, 137-146.
- GILDEMEISTER, Regine/ROBERT, Günthner (2008): *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008.
- GHIULAMILA, Juliette/LEVET, Pascale (2007): *Les hommes, les femmes et les entreprises: vers quelle égalité ?* Paris: L'Harmattan 2007.
- GOOS, Gisela/HANSEN, Kathrin (1999): *Frauen in Führungspositionen. Erfahrungen, Ziele, Strategien*. Münster: Waxmann Verlag GmbH 1999.
- HAGEMANN-WHITE, Carol (1984): *Sozialisation: Weiblich – männlich?* Opladen: Leske Verlag + Budrich GmbH 1984.
- HENN, Monika (2008) : *Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen Kennzeichnet*. Bonn: Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung 2009.
- HUININK, Johannes (2008): „Gegenstand der Familiensoziologie“. In: SCHNEIDER (Hg.): *Lehrbuch Moderne Familiensoziologie. Theorien, Methoden, empirische Befunde*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, 24-40.
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH (2004): *Einflussfaktoren auf die Geburtenrate – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung der 18-44 jährigen Bevölkerung*. Allensbach 2004.
- KLINGEN, Nathali (2001): *Geschlecht und Führungsstruktur. Das Erleben im Gruppenprozeß und die Legitimation des Führers in gemischtgeschlechtlichen Gruppen unter Berücksichtigung verschiedener Führungsbedingungen*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag 2002.

- KOCH, Angelika (2007): „Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern“. In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hg.)(2007), 21-26.
- KRAIS, Beate (Hg.)(2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a.M.: Campus-Verlag 2000.
- KRAIS, Beate (2000): „Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen“. In: KRAIS (Hg.)(2000), 9-29.
- KREIENBAUM, Maria Anna (2008): „Schule: Zur reflexiven Koedukation“. In: BECKER/KORTENDIEK (Hg.)(2008): *Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008 (2., aktualisierte und erweiterte Auflage), 689-696.
- KRUMPHOLZ, Doris (2004): *Einsame Spitze. Frauen in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004.
- LEHNER, Erich (2002): „Die Organisation als Männerbund“ In: WOLF, Michael (Hg.)(2002): *Frauen und Männer in Organisationen und Leitungsfunktionen. Unbewusste Prozesse von Macht und Geschlecht*. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel Verlag 2002, 19-36.
- LUCI, Angelica (2011): *Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinen*. Dossier: Internationale Politikanalyse. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2011.
- LUCI, Angela (2010): „Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarkteteiligung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn?“ In: *Journal of Social Policy Research*. 56. Jg. 2010 (Nr.1), 3-28.
- MAJCHER, Agnieszka/ZIMMER, Annette (2008): „Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und Hindernisse für Frauen“ In: BECKER/KORTENDIEK (Hg.)(2008), 698-704.
- MATTHIES, Hildegard (2007): „Männerkultur bremst weibliche Karrieren“. In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hg.)(2007).
- MÉDA, Dominique/ PÉRIVIER, Hélène (2007): *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. O.O: Éditions du Seuil et La République des Idées 2007.
- MEYER, Birgit (2009): „Frauen im Männerbund – Politikerinnen in Deutschland“. In: KÜRSCHNER, Isabelle (Hg.): *Frauen in der Politik*. München: Hans-Seidel-Stiftung e.V. 2010, 25-35.
- MÜNCHOW VON, Patricia (2007): „Les représentations du père dans les guides parentaux français et allemands“. In: SELLENET, Catherine (Hg.) : *Les pères en débat. Regards croisés sur la condition paternelle en France et à l'étranger*. Ramonville Saint-Agne: Éditions ères 2007, 126-136.

- MONTREYNAUD, Florence (2001): *Bienvenue dans la meute! Comment répondre à 100 objections adressées à des féministes, femmes et hommes, solidaires de femmes victimes d'insultes sexistes*. Paris: Éditions la Découverte 2001.
- NEUBERGER, Oswald (2002): *Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung*. Stuttgart: Lucius & Lucius 2002 (6., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage).
- PFUNDT, Karen (2004): *Die Kunst, in Deutschland Kinder zu haben*. Berlin: Aragon Verlag 2004.
- SCHAEFFER-HEGEL, Barbara/ WALTHER, Kathrin (2007): „Karriere mit Kindern?!“ In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hg.)(2007), 15-20.
- SCHMITT, Christian (2007) : „Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf“. In: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hg.)(2007), 3-8.
- SINIGAGLIA-AMADIO, Sabrina (2010): „Place et représentation des femmes dans les manuels scolaires en France: la persistance des stéréotypes sexistes“. In : DELPHY, Christine (Hg.): *Nouvelles Questions Féministes. Revue internationale francophone*. 29. Jg. 2010 (Nr.2), Éditions Antipodes.
- TRAUTNER, Hanns Martin (2006): „Sozialisation und Geschlecht. Die entwicklungspsychologische Perspektive“. In: BILDEN/DAUSIEN (Hg.): *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich 2006, 103-120.
- UCHATIUS, Wolfgang (2008): „Die Hausfrau im Kopf“. In: *DIE ZEIT* 2008 (Nr.11).
- VINKEN, Barbara (2007): *Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag. Erweiterte und aktualisierte Ausgabe 2007 (1. Ausgabe erschienen im Piper Verlag, München 2001).
- VINKEN, Barbara (2003): „Familien in Deutschland und Frankreich: eine vergleichende Untersuchung“. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.): *Familie und Familienpolitik in Deutschland und Frankreich, „Von den NachbarInnen lernen“* 3. Bremen 2003, 7-17.
- WIPPERMANN, Carsten (2010): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010.

Internetquellen

- BAUER-HEILER, Ursula/WEZEL, Hans Ulrich (2007): „Frankreich: Ein Staat der Lust auf Kinder macht. Familienpolitik in Deutschland und in Frankreich“. In: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg* 2007 (Nr.5), 15-17.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag_07_05_03.pdf
 [abgerufen am 31-03-2012]

- BELGHITI-MAHUT, Sophia (2004): "Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres". In : *Revue française de gestion*, 2004 (Nr.151), 145-160. <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-145.htm>
[abgerufen am 07-04-2012]
- BERTEREAU, Virginie (2008): *Des filles qui font des métiers d'hommes*.
In: <http://www.letudiant.fr/metiers/des-filles-qui-font-des-metiers-d-hommes-12864.html>
[abgerufen am 09-03-2012]
- DATENREPORT (2011): *Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Destatis - Statistisches Bundesamt/ Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hg.)(2011). Bonn: BpB 2011, Band I. In: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile
[abgerufen am 28-03-2012]
- DEUTSCHE WELLE (2012): *Frauenquote im EU-Parlament?*
In: <http://www.dw.de/dw/article/0,,5445020,00.html>
[abgerufen am 28-04-2012]
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2009): *She Figures 2009. Women in science – Statistics and Indicators*. In: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf
[abgerufen am 22-04-2012]
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010b): *Geschlechterunterschiede bei Bildungsergebnissen: Derzeitige Situation und aktuelle Maßnahmen in Europa*. Brüssel: Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur, 2010. In: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120DE.pdf
[abgerufen am 12.05.2012]
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010c): *Erklärung der Europäischen Kommission anlässlich des Internationalen Frauentags 2010*. In: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_de.pdf
[abgerufen am 12.05.2012]
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2012): *Datenbank über die Verteilung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen*. In: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_de.htm
[abgerufen am 24-04-2012]
- EUROPÄISCHES PARLAMENT (1997): *Auswirkungen der unterschiedlichen Wahlsysteme auf den Anteil der Frauen an der politischen Vertretung*. In: http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/8_de.htm
- EUROSTAT (2007): *Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und geschlechtsspezifische Unterschiede*. Brüssel: Eurostat-Pressestelle. In: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/08/158&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>
[abgerufen am 11-03-2012]

FRIED, Lilian (2001): *Junge oder Mädchen? Der kleine unterschied in der Erziehung*.
In: <https://www.familienhandbuch.de/kindheitsforschung/fruhe-kindheit/junge-oder-madchen-der-kleine-unterschied-in-der-erziehung>
[abgerufen am 28-02-2012]

HOCKER, Beate (2009): *Frauen in der Politik*.
In: <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49362/frauen-in-der-politik>
[Bundeszentrale für politische Bildung]
[abgerufen am 28-04-2012]

IAB - INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006): *Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen*. IAB Kurzbericht 2006 (Nr.6).
In: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0906.pdf>
[abgerufen am 29-03-2012]

KÖRNER, Thomas/GÜNTHER, Lisa (2011): *Frauen in Führungspositionen Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung*. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.): *Auszug aus Wirtschaft und Statistik*. Wiesbaden 2011 In:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/FrauenFuehrungspositionen52011.pdf?__blob=publicationFile
[abgerufen am 13-05-2012]

LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG BADEN-WÜRTEMBERG (2012): *Europawahl 2009. Frauenanteil im neugewählten EU-Parlament*.
In: <http://www.europawahl-bw.de/frauenanteil.html>
[abgerufen am 28-04-2012]

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (2009) : *Proportion de bacheliers dans une génération*.
In: <http://www.education.gouv.fr/pid338/l-education-nationale-en-chiffres.html>
[abgerufen am 15-03-2012]

POLITISCHE BILDUNG (2012): *Verhältniswahlrecht - Mehrheitswahlrecht*
Auf der Seite verwendete Quelle: NOHLEN, Dieter (2000): „Wahlrecht und Parteiensystem“, Opladen 2000. In: Forum Politische Bildung (Hg.): *Von Wahl zu Wahl. Informationen zur Politischen Bildung* Bd. 21. Innsbruck-Bozen-Wien: 2004, 6 In: http://www.politischebildung.com/pdfs/28_demomod1.pdf
[abgerufen am 26-04-2012]

VEIL, Mechthild (2005): *Der Einfluss des republikanischen Modells auf die Geschlechterkulturen in Frankreich*.
In: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/einfluss_frank_geschl_veil.pdf
[Freie Universität Berlin]
[abgerufen am 01-04-2012]

VEITH, Hermann (2001): *Sozialisationsforschung*.
In: <https://www.familienhandbuch.de/cms/Kindheitsforschung-Sozialisationsforschung.pdf>
[Das Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik]
[abgerufen am 29-03-2012]