Deutsches Institut für Bankwirtschaft

Schriftenreihe

Band 13 (d)

Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von der Nachkriegszeit bis zur Gegenwart

von
Lisa BARTELS

herausgegeben von Henrik Schütt

Abstract der Arbeit

Im Januar 2016 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft getreten. Das Gesetz gilt vorerst nur für neugewählte Aufsichtsratsmitglieder und betrifft vorläufig nur 108 börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen sowie Aufsichtsgremien des öffentlichen Dienstes. Hier ist eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent vorgeschrieben, andernfalls folgen Sanktionen.
Vor diesem Hintergrund ist in dieser Untersuchung die Geschichte und der Stand der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland seit dem zweiten Weltkrieg aufgearbeitet. Dabei werden auch die Unterschiede in Ost- und Westdeutschland betrachtet. Zahlreiche Auffälligkeiten werden dargestellt und erläutert bis hin zur aktuellen gesetzlichen Situation, die mehr Frauen in Führungsfunktionen fordert.

Zitation:
Bartels, Lisa (2016): Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von der Nachkriegszeit bis zur Gegenwart
In: Deutsches Institut für Bankwirtschaft – Schriftenreihe, Band 13 (d) (12/2016)
ISSN 1869-635X erhältlich unter:
www.deutsches-institut-bankwirtschaft.de/schriftenreihe/

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis …….. III

1 Einleitung ……..……..…….. 1

2 Historische Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland … ……4
2.1 Phase 1: 1945 - 1957 …….. 4
2.2 Phase 2: 1955 - 1964 ……..…..…….…. 7
2.3 Phase 3: 1963 - 1972 …… 10
2.4 Phase 4: 1973 - 1979 ……..…….. 12
2.5 Phase 5: 1980 - 1989 ..……..……..…..……. 15
2.6 Phase 6: 1989 - 2004 …….…..…… 18
2.7 Phase 7: 2005 - 2015 ….……..…….…… 23

3 Einkommensunterschied ..……..…….……..……. 26

4 Berufs- und Branchenwahl ……..……..…….…….…….. 30

5 Unterrepräsentanz in Führungspositionen …….. 32
5.1 Entwicklung ….…… 32
5.2 Beispiel Finanzsektor ……..…… 34
5.3 Ursachen …….…….. 35

6 Frauenquote …..…….. 37
6.1 Entstehung und Wirkung …..……... 37
6.2 Alternativen …….. 39

7 Fazit …….…….….……. 42

Literaturverzeichnis ……..……..…….…….……. 45

Internetverzeichnis …….…… 56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Frauen- und Gesamtarbeitslosenquote in der Bundesrepublik von 1950 bis 1970 in Prozent	Seite 7
Abbildung 2	Frauenteilzeitquote in der Bundesrepublik von 1960 bis 1970 in Prozent	Seite 9
Abbildung 3	Frauenerwerbstätigenquote in der Bundesrepublik von 1961 bis 1972 in Prozent	Seite 10
Abbildung 4	Frauen- und Gesamtarbeitslosenquote in Deutschland von 1970 bis 2013 in Prozent	Seite 13
Abbildung 5	Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland von 1970 bis 2014 in Prozent	Seite 14
Abbildung 6	Frauenteilzeitquote in Deutschland von 1970 bis 2014 in Prozent	Seite 17
Abbildung 7	Frauenerwerbstätigenquote in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2014 in Prozent	Seite 19
Abbildung 8	Frauenarbeitslosenquote in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2013 in Prozent	Seite 20
Abbildung 9	Frauenteilzeitquote in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2013 in Prozent	Seite 21
Abbildung 10	Unbereinigter Gender Pay Gap der EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2014 in Prozent	Seite 26
Abbildung 11	Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland nach dem Alter im Jahr 2008 in Prozent	Seite 28
Abbildung 12	Unbereinigter Gender Pay Gap in West- und Ostdeutschland von 2006 bis 2015 in Prozent	Seite 29
Abbildung 13	Frauenanteil im Topmanagement in kleinen, mittleren und großen Unternehmen von 2006 bis 2015 in Prozent	Seite 33

1 Einleitung

„Die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist eines der ältesten Themen der vergleichsweise jungen Geschlechtserforschung und doch ist es immer noch aktuell“.[1] Auch in der Politik entfacht diese Problematik stetig neue Diskussionen und Debatten, sei es im Zusammenhang mit dem Ausbau der Einrichtungen zu ganztägigen Kinderbetreuung, der Einführung des Betreuungsgeldes oder dem Ehegattensplitting für Doppelverdiener. In der modernen Gesellschaft ist Arbeit ein elementarer Bestandteil des Lebens. Ebenso spielt die Problematik der Gleichberechtigung der Geschlechter in dieser Thematik eine große Rolle. Nach dem deutschen Grundgesetz sind Frauen und Männer gleichberechtigt, doch etliche Studien beweisen das Gegenteil. Insbesondere in Bezug auf die Erwerbstätigkeit bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Dies ist aber kein Phänomen der Gegenwart, sondern lässt sich weit in die Historie zurückverfolgen.[2] Die vorliegende Untersuchung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland beginnt mit der Betrachtung der Entwicklung ab dem Zweiten Weltkrieg. Dieser „war bislang der größte militärische Konflikt in der Geschichte der Menschheit und die schlimmste Katastrophe des zwanzigsten Jahrhunderts.“ [3] Dementsprechend hatten sowohl der Krieg selbst, als auch seine Folgen große Auswirkungen auf die gesamte Bevölkerung und den Arbeitsmarkt.

Der Zweite Weltkrieg begann am 1. September 1939 mit dem Überfall der deutschen Wehrmacht auf Polen[4] und endete am 9. Mai 1945 durch die bedingungslose Kapitulation Deutschlands.[5] In nur sechs Jahren starben schätzungsweise 53 Millionen Menschen, darunter 30 Millionen Zivilisten.[6] Die deutschen Verluste beliefen sich dabei auf circa 5,3 Millionen Soldaten[7] und rund eine Million zivile Opfer.[8] Bezogen auf die Bevölkerungszahl von 70 Millionen im Jahr 1939 entspricht dies einem Rückgang von etwa neun Prozent.[9] Aber die deutsche Bevölkerung belastete nicht nur die große Anzahl an menschlichen Verlusten.

---

[1] Halwachs, Inga (2010), S. 15.
[2] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016a), Abschnitt 1 bis (siehe Internetverzeichnis).
[3] Schmidt, Helmut (2015), S. 5.
[4] Vgl. Woyke, Wichard (2016), S. 116.
[5] Vgl. Kaminsky, Anna (Hrsg.) (2016), S. 80.
[6] Vgl. Rusinek, Bernd-A. (Hrsg.) (2004), S. 8.
[7] Vgl. Overmans, Rüdiger (2004), S. 232.
[8] Vgl. Overmans, Rüdiger (2008), S. 97.
[9] Vgl. Melzer, Manfred; Steinbeck, Wolfgang (1983), S. 12.

Während des Kriegs wurden auf deutschem Gebiet etwa 1,9 Millionen Tonnen Bomben abgeworfen.[10] Die Folge waren 4,8 Millionen zerstörte Wohnungen[11] und 400 Millionen Kubikmeter Schutt. Aber auch die Infrastruktur war stark beschädigt, rund die Hälfte aller Verkehrswege[12] und ein Großteil der Lokomotiven und Waggons waren zerstört.[13]

Die Nachkriegszeit beschreibt die Zeit unmittelbar nach Ende des Zweiten Weltkriegs. Sie beginnt somit am 9. Mai 1945. Ein konkretes Ende kann hingegen nicht festgesetzt werden. Einige sehen die deutsche Wiedervereinigung im Jahr 1989 als Abschluss an, andere wiederum benennen den Sieg der deutschen Nationalmannschaft bei der Fußball-WM im Jahr 1954 bereits als Ende. Darüber hinaus gibt es diverse weitere Theorien.[14] Ebenso wenig wie das Ende der Nachkriegszeit können die einzelnen Phasen bezüglich dem Verlauf der Frauenerwerbstätigkeit genau abgegrenzt werden. Nicht immer gab es konkrete Ereignisse, die eine unmittelbare Veränderung zur Folge hatten. Häufig verlief der Übergang der einzelnen Phasen fließend. Zur Strukturierung wird in dieser Untersuchung der Zeitraum von der Nachkriegszeit bis zur Gegenwart dennoch in sieben Phasen eingeteilt, die sich aus den genannten Gründen teilweise überschneiden. Die dabei verwendeten Daten beziehen sich bis 1990 ausschließlich auf das frühere Bundesgebiet der BRD[15], denn in der DDR[16] herrschte offiziell Vollbeschäftigung. Aufgrund der Planwirtschaft galt nicht nur das Recht auf Arbeit, sondern sogar die Pflicht dazu.[17] Infolgedessen wurde in der DDR auch keine Arbeitslosenstatistik geführt. Dementsprechend sind keine nachweisbaren Aussagen zur Erwerbstätigkeit möglich.[18] Auch die Datenbasis in der Nachkriegszeit ist eingeschränkt. Aus den ersten fünf Jahren nach dem Krieg sind keinerlei Werte vorhanden, da diese situationsbedingt nicht erhoben wurden. Dieser Zeitraum wird daher rein qualitativ betrachtet. In den darauffolgenden Jahren wurde wieder sukzessiv mit der Datenerfassung begonnen, sodass ab dann auch eine quantitative Analyse möglich ist. Hierbei werden insbesondere die Aspekte Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Teilzeit untersucht.

---

[10] Vgl. Rusinek, Bernd-A. (Hrsg.) (2004), S. 8.
[11] Vgl. Durth; Gutschow, Architektur und Städtebau der Fünfziger Jahre, Bonn, 1987, in: Schäfers, Bernhard (2010), S. 94.
[12] Vgl. Schildt, Axel (1997), S. 18.
[13] Vgl. Berg, Waldemar; Eisenstein, Bernd; Gardini, Marco A.; Kirstges, Torsten; Schulz, Alex (2014), S. 89.
[14] Vgl. Rumpf, Wolfgang (2005), S. 33f.
[15] Bundesrepublik Deutschland; entspricht dem Gebiet der alten Bundesländer.
[16] Deutsche Demokratische Republik; entspricht dem Gebiet der neuen Bundesländer.
[17] Vgl. Jacoby, Gilbert (2011), S. 23.
[18] Vgl. Grehn, Klaus (1996), S. 67.

Um eine nachvollziehbare und korrekte Analyse der in dieser Arbeit aufgeführten Daten zu gewährleisten, müssen die verwendeten Begriffe klar definiert sein. Alle Werte beziehen sich auf Erwerbspersonen. Dabei handelt es sich um Personen im erwerbsfähigen Alter, das bedeutet vom 15. bis einschließlich dem 65. Lebensjahr.[19] Als erwerbstätig gelten alle Personen, deren Tätigkeit als Arbeitnehmer, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichtet ist. Dabei ist der Umfang und die Dauer der Tätigkeit irrelevant. Die Erwerbstätigenquote beschreibt den Anteil dieser Personen an allen Erwerbspersonen. Die Frauenerwerbstätigenquote stellt wiederum den Anteil aller erwerbstätigen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen dar.[20] Eine Teilzeitbeschäftigung liegt hingegen dann vor, wenn ein Arbeitnehmer eine regelmäßig kürzere Arbeitszeit hat, als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die Teilzeitquote beschreibt den Anteil dieser Personen an allen Erwerbstätigen. Die Frauenteilzeitquote stellt den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen dar.[21] Als arbeitslos gelten Erwerbspersonen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, aber nach Arbeit suchen und auch als solche gemeldet sind. Die Arbeitslosenquote beschreibt den Anteil dieser Personen an allen Erwerbspersonen. Die Frauenarbeitslosenquote stellt wiederum den Anteil der erwerbslosen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen dar.[22]

Um einen umfassenden Einblick in die Frauenerwerbstätigkeit zu gewinnen, werden auch die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sowie die eingeschränkte Berufs- und Branchenwahl von Frauen herausgearbeitet. Des Weiteren ist den Frauen in Führungspositionen ein eigenes Kapital gewidmet, da insbesondere dort eine starke Unterrepräsentanz herrscht. Dabei werden sowohl die Entwicklung, als auch die Ursachen dieser Situation vorgestellt und es wird im Hinblick auf den Finanzsektor als repräsentatives Beispiel aufgezeigt. Anschließend wird auf die seit 2016 in Kraft getretene gesetzliche Frauenquote eingegangen und es werden weitere Ansatzpunkte gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen als Alternativen zur Frauenquote erörtert. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wird abschließend die Frage beantwortet, ob eine gesetzliche Zwangsquote überhaupt notwendig ist.

---

[19] Vgl. Behrend, Christoph (2002), S. 12.
[20] Vgl. Hradil, Stefan (Hrsg.) (2013), S. 518.
[21] Vgl. Eichhorst, Werner; Profit, Stefan; Thode, Eric (2001), S. 39.
[22] Vgl. Puhani, Josef (2009), S. 112.

2 Historische Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland

2.1 Phase 1: 1945 - 1957

Die Erwerbstätigkeit der Frauen in den ersten Jahren nach dem Krieg war geprägt von der Last des Wiederaufbaus, Unsicherheit und Widersprüchen. Einerseits war in der Gesellschaft das seit Jahrhunderten bestehende Rollenbild der Frau als Mutter und Hausfrau fest verankert. Demnach sei es die Bestimmung des weiblichen Wesens, sich einzig und allein um die Kinder und den Haushalt zu kümmern, während der Mann einen Beruf ausübte, um das notwendige Geld zu verdienen. Andererseits waren viele dieser Männer nicht da, um ihrer Funktion als wirtschaftlicher Versorger nachzugehen.[23] Während des Kriegs waren rund 5,3 Millionen Soldaten gefallen[24] und unmittelbar nach Kriegsende befanden sich circa 12 Millionen weitere in Gefangenschaft. Der Anteil der Männer an der Bevölkerung machte zu dieser Zeit nur noch etwa ein Drittel aus. Es waren die, die zu alt oder zu jung waren, um eingezogen zu werden. Insbesondere die Familienväter fehlten.[25] Gezwungener Maßen mussten die Frauen diese Rolle übernehmen. Sie wollten damit keinesfalls das bestehende Rollenbild ändern. Ganz im Gegenteil hofften sie sogar, dass der Vorkriegszustand wiederhergestellt werden könnte. Sie übernahmen die Position des wirtschaftlichen Versorgers nur stellvertretend aus der Notwendigkeit heraus. Frauen mussten arbeiten, damit sie und ihre Familie überlebten.[26]

Eine Möglichkeit stellte die Tätigkeit als sogenannte Trümmerfrau dar. Ihre Arbeit bestand darin, die Überreste der zerstörten Gebäude zu beseitigen und die noch verwertbaren Baumaterialien aufzubereiten.[27] Es war weder eine Ausbildung, noch Vorkenntnisse und nur eine kurze Einarbeitungszeit notwendig.[28] Neben einem geringen Verdienst von 70 Pfennig pro Stunde erhielten sie durch diese schwere körperliche Arbeit Schwerarbeiterzulagen bei der Lebensmittelzuteilung.[29] Viele Frauen nutzten diese Möglichkeit, da große Teile der Bevölkerung unter Hunger, Kälte und Wohnungsnot litten.[30] Allein in Berlin arbeiteten rund 60.000 Trümmerfrauen.[31] Damit sie dieser Tätigkeit überhaupt nachgehen konnten, hob der

---

[23] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 114f.
[24] Vgl. Overmans, Rüdiger (2004), S. 232.
[25] Vgl. Ramelsberger, Annette (2015), 7. Abschnitt (siehe Internetverzeichnis).
[26] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 114ff.
[27] Vgl. Feierabend, Peter; Zang, Karsten (2014), S. 13.
[28] Vgl. Ruhl, Klaus-Jörg (1994), S. 34.
[29] Vgl. Feierabend, Peter; Zang, Karsten (2014), S. 13.
[30] Vgl. Dörr, Margarete (1998), S. 133f.
[31] Vgl. Sawall, Siggi (2011), S. 11.

Alliierte Kontrollrat am 10. Juli 1946 die Arbeitsschutzbestimmungen mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 32 teilweise auf. Fortan durften Frauen offiziell bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten beschäftigt sein.[32] Doch die Trümmerfrauen waren in der Gesellschaft umstritten. Einerseits wurden sie verachtet, weil sie aufgrund des vorherrschenden Rollenbildes einen für Frauen unangemessenen Beruf ausübten. Andererseits zeigte die Öffentlichkeit Bedauern darüber, dass die Trümmerfrauen auf diese Weise ihr Geld verdienen mussten.[33]

Frauen waren aber auch in fast allen anderen Berufen anzufinden. Selbst in sehr männlich geprägten Berufsbereichen wie dem Militär waren sie tätig. Allerdings bewegten sie sich dabei auf einem schmalen Grat zwischen gesellschaftlicher Akzeptanz und Ablehnung. Aufgrund der außergewöhnlichen Bedingungen, die die Nachkriegszeit mit sich brachte, wurden berufstätige Frauen unter bestimmten Bedingungen gebilligt und teilweise sogar hoch geachtet. Vor allem Berufe, die eine gewisse Ähnlichkeit zu der Arbeit als Hausfrau und Mutter aufwiesen, waren in der Gesellschaft gern gesehen. Dazu gehörten zum Beispiel Heil- und Pflegeberufe, künstlerische Arbeit aber auch das Unterrichten von Kindern. Es waren Tätigkeiten, in denen Frauen ihre weibliche Natur einbringen und ausleben konnten. Im Gegensatz dazu bestanden bei Berufen ohne Verwandtschaft zum traditionellen weiblichen Rollenbild Bedenken, dass Frauen vermännlichen. Es wurde sogar davon ausgegangen, dass Frauen nur dann erfolgreich in ihrem Beruf sein konnten, wenn sie ihre typischen weiblichen Eigenschaften, wie zum Beispiel Einfühlungsvermögen und Anpassungsfähigkeit, einbrachten. Frauen erhielten auch positiven Zuspruch, wenn sie durch ihre Berufstätigkeit zum allgemeinen Wohl beitrugen. Zu dieser Kategorie zählten abermals Ärztinnen und Künstlerinnen, aber auch Gefängnisleiterinnen und Politikerinnen. Frauen, die einzig und allein aus der wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus arbeiteten, wurden hingegen weniger geachtet. Im Jahr 1956 betraf dies 50 Prozent der berufstätigen Frauen, die zum Lebensunterhalt beitragen mussten, sowie 25 Prozent der Frauen, die alleine die finanzielle Versorgung der Familie bestritten. Abhilfe vor ständiger Rechtfertigung schuf das 1953 neu erstellte Familienrecht, aus dem die Verpflichtung zur Frauenerwerbstätigkeit hervorging, insofern der Ehemann erwerbsunfähig oder arbeitslos war.[34]

---

[32] Vgl. Boyn, Oliver (2011), S. 82.
[33] Vgl. Westdeutsches Volks-Echo vom 7. Juni 1946 (1985), S. 202ff.
[34] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 114ff.

Ein weiterer Widerspruch ergab sich aus der Heimkehr der Soldaten. Die Frauen erhofften sich nach rund sechs Jahren wieder von ihren Männern unterstützt und entlastet zu werden. Doch ein Großteil der Soldaten war physisch und psychisch gezeichnet vom Krieg. Sie erwarteten Erholung und von ihren Frauen umsorgt zu werden. Deshalb waren sie keine Hilfe, sondern eine Last für die Familie. Viele Ehen hielten dieser Belastung nicht stand, sodass sich die Anzahl der Scheidungen im Jahr 1946 im Vergleich zur Vorkriegszeit verdoppelte und weiter zunahm bis zum Höchststand 1948.[35] Die erhöhte Anzahl lediger Frauen hatte wiederum einen Anstieg der erwerbstätigen Frauen zur Folge. Doch diese Zunahme stieß auf staatliche und gesellschaftliche Ablehnung. Auf Grund dessen wurde 1953 die Position des Familienministers geschaffen. Mit seiner Hilfe sollte der gesellschaftliche Wunsch der Rückkehr zur traditionellen Rollenverteilung erreicht werden. Um die Frauen an ihre ursprüngliche Bestimmung zu erinnern und sie in die Rolle der Hausfrau zurückzudrängen, wurden kinderreiche Familien gefördert und Hausarbeit wieder anerkannt. Zudem sollte die Konsumorientierung, die bei einigen Familien durch den zusätzlichen Verdienst der Frau entstanden ist, eingedämmt werden.[36]

Doch trotz aller Hoffnungen auf Wiederherstellung der Bedingungen der Vorkriegszeit waren „die Erfahrungen des Krieges … noch in lebendiger Erinnerung“ [37]. Dies wirkte sich stark auf die Berufsausbildung von Mädchen aus. Einerseits sollten sie durch das Erlernen eines Berufs in der Lage sein, bis zur Eheschließung wirtschaftlich für sich selbst zu sorgen. Andererseits sollten sie auf alle Eventualitäten, wie zum Beispiel einen erneuten Krieg oder Arbeitslosigkeit des Mannes, vorbereitet sein. Aber auch hier wurden von gesellschaftlicher Seite aus Einschränkungen vorgenommen. Die Mädchen sollten einen Beruf erlernen, der der weiblichen Natur entsprach, um diese Kenntnisse für ihre eigentliche Bestimmung als Hausfrau nutzen zu können.[38]

---

[35] Vgl. Donath, Svenja (2016), S. 20f (siehe Internetverzeichnis).
[36] Vgl. Marquardt, Regine (1999), S. 28ff.
[37] Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 117.
[38] Vgl. Ruhl, Klaus-Jörg (1994), S. 304f.

2.2 Phase 2: 1955 - 1964

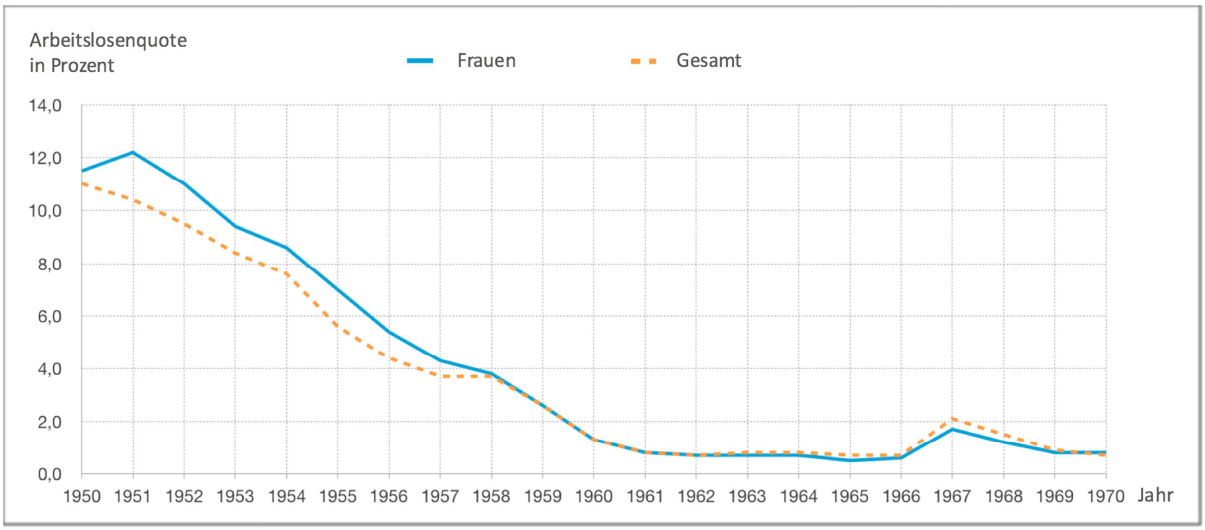

Abb. 1: Frauen- und Gesamtarbeitslosenquote (Anteil der erwerbslosen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen; Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen) in der Bundesrepublik von 1950 bis 1970 in Prozent
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2014), Tabelle 1.1 (siehe Internetverzeichnis)

Diese Phase wird auch als Zeit des Wirtschaftswunders in Deutschland bezeichnet. In der Produktivität und in der Wirtschaft gab es hohe Wachstumsraten; Einkommen und Nachfrage stiegen an. Bereits Mitte der fünfziger Jahre wurde die Bundesrepublik wieder zu einem wichtigen Teil der Weltwirtschaft.[39] Dies hatte einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit. Wie in Abbildung 1 dargestellt, verringerten sich die Gesamt- und die Frauenarbeitslosigkeit beinahe im Gleichlauf bis 1964 auf 0,8 beziehungsweise 0,7 Prozent. Damit bestand zu dieser Zeit Vollbeschäftigung[40] in Deutschland. Im Gegensatz dazu bestärkte der wirtschaftliche Wohlstand die Gesellschaft aber auch in ihrem traditionellen Rollenbild. Da für viele Frauen keine Notwendigkeit mehr bestand berufstätig zu sein, sollten sie sich wieder ihrer eigentlichen Bestimmung als Hausfrau und Mutter widmen. Aufgrund dieses Widerspruchs, der Kriegserfahrungen und dem immer noch bestehenden Frauenüberschuss, kam es in dieser Phase zu einer Unterscheidung zwischen vorehelicher, ehelicher und mütterlicher Erwerbstätigkeit.[41]

---

[39] Vgl. Hoffmann, Frank, Junge Zuwanderer in Westdeutschland: Struktur, Aufnahme und Integration junger Flüchtlinge aus der SBZ und der DDR in Westdeutschland (1945-1961), Frankfurt, 1999, in: Plumpe, Werner (2008), S. 394.
[40] Vollbeschäftigung lag vor, wenn die Arbeitslosenquote unter 1,3 Prozent lag.
[41] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 140.

Frauenberufstätigkeit vor der Ehe wurde von der Gesellschaft vollkommen akzeptiert. Ledige Frauen, die für sich selbst sorgten, waren gern gesehen. Außerdem bestand aufgrund des Mangels an Männern kein Zweifel daran, dass einige Frauen ihr Leben lang ledig bleiben werden. Zudem sollten die beruflichen Erfahrungen der Frau einer zukünftigen Ehe nützen. Im Gegensatz zu Phase 1 sollte dies allerdings keine Vorbereitung auf die häuslichen Pflichten sein. Die Einstellungen zur Ehe begannen sich zu ändern. Frauen waren nicht mehr nur Hausfrau und Mutter, sondern sollten auch eine Partnerin für den Mann sein, die seine beruflichen Sorgen nachvollziehen kann.[42]

Frauen, die auch nach einer Eheschließung und trotz wirtschaftlichem Wohlstandes berufstätig waren, wurden hingegen nur geduldet. Zum einen wurde vorausgesetzt, dass der jeweilige Ehemann damit einverstanden war. Zum anderen durften die häuslichen Pflichten keinesfalls aufgrund des Berufes vernachlässigt werden. Noch wichtiger war hingegen das gepflegte Aussehen und das weibliche Auftreten der Frau. Dies galt nicht nur im privaten Bereich. Auch während ihrer Arbeit wurden Frauen weniger wegen ihrer guten Leistung oder ihrer Fähigkeiten geschätzt, sondern wegen ihres weiblichen Charmes, mit dem sie den männlichen Kollegen den Alltag angenehmer gestalten sollten.[43]

Die Berufstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern war hingegen verpönt. Hier gab es keinen Kompromiss. Frauen mit sehr jungen Kindern sollten sich ausschließlich um deren Betreuung und Erziehung kümmern.[44]

Aus den Widersprüchen, die sich aus den Erwartungen an die Frauen ergaben, ließen sich erste Anzeichen eines Umbruchs erkennen. Frauen, die trotz Eheschließung und ohne wirtschaftliche Notwendigkeit weiterhin berufstätig sein wollten, waren großen Belastungen ausgesetzt. Sie mussten sowohl ihren Beruf, als auch die Pflege des Haushaltes und der Kinder sowie die Seelsorge des Mannes parallel meistern. Zudem sollten sie sowohl bei ihrer Arbeit, als auch für ihren Mann immer gepflegt und weiblich charmant sein. Die weibliche Berufstätigkeit wurde, insofern keine finanzielle Notwendigkeit bestand, als freiwillig und selbst auf

---

[42] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 140ff.
[43] Vgl. ebenda, S. 142ff.
[44] Vgl. Speck, Otto (1956), S. 47f.

erlegt angesehen, sodass diese Frauen weder Mitgefühl, noch Hilfe erwarten konnten. Viele Frauen, die sich dem gesellschaftlichen Druck beugten und bei Eingehen der Ehe ihren Beruf aufgaben, waren hingegen oft unterfordert. Sie waren an die Abwechslung, den Kontakt mit den Kollegen und das Gefühl etwas zu leisten gewöhnt. Allerdings wurde die aufkommende Unzufriedenheit zu dieser Zeit noch leichtfertig abgetan. Frauen sollten ihre Zeit dafür nutzen, dem Mann und seinem Wohlergehen noch mehr Aufmerksamkeit zu widmen, sich für ihn zurechtmachen und Hobbys nachgehen, die dem Wohl der Ehe[45] dienten.[46]

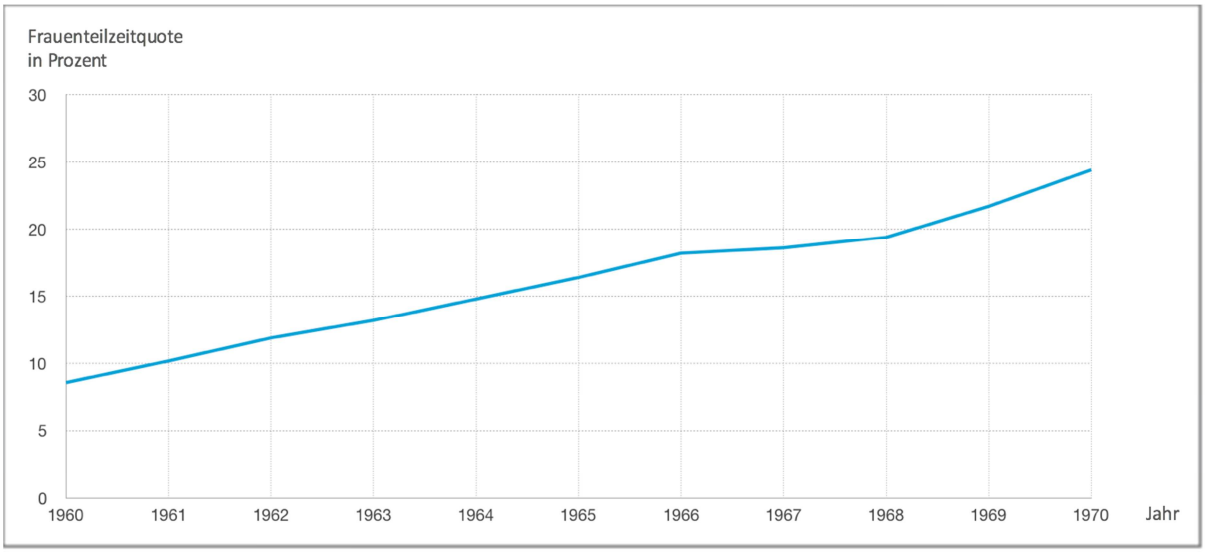

Abb. 2: Frauenteilzeitquote (Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen) in der Bundesrepublik von 1960 bis 1970 in Prozent

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2004), S. 1ff

Eine weitere Auswirkung der guten wirtschaftlichen Lage war die Einführung von Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund der stetig gestiegenen Nachfrage an Gütern herrschte Arbeitskräftemangel. Insbesondere Industriebetriebe wollten die stille Reserve nicht erwerbstätiger Ehefrauen und Mütter mobilisieren, um den gestiegenen Bedarf zu decken.[47] Die geringere Arbeitszeit erlaubte es Frauen Beruf und Familie besser zu vereinen. Wie in Abbildung 2 dargestellt, stieg die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ausgehend von 1960 in nur vier Jahren von 8,6 auf 14,8 Prozent. Zum einen nutzten Frauen diese Möglichkeit, denen der Haushalt allein zu eintönig war, die aber die Belastung einer Vollzeitbeschäftigung neben den

[45] Zum Beispiel einen Kochkurs belegen, Schneidern lernen oder eine Fremdsprache für den Urlaub lernen.
[46] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 142ff.
[47] Vgl. Auth, Diana (2002), S. 141.

häuslichen Pflichten nicht eingehen wollten. Zum anderen konnten auch Mütter einem Beruf nachgehen, während ihre Kinder in der Schule oder einer öffentlichen Kinderbetreuung untergebracht waren.[48]

2.3 Phase 3: 1963 - 1972

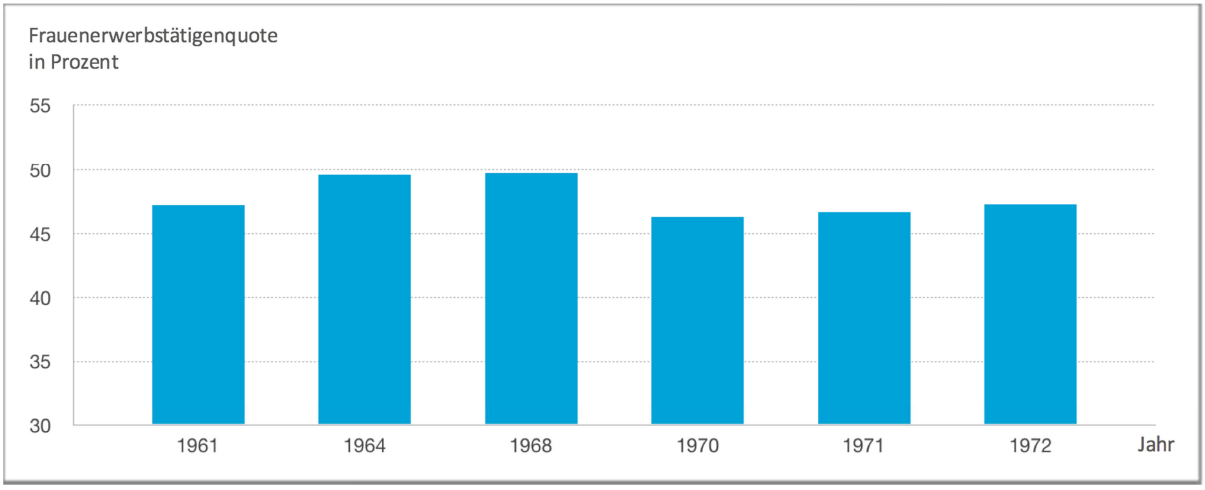

Abb. 3: Frauenerwerbstätigenquote (Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen) in der Bundesrepublik von 1961 bis 1972 in Prozent

Quellen: Eigene Darstellung, Daten: 1961-1968: Nickel, Hildegard (2016), Tabelle 1 (siehe Internetverzeichnis); 1970-1972: OECD (Hrsg.) (2016), Tabelle (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 3 dargestellt stieg die Frauenerwerbstätigenquote von 1961 zu 1964 um mehr als zwei Prozent. Und auch vier Jahre später wurde ein erneuter, wenn auch weitaus geringerer Anstieg verzeichnet. Zum einen war die steigende Frauenerwerbstätigkeit Folge der steigenden Anzahl von weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Zum anderen war sie auf die veränderte Motivation der Frauen berufstätig zu sein und die Erwartungen beider Geschlechter an eine Beziehung zurückzuführen. Der Wunsch der Frauen zu arbeiten, entstand nicht mehr aus wirtschaftlichen Aspekten oder aus Angst vor dem Verlust des Partners. Es war der stetig steigende Unmut über das isolierte Dasein als Hausfrau. Immer mehr Hausfrauen fühlten sich gelangweilt und waren frustriert.[49] Dies wiederum unterstützte den in Phase 2 aufkommenden Gedanken der Männer, die sich eine Partnerin an ihrer Seite wünschten. Sie wollten eine zufriedene Frau mit eigenen Interessen, mit der sie sich unterhalten und etwas unternehmen konnten. Reine Hausfrauen hingegen waren für sie weniger attraktiv und

[48] Vgl. Siefarth, Frank Martin; Weinfurter, Stefan (1997), S. 191f.
[49] Vgl. Beck, Ulrich, Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M., 1986, in: Kreutzer, Ansgar (2011), S. 53.

uninteressant. Dementsprechend befürworteten viele Männer die Berufstätigkeit ihrer Frauen auch während der Ehe. Es war keine Veränderung, die von der Gesellschaft oder einem bestimmten Ereignis ausging. Die Paare mussten innerhalb ihrer Beziehung individuell erfahren, welches für sie die richtige Lösung war.[50]

Da die Paarbeziehung immer mehr in den Mittelpunkt rückte, verlor auch die Bestimmung der Frau als Mutter an Wert. Kinderlosigkeit war nicht mehr so verpönt wie in den vorangegangenen Phasen. Allerdings bestanden bezüglich der Berufstätigkeit von Müttern gegensätzliche Meinungen. Männer und kinderlose Frauen erwarteten, dass werdende Mütter ihren Beruf zum Wohl der Kinder aufgaben. Erwerbslose Mütter hingegen sehnten sich danach, wieder arbeiten zu gehen. Anfangs beugten sich noch viele Frauen dem gesellschaftlichen Druck. Doch im Laufe dieser Phase lehnten sich immer mehr Mütter auf und trugen ebenfalls zu der in Abbildung 3 dargestellten steigenden Frauenerwerbstätigkeit bei. Deshalb wird das Ende von Phase 3 auch als offener Widerstand bezeichnet.[51]

Dieser Umbruch in der Gesellschaft war auch am Anstieg der Teilzeitbeschäftigten erkennbar. Arbeiteten 1964 noch 14,8 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, waren es zwei Jahre später 19,4 Prozent und 1970 bereits 24,4 Prozent (siehe Abbildung 2). Die Tätigkeit in Teilzeit stellte für einige Frauen einen Kompromiss zwischen dem Wunsch nach Berufstätigkeit und dem Erfüllen der häuslichen Pflichten und dem damit verbundenen Einhalten der gesellschaftlichen Erwartungen dar.[52]

Auch die Berufsausbildung von Mädchen erfuhr einen Wandel. Im Gegensatz zu den vorherigen Phasen beruhte das Bedürfnis einer guten Ausbildung nun auf der intrinsischen Motivation vieler Mädchen. Es waren nicht mehr die Erwachsenen, die die Absicht hatten, sie auf kommende Eventualitäten vorzubereiten. Mädchen wollten einen Beruf erlernen, der ihnen Freude bereitete.[53]

---

[50] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 173ff.
[51] Vgl. ebenda, S. 172ff.
[52] Vgl. Nickel, Hildegard (2016), Abschnitt 3 (siehe Internetverzeichnis).
[53] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 177.

In Abbildung 3 fällt der Zuwachs der Frauenerwerbstätigkeit von 1964 auf 1968 mit 0,1 Prozent nur sehr gering aus. Von 1968 zu 1970 ist sogar eine Verminderung um knapp drei Prozent erkennbar. Dies ist allerdings nicht auf den Rückgang an arbeitswilligen Frauen zurückzuführen. Es bestanden wirtschaftliche Hintergründe. 1967 setzte eine Rezession in Deutschland ein. Nach den Jahren der wirtschaftlichen Hochkonjunktur mit teilweise zweistelligen Zuwachsraten führte dies bei vielen Unternehmen zu einer erheblichen Krisenangst. Die Reaktion darauf waren Entlassungen, welche wiederum einen allgemeinen Rückgang der Erwerbstätigkeit zur Folge hatten. Die Gesamtarbeitslosenquote verdreifachte sich sogar (siehe Abbildung 1).[54] Die Rezession wurde allerdings schnell wieder durch eine aktive Konjunkturpolitik überwunden, weshalb die Frauenerwerbstätigkeit in den Folgejahren wieder kontinuierlich stieg.[55]

2.4 Phase 4: 1973 - 1979

Der Arbeitsmarkt in Deutschland geriet 1973 abermals unter Druck. Hintergrund war der Jom-Kippur-Krieg zwischen den arabischen Mitgliedern der OPEC[56] und Israel. Die OPEC förderte weniger Öl und reduzierte schrittweise die Liefermengen an westliche Staaten, die Israel unterstützten. Erst betraf dies nur die USA und die Niederlande. Dann wurde das Embargo aber auf alle westlichen Staaten ausgeweitet.[57] Die arabischen Förderländer wollten damit erreichen, dass diese Staaten die Regierung Israels zu ihren Gunsten beeinflussten. Die Verminderung der geförderten Ölmenge von fünf Prozent pro Monat hatte einen enormen Anstieg der Ölpreise zur Folge.[58] In nur wenigen Wochen vervierfachte sich dieser. Deshalb wird diese Situation auch als Ölpreiskrise bezeichnet.[59]

---

[54] Vgl. Hinz-Wessels, Annette (2005), Abschnitt 1 und 2 (siehe Internetverzeichnis).
[55] Vgl. Recker, Marie-Luise (2009), S. 57f.
[56] Organization of the Petroleum Exporting Countries.
[57] Vgl. Graf, Rüdiger (2014), S. 4.
[58] Vgl. Kehrt, Christian; Schüssler, Peter; Weitze, Marc-Denis (Hrsg.) (2011), S. 95.
[59] Vgl. Graf, Rüdiger (2014), S. 4.

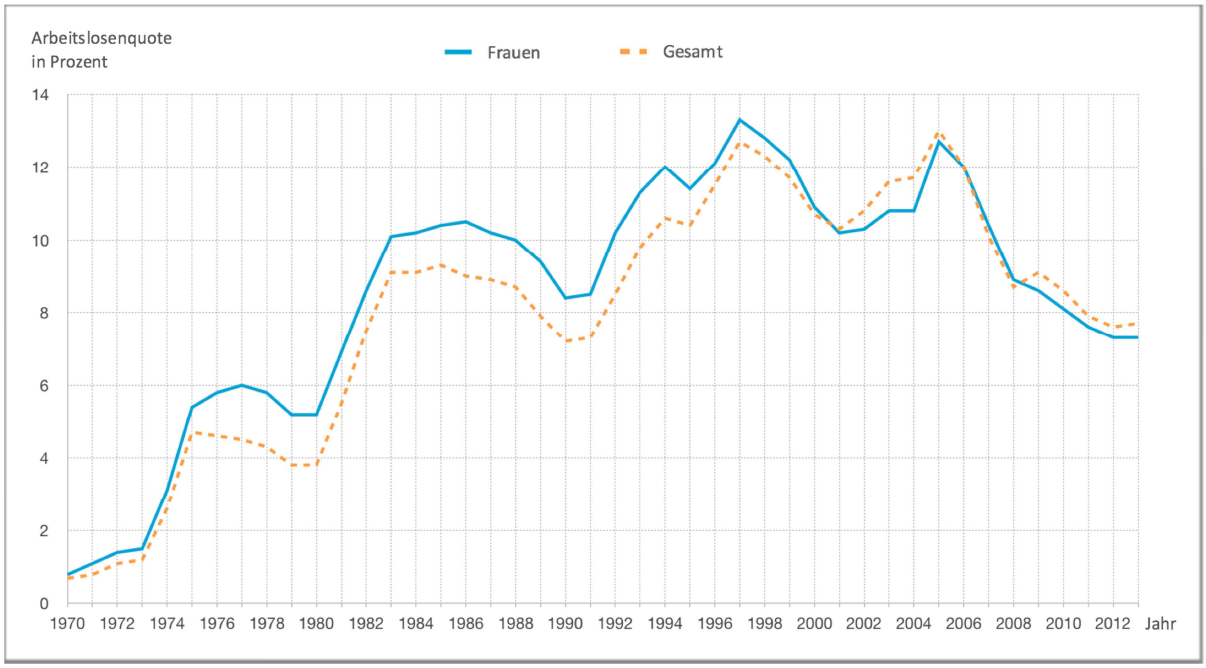

Abb. 4: Frauen- und Gesamtarbeitslosenquote (Anteil der erwerbslosen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen; Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen) in Deutschland von 1970 bis 2013 in Prozent (bis einschließlich 1990 nur alte Bundesländer, ab 1991 alte und neue Bundesländer)
Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2014), Tabelle 1.1 und 2.1.1 (siehe Internetverzeichnis)

Die stetig gestiegenen Ölpreise führten zu einem Konjunktureinbruch in Deutschland. Unternehmen drosselten aufgrund der Ölknappheit ihre Produktion. Dies hatte Kurzarbeit und Entlassungen zur Folge. Die Verbraucher, die nun weniger Geld zur Verfügung hatten und darüber hinaus viel mehr für Benzin und Heizöl bezahlen mussten, sparten in anderen Lebensbereichen. Der Rückgang der Nachfrage an Gütern beeinträchtigte wiederum Unternehmen, die fortlaufend ihr Personal verringern mussten.[60] Wie in Abbildung 4 dargestellt, stieg die Gesamtarbeitslosenquote ausgehend von 1973 in nur zwei Jahren von 1,2 auf 4,7 Prozent. Damit wurde zum ersten Mal in der Geschichte Deutschlands die Zahl von einer Million Arbeitslosen überschritten.[61]

[60] Vgl. Bahnsen, Uwe (2013), Abschnitt 3 (siehe Internetverzeichnis).
[61] Vgl. Lachmann, Werner (1995), S. 155.

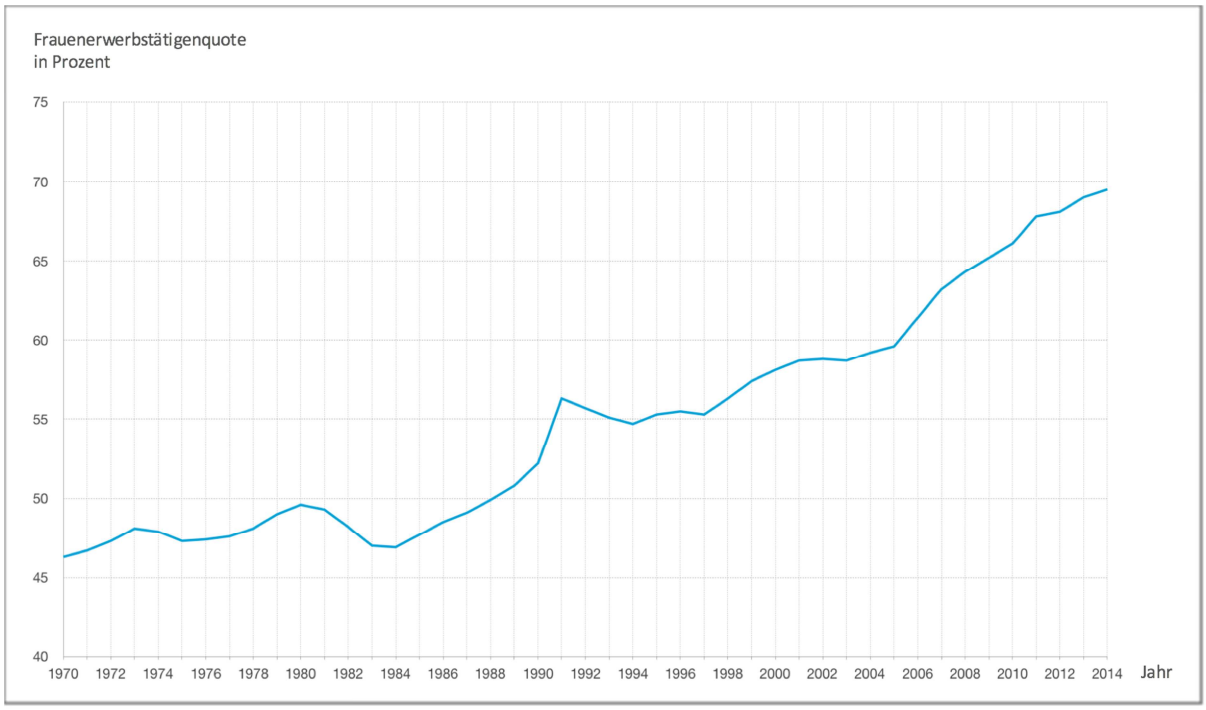

Abb. 5: Frauenerwerbstätigenquote (Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen) in Deutschland von 1970 bis 2014 in Prozent (bis einschließlich 1990 nur alte Bundesländer, ab 1991 alte und neue Bundesländer)

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: OECD (Hrsg.) (2016), Tabelle (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 4 ebenfalls zu erkennen, überstieg der prozentuale Anteil der erwerbslosen Frauen im Gegensatz zu den folgenden Jahren nur geringfügig die Gesamtarbeitslosigkeit. Der Umbruch in der Gesellschaft hielt an, Frauen drängten weiterhin in den Arbeitsmarkt.[62] Dies ist auch an der Frauenerwerbstätigenquote ersichtlich. Wie in Abbildung 5 dargestellt, sank diese trotz Konjunktureinbruch von 1973 zu 1975 nur um 0,8 Prozent. Ein Grund dafür war die Bildung unzähliger Frauenzusammenschlüsse.[63] Sie waren das Ergebnis der Unzufriedenheit vieler Frauen über die anhaltende Benachteiligung. Zwar bestand seit 1958 das Gleichberechtigungsgesetz, nach dem Frauen und Männer gleichberechtigt sein sollten[64], doch dieses Recht existierte bisher nur auf dem Papier. Die Frauenbewegung dieser Phase hatte sich zum Ziel gesetzt, dieses und andere Rechte zugunsten von Frauen umzusetzen. Dazu wurden autonome Frauengruppen, Frauenläden, aber auch Frauenhäuser gegründet. Diese sollten der Aufklärung der weiblichen Bevölkerung dienen. Sie sollten sich ein eigenes Bild ihrer Situation und ihrer Möglichkeiten machen und das ganz unabhängig von

[62] Vgl. Gottschall, Karin (2002), S. 62.
[63] Vgl. Schubart, Helga; Süssmuth, Rita (1992), S. 136.
[64] Vgl. Boehmer, Gustav (1965), S. 131.

gesellschaftlichen Normen.[65]

Für die Mehrheit der Frauen stand im Laufe dieser Phase nicht mehr zur Debatte, ob sie arbeiten wollten. Vielmehr rückte nun das Bedürfnis nach Aufstieg und Erfolg im Beruf in den Mittelpunkt. Einerseits entstand dies im Zuge der Frauenbewegung. Gleichberechtigung sollte in allen Bereichen, also auch im Beruf, bestehen. Andererseits bot die Karriere vielen Frauen die Möglichkeit Beruf und Familie besser zu vereinen. Denn der Haushalt und die Erziehung der Kinder zählten auch noch in dieser Phase zu den ausschließlich weiblichen Pflichten. Des Weiteren war das 3-Phasen-Modell der vorehelichen, ehelichen und mütterlichen Berufstätigkeit etabliert. Die Karriere im Beruf vor der Mutterschaft, sollte den Wiedereinstieg nach der Mutterschaft erleichtern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutete nun, dass sich die Familienplanung an die beruflichen Gegebenheiten der Frau anpassen musste. Die Folge waren ein Geburtenrückgang und zunehmend spätere Mutterschaft.[66]

Eine weitere Auffälligkeit in Abbildung 4 ist die Zunahme der Frauenarbeitslosigkeit trotz Abnahme der Gesamtarbeitslosigkeit von 1975 bis 1977. Dies ist vor allem auf die schlechtere Berufsausbildung von Frauen gegenüber Männern zurückzuführen. Dass Mädchen überhaupt eine Ausbildung erhielten, begann erst nach dem Zweiten Weltkrieg, weshalb nun viele Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt waren. Folglich wurden sie bei Rationalisierungsprozessen zuerst entlassen. Aber auch, dass immer noch der Frau die alleinige Rolle als Hausfrau und Mutter zugeordnet wurde, trug dazu bei. Viele Frauen, die aufgrund der Doppelbelastung gerne in Teilzeit gearbeitet hätten, konnten dies nicht, da das Angebot an entsprechenden Stellen gering war.[67]

2.5 Phase 5: 1980 - 1989

Auch diese Phase begann wie die vorherige mit einer Rezession in Folge einer Ölpreiskrise. Abermals waren reduzierte Fördermengen der Grund für einen massiven Preisanstieg des Öls. Die verringerten Fördermengen waren zum einen auf einen Krieg zwischen den beiden OPEC-Mitgliedern Iran und Irak zurückzuführen. Zum anderen waren sie die Folge einer

---

[65] Vgl. Husen, Katja; Kohlrausch, Bettina; Lattenkamp, Heike; Nahles, Andrea; Popp, Ramona; Schulze, Svenja; Tietjen, Carmen (2010), S. 484.
[66] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 223ff.
[67] Vgl. ebenda, S. 231ff.

enormen Inflation in den USA, die bis zu 14 Prozent pro Jahr betrug. Da Erdöl in der Weltwährung Dollar gehandelt wurde, entschieden sich die Förderländer dazu, das Öl vorerst im Boden zu belassen, anstatt es dem Preisverfall durch Inflation auszusetzen.[68] Daraufhin setzten die selben Mechanismen wie schon bei der ersten Ölpreiskrise ein. Wie in Abbildung 4 dargestellt, stieg die Gesamtarbeitslosigkeit von Beginn der Krise 1980 bis 1983 von 3,8 auf 9,1 Prozent. Im Gegensatz zur vorherigen Phase erhöhte sich die Frauenarbeitslosigkeit dieses mal in etwa dem selben Ausmaß und ist vollständig auf die Krise zurückzuführen. Die in Abbildung 5 ersichtliche Verminderung der Frauenerwerbstätigkeit im gleichen Zeitraum um 2,6 Prozent ist wiederum Folge der gestiegenen Arbeitslosigkeit.[69]

In dieser Phase wurde erstmals die Problematik der Persistenz bezüglich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit deutlich. Das bedeutet, dass die Arbeitslosigkeit in konjunkturschwachen Zeiten, wie in diesem Fall den beiden durch Ölpreiskrisen ausgelösten Rezessionen, stark angestiegen ist. Im Gegensatz dazu ist die Arbeitslosigkeit in den darauffolgenden wirtschaftlichen Aufschwüngen nur geringfügig gesunken bis hin zum nächsten Rückgang. Die Arbeitslosigkeit blieb dementsprechend auf einem höheren Niveau als in der vorherigen Periode. Die persistente Arbeitslosigkeit wurde vor allem durch eine hohe Sockelarbeitslosigkeit geprägt.[70] Diese wiederum setzte sich aus der klassischen und perforierten Langzeitarbeitslosigkeit zusammen. Personen die von klassischer Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren, waren weder im Konjunkturaufschwung noch im Konjunkturabschwung berufstätig. Perforierte Langzeitarbeitslosigkeit wurde hingegen geprägt durch einen stetigen Wechsel aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.[71]

Der Wunsch nach einer beruflichen Karriere, sowie der Bildungswille standen auch in dieser Phase im Fokus vieler Frauen und Mädchen. Dies spiegelte sich, wie in Abbildung 5 zu erkennen, in der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit ab 1984 wieder. Außerdem zeigt Abbildung 4, dass auch die Frauenarbeitslosigkeit ab 1983 im Vergleich zu den vorherigen Jahren wesentlich weniger zunahm und ab 1986 sogar wieder rückläufig war.[72]

---

[68] Vgl. Kneissl, Karin (2008), S. 61f.
[69] Vgl. Jürgensen, Harald (1988), S. 34.
[70] Vgl. Sieg, Gernot (2012), S. 340.
[71] Vgl. Büchel, Felix (1993), S. 336 (siehe Internetverzeichnis).
[72] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 257ff.

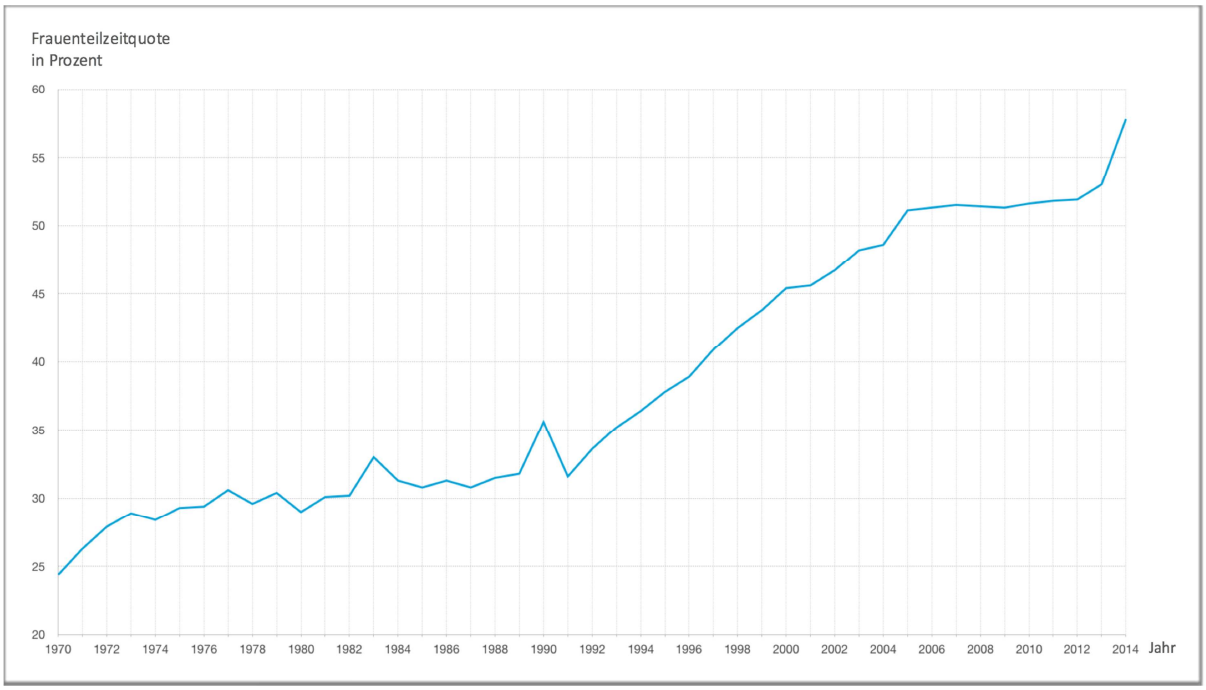

Abb. 6: Frauenteilzeitquote (Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen) in Deutschland von 1970 bis 2014 in Prozent (bis einschließlich 1990 nur alte Bundesländer, ab 1991 alte und neue Bundesländer)

Quellen: Eigene Darstellung, Daten: 1970-2000: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2004), S. 1ff; 2001: Sozialpolitik-aktuell (Hrsg.) (2016), Tabelle (siehe Internetverzeichnis); 2002-2013: Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen (Hrsg.) (2015), Grafik (siehe Internetverzeichnis); 2014: Wanger, Susanne (2015), S. 2 (siehe Internetverzeichnis)

Ein Grund für die vermehrte Frauenerwerbstätigkeit war die tendenziell gestiegene Teilzeitquote von Frauen. Wie in Abbildung 6 dargestellt, erhöhte sich diese von 1980 bis 1989 von 11,9 auf 14,2 Prozent. Dies wiederum wurde durch neue Arbeitszeitformen bedingt. Zum Beispiel entstand in dieser Phase das sogenannte Job-Sharing.[73] Dabei teilten sich mindestens zwei Personen einen Arbeitsplatz. Die daraus resultierende verkürzte Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer und die Flexibilität durch vereinfachte Vertretungsregelungen[74] begründeten wiederum das hohe Interesse von Müttern an diesen Stellen. Des Weiteren eröffnete der Fortschritt der Technologie neue Möglichkeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. So erlaubte es zum Beispiel die sogenannte Tele-Heimarbeit, dass Arbeitnehmer von zu Hause aus am Computer arbeiteten.[75]

[73] Vgl. ebenda, S. 263f.
[74] Vgl. Rudow, Bernd (2004), S. 301.
[75] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 261ff.

Allerdings korrelierte der Wunsch nach Karriere mit der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung und der Heimarbeit. Die kürzere Anwesenheit am Arbeitsplatz stellte einen Nachteil bezüglich der Aufstiegschancen gegenüber Vollzeitbeschäftigten dar. Auch das nach wie vor bestehende 3-Phasen-Modell behinderte eine Karriere. Frauen die vor ihrer Mutterschaft bereits eine bestimmte Position erreicht hatten, fiel der Wiedereinstieg nach der beruflichen Auszeit leichter. Allerdings mussten sie nach der meist mehrjährigen Pause häufig auf einer qualitativ schlechteren Stelle wieder anfangen. Die Folge daraus war, dass Frauen in dieser Phase trotz Karrierewunsch wenn überhaupt nur bis zum mittleren Management anzufinden waren.[76]

2.6 Phase 6: 1989 - 2004

„Am 9. November 1989 fiel die Berliner Mauer - Am 3. Oktober 1990 war Deutschland wiedervereint“.[77] Die DDR trat der Bundesrepublik bei und die westdeutsche Ordnung wurde auf die neuen Länder übertragen.[78] Für Ostdeutschland bedeutete dies einen abrupten Wandel von der staatlichen Planwirtschaft zur sozialen Marktwirtschaft.[79] Aber auch die Wirtschaft im Westen Deutschlands unterlag großen Veränderungen. Vor allem der Arbeitsmarkt geriet aufgrund der hohen Anzahl von Zuwanderungen aus Ostdeutschland und der Rückkehr von rund drei Millionen Aussiedlern aus dem ehemaligen Ostblock unter Druck.[80]

Der deutlich erkennbare Ausschlag sowohl bei der Frauenerwerbstätigkeit, der Arbeitslosenquote, als auch der Teilzeitquote zu Beginn dieser Phase ist auf die nun gemeinsame Betrachtung von Ost- und Westdeutschland sowie die Folgen der Wiedervereinigung zurückzuführen.[81] Der in Abbildung 5 dargestellte Anstieg der Erwerbstätigenquote um mehr als vier Prozent von 1990 zu 1991 basierte auf der Zusammenführung der bisher betrachteten Frauenerwerbstätigenquote der BRD und der künstlich hervorgerufenen Vollbeschäftigung der Frauen in der DDR.[82]

---

[76] Vgl. Feldmann-Neubert, Christine (1991), S. 259ff.
[77] Nagengast, Roland (2014), S. 7.
[78] Vgl. Rödder, Andreas (2011), S. 7.
[79] Vgl. Schroeder, Klaus (2008), S. 211.
[80] Vgl. Hoßmann, Iris; Klingholz, Reiner; Kröhnert, Steffen (2008), S. 154ff.
[81] Vgl. Magin, Raphael (2011), S. 111.
[82] Vgl. Berger, Horst; Bulmahn, Thomas; Hinrichs, Wilhelm (1996), S. 33.

Abb. 7: Frauenerwerbstätigenquote (Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen) in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2014 in Prozent

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen (Hrsg.) (2016), Tabelle (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 7 deutlich wird, konnte die hohe Beschäftigung im Osten Deutschlands nach der Wiedervereinigung nicht mehr aufrecht erhalten werden. Das zuvor in sich geschlossene System war nun plötzlich der globalen Konkurrenz ausgesetzt und dieser bei weitem unterlegen. Ein Großteil der Bevölkerung der DDR arbeitete in Großbetrieben. Doch unter den neuen wirtschaftlichen Bedingungen waren diese Unternehmen nicht mehr rentabel, weshalb viele von ihnen geschlossen werden mussten. Die Folge waren eine Vielzahl von Entlassungen. Daraus resultierte wiederum ein Rückgang der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern von 1991 bis 1995 um 9,1 Prozent.[83] Im Gegensatz dazu blieb die Erwerbstätigkeit von Frauen in den alten Bundesländern im gleichen Zeitraum beinahe konstant. Denn neben dem gestiegenen Arbeitsangebot durch Zuwanderungen, stieg auch die Arbeitsnachfrage. Ursache dafür war die durch den Wiederaufbau Ost[84] verbesserte Konjunktur in Westdeutschland.[85]

[83] Vgl. Neumann, Lothar F.; Schaper, Klaus (2008), S. 146f.
[84] Wirtschaftspolitischen Maßnahmen mit dem Ziel die wirtschaftlichen Lebensverhältnisse in den neuen Bundesländern an die alten Bundesländer anzupassen.
[85] Vgl. Booth, Melanie (2010), S. 4 (siehe Internetverzeichnis).

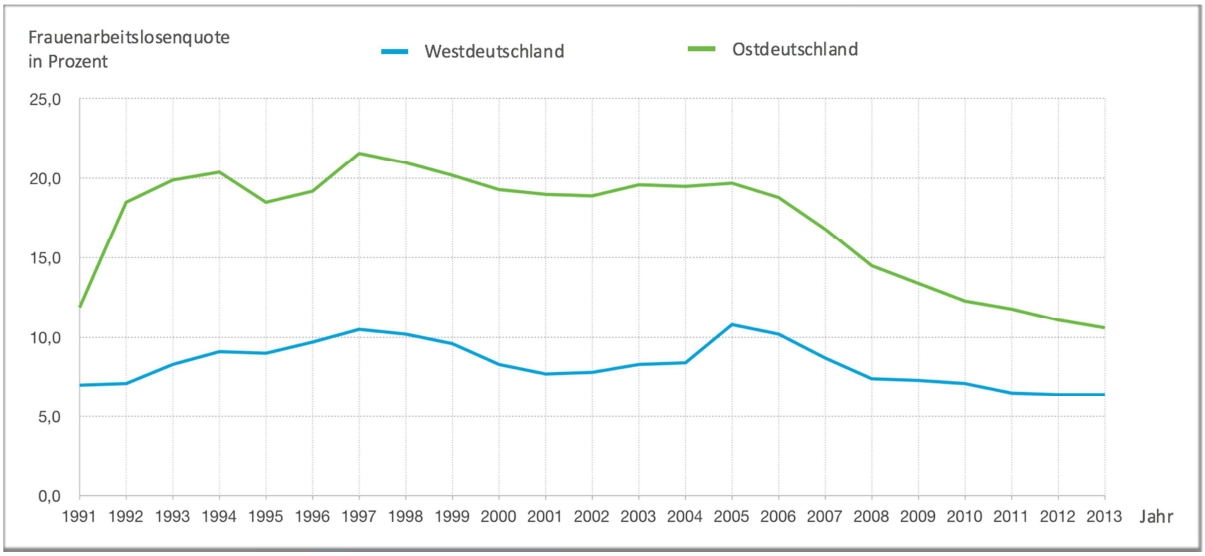

Abb. 8: Frauenarbeitslosenquote (Anteil der erwerbslosen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen) in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2013 in Prozent

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2014), Tabelle 2.1.1 (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 8 dargestellt, ist die hohe Anzahl von Entlassungen in den neuen Bundesländern auch am Anstieg der Arbeitslosigkeit zu erkennen. Diese erhöhte sich in Ostdeutschland von 1991 bis 1992 von 11,9 auf 18,5 Prozent. Doch die öffentliche Hand verhinderte durch Transferzahlungen und arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie zum Beispiel Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Kurzarbeit- und Vorruhestandsregelungen, einen weiteren derartigen Anstieg. Dies entlastete den Arbeitsmarkt, sodass die Arbeitslosigkeit von 1992 bis 1994 nur um weitere 1,9 Prozent stieg. Ein Jahr darauf war sogar ein Rückgang von knapp zwei Prozent zu verzeichnen.[86]

Auch in den alten Bundesländern erhöhte sich die Arbeitslosigkeit der Frauen zu Beginn dieser Phase. Allerdings in geringerem Ausmaß als in den neuen Bundesländern. Die Arbeitslosigkeit stieg von 1992 bis 1997 nur um 3,4 Prozent. Die geringere Erhöhung ist, wie die konstante Erwerbstätigkeit, auf die konjunkturell bessere Lage in Westdeutschland zurückzuführen.[87] Eine Ursache für den Anstieg der Arbeitslosigkeit war die Zuwanderung Erwerbsloser.[88] Des Weiteren resultierte der Anstieg aus der Motivation einiger Frauen bezüglich ihrer erfolglosen Suche nach einem Arbeitsplatz. Rund die Hälfte der nicht erwerbstätigen westdeutschen Frauen zwischen 20 und 45 Jahren, die im Jahr 1993 befragt

[86] Vgl. Booth, Melanie (2010), S. 4 (siehe Internetverzeichnis).
[87] Vgl. ebenda.
[88] Vgl. Allmendinger, Jutta; Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2005), S. 17.

wurden, gaben an, dass sie in den nächsten drei Jahren nicht arbeiten möchten. Die Gründe waren verschieden. Zum einen wollten sie keine schlecht bezahlte oder schwer körperliche Arbeit annehmen, nur um berufstätig zu sein. Zum anderen bestand bei einigen Frauen das individuelle Bedürfnis, dem traditionellen Rollenbild zu folgen und Hausfrau und Mutter zu sein. Aber auch fehlende Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder waren ein Grund. Im Gegensatz dazu gaben nur fünf Prozent der ostdeutschen Frauen der gleichen Personen gruppe diese Antwort[89] und das trotz schlechterer Erwerbschancen von Frauen in den neuen Bundesländern.[90]

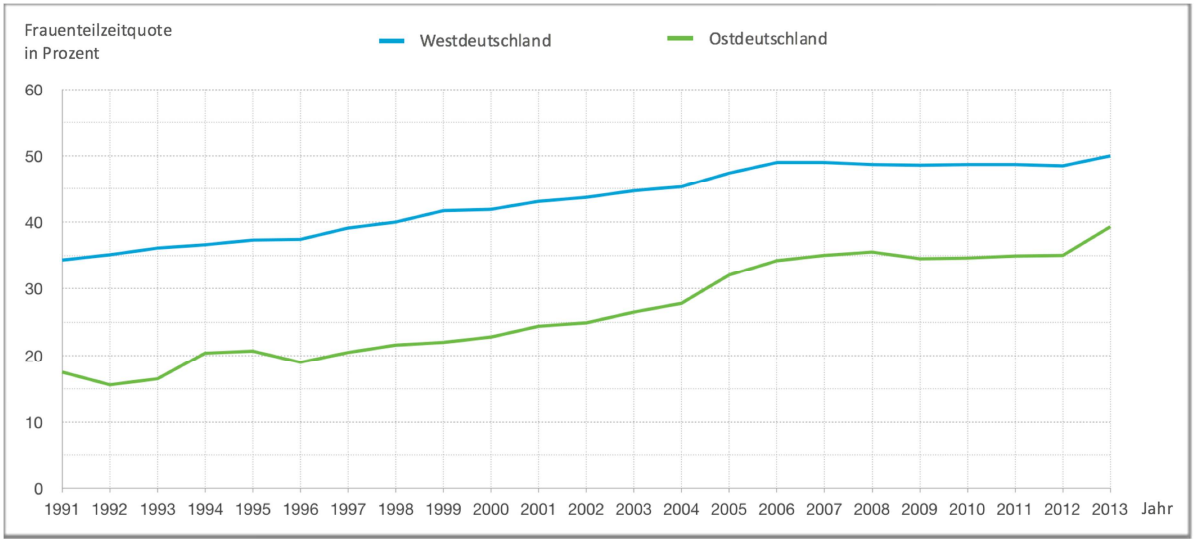

Abb. 9: Frauenteilzeitquote (Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen) in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2013 in Prozent

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Hobler; Oerder; Pfahl; Weeber (2015), S. 4 (siehe Internetverzeichnis)

Der Wunsch der erwerbslosen Frauen in den neuen Bundesländern sobald wie möglich wieder berufstätig zu sein, war auf die Erfahrungen zurückzuführen, die sie in der DDR gemacht hatten. Fast alle Frauen gingen dort einem Beruf nach. Dabei war Teilzeitbeschäftigung aufgrund des stetigen Arbeitskräftemangels eine nur ungern gesehene Ausnahme. Außerdem bestand ein flächendeckendes Angebot für eine, auch frühkindliche, Kinderbetreuung. Die geringere Teilzeitbeschäftigung der ostdeutschen gegenüber den westdeutschen Frauen wird in Abbildung 9 ersichtlich. Das Zusammenführen dieser beiden Graphen erklärt den abrupten Rückgang der Teilzeitquote von 1990 auf 1991 in Abbildung 6.[91]

---

[89] Vgl. Spellerberg, Annette (1996), S. 116f.
[90] Vgl. Booth, Melanie (2010), S. 4 (siehe Internetverzeichnis).
[91] Vgl. Scherstjanoi, Elke (2011), S. 530ff.

Im weiteren Verlauf dieser Phase erholte sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt stabilisierte sich. Die Auslandsnachfrage nach deutschen Erzeugnissen nahm zu und auch die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der internationalen Konkurrenz verbesserte sich. Das Exportwachstum und die stetige Zunahme an Auftragseingängen hatten steigende Ausrüstungsinvestitionen zur Folge, die wiederum die private Inlandsnachfrage erhöhten. Aber auch der private Verbrauch nahm auf Grund der positiven Entwicklung der Wirtschaft zu. Die Frauenerwerbstätigkeit erhöhte sich im Zuge dessen von 1997 bis 2001 um 3,4 Prozent (siehe Abbildung 5). Ebenso ging die Arbeitslosigkeit der Frauen im gleichen Zeitraum um gut drei Prozent zurück (siehe Abbildung 4).[92]

Allerdings zeichnete sich seit dem Jahr 2000 ein internationaler Konjunkturrückgang ab. Die Terroranschläge des 11. September 2001 in den USA wirkten sich dann stark auf die angeschlagene Wirtschaft aus und stellten den Übergang von einem konjunkturellen Abschwung zur Rezession dar.[93] Die Auswirkungen waren in Deutschland aufgrund der starken Exportorientierung schnell spürbar. Die Gesamtarbeitslosigkeit erhöhte sich von 2001 bis 2004 um 1,4 Prozent.[94] Im Vergleich dazu erhöhte sich die Frauenarbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um nur 0,6 Prozent. 2001 lag die Arbeitslosigkeit der Frauen sogar erstmals unter der Gesamtarbeitslosigkeit (siehe Abbildung 4). Darüber hinaus ging auch die Frauenerwerbstätigkeit während des Konjunktureinbruchs nicht zurück, sondern stagnierte von 2001 bis 2003 und stieg im Jahr 2004 sogar um 0,5 Prozent (siehe Abbildung 5). Die Auswirkungen der Rezession auf die Erwerbstätigkeit der Frauen war aber nur scheinbar geringer als die Auswirkungen auf die Gesamtbevölkerung. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, erhöhte sich die Frauenteilzeitquote von 2001 bis 2004 um drei Prozent. Folglich ist die Anzahl der erwerbstätigen Frauen stabil geblieben. Das Arbeitsvolumen[95] der weiblichen Bevölkerung hat jedoch abgenommen.[96]

---

[92] Vgl. OECD (Hrsg.) (2001), S. 29ff.
[93] Vgl. Müller, Klaus-Peter (2001), S. 12f.
[94] Vgl. Mahlmeister, Frank; Schirmacher, Albrecht F. (Hrsg.) (2001), S. 54.
[95] Produkt aus der Erwerbstätigenzahl und der durchschnittlichen Arbeitszeit.
[96] Vgl. Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai (2013), S. 16 (siehe Internetverzeichnis).

2.7 Phase 7: 2005 - 2015

Von 2004 auf 2005 erhöhte sich die Gesamtarbeitslosigkeit in Deutschland schlagartig von 11,7 auf 13 Prozent (siehe Abbildung 4). Dies entsprach einem Zuwachs von rund 486.000 Arbeitslosen. Damit wurde der bisherige Maximalwert von 4,86 Millionen[97] erreicht. Der abrupte Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit fiel mit 1,9 Prozent sogar noch höher aus (siehe Abbildung 4). Dieser Anstieg war aber nicht auf ein externes Ereignis zurückzuführen, sondern hatte politische und methodische Hintergründe. Um mehr Klarheit zu gewährleisten und Einsparungen zu erreichen, wurden Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch *Hartz IV* [98] zusammengelegt. Von nun an zählten Teile der sogenannten stillen Reserve mit zur registrierten Arbeitslosigkeit.[99] Die stille Reserve umfasst mehrere Personengruppen. Dazu gehören zum einen erwerbslose Personen, die bezüglich einer neuen Erwerbstätigkeit resigniert haben und sich nicht mehr um Arbeit bemühen. Zum anderen gehören aber auch Mütter und Väter dazu, die keine Leistungsansprüche beziehen und nach der Kindererziehungsphase trotz aktiver Arbeitssuche, nicht als solche gemeldet sind. Auch Jugendliche, die eine weiterführende Schule besuchen, sowie Personen in Qualifizierungsmaßnahmen zählen zur stillen Reserve.[100] Bis 2005 zählten all diese Personen, trotz Erwerbslosigkeit, nicht zur offiziellen Arbeitslosigkeit. Ab 2005 werden hingegen alle Arbeitslosen, denen eine Erwerbsfähigkeit von mindestens drei Stunden pro Tag möglich ist, in die Arbeitslosenzahlen einbezogen.[101]

Die konjunkturelle Entwicklung in dieser Phase begann positiv, sodass die Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2008 auf 8,7 Prozent zurückging. Beinahe im Gleichlauf sank auch die Frauenarbeitslosigkeit auf 8,9 Prozent.[102] Erst die Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 ließ die Gesamtarbeitslosigkeit kurzfristig um 0,4 Prozent steigen. Allerdings waren Frauen weniger betroffen. Ihre Arbeitslosigkeit verringerte sich sogar (siehe Abbildung 4). Die Finanzkrise zeigte hauptsächlich in Westdeutschland Wirkung. Während die Frauenarbeitslosigkeit in den alten Bundesländern von 2008 bis 2009 nahezu stagnierte, ging diese in den neuen Bundesländern sogar um mehr als ein Prozent zurück. Aber auch die Finanzkrise wurde

---

[97] Jahresdurchschnitt 2005.
[98] Auch Arbeitslosengeld II genannt; staatliche Leistung, die die Sicherung des Existenzminimums gewährleisten soll.
[99] Vgl. Kröhnert, Steffen (2010), S. 407.
[100] Vgl. Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2008), S. 16f (siehe Internetverzeichnis).
[101] Vgl. Heydemann, Günther (2014), S. 108.
[102] Vgl. Peche, Norbert (2007), S. 125.

schnell überwunden, sodass die Arbeitslosigkeit bis 2012 wieder abnahm (siehe Abbildung 8).[103] Die Stagnation der Frauenarbeitslosigkeit sowie die minimale Erhöhung der Gesamtarbeitslosigkeit von 2012 auf 2013 aufgrund der Euro-Schuldenkrise waren ebenfalls nur ein kurzfristiges Ereignis (siehe Abbildung 4).[104] Hier endet allerdings die grafische Betrachtung der Arbeitslosigkeit in dieser Untersuchung. Abermals führt eine methodische Änderung der Datenerhebung zu einer eingeschränkten Vergleichbarkeit. Dementsprechend entfallen in der Grafik die Jahre 2014 und 2015. Dennoch kann die Aussage getroffen werden, dass die Arbeitslosigkeit aufgrund der weiterhin positiven Entwicklung der Wirtschaft und der hohen Nachfrage an Arbeitskräften wieder rückläufig ist.[105]

Beinahe unabhängig von konjunkturellen Schwankungen steigt die Frauenerwerbstätigkeit seit 2005 stetig. Dies gilt auch für das Jahr 2015, auch wenn dieser Wert abermals aufgrund methodischer Änderungen der Datenerhebung grafisch entfällt. Selbst während der Finanzkrise 2008 und der Euro-Schuldenkrise 2012 war ein, wenn auch geringerer, Anstieg zu verzeichnen (siehe Abbildung 3).[106] Allerdings ist die Erwerbstätigkeit von Frauen immer noch stark abhängig von ihrer Rolle als Mutter. Kinderlose Frauen sind am häufigsten berufstätig. Die Häufigkeit der Erwerbstätigkeit von Müttern nimmt mit steigendem Alter der Kinder zu.[107] Im Zuge dessen hat sich die Berufstätigkeit älterer Frauen[108] in dieser Phase mehr als verdoppelt.[109]

Der stagnierende Verlauf der Frauenteilzeitquote ab dem Jahr 2005 hat (siehe Abbildung 6) ebenfalls methodische Hintergründe. Die Daten werden anhand von Befragungen erhoben. Dementsprechend handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der Erwerbspersonen und nicht um eine Berechnung anhand geleisteter Arbeitszeit. Bis einschließlich 2004 gab es eine feste Berichtswoche im April. Seit 2005 erfolgt hingegen eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche. Dies bedeutet, dass die Befragungen gleichmäßig verteilt auf alle Kalenderwochen des Jahres stattfinden. Dementsprechend sind saisonale Verzerrungen möglich,

---

[103] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016), Abschnitt 6 (siehe Internetverzeichnis).
[104] Vgl. F.A.Z. (Hrsg.) (2012), Abschnitt 1 und 4 (siehe Internetverzeichnis).
[105] Vgl. Tagesschau.de (Hrsg.) (2016), Abschnitt 1,2 und 4 (siehe Internetverzeichnis).
[106] Vgl. Dörre, Klaus (2014), S. 34f.
[107] Vgl. Staiger, Tobias (2016), S. 73f.
[108] Frauen im Alter von 60 bis 64 Jahren.
[109] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014a), Abschnitt 2 (siehe Internetverzeichnis).

was wiederum die Vergleichbarkeit zu den Werten vor 2005 einschränkt.[110] Des Weiteren wurden zum gleichen Zeitpunkt die Fragestellungen geändert. Es wird vermutet, dass die ursprüngliche Fragenreihenfolge und -formulierung zu Fehlklassifikationen in der Vergangenheit geführt hat.[111] Auch der Anstieg der Teilzeitquote im Jahr 2013 ist auf eine Änderung der Datenerhebung zurückzuführen (siehe Abbildung 6). Bis einschließlich 2012 basierten die Werte auf den fortgeschriebenen Ergebnissen der Volkszählung von 1987. Seit 2013 erfolgt die Berechnung auf Grundlage der Bevölkerungsfortschreibung von 2011. Dementsprechend besteht auch hier eine eingeschränkte Vergleichbarkeit.[112] Dennoch zeichnet sich ein Aufwärtstrend der Frauenteilzeitquote ab. Der Vergleich der Werte von 2013 und 2014, die unter den selben Rahmenbedingungen ermittelt wurden, zeigt einen deutlichen Anstieg um 4,8 Prozent.[113]

Sowohl im Bereich Erwerbstätigkeit, als auch Arbeitslosigkeit und Teilzeit ist eine Angleichung der alten und neuen Bundesländer zu erkennen (siehe Abbildung 7,8 und 9). Im Jahr 2000 betrug die Frauenerwerbstätigkeit in beiden Regionen exakt 57,7 Prozent. Seitdem stiegen beide Werte stetig an. Wobei die Erwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern seit 2008 leicht über der in den alten Bundesländern liegt (siehe Abbildung 7). Dies führt wiederum zu einer weiteren Annäherung der Arbeitslosigkeit. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, verringerte sich der Korridor zwischen den beiden Arbeitslosenquoten vor allem seit 2005 deutlich. Im Jahr 2013 betrug die Differenz nur noch 4,2 Prozent. Einen nahezu parallelen Verlauf mit tendenzieller Annäherung zeigen die Teilzeitquoten in Abbildung 9. Hier verringerte sich der Abstand bis zum Jahr 2013 auf 11,7 Prozent.[114] Ein wichtiger Grund für die stetige Angleichung sind die immer noch fließenden Transferzahlungen von West- nach Ostdeutschland. Mit ihrer Hilfe sollte in den neuen Bundesländer Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der globalen Konkurrenz geschaffen werden. Dazu werden die finanziellen Mittel unter anderem in die Modernisierung der Infrastruktur, aber auch in Humankapital in Form von Sozialleistungen investiert.[115] Bis 2014 belief sich dieser Betrag Netto, also nach Abzug der nach West-

---

[110] Vgl. Haustein, Thomas; Keller, Matthias (2013), S. 862 (siehe Internetverzeichnis).
[111] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012), S. 3f (siehe Internetverzeichnis).
[112] Vgl. Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen (Hrsg.) (2015), S. 4 (siehe Internetverzeichnis).
[113] Vgl. Wanger, Susanne (2015), S. 2 (siehe Internetverzeichnis).
[114] Vgl. Kühl, Jürgen (2014), Abschnitt 4 und 5 (siehe Internetverzeichnis).
[115] Vgl. Vesper, Dieter (1993), S. 11.

deutschland zurückgeflossenen Mittel, auf 1,6 Billionen Euro. [116]

3 Einkommensunterschied

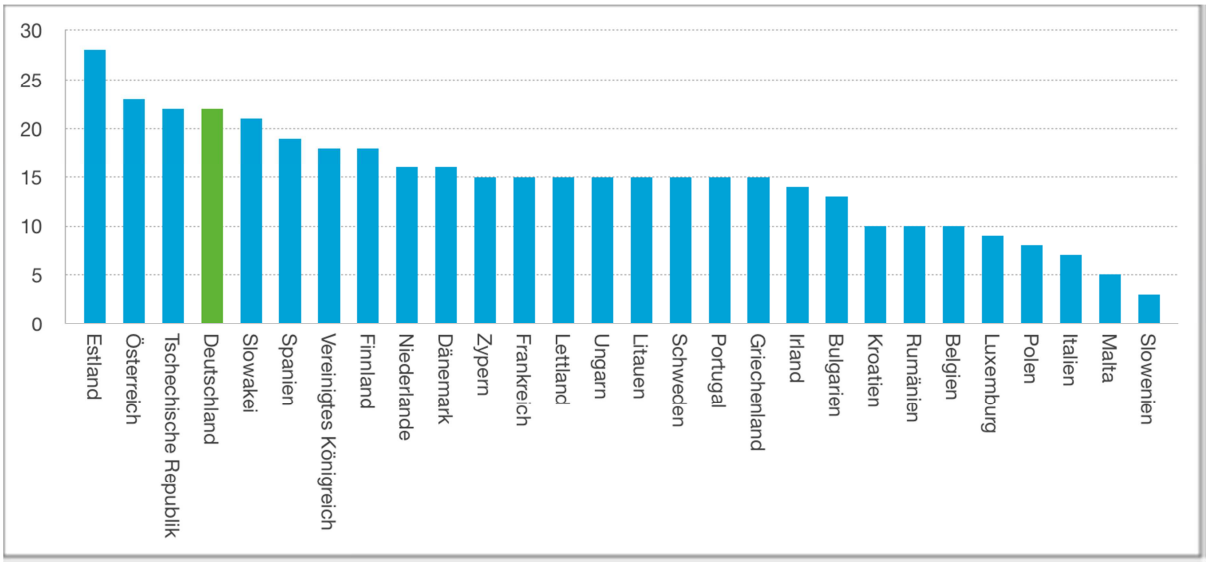

Abb. 10: Unbereinigter Gender Pay Gap der EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2014 in Prozent

(Wert für Griechenland: 2010, Wert für Irland: 2012)

Quelle: In Anlehnung an: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016a), Grafik (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 10 dargestellt herrscht in Deutschland innerhalb der Europäischen Union einer der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Nur Estland und Österreich weisen einen höheren Wert auf. Tschechien befindet sich auf dem gleichen Niveau. Mit einer Lohnlücke[117] von 22 Prozent im Jahr 2014 lag Deutschland deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16 Prozent.[118] Diese Problematik bestand bereits vor dem Zweiten Weltkrieg und prägt seitdem die Erwerbstätigkeit von Frauen.[119] Sie ist so bedeutend, dass sie einen eigenen Fachbegriff hat. Der sogenannte Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Abstand des durchschnittlichen Bruttoverdienstes pro Stunde von Männern und Frauen.[120] In diesem Zusammenhang wird allerdings zwischen zwei Kennzahlen unterschieden. Der unbereinigte Gender Pay Gap stellt den bloßen prozentualen Verdienstabstand ohne jegliche Korrekturen dar. Dieser wird in Abbildung 10 veranschaulicht.[121] Beim bereinigten

[116] Vgl. Kühl, Jürgen (2014), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).
[117] In Literatur verwendeter Begriff für Gender Pay Gap.
[118] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016a), Abschnitt 1 und 2 (siehe Internetverzeichnis).
[119] Vgl. Kolinsky, Eva (1995), S. 93.
[120] Vgl. Baumhove, Olaf; Blankertz, Patrick; Kirchner, Helga; May, Arnd T.; Noelke, Christoph; Petereit, Dominik; Probst, Stefan (2014), S. 69.
[121] Vgl. Genios Verlag (Hrsg.) (2015), S. 551.

Gender Pay Gap werden hingegen strukturelle Faktoren abgezogen. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem das Arbeitszeitmodell, die geschlechtsspezifische Branchenwahl, aber auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leistungsgruppe. Dieser Wert lag im Jahr 2010 bei sieben Prozent[122]. Das bedeutet, dass Frauen unter den gleichen Bedingungen mit den identischen Qualifikations- und Erfahrungsmerkmalen im Durchschnitt sieben Prozent weniger Entgelt bekamen als Männer. Dieser Anteil beschreibt die eigentliche Lohndiskriminierung.[123]

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist in Deutschland seit vielen Jahren konstant hoch.[124] Ein Großteil dieser Lohnlücke kann dabei auf die benannten strukturellen Unterschiede zurückgeführt werden. Vor allem die horizontale und vertikale Segregation[125] tragen zu den Einkommensunterschieden bei. Die horizontale Segregation betrifft die Berufs- und Branchenwahl von Frauen. Sie wählen häufig Ausbildungen, Berufe und Studienfächer in Branchen mit einem niedrigen durchschnittlichen Verdienst. Welche Branchen und Berufe dies sind, wird in Kapitel 4 Berufs- und Branchenwahl, genauer erläutert. Die vertikale Segregation beschreibt die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.[126] Auch diese Problematik wird später, in Kapitel 5 Unterrepräsentanz in Führungspositionen, näher beschrieben. Allerdings verbleibt auch nach Abzug dieser Faktoren ein gewisser Prozentsatz, der bereinigte Gender Pay Gap, dessen Ursachen nur vermutet werden können. Zum einen werden Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft bei der Erhebung nicht beachtet. Zum anderen kann der Grund aber auch das individuelle Verhalten bei Lohnverhandlungen sein.[127]

---

[122] Ein aktuellerer Wert ist momentan noch nicht verfügbar. Der unbereinigte Gender Pay Gap betrug 2010 22 Prozent.
[123] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b), Abschnitt 2 und 3 (siehe Internetverzeichnis).
[124] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016b), Tabelle (siehe Internetverzeichnis).
[125] Arbeitsmarktsegregation bedeutet, dass die Wahl und Ausübung bestimmter Berufe vorwiegend von Menschen mit gewissen Merkmalen erfolgt. In diesem Fall findet eine Aufteilung nach Geschlecht statt.
[126] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009), S. 12ff (siehe Internetverzeichnis).
[127] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b), Abschnitt 3 (siehe Internetverzeichnis).

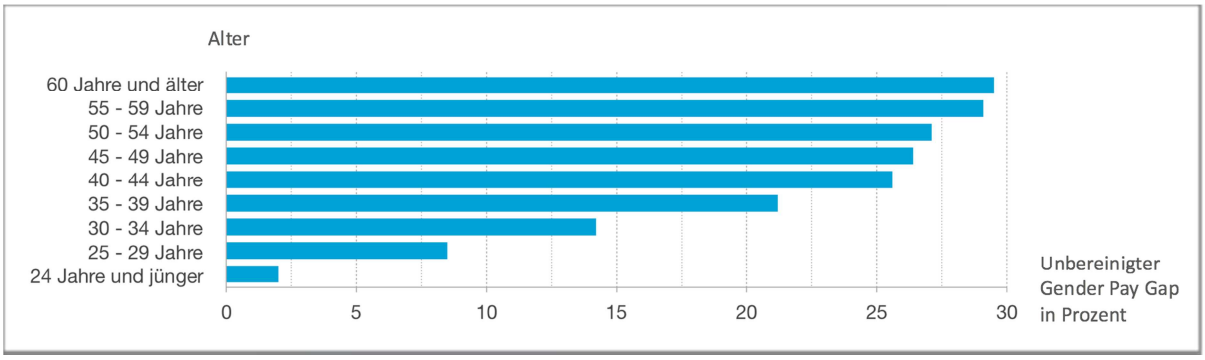

Abb. 11: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland nach dem Alter im Jahr 2008 in Prozent
Quelle: In Anlehnung an: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009), S. 11 (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 11 ersichtlich nehmen die Einkommensunterschiede mit steigendem Alter zu. Dies hat zwei Ursachen. Zum einen hat sich, wie in Kapitel 1 Historische Entwicklung bereits erläutert, das Bildungsverhalten von Frauen im Zeitablauf geändert. Die Berufsausbildung von Mädchen etablierte sich erst sukzessiv in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts. Dementsprechend sinkt der durchschnittliche Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung mit steigendem Alter. Dies wiederum führt dazu, dass ältere Frauen häufig weniger qualifizierte und damit schlechter bezahlte Arbeit ausführen. Daraus ergibt sich bei Personen im Alter von über 60 Jahren der größte unbereinigte Gender Pay Gap von 29,5 Prozent. Im Gegensatz dazu beträgt die Lohnlücke in der jüngsten betrachteten Personengruppe nur zwei Prozent. Jüngere Frauen weisen in der Gegenwart einen ebenso guten, teilweise sogar höheren Bildungsstand auf als Männer der gleichen Altersklasse. So waren zum Beispiel 2005/2006 56 Prozent aller Gymnasiasten und 49 Prozent aller Hochschulabsolventen weiblich. Die zweite Ursache für altersbedingte Einkommensunterschiede wird durch die vergleichsweise starken Anstiege zwischen den unteren Altersklassen deutlich. Eine Mutterschaft und die daraus folgende Erwerbsunterbrechung wirkt sich negativ auf die Verdienstmöglichkeiten bei Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit aus.[128]

„Die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen wird im Alter zur riesigen Kluft: Im Schnitt erhält eine Rentnerin in Deutschland 57 Prozent weniger Geld als ein Rentner.“ [129] Der Grund dafür ist das deutsche Rentensystem. Nach diesem ist die Rente eine beitragsbe-

[128] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009), S. 10f (siehe Internetverzeichnis).
[129] Diekmann, Florian (2016), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).

zogene Leistung. Das bedeutet, dass die Höhe der Rentenauszahlung von der Höhe der entrichteten Beiträge abhängig ist. Die Beiträge wiederum werden je nach Arbeitsentgelt gezahlt.[130] Dementsprechend spiegelt die Rentenauszahlung das gesamte Erwerbsleben wieder. Alle Faktoren, die schon während der Berufstätigkeit Einkommensunterschiede hervorgerufen haben, wirken nun summiert. Vor allem mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen, eine hohe Teilzeitquote, Überrepräsentanz in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs und durchschnittlich niedrigere Einkommen führen zu geringeren Beitragszahlungen von Frauen über einen Großteil ihrer Erwerbstätigkeit. Dies hat wiederum den enormen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Höhe der Rentenauszahlung zur Folge. Diese Problematik wird als Gender Pension Gap bezeichnet.[131]

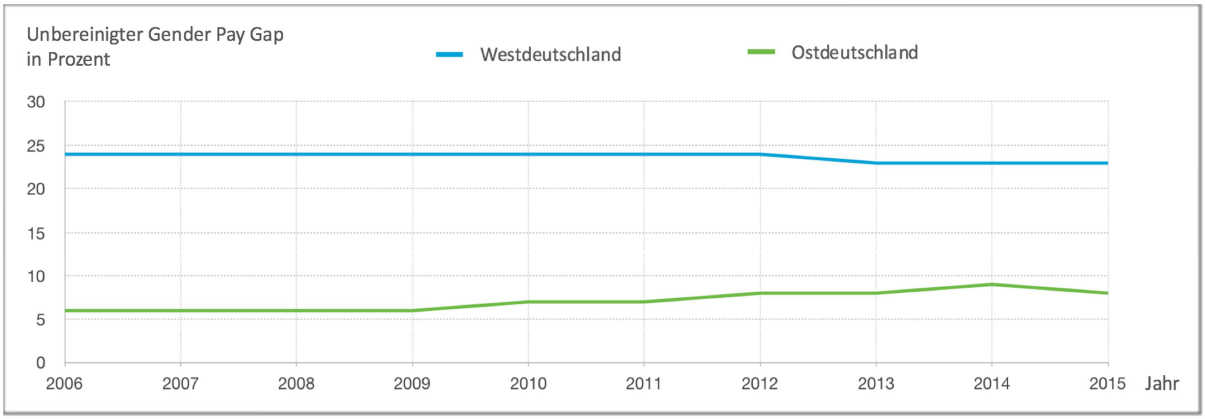

Abb. 12: Unbereinigter Gender Pay Gap in West- und Ostdeutschland von 2006 bis 2015 in Prozent

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016b), Tabelle (siehe Internetverzeichnis)

Die große Lohnlücke in Deutschland ist hauptsächlich auf die Gegebenheiten in den alten Bundesländern zurückzuführen. Wie in Abbildung 12 ersichtlich, existiert ein großer Unterschied bezüglich des unbereinigten Gender Pay Gap zwischen Ost- und Westdeutschland. Während dieser im Jahr 2015 in den alten Bundesländern bei 23 Prozent lag, waren es in den neuen Bundesländern nur acht Prozent. Dies ist zum einen in der Tatsache begründet, dass Frauen in den neuen Bundesländern nach wie vor in geringerem Maß teilzeitbeschäftigt sind (siehe Abbildung 9). Zum anderen ist der Verdienstabstand geringer, weil das durchschnittliche Einkommen der Männer in Ostdeutschland deutlich geringer ausfällt als in Westdeutschland. Dennoch ist auch hier, ebenso wie bei der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung und

[130] Vgl. OECD (Hrsg.) (2007), S. 113.
[131] Vgl. Klenner, Christina; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2016), S. 1 (siehe Internetverzeichnis).

Arbeitslosigkeit, eine Angleichung zu erkennen. Allerdings erfolgt diese nur schleppend. Im Jahr 2006 betrug der Abstand noch 18 Prozent, im Jahr 2015 lag er bei 15 Prozent.[132]

Besonders bemerkenswert ist allerdings die Betrachtung des bereinigten Gender Pay Gap. Im Jahr 2010 betrug dieser in Westdeutschland sieben Prozent, während der unbereinigte Wert bei 24 Prozent lag. In Ostdeutschland hingegen fiel der Verdienstabstand nach der Bereinigung mit neun Prozent sogar um zwei Prozent höher aus als der unbereinigte Wert. Der Grund ist, dass die strukturellen Merkmale, wie zum Beispiel Tätigkeit und Qualifikation, ein höheres Durchschnittseinkommen der ostdeutschen Frauen gegenüber den Männern gerechtfertigt hätten.[133]

4 Berufs- und Branchenwahl

Wie im vorherigen Kapitel zu den Einkommensunterschieden bereits erläutert, unterscheiden sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern deutlich. Insbesondere die Berufs- und Branchenwahl von Frauen führt zur horizontalen Segregation. Besonders häufig sind Frauen in der Branche der personenbezogenen Dienstleistungen anzufinden. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen dieser Branche beträgt über 70 Prozent. Dies betrifft zum Beispiel Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe, aber auch die Berufsfelder Friseur, Hauswirtschafter und Reinigungskraft. Im Gegensatz dazu sind Frauen im Produktionsbereich sowie in handwerklichen und technischen Tätigkeiten mit einem Anteil von weniger als 30 Prozent unterrepräsentiert. Besonders selten sind Frauen in Elektro-, Metall- und Bergbauberufen sowie Bau-, Bauneben- und Holzberufen anzufinden. Ein etwa gleicher Anteil von Männern und Frauen[134] ist zum Beispiel in Verwaltungs- und Büroberufen, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Berufen, Ernährungsberufen sowie bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten gegeben. Besonders auffällig ist das enge Spektrum, in dem Frauen ihren Beruf wählen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung unterscheidet zwischen 20 Berufsfeldern. Ein Berufsfeld beinhaltet dabei Tätigkeiten, die inhaltlich oder funktional verwandt sind. Nur drei dieser Berufsfelder weisen einen Anteil von über 70 Prozent Frauen auf und gelten damit als frauendominiert.

---

[132] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013a), Abschnitt 4 (siehe Internetverzeichnis).
[133] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b), Abschnitt 4 (siehe Internetverzeichnis).
[134] Es liegt ein Frauenanteil von über 30 Prozent und unter 70 Prozent vor.

Im Gegensatz dazu weisen zwölf der Berufsfelder einen Frauenanteil von unter 30 Prozent auf und gelten dementsprechend als männerdominiert.[135]

Die Berufswahl von Frauen in Westdeutschland ist beinahe identisch mit der genannten Verteilung in Gesamtdeutschland. Die Werte in Ostdeutschland weichen hingegen deutlich ab. In fast allen Berufsfeldern ist der Frauenanteil in den neuen Bundesländern größer als in Gesamtdeutschland. Demzufolge gelten Verwaltungs- und Büroberufe sowie wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Berufe im Osten Deutschlands zusätzlich als frauendominiert, während diese im gesamten Deutschland zu den geschlechtsunspezifischen Berufsfeldern gezählt werden. Im Zuge dessen ist auch die Anzahl der männerdominierten Berufsfelder geringer. Diese belaufen sich in Ostdeutschland auf nur zehn.[136]

Um die eingeschränkte Wahl der Frauen bezüglich ihres Berufes nachvollziehen zu können, müssen Geschlechterstereotype einbezogen werden.[137] „Gender stereotypes are commonly defined as cognitive structures … containing socially shared knowledge, beliefs, and expectancies about females and males.“ [138] Diese Stereotype haben einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung von Fähigkeiten und Interessen. Demzufolge bevorzugen Frauen Berufe, die stark von sozialen Kontakten geprägt sind und in denen sie anderen Menschen helfen können. Zudem ist ihnen Flexibilität und eine gute Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen wichtig. Aufstiegschancen und Einkommen sind hingegen nachrangige Kriterien. Stark ausgeprägte Hierarchien werden von Frauen gänzlich abgelehnt. Sie üben eher Berufe aus, in denen ein hohes Maß an Gleichberechtigung herrscht. Männer bevorzugen im Gegensatz dazu Arbeitsbereiche mit klaren, ausgeprägten Hierarchien. Ihre Berufswahl wird aber auch stark von den Kriterien Karrieremöglichkeiten, Verdienst und Status beeinflusst. Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen bedürfen, werden hingegen eher abgelehnt. Bei dieser Typisierung muss jedoch beachtet werden, dass es sich um eine Betrachtung von Stereotypen handelt. Berufe, die die entsprechenden femininen und maskulinen Kriterien aufweisen, sind erfüllend für das jeweilige Geschlecht, weil sie gut mit den anerzogenen

---

[135] Vgl. Hobler, Dietmar; Oerde, Lena; Pfahl, Svenja; Vorberger, Stefanie (2013), S. 1f (siehe Internetverzeichnis), Daten aus 2010.
[136] Vgl. ebenda, Daten aus 2010.
[137] Vgl. Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. (2016), S. 129.
[138] Eckes, Thomas (1997), S. 30, Übersetzung: Geschlechterstereotype sind definiert als kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen, Überzeugungen und Erwartungen über Frauen und Männer enthalten.

Präferenzen und Interessen vereinbar sind. Aufgrund dessen lassen sich auch die Diskrepanzen zwischen Ost- und Westdeutschland erklären. Diese sind auf die bereits erläuterte, unterschiedliche Historie der beiden Gebiete zurückzuführen. Allerdings entsprechen nicht alle Personen diesen Stereotypen. Wie an dem Anteil geschlechtsuntypischer Berufswahl zu erkennen ist, sind auch individuelle Merkmale von Bedeutung.[139]

5 Unterrepräsentanz in Führungspositionen

5.1 Entwicklung

Wie in der bisherigen Arbeit deutlich wurde, besteht bei Frauen ebenso der Wunsch berufstätig zu sein, wie bei Männern. Außerdem weisen sie im Durchschnitt die gleichen oder sogar höheren Bildungsabschlüsse und Qualifikationen auf. Auch juristisch betrachtet, sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Dennoch besteht ein gravierender Unterschied bezüglich ihrer Anteile in Führungspositionen. 44 Prozent aller Berufstätigen waren im Jahr 2010 weiblich. Dennoch betrug der Frauenanteil an der zweiten Führungsebene[140] nur 35 Prozent und an der ersten Führungsebene[141] sogar nur 25 Prozent. Je höher die Hierarchiestufe, desto seltener sind Frauen vertreten.[142] Im Jahr 2014 waren lediglich 13 der insgesamt 185 Vorstände der 30 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland weiblich. Dies entspricht einem Anteil von nur rund sieben Prozent.[143]

In keiner Branche ist die Mehrheit der Führungskräfte weiblich. Allerdings bestehen zwischen den Branchen deutliche Unterschiede. So wies das Gastgewerbe im Jahr 2010 mit 33 Prozent den größten Frauenanteil in Führungspositionen auf. Ähnliche Werte bestanden im Gesundheits- und Sozialwesen mit 32,5 Prozent und bei Erziehungs- und Lehrberufen mit 30,4 Prozent. Dabei muss beachtet werden, dass der Frauenanteil aller Erwerbstätigen dieser personenbezogenen Dienstleitungen bei über 70 Prozent liegt. Demzufolge bekleiden Männer, trotz starker Unterrepräsentanz, den Großteil der Führungspositionen. Etwa 20 Prozent weibliche Führungskräfte waren in Land- und Forstwirtschaft, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel und dem verarbeitenden Gewerbe anzufinden. Den geringsten Anteil

---

[139] Vgl. Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. (2016), S. 129f.
[140] Alle Abteilungen, die der Hauptabteilung nachgeordnet sind.
[141] Vorstand, Geschäftsführung und Hauptabteilung.
[142] Vgl. Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Leber, Ute (2009), S. 11f (siehe Internetverzeichnis).
[143] Vgl. DIW Berlin (Hrsg.) (2014), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).

hatte die Energie- und Wasserversorgung mit nur 13,8 Prozent. Dies spiegelt den äußerst geringen Frauenanteil im Bereich Forschung und Entwicklung wieder. Beinahe ebenso wenig weibliche Führungskräfte waren im Bergbau mit 15,1 Prozent anzufinden. Auch dieser Wert ist auf den allgemein geringen Frauenanteil dieser Branche zurückzuführen.[144]

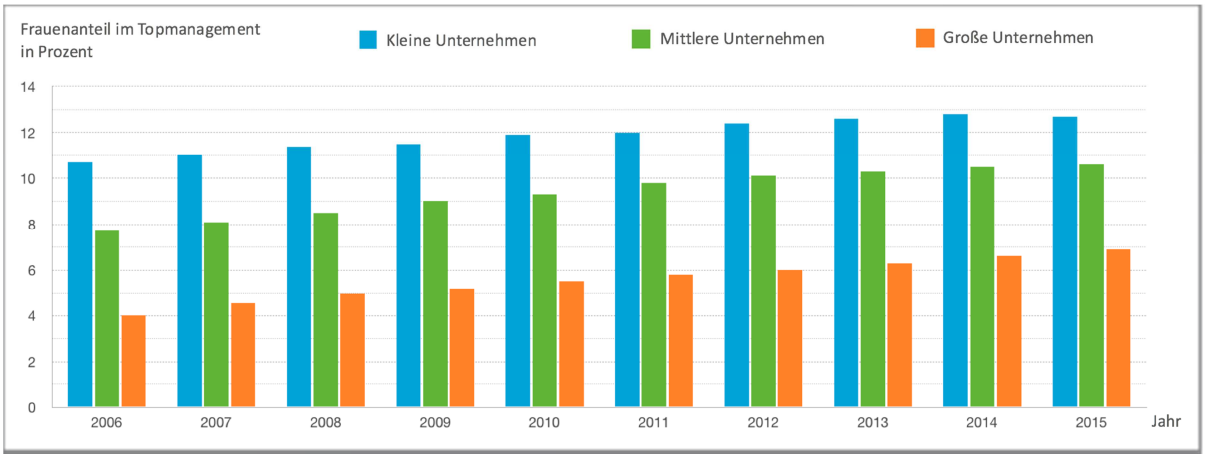

Abb. 13: Frauenanteil im Topmanagement in kleinen, mittleren und großen Unternehmen von 2006 bis 2015 in Prozent

Quelle: In Anlehnung an: Bisnode (Hrsg.) (2015), Grafik 3 (siehe Internetverzeichnis)

Wie in Abbildung 13 ersichtlich, ist der Frauenanteil in Führungspositionen nicht nur von der Branche, sondern auch von der Unternehmensgröße abhängig. Je größer ein Unternehmen, gemessen an Mitarbeiterzahl und Umsatz, desto weniger Frauen sind durchschnittlich im jeweiligen Topmanagement[145] tätig. 2015 wiesen kleine Unternehmen einen Frauenanteil von 12,7 Prozent in den obersten Führungsebenen auf, während dieser Wert bei großen Unternehmen nur etwa die Hälfte betrug. Demzufolge haben Frauen in vergleichsweise großen Unternehmen schlechtere Aufstiegschancen als Männer.[146]

Allerdings wird in Abbildung 12 auch deutlich, dass der Frauenanteil in Führungspositionen stetig zunimmt und das sowohl in kleinen und mittleren, als auch in großen Unternehmen. Außerdem werden die sich verbessernden Karrierechancen an der Annäherung der

[144] Vgl. Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH, www.firmendatenbank.de, September 2010, in: Career-Women (Hrsg.) (2010), Grafik 1 (siehe Internetverzeichnis).
[145] Vorstand beziehungsweise geschäftsführende Direktoren.
[146] Vgl. Bisnode (Hrsg.) (2015), Abschnitt 2 und Grafik 3 (siehe Internetverzeichnis).

Prozentsätze zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen ersichtlich. Betrug der Abstand des Frauenanteils im Jahr 2006 zwischen kleinen und großen Unternehmen noch etwa acht Prozent, waren es im Jahr 2015 nur noch knapp sechs Prozent.[147] Diese Entwicklung ist ebenso an den DAX-Unternehmen erkennbar. Wie bereits erwähnt, waren dort im Jahr 2014 nur 13 von insgesamt 185 Vorständen weiblich. Vier Jahre zuvor waren aber gerade einmal vier von 182 dieser Positionen mit Frauen besetzt und im Jahr 2009 war es sogar nur eine einzige Frau. Somit hatte sich der Frauenanteil in Bezug auf die Vorstände der DAX- Unternehmen vervielfacht.[148] Allerdings handelt sich bei diesem Wandel im gesamten Deutschland um einen sehr langsamen Prozess. Waren im Jahr 1992 knapp 26 Prozent der Führungskräfte weiblich, waren es zehn Jahre später rund 27 Prozent und 2012 etwa 29 Prozent. Mit diesen Werten liegt Deutschland, ebenso wie beim Gender Pay Gap, unter dem EU-Durchschnitt. Dieser betrug im Jahr 2012 33 Prozent. Auch wenn in keinem europäischen Land ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen herrscht, wird deutlich, dass eine Verbesserung in Deutschland durchaus möglich ist. So hat zum Beispiel Frankreich, ein direktes Nachbarland, einen Frauenanteil in Führungspositionen von 40 Prozent und befindet sich damit auf dem zweiten Platz im europäischen Vergleich. Nur Lettland weist mit 45 Prozent einen noch höheren Wert auf.[149]

5.2 Beispiel Finanzsektor

Eine repräsentative Situation bezüglich Frauen in Führungspositionen ist im Finanzsektor anzufinden. Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen ist in diesem Bereich seit Jahren konstant hoch. Weibliche Erwerbstätige stellten mit rund 57 Prozent im Jahr 2015 den Großteil der Beschäftigten im Bereich Finanzdienstleistungen dar. In der Versicherungswirtschaft liegt ihr Anteil mit etwa 50 Prozent nur knapp darunter. Demzufolge sind insgesamt mehr Frauen im Finanzsektor beschäftigt als Männer. Dennoch sind sie in Führungspositionen unterrepräsentant. So waren im Jahr 2014 nur rund 33 Prozent der Führungskräfte in den privaten Banken weiblich. Bei den genossenschaftlichen Banken waren es sogar nur etwa 22 Prozent und noch einmal zwei Prozent weniger bei den Sparkassen. In der Versicherungswirtschaft lag ihr Anteil im selben Jahr bei rund 25 Prozent. Noch deutlicher wird der

---

[147] Vgl. Bisnode (Hrsg.) (2015), Abschnitt 2 und Grafik 3 (siehe Internetverzeichnis).
[148] Vgl. Holst, Elke; Schimeta, Julia (2011), S. 5 (siehe Internetverzeichnis).
[149] Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b), S. 17f (siehe Internetverzeichnis).

Unterschied bei Betrachtung der höchsten Führungsebene. Im Jahr 2015 lag der Anteil der Frauen im Vorstand der 100 größten Banken in Deutschland bei nur acht Prozent. Auch die Vorstände der 59 größten Versicherungen wiesen nur etwa neun Prozent Frauen auf. Darüber hinaus sind Frauen als Vorstandsvorsitzende, der hierarchisch höchsten Position, nur vereinzelt anzutreffende Ausnahmen. Bei den betrachteten Unternehmen des Finanzsektors hatten nur zwei Frauen diese Position inne. Im Gegensatz dazu ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten etwa doppelt so hoch wie in den Vorständen. Begründet ist dies in der hohen Anzahl von Arbeitnehmervertreterinnen, die über Mitbestimmungsregelungen in die Aufsichtsräte gelangt sind.[150]

Die Ungleichheit bezüglich der Karrierechancen zwischen Männern und Frauen spiegelt sich auch im unbereinigten Gender Pay Gap des Finanzsektors wieder. 2014 fiel dieser mit 31,2 Prozent im Vergleich zu anderen Branchen mit Abstand am höchsten aus. Diese Kennzahl bezieht sich sowohl auf voll-, als auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Aber auch der Vergleich zwischen ausschließlich Vollzeitbeschäftigten in leitender Position führte zu einem Gender Pay Gap von 27,5 Prozent. Allerdings wiesen das Gesundheits- und Sozialwesen[151], sowie der Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung[152] in dieser Personengruppe noch höhere Werte auf.[153]

5.3 Ursachen

Die Berufswahl von Frauen wirkt sich nicht nur auf die Einkommensunterschiede und die Verteilung auf wenige Branchen aus, sondern hat auch Einfluss auf ihren Anteil in Führungspositionen. Wie bereits erläutert, wählen Frauen eher Berufe ohne ausgeprägte Hierarchien und ohne Berücksichtigung der Karrieremöglichkeiten. Folglich haben Frauen in typisch weiblichen Berufen geringere Beförderungschancen.[154] Aber auch ihre Aufstiegsmöglichkeiten in männerdominierten Berufen sind gegenüber den männlichen Kollegen geringer. Dies ist wiederum auf die bereits erläuterten Geschlechterstereotype zurückzuführen. Demnach erwarten viele Arbeitgeber bei ihren weiblichen Mitarbeitern eine gering ausgeprägte

---

[150] Vgl. Holst, Elke; Kirsch, Anja (2016), S. 46ff (siehe Internetverzeichnis).
[151] Unbereinigter Gender Pay Gap beträgt 29 Prozent.
[152] Unbereinigter Gender Pay Gap beträgt 56,3 Prozent.
[153] Vgl. Holst, Elke; Kirsch, Anja (2016), S. 47f (siehe Internetverzeichnis).
[154] Vgl. Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. (2016), S. 129f.

Karriereorientierung und die Haltung, dass der Beruf hinter den familiären Verpflichtungen zweitrangig ist. Folglich werden eher Männer für Führungspositionen ausgewählt.[155]

Die Geschlechterstereotype führen aber auch zu Widersprüchen bezüglich des Führungspotentials. Einerseits betrifft dies Frauen, die sich entsprechend ihres Stereotyps verhalten. Als weiblich gilt dabei ein ausgeprägter Gemeinschaftssinn sowie Hilfsbereitschaft, Warmherzigkeit, aber auch eine freundliche und liebevolle Art. Allerdings besitzen Personen mit gerade diesen Eigenschaften aus gesellschaftlicher Sicht wenig Führungspotential.[156] Zum einen kann es bei einer Frau zu Leistungseinbußen kommen, da sie sich selbst nicht für eine Führungsposition geeignet hält. Zum anderen können aber auch Personen in ihrer Umgebung aufgrund dieser Einschätzung einen möglichen Aufstieg behindern.[157] Andererseits betrifft die Problematik der Geschlechterstereotype Frauen, die sich atypisch und somit eher männlich verhalten. Als männlich gilt ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und Kontrollausübung, sowie Dominanz, Selbstsicherheit und Unabhängigkeit. Diese Eigenschaften entsprechen wiederum voll und ganz dem gesellschaftlichen Bild einer Führungskraft. Allerdings werden Frauen mit diesen Merkmalen im Gegensatz zu Männern als negativ beurteilt. Dieses Verhalten widerspricht dem, wie sich eine Frau aus Sicht gesellschaftlicher Normen geben sollte. Folglich werden wiederum eher Männer für leitende Positionen ausgewählt. Aber auch diese Geschlechterstereotype erfahren einen, wenn auch langsamen Wandel.[158]

Auch eine Tätigkeit in Teilzeitbeschäftigung führt zu eingeschränkten beruflichen Möglichkeiten und schlussendlich zu geringeren Karrierechancen. „Teilzeit in Führungspositionen ist vielfach ein Tabu.“[159] Aufgrund der Globalisierung und des damit zunehmenden Wettbewerbs wird von Führungskräften ein hohes Maß an persönlichem Einsatz, Mobilität und uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit verlangt.[160] Außerdem wird mit Führung, abermals bedingt durch Stereotype, eine ständige Präsenz verbunden. Diese Kriterien können von teilzeitbeschäftigten Personen nicht erfüllt werden. Dementsprechend gestalten viele Unter-

---

[155] Vgl. Bultemeier, Anja (2014), S. 167.
[156] Vgl. Akert, Robin M.; Aronson, Elliot; Wilson, Timothy D. (2004), S. 353.
[157] Vgl. Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. (2016), S. 130.
[158] Vgl. Akert, Robin M.; Aronson, Elliot; Wilson, Timothy D. (2004), S. 353.
[159] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008), S. 5 (siehe Internetverzeichnis).
[160] Vgl. ebenda.

nehmen die Arbeitszeitregelungen ihrer Mitarbeiter. Zum Beispiel bietet die Münchner BMW AG variantenreiche Arbeitszeitmodelle. Doch diese gelten nur für Tarifangestellte. Außertarifliche Gruppen-, Abteilungs- und Bereichsleiter sowie der Vorstand sind von diesem Regelungen ausgenommen. Allerdings erfolgt bezüglich der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten keine geschlechtsspezifische Differenzierung. Sowohl Frauen, als auch Männer, die mittels Teilzeitbeschäftigung familiäre Pflichten und Beruf vereinen wollen, müssen hinsichtlich ihrer Karriere Einbußen hinnehmen.[161] 2014 betraf dies etwa 58 Prozent aller weiblichen (siehe Abbildung 6) und nur rund 20 Prozent der männlichen Erwerbstätigen. Folglich sind Frauen um ein Vielfaches stärker betroffen als Männer.[162]

Eine weitere Ursache für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist ihre Unterrepräsentanz selbst. Frauen sind aufgrund ihrer Abwesenheit in der Führungsebene weniger in informelle Netzwerke integriert. Folglich haben sie nicht die Möglichkeit zum Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zu anderen Führungskräften, Einheiten oder Abteilungen des jeweiligen oder anderer Unternehmen. Diese werden aber häufig für einen Aufstieg benötigt.[163]

6 Frauenquote

6.1 Entstehung und Wirkung

Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind vielfältig. Dennoch ist nicht abschließend geklärt, warum der Prozess des Wandels derartig langsam verläuft.[164] Nie in der Geschichte hatten Frauen bessere Chancen auf eine berufliche Karriere. Sie weisen im Vergleich zu Männern durchschnittlich gleiche oder sogar höhere Bildungsabschlüsse und Qualifikationen auf. Diese sind wiederum in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung unverzichtbar. Auch die traditionellen Rollenbilder befinden sich bereits seit mehreren Jahrzehnten im Umbruch. Und dennoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen kontinuierlich auf einem niedrigen Niveau.[165] Diesbezüglich soll nun die sogenannte Frauenquote Abhilfe schaffen. „Eine Frauenquote ist eine Vorgabe, die festlegt, dass ein bestimmter Mindestprozentsatz von Beschäftigten eines Unternehmens oder Mitglieder eines

---

[161] Vgl. Bauer, Sibylle; Neujahr-Schwachulla, Gaby (1993), S. 61f.
[162] Vgl. Wanger, Susanne (2015), S. 2 (siehe Internetverzeichnis).
[163] Vgl. Allmendinger, Jutta; Podsialowski, Astrid (2001), S. 276ff.
[164] Vgl. Becker, Ruth; Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra (2011), S. 11.
[165] Vgl. Heiß, Marianne (2014), S. 26f.

Gremiums aus Frauen bestehen muss."[166] Mit ihrer Hilfe soll der Frauenanteil in bestimmten Berufsgruppen und Führungsebenen erhöht werden. Dazu stimmte der Bundesrat auf Bundesebene[167] im September 2012 mehrheitlich für eine Frauenquote von 40 Prozent in Aufsichtsräten.[168] Daraufhin beschloss das Bundeskabinett am 11. Dezember 2014 den Gesetzesentwurf „für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst"[169]. Schlussendlich stimmte der Bundestag am 6. März 2015 mit großer Mehrheit für das Gesetz und verabschiedete es. Allerdings wurde es vom ersten Entwurf bis hin zum endgültigen Beschluss abgeändert. Vorerst gilt das Gesetz nur für neugewählte Aufsichtsratsmitglieder. Diese müssen zu mindestens 30 Prozent weiblich sein. Wird diese Quote nicht eingehalten, folgen Sanktionen. Nach diesen müssen die gesetzlich für Frauen vorgesehenen Plätze unbesetzt bleiben. Außerdem betrifft diese Regelung erst einmal nur 108 börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen und die Aufsichtsgremien des öffentlichen Dienstes. 3500 weitere Unternehmen sind dazu verpflichtet sich eigene Zielgrößen bezüglich ihres Frauenanteils in Vorständen, Aufsichtsräten und den obersten Führungsebenen zu setzen. Allerdings drohen ihnen bei Verstoß gegen die selbst festgelegten Quoten keinerlei Sanktionen.[170]

Das Gesetz bezüglich der Frauenquote ist am 1. Januar 2016 in Kraft getreten.[171] Folglich kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine Aussage über einen Erfolg oder Misserfolg getroffen werden. Bisher sind lediglich Tendenzen erkennbar. Seit Einführung der Zwangsquote ist der Frauenanteil in den entsprechenden Führungsebenen durchaus gestiegen. Allerdings ist fraglich, ob dies auf die Quote zurückgeführt werden kann. Der Frauenanteil in Führungspositionen hat auch vor der Zwangsquote stetig zugenommen. Außerdem gilt sie nur für Neubesetzungen und viele der betroffenen Unternehmen haben bisher noch keine solche Neuwahl durchgeführt. Aufgrund der nun gesetzlichen Regelung ist ein weiterer Anstieg des

---

[166] DIW Berlin (Hrsg.) (2016), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).
[167] In Hamburg und Brandenburg unter Mithilfe von Stimmen in Sachsen-Anhalt und im Saarland.
[168] Vgl. DIW Berlin (Hrsg.) (2016), Abschnitt 2 (siehe Internetverzeichnis).
[169] Ebenda.
[170] Vgl. ebenda.
[171] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016b), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).

Frauenanteils auch in Zukunft zu erwarten. Denn bisher erfüllen 72 Prozent[172] der betroffenen Unternehmen nicht die geforderte Frauenquote. Dennoch haben die Einführung der Zwangsquote, als auch die Debatte um ihre Wirkung positive Folgen. Von ihnen geht eine Signalwirkung aus, die wiederum zum Überdenken der bestehenden Geschlechterstereotype anregt. Infolgedessen werden Frauen motiviert, eine Karriere als Führungskraft für sich zu erwägen. Aber auch Personalentscheider werden dazu animiert, ihre bisherigen Auswahlprozesse zu hinterfragen.[173]

6.2 Alternativen

Ziel der Frauenquote ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Allerdings kann dies nicht nur durch eine gesetzliche Zwangsquote erreicht werden. Auch innerhalb der Unternehmen können alternative Maßnahmen getroffen werden. Der Nutzen beschränkt sich dabei nicht nur auf die Gleichstellung der Geschlechter. Motivierte und qualifizierte Frauen, die nicht entsprechend ihrer Eignung tätig sind, bergen ein enormes Potential. Der Vergleich von Unternehmen mit einem hohen und einem geringen Frauenanteil in Führungspositionen zeigt, dass der finanzielle Erfolg eines Unternehmens mit zunehmendem Frauenanteil steigt. Der Unterschied in der Eigenkapitalrentabilität zwischen den Unternehmen mit den höchsten und den niedrigsten Anteilen beträgt rund 35 Prozent.[174] Aber auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter kann durch alternative Maßnahmen zur Frauenquote nachweislich gesteigert werden. Unternehmen, die zum Beispiel familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle eingeführt haben, konnten sowohl eine Steigerung der Motivation ihrer Mitarbeiter, als auch einen Rückgang der Fluktuation verzeichnen.[175]

Um geeignete Alternativen zur Frauenquote zu finden, müssen die Ursachen für die Unterrepräsentanz betrachtet werden. Ein Aspekt sind die bestehenden Geschlechterstereotype (siehe Kapitel 5.3 Ursachen). Da es sich hierbei um gesamtgesellschaftliches Gedankengut handelt, welches aus Erfahrungen entstanden ist, kann dies nicht einfach geändert oder ersetzt werden (siehe Kapitel 3 Berufs- und Branchenwahl). Allerdings kann der Einfluss

---

[172] Stand März 2016.
[173] Vgl. Böhnke, Christian M. (2016), Abschnitt 1 bis 7 (siehe Internetverzeichnis).
[174] Vgl. Catalyst (Hrsg.) (2004), S. 7f (siehe Internetverzeichnis).
[175] Vgl. Neubrand, Angelika (2009), S. 31.

dieser gesellschaftlichen Normen innerhalb von Unternehmen durch das sogenannte Diversity Management beschränkt werden. Diversity Management „bezeichnet … ein umfassendes Maßnahmenpaket zum Einsatz von Personal, dass sich sowohl hinsichtlich des Lebensstils, als auch der demographischen Merkmale - Alter, Geschlecht, Konfession, Einkommen, Bildung, Wohnort .. - voneinander unterscheidet“ [176]. Somit stellt dies nicht nur ein Mittel gegen die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen dar, sondern fördert auch andere unterrepräsentierte Personengruppen. Allerdings beschränkt sich diese Arbeit auf die Betrachtung des Merkmals Geschlecht. Diversity Management wird bereits in vielen großen Unternehmen betrieben und ist Bestandteil des Personalmanagements, insbesondere der Personalbeschaffung, -entwicklung und -bindung.[177]

Die Personalbeschaffung legt den Grundstein eines erfolgreichen Diversity Managements. Denn die Neueinstellung von Mitarbeitern ermöglicht eine aktive Einflussnahme auf die Vielfalt im Unternehmen. Zum einen sollte die jeweilige Stellenausschreibung ausschließlich die Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen beschreiben, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz notwendig sind. Kriterien, die weibliche potentielle Mitarbeiter ausschließen, sind nicht nur ungeeignet, sondern seit 2006 nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch gesetzlich untersagt. Zum anderen sollten beim Verbreiten einer Ausschreibung möglichst viele verschiedene Kanäle genutzt werden, um eine große Anzahl von unterschiedlichen Bewerbern anzusprechen. Des Weiteren sollte während des Auswahlprozesses eine hohe Objektivität gewährleistet sein. Hierbei ist es hilfreich viele Personen in den Kontakt mit den Bewerbern zu involvieren. Außerdem sollten klare Bewertungsrichtlinien und -kriterien vorhanden sein, um subjektive Einschätzungen zu vermeiden.[178]

Das Diversity Management im Bereich der Personalentwicklung dient vor allem der Nutzung des Potentials der bereits vorhandenen Mitarbeiter. Hierbei ist insbesondere darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens gleichermaßen in den Auswahlprozess und die Gespräche für Förderungsmaßnahmen einbezogen werden. Außerdem sollte das Verhältnis von Frauen und Männern, die schlussendlich diese Maßnahmen nutzen, in etwa dem realen

---

[176] Absolventa (Hrsg.) (2016), Abschnitt 1 (siehe Internetverzeichnis).
[177] Vgl. ebenda, Abschnitt 1 bis 3 (siehe Internetverzeichnis).
[178] Vgl. Pullen, Julia (2010), S. 16f (siehe Internetverzeichnis).

Verhältnis des gesamten Unternehmens entsprechen. Gleiches gilt für das Verhältnis von Teil- und Vollzeitbeschäftigten.[179] Im Zuge dessen wird eine weitere Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, ihre enorm hohe Teilzeitquote, berücksichtigt (siehe Kapitel 5.3 Ursachen). Eine Möglichkeit zur Umsetzung stellt zum Beispiel die qualifizierte Teilzeitarbeit dar. Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, die die meisten Unternehmen bereits anbieten, müssten dazu auf die Führungsebenen ausgeweitet werden. Bei vielen Frauen besteht der Wunsch auch nach der Geburt ihres Kindes beruflich erfolgreich zu sein. Allerdings stellen sie dies oft hinter den familiären Pflichten zurück. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung sowie eine Reduktion der Arbeitszeit in Führungspositionen ermöglichen sowohl einen zeitnäheren Wiedereinstieg nach der Geburt, als auch eine den Qualifikationen angemessene Tätigkeit trotz Mutterschaft.[180] Hewlett Pakkard, einer der größten Computer- und Druckerhersteller, hat bereits mehrere Varianten bezüglich der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung für Führungskräfte eingeführt. Zum einen ermöglicht das Unternehmen seinen Mitarbeitern eine Reduktion der Arbeitszeit in Etappen von 40 über 30 auf 20 Stunden pro Woche. Zum anderen können die Angestellten das Arbeitsverhältnis bei dringenden familiären Problemen von sechs bis zu zwölf Monaten unterbrechen und anschließend ihre Tätigkeit wieder aufnehmen. Außerdem unterstützt das Unternehmen die Heimarbeit. Des Weiteren führte Hewlett Pakkard als einer der ersten das Job-Sharing für Führungskräfte ein. Dabei teilen sich zwei Mitarbeiter mit jeweils mindestens 20 Arbeitsstunden pro Woche eine Führungsposition. Die positiven Ergebnisse sprechen für den Erfolg dieser Maßnahme. Die Produktivität hat im Vergleich zur herkömmlichen Vollzeitbeschäftigung zugenommen. Dies ist auf die kürzere Anwesenheit des einzelnen und der daraus resultierenden Disziplin bei der Arbeit zurückzuführen.[181]

Geeignete Maßnahmen des Diversity Managements im Bereich der Personalbindung führen zu einer geringeren Fluktuation der Mitarbeiter. Folglich können das Wissen und die Fähigkeiten des Personals über einen langen Zeitraum genutzt werden. Daraus folgt wiederum, dass seltener aufwendige und kostenintensive Maßnahmen der Personalbeschaffung, verbunden mit einer erneuten Einarbeitungszeit, notwendig sind. Arbeitgeber können die

[179] Vgl. Pullen, Julia (2010), S. 18 (siehe Internetverzeichnis).
[180] Vgl. Neubrand, Angelika (2009), S.31f.
[181] Vgl. Bauer, Sibylle; Neujahr-Schwachulla, Gaby (1993), S. 63f.

Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter und damit deren Bindung an das Unternehmen durch verschiedene Maßnahmen erhöhen. Dazu sollten sowohl bei Förderungsmaßnahmen, als auch bei der Arbeitszeitgestaltung und den Arbeitsbedingungen die Wünsche der Mitarbeiter soweit wie möglich mit einbezogen werden. Insbesondere sollte auf die Vereinbarkeit zwischen familiären Pflichten und Beruf geachtet werden.[182] Ein Beispiel zur Umsetzung ist die bereits erläuterte, qualifizierte Teilzeitarbeit. Aber auch betriebliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung stellen für viele Personen einen wichtigen Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen dar. Folglich haben diese sowohl einen Nutzen für Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber. Da Betriebskindergärten vom Unternehmen organisiert werden, können die Öffnungszeiten an die betrieblichen Arbeitszeiten angepasst werden.[183] Allerdings stiften sie erst dann den gewünschten Nutzen, wenn sie auch über die Kernarbeitszeiten hinaus und in den Ferien geöffnet haben. Unter diesen Voraussetzungen können berufstätige Mütter, aber auch Väter, selbst entscheiden wann und wie lange sie arbeiten wollen. Daraus folgt wiederum, dass sie ohne Einschränkungen in Führungspositionen tätig sein können.[184] Betriebseigene Kindergärten bieten sich allerdings nur für entsprechend große Unternehmen an. Für kleinere Unternehmen eignen sich wiederum Verbundbetriebskindergärten. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von mehreren Unternehmen, die die Betreuungseinrichtung in Form eines Projektes gemeinsam organisieren, finanzieren und nutzen. Diese Alternative erweist sich dann als besonders geeignet, wenn die verschiedenen Unternehmen annähernd gleiche Arbeitszeiten aufweisen. Außerdem sollten sie ähnliche Unternehmensziele haben, um Konflikte zu vermeiden.[185] Ist weder eine betriebseigene Einrichtung noch eine Kooperation möglich, kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter mit finanziellen Mitteln für Belegrechte einer externen Einrichtung unterstützen.[186]

7 Fazit

Der Zweite Weltkrieg und seine Folgen waren der Auslöser für den Wandel der Frauenerwerbstätigkeit in den folgenden Jahrzehnten. Bedingt durch die Abwesenheit von Männern, übernahmen Frauen in der Nachkriegszeit die Rolle des wirtschaftlichen Versorgers der

[182] Vgl. Redmann, Britta (2011), S. 23.
[183] Vgl. Busch, Carola (2008), S. 457f.
[184] Vgl. Neubrand, Angelika (2009), S.33.
[185] Vgl. Busch, Carola (2008), S. 458.
[186] Vgl. Klawitter, Isabell (1997), S. 176.

Familie. Eine Möglichkeit stellte zum Beispiel die Tätigkeit als Trümmerfrau dar, in der sie die materiellen Schäden des Kriegs beseitigten. Aber auch in allen anderen Berufen waren sie anzufinden. Dabei lastete stetig der Druck des traditionellen Rollenbildes auf ihnen. Dieses bestand bereits lange vor dem Zweiten Weltkrieg und war fest in der Gesellschaft verankert. Es entstand ein Zwiespalt zwischen dem Wunsch der Rückkehr zur traditionellen Rollenverteilung und der wirtschaftlichen Notwendigkeit der Frauenerwerbstätigkeit. Daraus entwickelte sich Mitte der Fünfziger Jahre das 3-Phasen-Modell der vorehelichen, ehelichen und mütterlichen Berufstätigkeit. Doch viele Frauen waren mit dem Kompromiss, nur bis zum Eingehen einer Ehe erwerbstätig zu sein, unzufrieden. Ihr Unmut stieg, wurde aber von gesellschaftlichen Normen unterdrückt, bis sich in den Siebziger Jahren die Frauenbewegung öffentlich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einsetzte. Fortan stand nicht mehr zur Debatte, ob Frauen arbeiten wollten. Vielmehr hatten sie nun das Bedürfnis nach beruflichem Erfolg. Der Drang der Frauen nach Berufstätigkeit und Karriere zeigte sich vor allem in Krisenzeiten. So waren sie zum Beispiel von der ersten Ölpreiskrise im Jahr 1973 in geringerem Ausmaß betroffen als Männer. Das gleiche gilt für die Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008. Während dieser ging der Anteil der arbeitslosen Frauen in den neuen Bundesländern sogar zurück.

Die Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland steigt seit mehreren Jahrzehnten beinahe stetig. Dennoch ist das Arbeitsvolumen der weiblichen Bevölkerung fast konstant. Dies ist in der steigenden Teilzeitquote von Frauen begründet. Die Teilzeitarbeit entstand Mitte der Fünfziger Jahre im Zuge des Wirtschaftswunders und wird seitdem, aufgrund der besseren Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, häufig von Frauen genutzt. Im Jahr 2014 waren mehr als die Hälfte aller berufstätigen Frauen in diesem Arbeitszeitmodell tätig. Das bedeutet, dass zwar der Anteil der berufstätigen Frauen an allen weiblichen Erwerbspersonen gestiegen ist, ihre durchschnittliche jeweilige Arbeitszeit jedoch abgenommen hat.

Die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden sich deutlich. Dies beginnt schon bei der Berufswahl. Aufgrund von Geschlechterstereotypen wählen Frauen ihren Beruf häufig aus einem sehr engen Spektrum. Folglich gibt es nur wenige frauendominierte Berufsfelder. Diese horizontale Segregation begründet unter anderem die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, den sogenannten Gender Pay Gap. Denn die von Frauen häufig gewählten Berufe weisen einen durchschnittlich niedrigeren Verdienst auf.

Aber auch unter Einbezug dieses und anderer bereinigender Faktoren ist das Einkommen von Frauen geringer als von Männern.

Frauen sind in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Auch dies ist auf Geschlechterstereotype zurückzuführen. Arbeitgeber erwarten häufig von Frauen eine geringe Karriereorientierung und, dass der Beruf hinter den familiären Pflichten nur zweitrangig ist. Des Weiteren haben Personen mit typisch weiblichen Eigenschaften aus gesellschaftlicher Sicht kein Führungspotential. Aber auch Frauen, die sich geschlechtsuntypisch verhalten, werden abgelehnt, da dies nicht dem gesellschaftlichen Bild einer Frau entspricht. Folglich werden eher Männer für Führungspositionen ausgewählt. Die hohe Teilzeitquote von Frauen behindert ebenfalls eine mögliche Karriere, da von Führungskräften unter anderem eine uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit erwartet wird. Außerdem schränkt die Berufswahl von Frauen ihre Aufstiegsmöglichkeiten ein. Denn die von ihnen bevorzugten Berufe weisen nur schwach ausgeprägte Hierarchien und geringe Beförderungsmöglichkeiten auf.

Sowohl aus unternehmerischer als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen notwendig, denn Frauen, die nicht entsprechend ihrer Qualifikationen tätig sind, bergen ein enormes Potential. Allerdings ist fraglich, ob dieses Ziel durch eine Zwangsquote erreicht werden kann. Insbesondere, da die nun gesetzlich festgelegte Frauenquote lediglich einen Frauenanteil von 30 Prozent der neugewählten Aufsichtsratsmitglieder vorsieht. Des Weiteren sind bisher nur rund 100 Unternehmen betroffen. 3500 weitere Unternehmen unterliegen selbst festgelegten Zielgrößen, bei deren Nichteinhaltung keinerlei Sanktionen drohen. Da die Frauenquote aber erst Anfang 2016 in Kraft getreten ist, kann noch keine Aussage über einen möglichen Erfolg oder Misserfolg getroffen werden. Zudem gibt es auch vielversprechende Alternativen, die eine Zwangsquote unnötig machen, wie zum Beispiel das Diversity Management. Hierbei werden diverse Maßnahmen in den Bereichen Personalbeschaffung, -entwicklung und -bindung durchgeführt, um die Vielfalt im Unternehmen zu erhöhen. Der Nutzen entsteht dabei aus dem Zusammenwirken der unterschiedlichen Merkmale, Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter auf allen Führungsebenen. Aber auch wenn der Erfolg der Frauenquote zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht genau definiert werden kann, hat sie zumindest eine positive Folge. Von ihr geht eine Signalwirkung aus, dass mehr Frauen in Führungspositionen benötigt werden.

Literaturverzeichniz

Akert, Robin M.; Aronson, Elliot; Wilson, Timothy D. (2004):
Sozialpsychologie, 4., aktualisierte Auflage, Pearson Studium, München, 2004.

Allmendinger, Jutta; Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2005):
IAB Handbuch Arbeitsmarkt - Analyse, Daten, Fakten, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg, 2005.

Allmendinger, Jutta; Podsialowski, Astrid (2001):
Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, in: Heintz, Bettina (Hrsg.), Geschlechtersoziologie, Westdeutscher Verlag, Opladen, 2001, S. 276-307.

Auth, Diana (2002):
Wandel im Schneckentempo - Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2002.

Bauer, Sibylle; Neujahr-Schwachulla, Gaby (1993):
Führungsfrauen - Anforderungen und Chancen in der Wirtschaft, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 1993.

Baumhove, Olaf; Blankertz, Patrick; Kirchner, Helga; May, Arnd T.; Noelke, Christoph; Petereit, Dominik; Probst, Stefan (2014):
Personalplanung und Personalbeschaffung - Arbeitsrecht: Gleichstellung und Korruption - Gleichstellung, in: Flesch, Markus; Kirchner, Helga (2014), Personalmanagement für Leitende Ärzte, Springer Verlag, Berlin - Heidelberg, 2014, S. 29-98.

Becker, Ruth; Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra (2011):
Einleitung, in: Becker, Ruth; Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra (Hrsg.), Berufliche Karrieren von Frauen - Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2011, S. 9-20.

Behrend, Christoph (2002):
Erwerbsarbeit Älterer im Wandel - demographische Herausforderungen und Veränderungen der Arbeitsgesellschaft - Einführung, in: Behrend, Christoph (Hrsg.), Chancen für Erwerbsarbeit im Alter - Betriebliche Personalpolitik älterer Erwerbstätiger, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2002, S. 11-32.

Berg, Waldemar; Eisenstein, Bernd; Gardini, Marco A.; Kirstges, Torsten; Schulz, Alex (2014):
Grundlagen des Tourismus - Lehrbuch in 5 Modulen, 2. überarbeitete Auflage, Oldenbourg Verlag, München, 2014.

Berger, Horst; Bulmahn, Thomas; Hinrichs, Wilhelm (1996):
Erwerbsverläufe in Ostdeutschland und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden, in: Diewald, Martin; Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.), Zwischenbilanz der Wiedervereinigung - Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Leske + Budrich, Opladen, 1996, S. 33-62.

Boehmer, Gustav (1965):
Einführung in das Bürgerliche Recht, 2. Auflage, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1965.

Boyn, Oliver (2011):
Das geteilte Berlin 1945-1990 - Der historische Reiseführer, 1. Auflage, Christoph Links Verlag, Berlin, 2011.

Bultemeier, Anja (2014):
Frauen wollen Karriere! Karriereorientierungen von Frauen im Umbruch der Unternehmen, in: Boes, Andreas; Bultemeier, Anja; Trinczek, Rainer (Hrsg.), Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten - Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2014, S. 166-197.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2004):
Statistisches Taschenbuch 2004 - Arbeits- und Sozialstatistik, Eigenverlag, Bonn, 2004.

Busch, Carola (2008):
„Wenn das Kind in den Kindergarten geht, dann wird sie wiederkommen. Und das ist auch so gewünscht.“ - Wie und warum Unternehmen Kinderbetreuung fördern, in: Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und Verwaltungen - Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2008, S. 453-462.

Dörr, Margarete (1998):
„Wer die Zeit nicht miterlebt hat…“ - Frauenerfahrungen im Zweiten Weltkrieg und in den Jahren danach - Band 3: Das Verhältnis zum Nationalsozialismus und zum Krieg, Campus Verlag, Frankfurt - New York, 1998.

Dörre, Klaus (2014):
Sozialkapitalismus und Krise - Von der inneren Landnahme zu äußerer Dominanz, in: Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuschek, Ingo (Hrsg.), Arbeit in Europa - Marktfundamentalismus als Zerreißprobe, Campus Verlag, Frankfurt - New York, 2014, S. 25-50.

Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. (2016):
Frauen - Männer - Karrieren - Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2016.

Eckes, Thomas (1997):
Talking about gender: a social psychological perspective on language and gender stereotyping, in: Braun, Friederike (Hrsg.), Communication of gender, Centaurus Verlag, Pfaffenweiler, 1997, S. 30-53.

Eichhorst, Werner; Profit, Stefan; Thode, Eric (2001):
Benchmarking Deutschland - Arbeitsmarkt und Beschäftigung - Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Springer Verlag, Heidelberg, 2001.

Feierabend, Peter; Zang, Karsten (2014):
65 Jahre Bundesrepublik Deutschland - Eine Zeitreise in Bildern, 1. Auflage, DuMont Reiseverlag, Ostfildern, 2014.

Feldmann-Neubert, Christine (1991):
Frauenleitbild im Wandel 1948-1988 - Von der Familienorientierung zur Doppelrolle, Deutscher Studienverlag, Weinheim, 1991.

Genios Verlag (Hrsg.) (2015):
Thema Personal - Ausgewählte Themen, Jahrgänge 2006-2014, GBI-Genios Verlag, München, 2015.

Gottschall, Karin (2002):
Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht - Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2002.

Graf, Rüdiger (2014):
Öl und Souveränität - Petroknowledge und Energiepolitik in den USA und Westeuropa in den 1970er Jahren, De Gruyter Oldenbourg, Berlin - München - Boston, 2014.

Grehn, Klaus (1996):
Der Arbeitslosenverband Deutschland e.V. - Modellversuch, Alternative oder ostdeutscher Sonderweg in der Arbeitslosenarbeit - Arbeitslosigkeit in der DDR - eine verloren geglaubte Realität kehrt zurück, in: Wolski-Prenger, Friedhelm (Hrsg.), Arbeitslosenarbeit - Erfahrungen. Konzepte. Ziele., Springer Fachmedien, Wiesbaden, 1996, S. 67-79.

Halwachs, Inga (2010):
Frauenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen - Großbritannien, Frankreich und Schweden im Vergleich, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010.

Heiß, Marianne (2014):
Yes She Can - Die Zukunft des Managements ist weiblich, 2. Auflage, Redline Verlag, München, 2014.

Heydemann, Günther (2014):
DDR, in: Heydemann, Günther; Vodicka, Karel, Vom Ostblock zur EU - Systemtransformationen 1990-2012 im Vergleich, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2014, S. 101-136.

Hoßmann, Iris; Klingholz, Reiner; Kröhnert, Steffen (2008):
Die demografische Zukunft von Europa - Wie sich Regionen verändern, Deutscher Taschenbuch Verlag, Berlin, 2008.

Hradil, Stefan (Hrsg.) (2013):
Deutsche Verhältnisse - Eine Sozialkunde, Campus Verlag, Frankfurt - New York, 2013.

Husen, Katja; Kohlrausch, Bettina; Lattenkamp, Heike; Nahles, Andrea; Popp, Ramona; Schulze, Svenja; Tietjen, Carmen (2010):
Feminismus neu denken. Ein Brief an Alice Schwarzer, in: Lenz, Ilse (Hrsg.), Die Neue Frauenbewegung in Deutschland - Abschied vom kleinen Unterschied - Eine Quellensammlung, 2., aktualisierte Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010, S. 483-498.

Jacoby, Gilbert (2011):
1989/90 - Die „Friedliche Revolution“ in der DDR, epubli GmbH, Berlin, 2011.

Jürgensen, Harald (1988):
Wird die Arbeit knapp? - Fakten, Hypothesen, Lösungsmöglichkeiten, in: Jacob, Herbert (Hrsg.), Schriften zur Unternehmensführung - Arbeitslosigkeit - Ursachen, und Folgen aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 1988, S. 33-48.

Kaminsky, Anna (Hrsg.) (2016):
Orte des Erinnerns - Gedenkzeichen, Gedenkstätten und Museen zur Diktatur in SBZ und DDR, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Christoph Links Verlag, Berlin, 2016.

Kehrt, Christian; Schüssler, Peter; Weitze, Marc-Denis (Hrsg.) (2011):
Neue Technologien in der Gesellschaft - Akteure, Erwartungen, Kontroversen und Konjunkturen, Transcript Verlag, Bielefeld, 2011.

Klawitter, Isabell (1997):
Frauen in Führungspositionen, in: Baldus, Michael G. (Hrsg.), Studium, Beruf, Karriere - Personal-Manager sagen Ihnen, was Sie tun müssen, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 1997, S. 167-182.

Kneissl, Karin (2008):
Der Energiepoker - Wie Erdöl und Erdgas die Weltwirtschaft beeinflussen, 2., überarbeitete Auflage, FinanzBuch Verlag, München, 2008.

Kolinsky, Eva (1995):
Women in the 20th-century - Germany - A reader, Manchester University Press, Manchester, 1995.

Kreutzer, Ansgar (2011):
Arbeit und Muße - Studien zu einer Theologie des Alltags, LIT Verlag, Wien - Berlin, 2011.

Kröhnert, Steffen (2010):
Arm versus Reich, in: Glaab, Manuela; Weidenfeld, Werner; Weigl, Michael (Hrsg.), Deutsche Kontraste - 1990-2010 - Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur, Campus Verlag, Frankfurt - New York, 2010, S. 387-420.

Lachmann, Werner (1995):
Volkswirtschaftslehre 2 - Anwendungen, Springer Verlag, Berlin - Heidelberg, 1995.

Magin, Raphael (2011):
Döring, Herbert; Freitag, Markus; Obinger, Herbert; Vatter, Adrian; Wagschal, Uwe (Hrsg.), Policy-Forschung und vergleichende Regierungslehre - Die geringere Hälfte - Erscheinungsformen, Entwicklungen und Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in deutschen Parlamenten, Band 11, LIT Verlag, Berlin, 2011.

Mahlmeister, Frank; Schirmacher, Albrecht F. (Hrsg.) (2001):
Geldanlage für Gewinner - Trotz Krise profitieren - Platow Prognose 2002, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2001.

Marquardt, Regine (1999):
Das Ja zur Politik - Frauen im Deutschen Bundestag (1949-1961) - Ausgewählte Biographien, Leske + Budrich, Opladen, 1999.

Melzer, Manfred; Steinbeck, Wolfgang (1983):
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Beiträge zur Strukturforschung - Wohnungsbau und Wohnungsversorgung in beiden deutschen Staaten - ein Vergleich, Heft 74, Duncker & Humblot, Berlin, 1983.

Müller, Klaus-Peter (2001):
Vorwort, in: Mahlmeister, Frank; Schirmacher, Albrecht F. (Hrsg.), Geldanlage für Gewinner - Trotz Krise profitieren - Platow Prognose 2002, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2001, S. 9-14.

Nagengast, Roland (2014):
Berlin - Mauerfall - 9. November 1989 - 111 + 3 persönliche handschriftliche Statements, Books on Demand, Norderstedt, 2014.

Neubrand, Angelika (2009):
Frauen in Führungspositionen - Ein Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich, Diplomica Verlag, Hamburg, 2009.

Neumann, Lothar F.; Schaper, Klaus (2008):
Die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, 5., aktualisierte und überarbeitete Neuauflage, Campus Verlag, Frankfurt - New York, 2008.

OECD (Hrsg.) (2001):
OECD Wirtschaftsberichte Deutschland - Sonderthema - Wirtschaftliche Integration der neuen Bundesländer, o.V., o.O., 2001.

OECD (Hrsg.) (2007):
Renten auf einen Blick - Staatliche Politik im OECD-Ländervergleich, OECD Publishing, Paris, 2007.

Overmans, Rüdiger (2004):
Deutsche militärische Verluste im zweiten Weltkrieg, 3. Auflage, R. Oldenbourg Verlag, München, 2004.

Overmans, Rüdiger (2008):
Kriegsverluste im Kontext von Reparationsinteressen, in: Zentrum für Historische Forschung Berlin der Polnischen Akademie der Wissenschaften (Hrsg.), Historie - Jahrbuch des Zentrums für Historische Forschung Berlin der Polnischen Akademie der Wissenschaften - Krieg und seine Folgen, Band 1, Budrich UniPress Ltd., Leverkusen - Opladen, 2008, S. 93-102.

Peche, Norbert (2007):
Selbst ist das Volk - Wie der Aufschwung Ost doch noch gelingen kann, 1. Auflage, Ch. Links Verlag, Berlin, 2007.

Plumpe, Werner (2008):
Industrieland Deutschland 1945 bis 2008, in: Schwarz, Hans Peter (Hrsg.), Die Bundesrepublik Deutschland - Eine Bilanz nach 60 Jahren, Böhlau Verlag, Weimar - Wien, 2008, S. 379-404.

Puhani, Josef (2009):
Volkswirtschaftslehre für Betriebswirte - Bachelor-Basiswissen, 3., aktualisierte Auflage, Oldenbourg Verlag, München, 2009.

Recker, Marie-Luise (2009):
Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, Sonderausgabe der 3., überarbeiteten und erweiterten Auflage, Verlag C.H. Beck, Nördlingen, 2009.

Redmann, Britta (2011):
Attraktiv für Nachwuchskräfte - Moderne Personalpolitik bringt Frauen in Führung, in: Notfallvorsorge - Die Zeitschrift für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, Ausgabe 04/2011, S. 21-23.

Rödder, Andreas (2011):
Geschichte der deutschen Wiedervereinigung, C.H. Beck, München, 2011.

Rudow, Bernd (2004):
Das gesunde Unternehmen - Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalpflege in Organisationen, R. Oldenbourg Verlag, München - Wien, 2004.

Ruhl, Klaus-Jörg (1994):
Verordnete Unterordnung - Berufstätige Frauen zwischen Wirtschaftswachstum und konservativer Ideologie in der Nachkriegszeit (1945-1963), R. Oldenbourg Verlag, München, 1994.

Rumpf, Wolfgang (2005):
Rockgeschichte, LIT Verlag, Münster, 2005.

Rusinek, Bernd-A. (Hrsg.) (2004):
Kriegsende 1945 - Verbrechen, Katastrophen, Befreiungen in nationaler und internationaler Perspektive, Wallstein Verlag, Göttingen, 2004.

Sawall, Siggi (2011):
Vom Spatenstich zum Blumenbeet, Books on Demand, Norderstedt, 2011.

Schäfers, Bernhard (2010):
Stadtsoziologie - Stadtentwicklung und Theorien - Grundlagen und Praxisfelder, 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, 2010.

Scherstjanoi, Elke (2011):
Frauen-Erwerbsarbeit und Emanzipation in den Bergbaukrisen - Eine Studie an narrativen Selbstzeugnissen, in: Boch, Rudolf; Karlsch, Rainer, Uranbergbau im kalten Krieg - Die Wismut im sowjetischen Atomkomplex, Band 1: Studien, Ch. Links Verlag, Berlin, 2011, S. 530-588.

Schildt, Axel (1997):
Kontinuität und Neuanfang im Zusammenbruch - Zu den politischen, sozialen und kulturellen Ausgangsbedingungen der Nachkriegszeit, in: Estermann, Monika; Lersch, Edgar (Hrsg.), Buch, Buchhandel und Rundfunk 1945-1949, Harrassowitz Verlag, Wiesbaden, 1997, S. 9-33.

Schmidt, Helmut (2015):
Vorwort, in: Granin, Daniil (2015), Mein Leutnant, Aufbau Verlag, Berlin, 2015, S. 5-9.

Schroeder, Klaus (2008):
Deutschland nach 1990: Probleme der Einheit, in: Schwarz, Hans Peter (Hrsg.), Die Bundesrepublik Deutschland - Eine Bilanz nach 60 Jahren, Böhlau Verlag, Weimar - Wien, 2008, S. 205-226.

Schubart, Helga; Süssmuth, Rita (1992):
Bezahlen die Frauen die Wiedervereinigung?, Piper, München, 1992.

Siefarth, Frank Martin; Weinfurter, Stefan (1997):
Geschichte als Argument - 41. Deutscher Historikertag in München - 17. bis 20. September 1996 - Berichtsband, R. Oldenbourg Verlag, München, 1997.

Sieg, Gernot (2012):
Volkswirtschaftslehre - Mit aktuellen Fallstudien, 4., aktualisierte Auflage, Oldenbourg Verlag, München, 2012.

Speck, Otto (1956):
Kinder erwerbstätiger Mütter - Ein soziologisch pädagogisches Gegenwartsproblem, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart, 1956.

Spellerberg, Annette (1996):
Frauen zwischen Familie und Beruf, in: Habich, Roland; Zapf, Wolfgang, Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland - Sozialstruktur, sozialer Wandel und Lebensqualität, Edition sigma, Berlin, 1996, S. 99-120.

Staiger, Tobias (2016):
Arbeitsbedingter Stress in Callcentern - Eine empirische Analyse aus Gender-Perspektive, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2016.

Vesper, Dieter (1993):
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Beiträge zur Strukturforschung - Finanzielle und finanzpolitische Konsequenzen eines gemeinsamen Bundeslandes Berlin-Brandenburg, Heft 147, Duncker & Humboldt, Berlin, 1993.

Westdeutsches Volks-Echo vom 7. Juni 1946 (1985):
Ruhl, Klaus-Jörg (Hrsg.), Unsere verlorenen Jahre - Frauenalltag in Kriegs- und Nachkriegszeit 1939 - 1949 in Berichten, Dokumenten und Bildern, Luchterhand Verlag, Darmstadt und Neuwied, 1985.

Woyke, Wichard (2016):
Weltpolitik im Wandel - Revolutionen, Kriege Ereignisse… und was man daraus lernen kann, Springer VS, Wiesbaden, 2016.

Internetverzeichnis

Absolventa (Hrsg.) (2016):
Diversity Management - Definition, abgerufen am 26.06.2016, https://www.absolventa.de/jobs/channel/human-resources/thema/diversity-management-definition.

Bahnsen, Uwe (2013):
Die Welt (Hrsg.), Ölkrise 1973 - Leere Tanks und leere Straßen, 24.11.2013, abgerufen am 18.05.2016, http://www.welt.de/regionales/hamburg/article122171969/Oelkrise-1973-Leere-Tanks-und-leere-Strassen.html.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Leber, Ute (2009):
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Forschungsbericht - Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben - Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008, 04.2009, abgerufen am 20.06.2016, http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai (2013):
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Forschungsbericht - Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern - Auswertung des IAB-Betriebspanels 2012, 25.11.2013, abgerufen am 23.05.2016, http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf.

Bisnode (Hrsg.) (2015):
Frauen im Management 2015, 2015, abgerufen am 20.06.016, https://www.bisnode.de/resource/frauen-im-management-2015/.

Böhnke, Christian M. (2016):
Gleichstellung - Die Frauenquote wirkt, Zeit online (Hrsg.), 07.03.2016, abgerufen am 22.06.2016, http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/gleichstellung-wirtschaft-frauenquote-gleichberechtigung-wirkung.

Booth, Melanie (2010):
Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland, 2010, abgerufen am 21.05.2016, http://www.bpb.de/themen/P8N9HS,0,0,Die_Entwicklung_der_Arbeitslosigkeit_in_Deutschland.html.

Büchel, Felix (1993):
Allmendinger, Jutta u.a. (Hrsg.), Sonderdruck aus: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Die Einkommensstruktur der Perforations-Jobs bei perforierter Langzeitarbeitslosigkeit, 1993, abgerufen am 20.05.2016, http://doku.iab.de/mittab/1993/1993_3_mittab_buechel.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2014):
Arbeitslosigkeit in Deutschland - Zeitreihe - Arbeitsmarkt in Zahlen - Monats-/Jahreszahlen, 30.10.2014, abgerufen am 25.05.2016, https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32082/SiteGlobals/Forms/Suche/serviceSuche_Form.html?allOfTheseWords=Arbeitslosigkeit+Ost+West+Frauen&x=0&y=0&pageLocale=de&view=processForm.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008):
Führungskräfte und Familie - Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können, 05.2008, abgerufen am 22.06.2016, http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/F_C3_BChrungskr_C3_A4fte-und-Familiel-Leitfaden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009):
Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland - Dossier, Juni 2009, abgerufen am 27.05.2016,
http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/entgeltungleichheit-dossier_property_pdf_bereich_bmfsfj_sprache_de_rwb_true.pdf.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016a):
Gleichstellung im Erwerbsleben, 17.06.2016, abgerufen am 30.06.2016,
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2016b):
Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, 08.03.2016, abgerufen am 22.06.2016,
http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016):
Zahlen und Fakten - Die soziale Situation in Deutschland Arbeitslose und Arbeitslosenquote, 09.03.2016, abgerufen am 23.05.2016, http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote.

Career-Women (Hrsg.) (2010):
Frauen in Führungspositionen - Deutschland bleibt Entwicklungsland, 11.11.2010, abgerufen am 20.06.2016, http://www.career-women.org/frauen-fuehrungsposition-chefsessel-wachstum-schwaches-niveau-_id1386.html.

Catalyst (Hrsg.) (2004):
The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, 2004, abgerufen am 23.06.2016,
http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf.

Diekmann, Florian (2016):
Spiegel Online (Hrsg.), Gender Pension Gap: Frauen bekommen nicht mal halb so viel Rente wie Männer, 16.03.2016, abgerufen am 29.05.2016, http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/rentenkluft-frauen-bekommen-57-prozent-weniger-geld-als-maenner-a-1082366.html.

DIW Berlin (Hrsg.) (2014):
Pressemitteilung vom 24.10.2014 - Frauenanteil in DAX-30-Vorständen steigt wieder, 24.10.2014, abgerufen am 20.06.2016, https://www.diw.de/de/diw_01.c.486808.de/themen_nachrichten/frauenanteil_in_dax_30_vorstaenden_steigt_wieder.html.

DIW Berlin (Hrsg.) (2016):
DIW Glossar - Frauenquote, abgerufen am 22.06.2016, https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/presse/diw_glossar/frauenquote.html.

Donath, Svenja (2016):
Von der Trümmerfrau zum Heimchen am Herd - Zu Rekonstruktion der Weiblichkeit nach dem Zweiten Weltkrieg, abgerufen am 14.05.2016, http://www.kritische-ausgabe.de/hefte/frauen/fraudonath.pdf.

F.A.Z. (Hrsg.) (2012):
Euro-Krise treibt Arbeitslosigkeit auf neuen Rekord, 01.10.2012, abgerufen am 23.05.2016, http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/beschaeftigung-euro-krise-treibt-arbeitslosigkeit-auf-neuen-rekord-11910207.html.

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2008):
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit - Auf der Zuschauertribüne, 2008, abgerufen am 23.05.2016, http://doku.iab.de/forum/2008/Forum2-2008_Fuchs_Weber.pdf.

Haustein, Thomas; Keller, Matthias (2013):
Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Ergebnisse der Mikrozensus 2012, Dezember 2013, abgerufen am 24.05.2016, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122013.pdf?__blob=publicationFile.

Hinz-Wessels, Annette (2005):
Lebendiges Museum Online (Hrsg.), Bergbaukrise und Rezession, 05.05.2003, abgerufen am 19.05.2016, https://www.hdg.de/lemo/kapitel/geteiltes-deutschland-modernisierung/bundesrepublik-im-wandel/bergbaukrise-und-rezession.html.

Hobler, Dietmar; Oerde, Lena; Pfahl, Svenja; Vorberger, Stefanie (2013):
WSI GenderDatenPortal (Hrsg.), Erwerbstätigkeit 14 - Horizontale, geschlechtsspezifische Segregation des deutschen Arbeitsmarktes, 2013, abgerufen am 03.06.2016, media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/11952.

Hobler, Dietmar; Oerder, Lena; Pfahl, Svenja; Weeber, Sonja (2015):
WSI GenderDatenPortal (Hrsg.), Teilzeitquoten von Frauen und Männern entwicklen sich auseinander, 2015, abgerufen am 25.05.2016, media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/15774.

Holst, Elke; Kirsch, Anja (2016):
DIW Berlin (Hrsg.), Managerinnen-Barometer - Finanzsektor: Frauenanteile in Spitzengremien nehmen etwas zu - Männer geben den Ton an, 13.01.2016, abgerufen am 20.06.2016, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524063.de/16-2-3.pdf.

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2011):
DIW Berlin (Hrsg.), Wochenbericht - 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, 18.01.2011, abgerufen am 20.06.2016, http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.366823.de/11-3.pdf.

Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen (Hrsg.) (2015):
Teilzeitbeschäftigung in Deutschland 2002-2013: Teilzeitquote so hoch wie noch nie, Februar 2015, abgerufen am 24.05.2016, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d_Grafik_Monat_02_2015.pdf.

Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen (Hrsg.) (2016):
Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht 1960 - 2014, abgerufen am 25.05.2016, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV31.pdf.

Klenner, Christina; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2016):
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hrsg.), WSI-Report Nr. 29 - Grosse Rentenlücke zwischen Männern und Frauen - Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal, Februar 2016, abgerufen am 29.05.2016, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf.

Kühl, Jürgen (2014):
Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), 25 Jahre deutsche Einheit: Annäherungen und verbliebene Unterschiede zwischen West und Ost, 04.07.2014, abgerufen am 25.05.2016, http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55390/25-jahre-deutsche-einheit?p=all.

Nickel, Hildegard (2016):
ARS FEMINA (Hrsg.), Kapitel V - Mitgestalterinnen und Sozialismus - Frauenarbeit in der DDR, abgerufen am 16.05.2016, http://arsfemina.de/frauen-deutschland-1945-1992/kapitel-v.

OECD (Hrsg.) (2016):
LFS by sex and age - indicators, abgerufen am 25.02.2016, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#.

Pullen, Julia (2010):
RKW Berlin GmbH (Hrsg.), Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen - Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele, 08.2010, abgerufen am 26.06.2016, http://www.charta-der-vielfalt.de/ fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/ Studien/studie_diversity_management_in_kmu_erfolgreiche_umsetzungsbeispiele.pdf.

Ramelsberger, Annette (2015):
Süddeutsche Zeitung (Hrsg.), Kampf um Gleichberechtigung nach 1945 - Als der Mann zur Last wurde, 07.05.2015, abgerufen am 13.05.2016, http://www.sueddeutsche.de/politik/frauen-das-kleine-bisschen-glueck-1.2468158.

Sozialpolitik-aktuell (Hrsg.) (2016):
Beschäftige in Teilzeitarbeit nach Geschlecht 1991-2010, abgerufen am 25.05.2016, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV29.pdf.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012):
Methodeninformation - Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung - Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit ab dem Jahr 2011, 22.06.2012, abgerufen am 24.05.2016, https://www.destatis.de/DE/Methoden/Methodenpapiere/Download/MethodenArbeitskraefterhebung.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013a):
Frauenverdienste - Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?, 19.03.2013, abgerufen am 29.05.2016, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2013_03/2013_03Verdienstunterschiede.html.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013b):
Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen, 19.03.2013, abgerufen am 27.05.2016, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_108_621.html.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014a):
Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt, 07.03.2014, abgerufen am 24.05.2016,
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_082_132.html.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b):
Auf dem Weg zur Gleichstellung? - Bildung, Arbeit und Soziales - Unterschiede zwischen Frauen und Männern, 30.06.2014, abgerufen am 20.06.2016,
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016a):
Gender Pay Gap 2014: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der Europäischen Union, 16.03.2016, abgerufen am 27.05.2016,
https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016b):
Gender Pay Gap - Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietstand, abgerufen am 04.06.2016,
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_01_Verdienstabstand.html.

Tagesschau.de (Hrsg.) (2016):
Weniger Arbeitslose - Ein bisschen Frühling im Februar, 01.03.2016, abgerufen am 23.05.2016, https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt-februar-101.html.

Wanger, Susanne (2015):
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Kurzbericht 04/2015 - Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Frauen und Männer am Arbeitsmarkt - Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, Februar 2015, abgerufen am 24.05.2016,
http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf.