

Knut Petzold, Thomas Brunner, Carlos Watzka¹

Rollenbild oder soziale Positionierung?

Wovon die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote abhängt

Zusammenfassung

Es wird der Frage nachgegangen, von welchen Determinanten die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote in der deutschen Bevölkerung abhängt. Mit der Habitus-theorie von Bourdieu werden Hypothesen entwickelt und mit Daten einer Querschnittsbefragung ($N = 886$) getestet. Das Geschlecht, das Alter, eine politisch progressive Orientierung und eine Interaktion zwischen Geschlecht und Bildung fördern die Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote, das Rollenbild jedoch nicht.

Schlüsselwörter: Frauenquote, Geschlechterrollen, Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsteilung

Gender role model or social position? On the determinants of the attitude towards a women's quota in companies

Abstract

In this paper we examine the determinants of the attitude towards a women's quota in higher management positions among the German population. Hypotheses are derived referring to Bourdieu's Habitus-theory and preliminary tested using data of a cross-sectional survey ($N = 886$). Gender, age, a progressive political orientation and an interaction between higher education and gender foster the agreement with a women's quota, but not gender role models.

Keywords: Occupational women's quota, gender roles, gender equality, division of work

¹ Wir danken den anonymen Gutachtern für ihre hilfreichen Anmerkungen und Hinweise zum Manuskript. Ebenso gilt unser Dank den Studierenden Ralf-Peter Barnowski, Magdalena Braun, Maria Icker, Sabrina Wanderer und Josef Weihmayr für die Unterstützung bei der Datenerhebung.

1 Die Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit

Die Diskussion um die umfassende Gleichstellung von Mann und Frau wird nach wie vor intensiv geführt (z.B. Scheele 2002; Klein 2013; OECD 2013). Insbesondere die Erwerbsarbeit ist ein zentraler Bereich der Gleichstellungsdiskussion, da erst sie ermöglicht, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern, eine sinnvolle Tätigkeit zu verrichten, Kontakte herzustellen, den Tag zu strukturieren und Status zu erwerben (Ludwig-Mayerhofer 2013).

Gerade für den Bereich der Beschäftigung konstatiert die OECD jedoch, dass Frauen im Vergleich zu Männern schwieriger eine Stelle finden, geringer entlohnt werden, häufiger in Teilzeit arbeiten und seltener Führungspositionen besetzen (OECD 2013, 14ff). In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwar stetig gestiegen, allerdings hat sich der Anteil des durch Frauen erbrachten Arbeitsvolumens, gemessen an Vollzeitäquivalenzen, kaum verändert, es verteilt sich nur auf mehr weibliche Erwerbstätige (BMFSFJ 2011, 110f; BpB 2013). Diese Entwicklung steht in Korrelation zur Ausdehnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und Minijobs. Der Beschäftigungsanstieg in Deutschland basiert demnach weitgehend auf der Zunahme atypischer Beschäftigung unter Frauen, während Männer vor allem in Vollzeit beschäftigt werden (BMFSFJ 2011, 111; Statistisches Bundesamt 2013a; Scheele 2013). Zudem gibt es erkennbare Unterschiede im Erwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen. Der bereinigte Unterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im Jahr 2010 noch immer auf 7 Prozent belaufen (BMFSFJ 2011, 117; Statistisches Bundesamt 2013b; Anger/Schmidt 2010). Schließlich sind Männer und Frauen unterschiedlich häufig in Führungspositionen vertreten. Nur ungefähr jede dritte Führungskraft ist im Jahr 2010 eine Frau gewesen (Statistisches Bundesamt 2012, 26; BMFSFJ 2011, 133). Laut „Women-on-Board-Index“ waren 2013 263 Frauen in 1622 Aufsichtsräten von DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen vertreten (16 Prozent), wobei starke branchenspezifische Unterschiede bestehen.

Als Ursachen werden ein begrenzt wahrgenommenes Berufswahlspektrum, tradierte Rollenverständnisse, Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erwerbsunterbrechungen durch die Geburt von Kindern identifiziert (BMFSFJ 2011, 139). So wird häufig argumentiert, dass Frauen insgesamt stärker als Männer persönlichen und familiären Verpflichtungen unterliegen (BfA 2012, 24; BMFSFJ 2011, 117; Abele 2013). Insbesondere hochqualifizierte Frauen können Familie und Beruf aufgrund der hohen zeitlichen Anforderungen nur schwer miteinander verbinden und sozialpolitische Rahmenbedingungen wie Elternzeit

und Kinderbetreuung können die Verbindung von Mutterrolle und Berufstätigkeit weiter erschweren (Hinz 2009; Pfau-Effinger 2012; Bathmann 2013). Fragen der familiären Verpflichtung und der Kinderbetreuung sind in hohem Maße von stereotypen Geschlechterrollen gerahmt, die auch Auswirkungen auf die Berufswahl und die Erwerbsbiographie haben, sodass es zu einer Geschlechtersegregation in den Berufen kommt (BMFSFJ 2011, 68f, 71f, 109, 129; Abele 2013; Busch 2013a,b). So werden etwa innerhalb des Dienstleistungssektors wissens- und technikbasierte Tätigkeiten eher von Männern und haushalts- und personenbezogene Tätigkeiten eher von Frauen übernommen (Statistisches Bundesamt 2013c; Scheele 2002), da beispielsweise die Sozialkompetenz von hochqualifizierten Frauen höher eingeschätzt wird als die entsprechender Männer (Steffens 2003). Die berufliche Geschlechtersegregation gilt wiederum als bedeutsame Erklärungsgröße für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede (z.B. Stockhammer/Appiano-Kugler 2008, 69f; Statistisches Bundesamt 2013a). Der Rückgriff auf Geschlechterrollenbilder stellt demnach insgesamt eine Erwerbsbarriere für Frauen dar (Busch 2013a,c; Anger/Schmidt 2010). Gerade beim Zugang von Frauen zu Führungspositionen greifen stereotypische Vorstellungen und strukturelle Bedingungen ineinander. Wippermann (2010) identifizierte etwa drei ideologische Muster männlicher Manager im Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen. Der konservativ-exklusive Typ lehnt Frauen in Spitzenpositionen mit traditionalistischen Argumenten ab. Ein zweiter Typ unterstützt zwar die Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen, unterstellt aber, dass gesellschaftliche Zuschreibungen deren Durchsetzung verhindern. Der dritte Typus sieht die Geschlechtergerechtigkeit weitestgehend als verwirklicht an, glaubt aber, dass Frauen selbst Führungspositionen vergleichsweise selten anstreben. Insgesamt führten diese Argumente zur Selektion und zur Exklusion von Frauen im höheren Management.

Die beschriebenen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Erwerbsarbeit veranlassen politische Akteure regelmäßig zu Forderungen, die bereits im Grundgesetz (Art. 3, Abs. 2, Satz 2) gesetzlich verbrieft Gleichstellung der Geschlechter über politische Maßnahmen auch wirklich zu gewährleisten. Insbesondere die Einführung einer betrieblichen Geschlechterquote als Instrument der Personalpolitik wird seit Jahren kontrovers diskutiert (z.B. Bothfeld/Rouault 2015; Schröder 2011). Geschlechterquotierungen können dabei unterschiedlichen Kriterien folgen (vgl. Ostner 1998). Neben imperativen Quoten, die qua Sanktionsmacht des Staates durchgesetzt werden können, sind freiwillige Quoten denkbar, bei denen Arbeitgeber sich selbst zu einer bestimmten Gleichstellungspolitik verpflichten. Während imperative Quoten auch als fixe Quoten bezeichnet werden, wird die gesetzliche Verpflichtung von Arbeitgebern zur Festlegung einer Zielgröße als weiche Quote bezeichnet. Die Quoten können

starr sein und sich nur an einer Mindestqualifikation orientieren oder leistungsbezogen gestaltet werden, wenn etwa bei gleicher Qualifikation das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt wird. Die Quote kann sich dabei auf verschiedene Hierarchieebenen, etwa das mittlere Management, die Führungsebene oder die Aufsichtsräte von Unternehmen beziehen (vgl. Wippermann 2010). Frauen- bzw. Geschlechterquoten werden aber auch in anderen Kontexten diskutiert, etwa für Parlamente (z.B. Davidson-Schmich/Kürschner 2011) oder Institutionen der staatlichen Verwaltung (z.B. Scheele 2011).

Inwiefern solche Quoten aber tatsächlich zur sozialen Gerechtigkeit in Deutschland beitragen, ist in hohem Maße umstritten. Wurde in der Vergangenheit insbesondere die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Geschlechterquoten intensiv debattiert (Pfarr 1995; Schiek 1996; Schröder 2011), berührt die Diskussion auch grundlegende Gerechtigkeitsauffassungen. Dabei wird die Frage nach dem Gewicht des generellen Wertes der Gleichstellung der Geschlechter im Vergleich zum Gewicht eines meritokratischen Qualifikationskriteriums unterschiedlich beurteilt (z.B. Boshammer/Kayß 2000; Kayß/Ach 1997). Für manche Autoren ist die Quotierung ein unangemessenes Mittel (Gräfrath 1992). Dagegen ist für andere Autoren die Frauenquote noch lange nicht genug bei der Unterstützung der geschlechtlichen Gleichstellung (Haug 1995; Kürschner 2011; Notz 2011).

Speziell in der Bundesrepublik Deutschland billigte der Bundesrat nach einer intensiven Debatte am 24. April 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, das unter anderem eine fixe Quote von 30 Prozent für Männer und Frauen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen vorsieht, sofern diese der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Darüber hinaus sind Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, im Rahmen einer flexiblen Lösung zur eigenständigen Festlegung auf bestimmte Quoten verpflichtet. Schließlich wurden entsprechende Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes beschlossen. Insbesondere die fixe Quote betrifft aktuell nur 108 Unternehmen in Deutschland und damit auch nur eine sehr kleine Anzahl stark privilegierter Frauen. Der Maßnahme wird jedoch seitens der Politik eine große Symbolkraft hinsichtlich der generellen Geschlechtergerechtigkeit beigemessen.

Ob diese Einschätzung durch die Bevölkerung ebenfalls geteilt wird, ist jedoch bislang ungeklärt, denn die empirisch untersuchten Vorstellungen können stark davon abweichen. In der Studie „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“ wird darauf hingewiesen, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in nahezu allen Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen und Milieus sozial er-

wünscht sei. Auf der anderen Seite gebe es kulturelle Pluralitäten und Grabenkämpfe, die sich in verdeckten Einstellungen äußern.

„Während auf der Oberfläche öffentlicher Kommunikation große Akzeptanz von Gleichstellung im Allgemeinen besteht, zeigen sich in der Tiefenstruktur von Einstellungen und Verhalten erhebliche Widerstände, die oft nur hinter vorgehaltener Hand gegenüber Gleichgesinnten artikuliert werden. Je konkreter Gleichstellung thematisiert wird, desto deutlicher werden krasse Unterschiede von Meinungen, Alltagspraxis und Visionen.“

(Wippermann/Wippermann 2008, 16)

Für die unterschiedliche Bewertung der Frauenquote werden unterschiedlichste Rollenverständnisse, aber auch Unterschiede nach sozialen Schichten und Milieus verantwortlich gemacht, die Gegenstand dieser Untersuchung sind. Es wird gefragt, wovon eine positive Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote abhängt.

2 Theoretische Überlegungen

Einen theoretischen Ansatz für die hier vorgestellte Studie bildet die Habitus-theorie von Pierre Bourdieu (1982, 1983). Er postulierte, dass die moderne kapitalistische Gesellschaft grundsätzlich in drei hierarchisch angeordnete Schichten aufgeteilt sei; nämlich die Bourgeoisie, das aufstrebende Kleinbürgertum und die Arbeiterklasse. Die jeweilige Zugehörigkeit ist bestimmt durch den Besitz bzw. Nicht-Besitz von ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital. Während das ökonomische Kapital vor allem auf die praktischen Ressourcen wie materielle Mittel, Geld und Zeit eines Akteurs abzielt, bezeichnet das kulturelle Kapital die Gesamtheit an Bildung und konkreten Handlungskompetenzen, über die eine Person verfügt. Oft schlägt sich gerade kulturelles Kapital auch in symbolischem Kapital nieder, das sich in der Repräsentation von Macht durch Statussymbole manifestiert. Das soziale Kapital ergibt sich demgegenüber aus der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen und den daraus resultierenden Informations- und Unterstützungserträgen. Nach Bourdieu bestimmt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klassenlage vor allem auch den Habitus einer Person, der die Gesamtheit aller zum Ausdruck kommenden Besonderheiten derselben meint, die Rückschlüsse auf ihre Einstellungen und Werthaltungen erlaubt.

Bourdieu postuliert zudem, dass geschlechtsspezifische und klassenspezifische Merkmale untrennbar miteinander verknüpft seien (Bourdieu 1982, 309).

Jede Klasse räume den Geschlechtern einen eigenen Wert bzw. eigene Stellung ein. Die Klassenzugehörigkeit sei also dafür verantwortlich, inwiefern geschlechtsspezifische Verhaltensweisen gezeigt werden könnten, inwiefern die Arbeitskraft zwischen den Geschlechtern verteilt sei und welche Vorstellungen zu den Geschlechterrollen vorherrschten, was wiederum das Entscheidungsverhalten und damit die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise beeinflusse (Bourdieu 1982, 185ff). Bei ausgeprägtem kulturellem Kapital seien nicht nur die Verwirklichungschancen von Frauen größer, auch befassten sich solche Personen eher mit politischen Themen, was sich auch auf die geschlechtsspezifische Rollenverteilung auswirke (Bourdieu 1982, 80, 575, 633ff).

Neben diesen schichtspezifischen Geschlechterrolldifferenzen sind Prozesse des sozialen Wandels zu berücksichtigen (Uppenberg 2012; vgl. BMFSFJ 2012, 62). So kam es nach dem ersten Weltkrieg mit der Einräumung des Wahlrechts auch für Frauen zu einem bedeutenden Emanzipationsschritt. Im Dritten Reich hingegen wurden die Rechte der Frauen wieder stark beschnitten. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde mit der strikten Trennung von häuslichem und erwerbstätigem Bereich ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell auch gesetzlich unterstützt. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es wesentliche Unterschiede zwischen der BRD und der DDR gab (Pfau-Effinger/Smidt 2011; BMFSFJ 2012, 62ff). Nach dem Mauerfall wurde das Gleichberechtigungsgesetz von Männern und Frauen im Grundgesetz festgeschrieben.

Für die hier verfolgte Forschungsfragestellung sind demnach neben schichtspezifischen Unterschieden auch Unterschiede in Alterskohorten bei der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote zu erwarten, da jeweils unterschiedliche Sozialisationsprozesse wirksam werden.

Angesichts der heute politisch stark thematisierten Frauenförderung und aufgrund des faktischen Nutzens für das symbolische und vor allem ökonomische Kapital, das sich für Frauen daraus ergibt, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen der Geschlechterquote durchschnittlich eher zustimmen als Männer. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass das kulturelle Kapital in Form von Bildungsabschlüssen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen hat und nun eine symbolische und ökonomische Entsprechung Frauen eher angemessen erscheinen dürfte.

Hypothese 1: Frauen weisen eine stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote auf als Männer.

Der starke Wandel des Frauenbildes seit dem Zweiten Weltkrieg erlaubt weiterhin die Annahme, dass ältere Personen auch eher mit einem traditionellen Geschlech-

terrollenbild sozialisiert worden sind, also einen traditionellen geschlechtsspezifischen Habitus aufweisen, sodass auch von einer geringeren Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote auszugehen ist. Die Hypothese lautet daher:

Hypothese 2: Je älter eine Person ist, desto schwächer ist die positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote.

Zieht man in Betracht, dass mit Bourdieu sowohl Frauen als auch jüngere Personen eher eine positive Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote entwickeln könnten, müsste sich weiterhin folgender Interaktionseffekt als bedeutsam erweisen.

Hypothese 2.1: Frauen weisen eine umso stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote auf, je jünger sie sind.

Geschlechterrollenbilder und Stereotype werden bis heute als direkte Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt genannt (z.B. Hinz 2009; BMFSFJ 2011, 68f, 71f, 109, 129; Pfau-Effinger 2012; Pfau-Effinger/Smidt 2011; Abele 2013; Bathmann 2013). Nach Bourdieus Habituskonzept ist hier von einer Konsistenz zwischen den verschiedenen Aspekten des Denk- und Verhaltensstils auszugehen. Es wird demnach angenommen, dass die Einstellung zur Frauenquote und das Rollenbild miteinander korrespondieren.

Hypothese 3: Je stärker das traditionelle geschlechtliche Rollenbild (Familie/Beruf) ausgeprägt ist, desto schwächer ist die positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote.

Auch an dieser Stelle wird von einer Interaktion ausgegangen. Wenn Frauen im Sinne des Habituskonzepts ein traditionelles Rollenbild internalisiert haben, werden sie auch eher nicht der Einführung einer Frauenquote zustimmen. Ist dagegen das Rollenmodell nicht traditionell, werden Frauen gegenüber Männern noch positiver gegenüber der Geschlechterquote eingestellt sein.

Hypothese 3.1: Frauen weisen eine umso stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote auf, je schwächer das traditionelle geschlechtliche Rollenbild bei ihnen ist.

Nach Bourdieu kann ferner angenommen werden, dass in sozial höher gestellten Schichten die Zustimmung zur Geschlechterquote auch stärker ist, da hier ein Wandel des Frauenbildes erwünscht ist. Da in diesen Schichten insbesondere ein stärkeres kulturelles Kapital vorliegt, wird angenommen:

Hypothese 4: Wenn ein Berufs- oder Studienabschluss vorliegt, dann ist die positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote stärker.

Folgen Frauen einem eher modernen Rollenbild und verfügen selbst über nennenswertes kulturelles Kapital in Form eines Berufs- oder Studienabschlusses, sollte der Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote noch größer sein, als wenn kein eigener Berufs- oder Studienabschluss vorliegt, da dann eine größere Diskrepanz zwischen dem kulturellen und dem ökonomischen bzw. symbolischen Kapital vorliegt, deren (symbolische) Überwindung mit der Quote angestrebt werden dürfte.

Hypothese 4.1: Frauen weisen eine stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote auf, wenn sie über einen Berufs- oder Studienabschluss verfügen.

Schließlich ist die Einführung der Frauenquote vor allen Dingen eine politische Forderung, über die unter den etablierten Parteien wenig Einigkeit besteht. Auch die politische Orientierung kann im Sinne des Habituskonzepts als die politische Manifestation der bevorzugten Vorlieben und Gewohnheiten interpretiert werden, sodass anzunehmen ist, dass Anhänger konservativer Parteien entsprechend auch die Frauenquote eher ablehnen als Anhänger progressiv orientierter Parteien.

Hypothese 5: Wähler politisch konservativer Parteien zeigen eine schwächere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote als Wähler anderer Parteien.

Die hier formulierten Hypothesen wurden einer empirischen Prüfung unterzogen, auf die nachfolgend eingegangen wird.

3 Methode und Datengrundlage

Da vorliegende Datensätze die konkrete Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nicht erfassen, wurde auf der Basis einer zufälligen Adressauswahl eine eigene postalische Bevölkerungsumfrage in der Bundesrepublik Deutschland in einem Querschnittsdesign durchgeführt. Mithilfe einer mehrstufigen Wahrscheinlichkeitsauswahl wurden aus einer offiziellen Datenbank insgesamt 4000 Fragebogenadressaten aus 42 Millionen bundesdeutschen Kontaktdaten gezogen (Datenstand September 2012). Insgesamt konnten 888 Befragte zu einer Rücksendung des versendeten Fragebogens motiviert werden (22,2 Prozent).

Tabelle 1 enthält einen Überblick über die soziodemographischen Merkmale des realisierten Samples. In der realisierten Stichprobe sind im Vergleich zur repräsentativen Stichprobe des ALLBUS (Terwey/Baltzer 2011) überdurchschnittlich viele Männer und Personen mit Abitur und Studienabschluss sowie überdurchschnittlich ältere Personen vertreten. Außerdem sind Konfessionslose überreprä-

sentiert. Dagegen sind die Anteile von Personen mit Berufsabschluss und von verheirateten Personen in beiden Stichproben etwa gleich groß. Die politische Wahlabsicht ist in etwa so verteilt, wie sie auch bei der letzten Bundestagswahl im September 2013 verteilt war. Eine solche relative Verteilung der politischen Wahlabsicht weist auch der ALLBUS-Datensatz auf.

Tab. 1: Soziodemographische Zusammensetzung der Stichprobe

	M (SD)/Anteil
Geschlecht	
männlich	67,17%
weiblich	32,38%
Berufsabschluss	85,75%
Studienabschluss	33,45%
Sonntagsfrage	
CDU/CSU	35,99%
SPD	28,01%
FDP	2,49%
Die Linke	7,98%
B90/Grüne	16,75%
Sonstige	8,77%
Verheiratet	65,46%
Alter	58,97 (14,99)
Kinder (Anzahl)	1,62 (1,16)
Konfession	
katholisch	29,76%
evangelisch	26,95%
andere	1,83%
keine	41,46%
Schulbildung	
keine	0,72%
Hauptschule	22,24%
Realschule	23,68%
(Fach)Abitur	51,08%
Andere	2,28%

Quelle: Eigene Berechnungen

Damit kann die realisierte Stichprobe insgesamt nicht als repräsentativ für die Gesamtbevölkerung gelten. Allerdings ist eine solche Repräsentativität für die

Zwecke der vorliegenden Arbeit auch nicht notwendig, da hier das Ziel die Prüfung allgemeiner Zusammenhänge ist. Dieses Ziel erfordert angemessene Verfahren der Varianzkontrolle, eine repräsentative Datengrundlage ist jedoch entbehrlich (vgl. Diekmann 2011, 369). Um eine solche Varianzkontrolle zu gewährleisten, werden die sozioökonomischen Merkmale als Kontrollvariablen berücksichtigt.

Zur Messung der Einstellungen gegenüber geschlechtlichen Rollenbildern und der Geschlechterquote sind insgesamt 32 Items formuliert worden. Alle Items, die bereits in der bivariaten Korrelationsanalyse nur schwach oder gar nicht zusammenhängen, sind aus der weiteren Analyse ausgeschlossen worden. Die verbleibenden 20 Items wurden einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimaxrotation und Kaiser-Normalisierung unterzogen (vgl. Wolff/Bacher 2010).² Tabelle 2 enthält die Items sowie die Werte der Analyse.

Tab. 2: Hauptkomponentenanalyse zu den Einstellungen

Items	K1	K2	K3	K4	K 5
Es ist sozial gerecht, dass Frauen in einer Partnerschaft trotz Berufstätigkeit beider Partner häufiger der Kindererziehung nachgehen als Männer.	0,893				
Es ist sozial gerecht, dass Männer seltener Teilzeittätigkeiten bzw. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen als Frauen.	0,879				
Es ist sozial gerecht, dass Männer seltener Auszeiten im Berufsleben z.B. durch Erziehungsurlaub in Kauf nehmen als Frauen.	0,862				
Es ist sozial gerecht, dass sich Frauen häufiger zwischen der Kindererziehung und Berufstätigkeit entscheiden müssen als Männer.	0,815				
Es ist sozial gerecht, dass Männer und Frauen gleichwertig in allen Hierarchieebenen eines Unternehmens vertreten sind.	0,378				
Wie ist Ihre Empfindung? Eine gesetzlich eingeführte Quote in Unternehmen (z.B. 50% Männer, 50% Frauen) führt zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter.		0,877			

² Der KMO-Wert (0,845) und der Bartlett-Test auf Sphärizität ($adj. Chi^2 = 6873,534, df = 190, p = 0,000$) legen nahe, dass die ausgewählten Items für eine Hauptkomponentenanalyse geeignet sind.

Items	K1	K2	K3	K4	K5
Wie ist Ihre Empfindung? Eine gesetzlich geregelte Frauenquote führt zu einer höheren sozialen Anerkennung der Frau.		0,861			
Wie ist Ihre Empfindung? Es ist wünschenswert, dass Frauen häufiger in Führungsebenen eingestellt werden (z.B. durch Frauenquote (40%)).		0,783			
Es ist sozial gerecht, dass Unternehmen gesetzlich eingeführte Geschlechterquoten einhalten müssen.		0,771			
Wie ist Ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten gleichermaßen leistungsabhängig bewertet werden.			0,855		
Wie ist Ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten gleichermaßen zu Führungspositionen zugelassen werden.			0,831		
Wie ist Ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten qualifikationsabhängig bewertet werden.			0,678		
Wie ist Ihre Empfindung? Die Bemühungen und Erfolge in beruflicher Hinsicht sollten bei beiden Geschlechtern gleichermaßen Anerkennung bekommen.			0,617		
Wie ist Ihre Empfindung? Gut ausgebildete Frauen und Männer sollten in den Unternehmen gleichermaßen präsent sein.			0,606		
Wie ist Ihre Meinung? Frauen und Männer sollten nicht beide berufstätig sein, wenn sie Kinder im erziehungsbedürftigen Alter haben.				0,834	
Wie ist Ihre Meinung? Vor allem die Männer sollten für das Auskommen der Familie Sorge tragen.				0,786	
Wie ist Ihre Meinung? Vornehmlich Frauen sollten den Erziehungsurlaub übernehmen.				0,707	
Wie ist Ihre Empfindung? Männer besitzen Führungsqualitäten.					0,853
Wie ist Ihre Empfindung? Es ist gut, dass Männer häufiger in Führungsebenen vertreten sind.					0,714
Wie ist Ihre Empfindung? Eine höhere Entlohnung der Männer bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation ist gerechtfertigt.					0,534
Eigenwerte	5,164	2,770	2,449	1,389	1,009
Erklärte Varianz	25,822	13,850	12,247	6,946	5,495
Cronbachs Alpha	0,862	0,846	0,765	0,807	0,603

Quelle: Eigene Berechnungen

Es wurden insgesamt fünf Komponenten mit einem Eigenwert > 1 separiert, die insgesamt 64,361 Prozent der Gesamtvarianz erklären. Die Prüfung der Kommunalitäten zeigt, dass die verschiedenen Items Werte von 0,4 bis 0,8 aufweisen und somit eine „mittelmäßige“ bis „gute“ Qualität gewährleistet ist. Cronbachs Alpha als Maß der Reliabilität lag bei den Komponenten 1 bis 4 jeweils zwischen 0,765 und 0,862, was auf eine gute interne Konsistenz der jeweiligen Skalen hindeutet.

Eine inhaltliche Interpretation der Items erlaubte die Bildung von insgesamt vier Summenskalen (Tabelle 3). Die Items der Komponente 1 beinhalten vor allem berufliche Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und wurden daher zur Skala des traditionellen Rollenbildes im Beruf zusammengefasst. Jedoch wird das letzte Item dieser Komponente davon ausgeschlossen, da dessen Ladung vergleichsweise gering ist. Hohe Werte dieser Skala deuten demnach auf ein stark ausgeprägtes traditionelles Rollenverständnis hin. Komponente 2 enthält Items, die einen Bezug zur Geschlechterquote und deren wahrgenommener Gerechtigkeit aufweisen. Hohe Werte repräsentieren dabei eine starke positive Einstellung gegenüber der gesetzlich eingeführten betrieblichen Frauenquote. Die Items, die der Komponente 3 zugeordnet wurden, beinhalten Aussagen zur leistungsbezogenen Beurteilung von Männern und Frauen. Bei den Items der Komponente 4 liegt hier der Fokus eher auf dem Familien- als auf dem Berufsleben bei der Erfassung eines traditionellen Rollenbildes, sodass noch eine zweite Skala zum traditionellen Rollenbild im Familienleben zusammengefasst wurde. Auch hier entsprechen hohe Skalenwerte einer eher traditionellen Rollenauffassung. Die Items der Komponente 5 werden aufgrund der fehlenden Konsistenz nicht weiter berücksichtigt.

Tab. 3: Eigenschaften der Einstellungsskalen

Skala	Range	M	SD	Anzahl der Items	Anzahl gültige Fälle
Zustimmung Quote	1-4	2,246	0,867	4	859
Rollenbild (Beruf)	1-4	2,291	0,929	4	852
Rollenbild (Familie)	1-4	2,255	0,874	3	857
Leistungsgerechtigkeit	1-4	3,754	0,394	5	860

Quelle: Eigene Berechnungen

Aus Tabelle 3 geht hervor, dass die Mittelwerte der Einstellung zur Quote sowie der Skalen zu den Rollenbildaspekten nur etwas über der Skalenmitte liegen.

Dagegen liegt das Mittel der Skala zur leistungsgerechten Beurteilung von Männern und Frauen fast am oberen Skalenrand und die Standardabweichung ist sehr klein. Da aufgrund der stark linksschiefen Verteilung Modellverzerrungen zu erwarten sind, bleibt die letzte Skala im Folgenden unberücksichtigt.

Weiterhin zeigt ein Histogramm zur Skala der Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote (Abb. 1), dass ein eher geringer Anteil von Personen eine sehr positive Einstellung gegenüber der Frauenquote hat. Die meisten Personen weisen Werte nahe der Skalenmitte auf. Allerdings weisen immerhin 102 Personen auch den geringstmöglichen Wert auf. Diese Personen zeigen demnach überhaupt keine Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote.

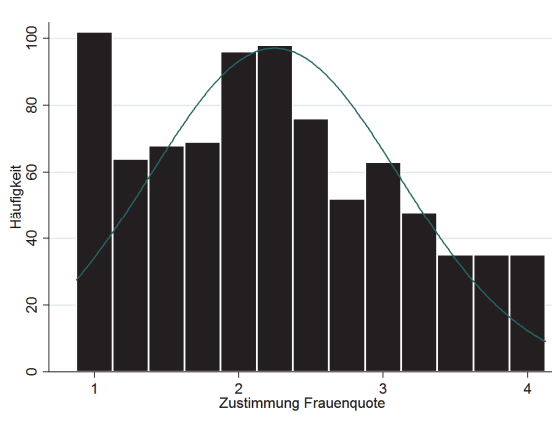


Abb. 1: Histogramm der Einstellungsskala zur betrieblichen Frauenquote; eigene Berechnungen

4 Ergebnisse

Zur Überprüfung der Hypothesen sind zwei multiple OLS-Regressionsmodelle simultan und unter Kontrolle sozioökonomischer Merkmale geschätzt worden, um mögliche Einflüsse der erklärenden Variablen untereinander zu kontrollieren (Tabelle 4). In einem ersten Modell wurden nur die Haupteffekthypothesen geprüft. Das zweite Modell wurde zusätzlich über multiplikative Interaktionsterme spezifiziert.³ Es werden standardisierte Beta-Koeffizienten berichtet, die

³ Die geringere Fallzahl im multivariaten Regressionsmodell im Vergleich zur univariaten Analyse ergibt sich wie üblich aufgrund von paarweise ausgeschlossenen fehlenden Werten.

einen Vergleich der relativen Effektstärken innerhalb der Modelle erlauben. Die hinzugezogenen Prädiktoren des Haupteffektmodells klären immerhin 17 Prozent der Varianz der Einstellung zur Frauenquote auf. Der F-Wert weist eine akzeptable globale Modellgüte aus.

In Hypothese 1 wurde angenommen, dass Frauen aufgrund eines tatsächlichen Nutzens und aufgrund eines heute gesellschaftlich gleichberechtigt diskutierten Rollenbildes der Geschlechterquote durchschnittlich positiver gegenüber eingestellt sind als Männer. Mit $\beta = 0,33$ bestätigt sich diese Annahme und zeigt, dass das Geschlecht sogar der stärkste Prädiktor im Vergleich zu allen anderen unabhängigen Variablen ist.

Weiterhin wurde in Hypothese 2 angenommen, dass ältere Personen aufgrund ihrer Sozialisation einer betrieblichen Frauenquote gegenüber weniger positiv eingestellt sind als jüngere Personen. Der statistisch bedeutsame Koeffizient im Modell ($\beta = 0,13$) zeigt jedoch, dass das Alter, anders als in der Hypothese angenommen, positiv mit der Einstellung zusammenhängt.

Ferner wurde in Hypothese 3 angenommen, dass die Einstellung zur Frauenquote und das geschlechtsspezifische Rollenbild positiv miteinander korrespondieren. Um dies zu prüfen, wurden die zwei Skalen zum traditionellen Geschlechterrollenbild in das Modell aufgenommen. Die Koeffizienten im Regressionsmodell sprechen deutlich gegen die Hypothese. Weder das Rollenbild mit Bezug auf den Beruf noch das Rollenbild mit Bezug auf die Familie hängen positiv oder negativ mit der Einstellung zur Frauenquote zusammen. Dieses Ergebnis ist umso erstaunlicher, als Einstellungen zu inhaltlich verwandten Themen untereinander aufgrund übergeordneter Überzeugungen meist stark zusammenhängen, sodass der hier ausbleibende Effekt wirklich als Beleg dienen kann, dass das Rollenbild für die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote relativ unbedeutend ist.

Darüber hinaus ist vermutet worden, dass in sozial höher gestellten Schichten die Zustimmung zur Geschlechterquote auch stärker ist, da hier ein höheres kulturelles Kapital in Form von Bildungsabschlüssen vorliegt, sodass die Angehörigen dieser Schichten eher von einer betrieblichen Frauenquote profitieren. Zudem sollte allgemein ein moderneres Frauenbild vorherrschen. Auch diese Hypothese 4 kann im Regressionsmodell nicht bestätigt werden.

Tab. 4: Lineare multiple Regressionsmodelle

AV: Einstellung zur Frauenquote	Haupteffektmodell	Interaktionseffektmodell
Geschlecht (w)	0,33***	0,75**
Alter	0,13**	0,15**
Rollenbild (Beruf)	-0,03	-0,05
Rollenbild (Familie)	0,02	-0,03
Berufsabschluss (Ref. keinen)	0,05	0,02
Studienabschluss (Ref. keinen)	-0,04	-0,10
Sonntagsfrage (Ref. CDU/CSU)		
SPD	0,19***	0,8***
FDP	-0,01	-0,00
Die Linke	0,16***	0,16***
B90/Grüne	0,21***	0,21***
Sonstige	0,06	0,06
<i>Geschlecht x Alter</i>	-	-0,04
<i>Geschlecht x Rollenbild (Beruf)</i>	-	0,04
<i>Geschlecht x Rollenbild (Familie)</i>	-	0,11
<i>Geschlecht x Berufsabschluss</i>	-	0,23
<i>Geschlecht x Studienabschluss</i>	-	0,14*
Verheiratet (Ref. unverheiratet)	-0,03	-0,02
Kinder (Anzahl)	-0,05	-0,04
Konfession (Ref. katholisch)		
evangelisch	-0,02	-0,03
andere	0,00	0,00
keine	-0,05	-0,01
Schulbildung (Ref. keine)		
Hauptschule	-0,03	-0,02
Realschule	-0,10	-0,08
(Fach-)Abitur	-0,13	-0,11
Andere	-0,02	0,00
N	621	621
adj. R^2	0,17	0,18
F	7,28***	6,34***

OLS-regression; standardized beta coefficients

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quelle: Eigene Berechnungen

Dagegen erweist sich die Hypothese 5, dass Wähler politisch linker oder links-liberaler Parteien auch eher eine positive Einstellung gegenüber der Geschlechterquote zeigen und Wähler konservativer Parteien eher eine negative Einstellung, als tragfähig. Gegenüber der Referenzkategorie der CDU/CSU-Präferenz sind positive und statistisch signifikante Effekte bei der Präferenz für die SPD, die Linke und die Grünen zu ermitteln.

Die inkludierten Kontrollvariablen (Ehe, Kinder, Konfession, Schulbildung) weisen weder statistisch noch substantiell bemerkenswerte Effekte auf, was die Stärke der theoretisch interessierenden Haupteffekte weiter absichert.

Zusätzlich zum Haupteffektmodell sind im Interaktionseffektmodell die multiplikativen Terme aufgenommen worden, um die Hypothesen 2.1, 3.1 und 4.1 zu testen. Durch die Spezifikation werden die im Haupteffektmodell berichteten Befunde bis auf das Geschlecht nicht substantiell berührt. Der Effekt des Geschlechts steigert sich noch einmal erheblich und setzt sich deutlich von den anderen Effektstärken ab. Mit $r^2 = 0,18$ liegt die aufgeklärte Varianz aber nur unwesentlich über der des Haupteffektmodells.

Hinsichtlich der Interaktionen war zunächst angenommen worden, dass Frauen eine umso stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote aufweisen, je jünger sie sind. Ein solcher Effekt zeichnet sich im Modell jedoch nicht ab. Die Hypothese 2.1 hat sich demnach anhand der Daten nicht bewähren können.

In Hypothese 3.1 wurde angenommen, dass, wenn Frauen ein traditionelles Rollenbild internalisiert haben, sie auch eher nicht der Einführung einer betrieblichen Frauenquote zustimmen werden. Ist dagegen das Rollenmodell nicht traditionell, würden Frauen gegenüber Männern noch positiver gegenüber der Geschlechterquote eingestellt sein. Auch solch ein Effekt konnte in den Daten nicht gefunden werden. Dieses Ergebnis spricht erneut für eine mögliche Überschätzung von Rollenbildern in der Debatte um die Frauenquote.

Schließlich bewährt sich aber die Annahme eines Interaktionseffekts zwischen dem Geschlecht und der beruflichen Bildung in Hypothese 4.1. Sowohl der Interaktionsterm zwischen dem Geschlecht und dem Berufsabschluss als auch der Interaktionsterm zwischen dem Geschlecht und dem Studienabschluss sind in erwarteter Weise positiv, der Koeffizient des Terms zum Berufsabschluss wird jedoch nicht statistisch signifikant. Der Koeffizient des Terms zum Studienabschluss bedeutet jedoch, dass sich Hochschulbildung und Geschlecht in ihrer Wirkung auf die Einstellung zur betrieblichen Frauenquote wechselseitig positiv bedingen, was als Beleg für die Hypothese 4.1 gelten kann.

Allerdings ist es zur Interpretation eines solchen Interaktionseffekts sinnvoll, die Vorhersagewerte zu visualisieren. Abbildung 2 zeigt, dass unter Be-

rücksichtigung der Variablen des gesamten Modells die Vorhersagewerte für Frauen mit Studienabschluss über denen ohne Studienabschluss liegen. Das war aufgrund des stärkeren kulturellen Kapitals auch angenommen worden. Es zeigt sich aber zusätzlich, dass die Werte der Männer mit Studienabschluss relativ zu den Frauen unter denen der Männer ohne Studienabschluss liegen. Der Interaktionseffekt wird also durch einen Bildungseffekt bestimmt, der für Frauen stärker als für Männer ist.

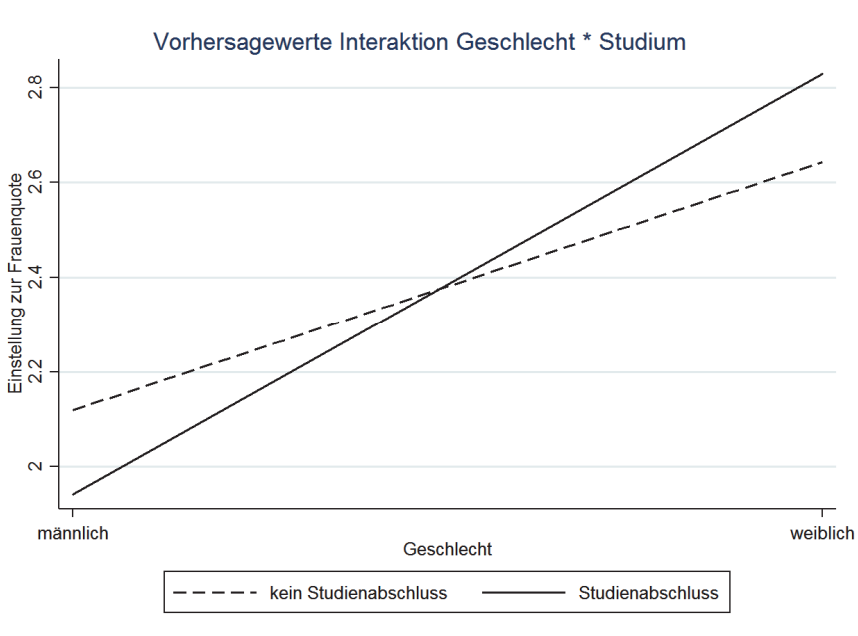


Abb. 2: Interaktion zwischen Geschlecht und Studienabschluss; eigene Berechnungen

5 Zusammenfassung und Diskussion

In der vorliegenden Studie wurde gefragt, wovon eine positive Einstellung gegenüber einer betrieblichen Geschlechterquote abhängt. Speziell in Deutschland wird damit insbesondere die so genannte Frauenquote in Verbindung gebracht, die ein politisches Steuerungsinstrument ist, den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen gesetzlich zu regeln. Die Einführung dieser Quote durch den Gesetzgeber wird mit einer starken Asymmetrie im

Hinblick auf den Zugang zu höheren Managementpositionen zwischen Männern und Frauen begründet. Der prinzipiellen Gleichbehandlung von Männern und Frauen wird andererseits in der Bevölkerung aber auf breiter Basis zugestimmt, sodass gravierende Unterschiede zwischen geäußerten Einstellungen, tiefer liegenden Dispositionen und der sozialen Wirklichkeit offensichtlich werden, die auch Gegenstand dieses Beitrags sind.

Mithilfe der Habitustheorie von Bourdieu (1982, 1983) wurden Bedingungen expliziert, die mit Unterschieden in der Einstellung zur betrieblichen Frauenquote einhergehen können. Die abgeleiteten Hypothesen wurden auf der Basis einer Bevölkerungsumfrage einem ersten Test unterzogen. Zusammengefasst wird eine positive Einstellung gegenüber der Frauenquote durch das Geschlecht (weiblich), ein höheres Alter, eine politisch eher linke Orientierung sowie durch eine Wechselwirkung von Geschlecht und beruflicher Bildung gefördert.

Das erste zentrale Ergebnis der Untersuchung ist, dass das Geschlecht der stärkste Prädiktor einer positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote ist. Dieser Effekt kann sicherlich gut mit einer allgemein diskutierten Ungleichbehandlung von Frauen im höheren Managementsegment begründet werden (Diskussion um die „gläserne Decke“). Frauen sehen möglicherweise aber auch schlicht stärkere persönliche Vorteile als Männer in einer solchen Regelung und stimmen dieser auch deswegen häufiger zu.

Das zweite zentrale Ergebnis dieser Studie ist, dass das Geschlechterrollenbild im Zusammenhang mit einer positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote in mehrfacher Hinsicht bedeutungslos bleibt. Dies ist insofern bemerkenswert, weil geschlechtsspezifische Stereotype und tradierte Rollenbilder regelmäßig durch politische Akteure, aber auch in der sozialwissenschaftlichen Literatur als die primäre Ursache für Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt beschrieben werden. Das geschlechtsbezogene Rollenbild steht hier in keinem stringenten Zusammenhang mit der Einstellung zur Frauenquote und wird daher ggf. überschätzt. Diese Überlegung wird zusätzlich durch den kontraintuitiven Befund gestützt, dass die Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote mit zunehmendem Alter entgegen der Annahme zu- anstatt abnimmt. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse ist demnach vielmehr zu vermuten, dass die betriebliche Frauenquote eher im Kontext politischer Einstellungen und weniger im Kontext allgemeiner geschlechtsbezogener Überzeugungen zu verorten ist.

Dass das Rollenbild möglicherweise überschätzt wird, legt auch der bedeutsam gewordene Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und dem Studienabschluss nahe, in dem zugleich das dritte zentrale Ergebnis der Untersuchung liegt. Es ist ursprünglich davon ausgegangen worden, dass Frauen mit Studienabschluss einer gesetzlichen Quote eher zustimmen, weil sie möglicherweise

direkt oder indirekt beruflich davon profitieren könnten. Die Analyse zeigt aber deutlich, dass darüber hinaus die Seite der Männer ebenfalls beachtet werden muss. Denn die positive Einstellung der Männer mit Studienabschluss sinkt relativ zu den Frauen mit Studienabschluss gesehen sogar. Es ist denkbar, dass sich Männer mit Studienabschluss durch eine mögliche betriebliche Frauenquote im Management besonders häufig ungerecht behandelt fühlen, da sie annehmen, bei gleicher Leistung aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Auch hier ist aber die sozio-ökonomische Position in Form der Bildung und eben nicht das Geschlechterrollenbild der Grund, warum Frauen positiver als Männer gegenüber einer betrieblichen Frauenquote eingestellt sind. Das spricht erneut für eine Überschätzung der Bedeutung des Rollenbildes für die Zustimmung zur Frauenquote. Die ebenfalls mit Bourdieu begründbare alternative Überlegung, dass Frauen aufgrund ihrer heute größeren Ausstattung, vor allem an kulturellem Kapital, gerade nicht auf politische Unterstützung im Arbeitsmarkt angewiesen sind und diese daher ablehnen, kann mit den vorliegenden Daten jedenfalls nicht gestützt werden.

Die positivere Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote unter Älteren ist in den Hypothesen nicht angenommen worden, könnte aber ebenfalls mit Bourdieus Ansatz erklärt werden. In dem Maße, wie Akteure in ihrem Lebensverlauf mit zunehmendem Alter ökonomisches, soziales, kulturelles und symbolisches Kapital akkumulieren, sind sie möglicherweise auch eher mit einer gesetzlichen Steuerung im Zugang zu solchen Kapitalien einverstanden, da die eigene Kapitalausstattung weniger bedroht ist. Darüber hinaus ist auch eine Art Symbolwert denkbar. Ältere Personen werden zwar selbst kaum von einer betrieblichen Frauenquote profitieren, sehen aber möglicherweise eine Art „späte Gerechtigkeit“, die in ihrem eigenen Arbeitsleben noch nicht Realität war. Hier muss aber nochmals hervorgehoben werden, dass im Alterseffekt keine systematischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen gefunden worden sind. Die Überlegung, dass jüngere Frauen gerade deshalb eine schwächere positive Einstellung gegenüber der politischen Steuerung aufweisen, weil sie bereits von den Ergebnissen der Emanzipationsbewegung profitieren, wäre demnach nicht erschöpfend. Denn auch jüngere Männer sind der Geschlechterquote gegenüber weniger positiv eingestellt als ältere. Ob hier gleiche oder unterschiedliche Mechanismen wirken, sollte Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein.

Trotz der breiten Datenbasis und der systematischen Analyse ist die Reichweite der Ergebnisse begrenzt. So handelt es sich bei der Datengrundlage um eine Querschnittserhebung, die die Überprüfung kausaler Zusammenhänge nur bedingt zulässt. Ferner kann die realisierte Stichprobe nur als unzureichend re-

präsentativ gelten. Es ist jedoch legitim, auf dieser Basis die postulierten Zusammenhänge einer Prüfung zu unterziehen, da Zusammenhangsmaße gegenüber Stichprobenverzerrungen recht robust sind und außerdem statistische Kontrollvariablen berücksichtigt wurden (Schnell 1991, 133; Diekmann 2011, 430ff). In dieser Untersuchung ist zudem die Einstellung gegenüber dem Instrument der Geschlechterquote ganz allgemein untersucht worden. Eine weitere Differenzierung entlang der verschiedenen Quotierungskriterien (z.B. fix/flexibel, starr/leistungsbezogen), entlang der unterschiedlichen Hierarchieebenen oder Organisationseinheiten (mittleres oder höheres Management, Aufsichtsrat) sowie entlang unterschiedlicher Organisationen (Verwaltungsbehörden, Parlamente etc.) wurde hier nicht vorgenommen, könnte aber detaillierte Interpretationen zur Bedeutung von Rollenbild und sozioökonomischem Status zulassen. Weiterhin könnte die Operationalisierung der Einstellungen problematisch sein, da gerade bei sensiblen Themen wie dem der Geschlechtergerechtigkeit sozial erwünschte Antworten nicht auszuschließen sind.

Vor dem Hintergrund dieser Einschränkungen sind weitere Untersuchungen wünschenswert, die sowohl theoretisch als auch methodisch bestimmte Aspekte stärker vertiefen und damit differenziertere Ergebnisse versprechen. Neben der Berücksichtigung verschiedener Quotenarten und unterschiedlicher Organisationsebenen und -formen ist eine Diskussion des Gegenstandes im Kontext soziologischer Konzepte wie Lebensstile, Globalisierung oder Intersektionalität aussichtsreich. Darüber hinaus stellen gerade weitere Forschungen im Zusammenhang mit dem positiven Alterseffekt interessante Einblicke in Aussicht, warum dieser für Männer und Frauen gleichermaßen zutrifft. Wünschenswert ist auch, die gefundenen Relationen mit einer weiteren regionalen, nationalen oder internationalen Stichprobe, möglichst im Paneldesign, einem Reproduktionsversuch zu unterwerfen. Dabei könnten neben anderen Items auch moderne Verfahren zur Reduktion sozialer Erwünschtheit zum Einsatz kommen (etwa die Randomized Response Technique, vgl. Krumpal 2013), die bei diesem als in dieser Hinsicht sensibel einzuschätzenden Thema interessante Einblicke liefern sollten.

Literatur

- Abele, A. (2013): Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander?; in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 5 (3), 41-59

- Anger, C., J. Schmidt (2010): Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede; in: *IW-Trends*, 37 (4), 3-16
- Bathmann, N. (2013): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Partnerschaften. Wiesbaden
- Boshammer, S., M. Kayß (Hrsg.) (2000): Halbe-Halbe? Zur Gerechtigkeit der Frauenquote. Münster
- Bothfeld, S., S. Rouault (2015): Was macht eine effiziente Gleichstellungspolitik aus? Das Instrument der Frauenquote im internationalen Vergleich; in: *WSI-Mitteilungen*, 68 (1), 25-34
- Bourdieu, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Frankfurt am Main
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital; in: R. Kreckel (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*. Göttingen, 183-198
- Bundesagentur für Arbeit (BfA) (2012): Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktbericht-erstattung – Juni 2012. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Nürnberg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission, Drucksache 17/6240. Deutscher Bundestag – 17. Wahlperiode
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin
- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) (2013): Ausgewählte Erwerbstätigenquoten I. <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61688/erwerbstaetigenquoten-i> (9. August 2013)
- Busch, A. (2013a): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65 (2), 301-338
- Busch, A. (2013b): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg. Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtsspezifische Berufswahl; in: *Berliner Journal für Soziologie*, 23 (2), 145-179
- Busch, A. (2013b): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?; in: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (4), 315-336
- Davidson-Schmich, L. K., I. Kürschner (2011): Stößt die Frauenquote an ihre Grenzen? Eine Untersuchung der Bundestagswahl 2009; in: *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, 42 (1), 25-34
- Diekmann, A. (2011): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg
- Gräfrath, B. (1992): Wie gerecht ist die Frauenquote? Eine praktisch-philosophische Untersuchung. Würzburg
- Haug, F. (1995): Paradoxien feministischer Realpolitik. Zum Kampf um die Frauenquote; in: *Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, 37 (4), 519-537
- Hinz, S. K. B. (2009): Heim und Herd oder Beruf und Karriere? Frauen zwischen Mutterrolle und Berufstätigkeit. Tönning
- Kayß, M., J. S. Ach (1997): Quoten und Qualifikationen: Bevorzugung von Frauen und die Frage nach der Gerechtigkeit; in: *Das Argument: Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, 39 (2), 235-247

- Klein, U. (2013): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union: Akteure – Themen – Ergebnisse. Wiesbaden
- Kürschner, I. (2011): Die Quote – Kulturrevolution in der Arbeitswelt? Frauen an die Macht; in: Politische Studien, 62 (463), 68-78
- Krumpal, I. (2013): Determinants of Social Desirability Bias in Sensitive Surveys: A Literature Review; in: Quality & Quantity, 47 (4), 2025-2047
- Ludwig-Mayerhofer, W. (2013): Arbeitsmarkt. Für alle wichtig, für viele unsicher; in: S. Hradil (Hrsg.): Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde. Frankfurt a.M./New York, 284-307
- Notz, G. (2011): Frauenquoten alleine reichen nicht. Es geht um die „ganze Frauenfrage“; in: Widerspruch 31 (60), 55-66
- OECD (2013): Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/gleichstellung-der-geschlechter/zusammenfassung_9789264190344-2-de (10. August 2013)
- Ostner, I. (1998): Anmerkungen zur Gleichstellungspolitik und Quotierung in der Bundesrepublik Deutschland; in: Swiss Political Science Review, 4 (3), 91-97
- Pfarr, H. M. (1995): Die Frauenquote; in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 12 (17), 809-813
- Pfau-Effinger, B. (2012): Women's Employment in institutional and cultural context; in: International Journal of Sociology and Social Policy, 32 (9/10), 530-543
- Pfau-Effinger, B., M. Smidt (2011): Differences in Women's Employment Patterns and Family Policies: Eastern and Western Germany; in: Community, Work & Family, 14 (2), 217-232
- Scheele, A. (2002): Von „Yetties“ und „flinken Servicekräften“: Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Dienstleistungssektors; in: K. Gottschall, B. Pfau-Effinger (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Leverkusen, 249-266
- Scheele, A. (2011): „Staatliche Zwangsbeglückung“? Von Quoten, Gleichstellung und einer Männerkommission; in: Femina politica, 20 (1), 153-157
- Scheele, A. (2013): Frauenerwerbstätigkeit im Spannungsfeld von „Prekarisierung“ und „guter Arbeit“. Geschlechterpolitische Erweiterungen; in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 22 (3), 187-198
- Schiek, D. (1996): Frauenförderung oder Diskriminierungsschutz? Perspektiven der „Frauenquote“ nach Kalanke; in: WSI-Mitteilungen, 49 (6), 341-349
- Schnell, R. (1991): Wer ist das Volk? Zur faktischen Grundgesamtheit bei „allgemeinen Bevölkerungsumfragen“: Undercoverage, Schwererreichbare und Nichtbefragbare; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 43 (1), 106-137
- Schröder, K. (2011): Ja zur flexiblen Frauenquote – Nein zur staatlichen Einheitsquote; in: Recht und Politik, 47 (2), 86-87
- Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile (15. März 2014)
- Statistisches Bundesamt (2013a): EU-weit arbeiten Frauen nur in den Niederlanden häufiger Teilzeit als in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 086. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_086_132.html (9. August 2013)
- Statistisches Bundesamt (2013b): 2012 verdienten Frauen 22 % weniger als Männer. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Aktuell_Verdienstunterschied.html (9. August 2013)

- Statistisches Bundesamt (2013c): Berufe von Frauen und Männern: Weiter in getrennten Welten? <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html> (10. August 2013)
- Steffens, M. C. (2003): Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger sozial kompetent als „Karrieremänner“? Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung; in: *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 173-185
- Stockhammer, H., I. Appiano-Kugler (2008): Gender und Diversity am Arbeitsmarkt; in: I. Appiano-Kugler, T. Kogoj (Hrsg.): *Going Gender and Diversity*. Wien, 69-73
- Terwey, M., S. Baltzer (2011): ALLBUS. Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. ALLBUS 2010 – Variable report. Studien-Nr. 4610, Köln/Mannheim
- Uppenberg, C. (2012): Female workers but not women: paradoxes in women's conditions and strategies in Swedish Trade Unions 1900-1925; in: *Moving the Social: Journal of Social History and the History of Social Movements*, 48, 49-72
- Wippermann, C. (2010): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Heidelberg
- Wippermann, C., K. Wippermann (2008): *Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007*. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wege-zur-gleichstellung-heute-und-morgen-sinus-studie,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (12. August 2013)
- Wolff, H.-G., J. Bacher (2010): Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktoranalyse; in: C. Wolf, H. Best (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden, 333-365

Dr. Knut Petzold (Korrespondenz)

KU Eichstätt-Ingolstadt, Lehrstuhl Soziologie und empirische Sozialforschung
 Kapuzinergasse 2, 85072 Eichstätt
knut.petzold@ku.de

Thomas Brunner, PD Dr. Carlos Watzka
 Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Soziologie