SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft: eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages

Theobald, Hildegard

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Theobald, H. (1998). *Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft: eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages.* (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Organisation und Beschäftigung, 98-101). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-126175

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

discussion paper

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

SOCIAL SCIENCE RESEARCH
CENTER BERLIN

FS I 98-101

Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft.
Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages.

Hildegard Theobald

Mai 1998
ISSN 1011-9523

Research Area:
Labour Market and Employment

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Unit:
Organization and Employment

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

e-mail: Theobald@medea.wz-berlin.de

ZITIERWEISE/CITATION

Hildegard Theobald

Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft.
Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages.

Discussion Paper FS I 98-101
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and Employment

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Research Unit:
Organization and Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin

Tel.: +49/30/25491-0/Fax: +49/30/25491-684
E-mail: wzb@medea.wz-berlin.de
Internet: http://www.wz-berlin.de

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht die Bedeutung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Partizipation von Frauen und zwar anhand des Prozesses der Integration der Frauen in Managementpositionen in der Privatwirtschaft im Verlauf der 80er Jahre in Schweden und Deutschland (alte Bundesländer). In dem Zeitraum erhöhte sich in beiden Ländern der Anteil der Frauen in diesen Positionen, obwohl beide Länder unterschiedliche Ansätze in der Frage der Arbeitsmarktintegration der Frauen sowie der Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt institutionalisiert haben.

Als theoretischer Rahmen werden Ansätze der ländervergleichenden Forschung zum Geschlechterverhältnis mit Konzepten aus dem Forschungsfeld „Organisation und Geschlecht“ und aus der Theorietradition des symbolischen Interaktionismus verknüpft. Die empirische Basis des Vergleiches liefern internationale und nationale Arbeitsmarktstatistiken sowie Resultate einer empirischen Studie, in der 1992/93 insgesamt 159 Frauen in leitenden Positionen in beiden Ländern (78 Frauen in Deutschland, 81 in Schweden) befragt wurden.

Die Daten lassen keinen direkten Zusammenhang zwischen der Politik der Arbeitsmarktintegration und dem Zugang der Frauen zu Führungspositionen erkennen. Die weit höhere Erwerbsquote schwedischer Frauen ist vor allem durch Anteile von Frauen auf einem mittleren oder einfachen Qualifikationsniveau bedingt. Entscheidend für den Zugang der Frauen zu Führungstätigkeiten werden jedoch der Einbezug von Hochschulabsolventinnen in verschiedene Arbeitsmarktsegmente und die Prozesse der vertikalen Geschlechtersegregation für diese Gruppe von Frauen innerhalb der Segmente.

Markante Einflüsse der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zeigen sich in der Vereinbarung von Beruf und Familie sowie im Handeln der Frauen in ihrem beruflichen Alltag. Die gesellschaftlichen Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestatten den schwedischen Managerinnen die Verbindung beider Lebensbereiche: immerhin 82% der Frauen haben Kinder. In Deutschland, wo nur 30% der Teilnehmerinnen Kinder haben, sind die Managerinnen weit stärker auf individuelle Lösungen angewiesen. Entsprechend der Gleichstellungspolitik in Schweden fordern die Managerinnen eine aktive Unternehmenspolitik zur Verbesserung der Zugangschancen für Frauen. Die deutschen Managerinnen stehen offiziellen Maßnahmen skeptisch gegenüber. Sie befürworten stärker individuelle Strategien wie beispielsweise die Überzeugung ihrer Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter durch ihre Kompetenz.

Abstract

This paper examines the impact of the societal conditions on the career-participation of women by using the examples of the process of integration of women in managerial positions in the private sector during the1980s in Sweden and Germany (former Westgermany). During this space of time the share of women in these positions in both countries increased, although each country has its own (different) institutionalised policy in the question of labourmarket-integration of women and equal-opportunities.

The theoretical framework comprises of a combination of approaches in the field of cross-national comparisons on the gender-system, the research area "organisation and gender" and the theoretical tradition of the symbolic interactionism. International and national labour market statistics as well as results of a study made in 1992/93 in which a total of 159 women in managerial positions in both countries (78 women in Germany, 81 women in Sweden) were interviewed, supply the empirical basis of the comparison.

The results do not show any direct connection between the policy of labourmarket-integration and the access of women to managerial positions. The much higher participation rate of Swedish women in the workforce is due to the share of middle- and low-skilled working women. Decisive for the access of women to managerial positions is however, the integration of the university-level-graduates in different labour market segments and the process of vertical gender-segregation for this specific group of women within the segments.

The marked impact of the societal conditions is demonstrated in the combination of career and family and in the way the women deal with their everyday working-life. The societal measures for an easier combination of career and family allow the Swedish female managers to combine both life spheres: 82% of the women have children, in Germany, where only 30% of the participants have children, the female managers depend much more on individual solutions. In keeping with the equal-opportunity-policy in Sweden the participants challenge the companies to improve the career-possibilities for women. The German participants are sceptical towards any official measures. They favour individual strategies more, e.g. convincing their superiors, colleagues and co-workers of their competence.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1.	**Einleitung: Frauen in leitenden Positionen als Thema der Geschlechterpolitik und der Geschlechterforschung**	1
2.	**Theorieansätze international vergleichender Studien zum Geschlechterverhältnis**	3
3.	**Gesellschaftliche Rahmenbedingungen**	9
3.1	Leitbilder zum Geschlechterverhältnis	9
3.2	Arbeitsmarkt- und Familienintegration von Frauen und Männern	11
3.3	Der sektorale Einbezug der Frauen in den Arbeitsmarkt	16
3.4	Prozesse der vertikalen Geschlechtersegregation	21
4.	**Öffnung der Privatwirtschaft für weibliche Führungskräfte: Geschlechtervertrag im Umbruch?**	28
4.1	Anlage der empirischen Studie	29
4.2	Zentrale Merkmale des Integrationsprozesses der Frauen ins Management	31
4.3	Die Arbeitsbereiche der Frauen	33
4.4	Die ausgewählten Frauen: Alter, Familienstand, Qualifikation	36
4.5	Vereinbarkeit von Karriere und Familie	38
4.6	Erfahrungen der Frauen in ihrem beruflichen Alltag	44
4.7	Handlungsansätze der Frauen	47
4.8	Handlungsansätze, individuelle Erfahrungen und gesellschaftliche Normen	49
5.	**Resümee: Der Geschlechtervertrag und die Integration von Frauen ins Management**	52
	Literaturverzeichnis	55
	Anhang	61

1. Einleitung: Frauen in leitenden Positionen als Thema der Geschlechterpolitik und der Geschlechterforschung

Als ein herausragendes Kennzeichen des Arbeitsmarktes westlicher Industrienationen gilt die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation, verbunden mit einer Benachteiligung der Frauen in bezug auf Einkommen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Entscheidungsspielräume und Macht. Diese Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurde zu einem zentralen Thema der Debatten in den westlichen Frauenbewegungen.

Im Verlauf der 80er Jahre erhielt die Kritik an der geringen Beteiligung der Frauen in höher-qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen auf dem Arbeitsmarkt besonderes Gewicht. Frauen, die seit den 70er Jahren verstärkt höhere Ausbildungsgänge absolviert haben, besetzten in weit geringerem Maße als gleich-qualifizierte Männer die entsprechenden Positionen auf dem Arbeitsmarkt. Die Benachteiligung von Frauen widerspricht den Vorstellungen von Geschlechtergleichheit bzw. Gleichberechtigung, die in allen westlichen Industrienationen vertreten werden. Neben diesen eher ideellen Vorstellungen bestanden auch ökonomische Interessen an der Thematisierung des Problembereiches. Einige Arbeitsmarktprognosen in den 80er Jahren sagten für die 90er Jahren einen Führungskräftemangel voraus, dem die gezielte Förderung von Frauen entgegenwirken sollte. Neben den quantitativen spielten auch qualitative Aspekte eine Rolle. Traditionelle Führungsvorstellungen sollten um weiche Qualifikationen, die als „typisch weiblich“ angesehen wurden, erweitert werden. Frauen könnten - so das Argument - zu einem Innovationspotential auf den Führungsebenen werden (vgl. Antal-Berthoin, 1988).

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema begann in den 70er Jahren in den USA mit der Untersuchung der Einstellungen oder auch der Führungsstile der Frauen bzw. der Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen (z.B. O`Leary, 1974; Rosen & Jerdee, 1974; Schein, 1975). Die Perspektive der wissenschaftlichen Betrachtung wechselte Ende der 70er Jahre vom Individuum zur Analyse der Wechselwirkungen zwischen Organisationsstruktur und Individuum. Kanter (1977), die sich in ihrem Ansatz mit den spezifischen Charakteristika der Arbeitssituation von Frauen befaßt hat, sieht die strukturellen Bedingungen der Frauenarbeitsplätze als bestimmend für die (begrenzten) beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen an. Angestoßen von Kanter wurde in den 80er Jahren die Frage des Verhältnisses von Geschlecht und Organisation zu einer zentralen Forschungsfrage (vgl. Acker, 1990,1992; Witz & Savage, 1992).

Der Aufstieg von Frauen in leitende Positionen wird nicht nur von den Individuen selbst oder den Prozessen in der Organisation bestimmt. Auch unterschiedliche nationale Rahmenbedingungen - die Geschlechterpolitik wie deren Umsetzung im Alltag - beeinflussen den Verlauf der Integration der Frauen ins Management. Im Zentrum der vorliegenden Forschungsarbeit steht die Analyse des Ländereinflusses auf die berufliche Entwicklung der Frauen in der Organisation sowie die Verbindung von Beruf und Familie. Thematisiert werden sowohl die äußeren Bedingungen und Veränderungen als auch die individuelle Verarbeitung der Erfahrungen durch die Frauen selbst wie ihre konkreten Handlungsweisen.

Für den Ländervergleich wurden Schweden und Deutschland (alte Bundesländer)[1] ausgewählt. In beiden Ländern erhöhte sich der Frauenanteil in leitenden Positionen im Verlauf der 80er Jahre. Beide Länder repräsentieren aber auch zwei differente Ansätze in der Geschlechterpolitik: Die schwedische Geschlechterpolitik zielt gleichermaßen auf eine Integration von Männern und Frauen in die Familie und in die verschiedenen Bereiche sowie Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes. Die Gesellschaft und vor allem der Staat soll aktiv diese Zielerreichung fördern. In der deutschen Geschlechterpolitik hat sich in der Frage der Arbeitsmarktintegration der Frauen wie der Familienintegration der Männer ein Differenzkonzept durchgesetzt, in dem die kontinuierliche Erwerbstätigkeit aller Frauen wie die gleiche Beteiligung aller Männer an der Haus- und Familienarbeit nicht als anzustrebendes oder realisierbares Ziel gilt. Gleichwohl ist Chancengleichheit zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen eine gesellschaftlich getragene Wertvorstellung. Die Rolle und Aufgabe des Staates in diesem Konzept ist zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland umstritten.

Die Frage des Einflusses der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Partizipation der Frauen in leitende Positionen wird in verschiedenen Schritten bearbeitet. Zunächst wird mit Hilfe von Ansätzen aus der international vergleichenden Forschung zum Wohlfahrtsstaat und zur Frauenerwerbstätigkeit eine theoretischen Grundlage zur Verbindung der verschiedenen Forschungsfragen erarbeitet (vgl. Kapitel 2). Auf der Basis der theoretischen Grundlage werden in einem anschließenden empirischen Teil die Normen zum Geschlechterverhältnis anhand der Gleichstellungs- und Familienpolitik in beiden Ländern sowie die Muster der länderspezifischen Arbeitsmarktintegration und -segregation anhand internationaler und nationaler Arbeitsmarktstatistiken ermittelt (vgl. Kapitel 3). Die Analyse der Veränderungsprozesse auf der Führungsebene erfolgt auf der Basis einer Untersuchung von 159 Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft in beiden Ländern (vgl. Kapitel 4).

---

[1] Der Vergleich wird nur für die alten Bundesländer vorgenommen. Der Einbezug auch der neuen Bundesländer würde aufgrund der erheblichen Differenzen eine eigene Forschungsarbeit erfordern.

2. Theorieansätze international vergleichender Studien zum Geschlechterverhältnis

Das Ziel der Forschungsarbeit, den Einfluß gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf den Zugang der Frauen in Führungsebenen zu klären, setzt eine theoretische Grundlage voraus, die Länderdifferenzen auf der Ebene der Geschlechterpolitik sowie im realisierten Geschlechterverhältnis als Parameter einbezieht. Gleichzeitig sollen auch Anschlußstellen zu Entwicklungen von Beschäftigungsorganisationen und den Erfahrungen und dem Verhalten der Frauen selbst möglich sein. O`Reilly (1996) hat verschiedene theoretische Ansätze für international vergleichende Beschäftigungsstudien aus einer Geschlechterperspektive untersucht. Sie kommt zu dem Ergebnis, daß sowohl die Ansätze zur Wohlfahrtsstaatsforschung einschließlich der darauf bezogenen feministischen Kritik, als auch die international vergleichenden Studien zu Muster der Frauenbeschäftigung sinnvolle theoretische Perspektiven für einen Ländervergleich darstellen; allerdings bedürfen beide Ansätze einer Verbindung.

Ein zentraler Ausgangspunkt der feministischen Diskussion des Wohlfahrtsstaates bildet der Ansatz der Wohlfahrtsstaatsregime von Esping-Andersen (1990). Er unterscheidet zwischen drei idealtypischen Regimen: einem konservativen mit Deutschland als typischem Vertreter, einem liberalen, repräsentiert durch die USA. und dem sozialdemokratischen mit Schweden als Referenzland. Die drei Regime weichen grundlegend in der Form der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und der sich daraus entwickelnden Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation voneinander ab. Wesentlich für die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Deutschland und Schweden wird die unterschiedliche Aufgabenverteilung zwischen Familie und Staat. Der schwedische Staat hat durch die Vergesellschaftung sozialer Dienstleistungen in Form öffentlicher Beschäftigung den Frauen die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit geschaffen und legte damit den Grundstein für eine ausgeprägte Arbeitsmarktsegregation mit einem hohen Anteil unter den erwerbstätigen Frauen in diesem Arbeitsbereich. Umgekehrt gestattet die geringere Vergesellschaftung dieser Dienstleistungen in Deutschland den Frauen weniger Erwerbsmöglichkeiten. Der Arbeitsmarkt weist aber auch gleichzeitig eine minder ausgeprägte horizontale Geschlechtersegregation auf.

Esping-Andersen (1990) benennt auch Ursachen für die vorhandenen Regimedifferenzen. Die Ursache für die spezifischen Ausformungen der Wohlfahrtsstaaten sieht er in der Macht, die verschiedene soziale Gruppen vor allem durch das Eingehen von Koalitionen in der Gesellschaft erreichen können. Bedeutsam für die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates waren Koalitionen der Arbeiterbewegung mit anderen Gruppen wie der Bauern vor dem II. Weltkrieg bzw. den neuen Mittelschichten nach dem II. Weltkrieg.

Das Erklärungsmuster im Ansatz der Wohlfahrtsstaatsregime wurde in die feministische Diskussion aufgenommen aber auch kritisiert (vgl. Langan & Ostner, 1991; Lewis, 1992; Orloff, 1993; Lewis & Ostner, 1994; Sainsbury (ed.), 1994). Die Kritik hebt dabei vor allem die Vernachlässigung der Familie bzw. des Geschlechterverhältnisses im Konzept der Wohlfahrtsstaatsregime hervor. In der Frage der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt Esping-Andersen (1990) zwar explizit die Vergesellschaftung der in der Familie erbrachten sozialen Dienstleistungen, aber er beachtet nicht die in allen Wohlfahrtsstaatsregimen nach wie vor den Frauen zugeschriebene Haus- und Familienarbeit. Orloff (1993) sieht daher - im Gegensatz zu Esping-Andersen- nicht in der Expansion sozialer Dienstleistungen, sondern in der Anpassung der Erwerbstätigkeit an familiäre Erfordernisse durch die schwedischen Frauen die entscheidende Ursache für die ausgeprägte Geschlechtersegregation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt.

Die Kritik an dem Konzept der Wohlfahrtsstaatsregime führte zu zwei alternativen Ansätzen. Orloff (1993) erweiterte den Ansatz Esping-Andersens, in dem sie die beiden aus einer Frauenperspektive zentralen Variablen „ökonomische Unabhängigkeit“ und „Zugang zu bezahlter Arbeit“ hinzufügte. Lewis (1992) und Lewis & Ostner (1994) hingegen haben mit ihrem Ansatz zum Familienernährermodell ein neues Konzept entwickelt, wobei sie auf der Basis der länderspezifischen Sichtweise des Aufgabenbereiches der Frauen - Erwerbsarbeit wie Haus- und Familienarbeit - zwischen drei Typen differenzieren. Im „starken Familienernährermodell“ werden Frauen eher als Hausfrauen und Mütter wahrgenommen, im „moderaten Modell“ dagegen werden Frauen sowohl als Mütter als auch als Arbeitnehmerinnen betrachtet. Im „schwachen Familienernährermodell“ zielen die gesetzlichen Regelungen auf Frauen als Arbeitnehmerinnen. Diese Konzeption kann beide Formen von Arbeit - bezahlte und unbezahlte - einschließen. Aus dem länderspezifischen Einbezug der Frauen in den Arbeitsmarkt, wie beispielsweise dem Kontrast zwischen einer kontinuierlichen vs. diskontinuierlichen Erwerbsbiographie oder auch der Aufnahme von Teilzeitarbeit, erklären sie auch Muster der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.

Der positive Bezug dieser feministischen Kritik wie des Ansatzes des Familienernährermodells für die Fragestellung liegt in der zentralen Stellung, die dem Geschlechterverhältnis zugeschrieben wird und darüber hinaus im Einbezug der Haus- und Familienarbeit. Ein Problem der Ansätze besteht in der zu starken Betonung der familiären Arbeit bei der Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und damit einhergehend einer Vernachlässigung der Prozesse auf dem Arbeitsmarkt.

Ansätze, die Faktoren auf dem Arbeitsmarkt in die Analyse einbeziehen, können Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt einen eigenständigen Einfluß zuweisen. Lane (1993) zeigte in einem Vergleich zwischen Großbritannien,

Frankreich und Deutschland, daß die höhere Arbeitsmarktintegration von Frauen verbunden, mit einer kontinuierlichen Erwerbskarriere, nicht zu einer Verbesserung der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt - gemessen an den Arbeitsmarktpositionen der Frauen oder den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Als wesentliche Variablen für die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wies sie vor allem die Gewerkschaftspolitik in der Frage der Lohnbildung nach sowie die staatlichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten in der Frage der Bedeutung der Qualifikation für die Arbeitsmarktposition - und zwar unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.

Mosesdottir (1995) entwickelte in ihrem Vergleich zwischen Schweden, USA und Deutschland drei idealtypische Genderregime, ein egalitäres, ein kirchliches und ein liberales. Sie wies dabei sowohl dem produktiven als auch dem reproduktiven Bereich einen Einfluß auf das sich entwickelnde Geschlechterverhältnis zu. Als grundlegende Faktoren für die Arbeitsmarktposition der Frauen untersuchte sie in Anlehnung an Schmid (1992,1994) die Expansion sozialer Dienstleistungen, die nationale Beschäftigungspolitik sowie die gewerkschaftliche Politik zur Lohnbildung. Ihre Resultate zeigen nicht nur Differenzen in der Ausformung des Geschlechterverhältnisses zwischen den drei Regimen, sondern auch signifikante Unterschiede innerhalb eines Regimes zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau.

In der Auseinandersetzung um plausible Erklärungsmodelle erwies sich nicht nur die spezifische Berücksichtigung sowohl der produktiven als auch der reproduktiven Sphäre als relevant zur Untersuchung des Geschlechterverhältnisses. Zentral zum Verständnis wird auch die Unterscheidung zwischen den in einer Gesellschaft vorherrschenden Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis und deren Realisierung im Alltag. Pfau-Effinger (1994,1998) hat in ihrem Ansatz zur Erklärung von länderspezifischen Mustern der Arbeitsmarktintegration von Frauen die Geschlechterkultur - die Leitbilder innerhalb einer Gesellschaft - gegenüber der Geschlechterordnung - die real vorfindlichen Strukturen des Geschlechterverhältnisses - abgegrenzt. Die Trennung zwischen der Geschlechterkultur und Geschlechterordnung gestattet, Ungleichzeitigkeiten, Brüche und Spannungen zwischen der Ebene der Leitbilder und der gesellschaftlichen Praxis aufzudecken. Als Klammer um die Geschlechterkultur und die Geschlechterordnung sieht sie das Geschlechterarrangement. Sie geht davon aus, daß soziale Aushandlungsprozesse die zentrale Grundlage dafür bieten, daß bestimmte kulturelle Leitbilder gesellschaftlich dominieren und auch die Grundlage für die Gestaltungsprinzipien gesellschaftlicher Institutionen im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den Geschlechtern bilden. Ihr Ansatz erlaubt, das Handeln gesellschaftlicher Akteure einzubeziehen und verknüpft somit handlungstheoretische mit strukturtheoretischen Elementen.

Die Debatte ergab insgesamt, daß für eine Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses der Einbezug von Variablen sowohl aus dem reproduktiven als auch dem produktiven Bereich wesentlich wird. Gleichzeitig muß zwischen den Leitbildern und dem realisierten Geschlechterverhältnis getrennt werden. Die oben genannten Ergebnisse wie auch die Fragestellung der Untersuchung erfordern darüber hinaus eine Differenzierung zwischen verschiedenen Frauengruppen.

Ein Ansatz, der diese Aspekte einschließt, ist das Konzept des Geschlechtervertrages von Hirdman (1988,1990,1994a,b). Sie definiert das Geschlechterverhältnis als einen Vertrag, ein übertragenes, vererbtes und doch veränderbares Übereinkommen zwischen Männer und Frauen über den Ort, die Tätigkeiten und die Eigenschaften von Männern und Frauen. Dabei unterscheidet sie ähnlich wie Pfau-Effinger (1994,1998) zwischen einer normativen Ebene und der Ebene der sozialen Integration, dem realisierten Geschlechterverhältnis. Zusätzlich bezieht sie auch eine individuelle Ebene ein, die Variationen des Geschlechtervertrages innerhalb eines Landes in Abhängigkeit von Klassenzugehörigkeit, Alter, Familienstand etc. abbildet. Gleichzeitig findet auf der individuellen Ebene auch das Erlernen bzw. die Auseinandersetzung mit dem aktuellen Geschlechterkontrakt statt. In ihren Forschungsarbeiten konzentriert sich Hirdman auf die gesellschaftlichen Bereiche der Politik, des Arbeitsmarktes und der Familie. In der Frage des Arbeitsmarktes betrachtet sie sowohl die geschlechtsspezifische Integration in den Arbeitsmarkt als auch die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt als zwei differente Formen der Trennung zwischen den Geschlechtern.

Die Funktionsweise des Geschlechtervertrages wird in den gesellschaftlichen Bereichen auf allen drei Ebenen durch zwei grundsätzliche Genuslogiken bestimmt: durch die Trennung zwischen den Geschlechtern und durch eine Geschlechterhierarchie oder den Mann als Norm. Darüber hinaus konzipiert sie einen Mechanismus, der die Beziehung zwischen der konkreten alltäglichen und der normativen Ebene verbindet. Nach Hirdman hat sich nicht nur eine konkrete räumliche Trennung der Geschlechter in verschiedene Bereiche der Gesellschaft herausgebildet, sondern auch eine Dichotomisierung der Geschlechter auf der gedanklichen Ebene ergänzt durch kausales Denken. Da man zur Kategorie A gehört, soll man bei Platz A sein, A-Tätigkeiten ausführen und A-Eigenschaften besitzen. Umgekehrt können auch Situationen und Plätze Träger eines bestimmten Genus werden, wenn sie der typische Ort für ein Geschlecht sind. Diese Zweiteilung samt dem damit verbundenen Denken bildet die Grundlage der männlichen Dominanz.

Auch wenn die Genuslogiken und Mechanismen gleichbleiben, nimmt der Geschlechtervertrag verschiedene Formen an. Hirdman selbst differenziert mit den Kategorien ihres Ansatzes verschiedene Formen des Geschlechtervertrages im Verlauf der schwedischen Geschichte. Als Triebkräfte hinter den jeweili-

gen Veränderungen wirken ökonomischer Wandel, wie z.B., der Bedarf nach Arbeitskräften, aber auch gesellschaftspolitische Forderungen, wie beispielsweise Vorstellungen von Gleichheit zwischen den Menschen unabhängig von Rasse, gesellschaftlicher Stellung und Geschlecht. In den Transformationen des Geschlechtervertrages im Verlaufe der Geschichte ist keine eindeutige Entwicklungsrichtung erkennbar, vielmehr manifestieren sich widersprüchliche Tendenzen. Auch dem Handeln der Frauen wurde eine Bedeutung für die konkrete Form des jeweiligen Geschlechtervertrages zugeschrieben. In diesen Aushandlungsprozessen verfügen die Frauen aufgrund ihrer geringeren Macht jedoch keineswegs über gleiche Möglichkeiten zur Gestaltung des jeweiligen Geschlechtervertrages.

Die Konzeption des Geschlechtervertrages von Hirdman liefert Kategorien zur Erfassung der Normen des Geschlechterverhältnisses wie auch deren Realisierung im Alltag. Ihre konzeptionelle Unterscheidung zwischen der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktintegration und der Arbeitsmarktsegregation, wird für den Vergleich zwischen Deutschland und Schweden besonders bedeutsam, da sich beide Länder erheblich hinsichtlich beider Variablen unterscheiden. Der Einbezug des Geschlechterverhältnisses sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Familie gestattet die Berücksichtigung der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Die individuelle Ebene erlaubt eine Differenzierung des Geschlechtervertrages für verschiedene Frauengruppen, was aufgrund der Forschungsergebnisse, die vor allem Unterschiede aufgrund des Qualifikationsniveaus nachweisen konnten, notwendig wird. Aber auch die Fragestellung der Untersuchung, die den Geschlechtervertrag einer ausgewählten Gruppe von Frauen, den Frauen in leitenden Positionen, als einen Teil der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung beschreiben will, erfordert diese Differenzierung.

Der Ansatz des Geschlechtervertrages gibt darüber hinaus Anschlußmöglichkeiten für die Analyse der Situation der Frauen in der Organisation, die individuelle Verarbeitung der Alltagssituationen wie dem konkreten Handeln. Hirdman betont explizit das Handeln der Frauen selbst als eine Möglichkeit der Aufrechterhaltung wie der Veränderung des konkreten Geschlechtervertrages. Dies geschieht in kollektiven Prozessen, beispielsweise durch die Frauenbewegung, aber auch durch das individuelle Handeln der Frauen selbst.

Hinsichtlich der Verarbeitung der konkreten Situation durch die Frauen selbst gibt Hirdman lediglich an, daß der konkreten Geschlechtersegregation im Alltag auch gedankliche Dichotomien folgen. Eine Möglichkeit, diesen Prozeß der Entstehung von Bedeutung näher abzubilden und gleichzeitig einen Zusammenhang zum sozialen Handeln herzustellen, liefert der Ansatz von Ferguson (1980). Ferguson hat in ihrem Konzept in Anlehnung an den symbolischen Interaktionismus von Mead (1973) den Prozeß der Bedeutungszuschreibung in der sozialen Handlung aus einer

Geschlechterperspektive betrachtet. In ihrem Konzept lösen bestimmte objektive Gegebenheiten nicht bestimmte Bedeutungen oder subjektive Interpretationen aus, sondern wesentlich in diesem Prozeß sind die in der Gesellschaft vorhandenen Normen sowie die eigenen Erfahrungen der Individuen. Die gesellschaftlichen Normen und Werte werden in zweifacher Weise zu einem Teil der sozialen Interaktion. Die teilnehmenden Individuen selbst übernehmen diese Werte im Verlauf ihrer Sozialisation. Darüber hinaus sind die Normen aber auch ein Teil des institutionellen Rahmens einer sozialen Handlung. Innerhalb einer Interaktion haben nicht alle Teilnehmer/innen die gleichen Möglichkeit, die für diese Situation gültigen Normen, Werte oder Vorstellungen zu bestimmen und damit die Interaktion zu kontrollieren. Der institutionelle Rahmen gibt bestimmten Individuen einer Gruppe mehr Macht als den Angehörigen anderer Gruppen. Ferguson (1980), die das Geschlechterverhältnis als ein Machtverhältnis definiert, geht davon aus, daß Frauen innerhalb vieler Institutionen geringere Möglichkeiten der Situationsdefinition als die Männer erreichen und damit auch weniger Kontrolle über die vorgenommenen Interaktionen ausüben können.

3. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Sowohl der Ansatz von Hirdman (1988,1990,1994a,b) als auch der Ansatz von Pfau-Effinger (1994,1998) legen eine getrennte Betrachtung der Leitbilder wie der konkreten Realisierung des Geschlechterverhältnisses nahe. Dadurch lassen sich auch Ungleichzeitigkeiten oder Brüche zwischen beiden Ebenen ausmachen, da die Normen zum Geschlechterverhältnis nicht unbedingt der realisierten Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern entsprechen müssen. Bei der Realisierung des Geschlechterverhältnisses werden sowohl die Arbeits- und Familienintegration berücksichtigt als auch die Prozesse der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Der Analyse der Realisierung des Geschlechterverhältnisses werden die beiden Genuslogiken nach Hirdman - Segregation und Hierarchie - zugrundegelegt (vgl. Hirdman 1988, 1990, 1994a,b). Dies schafft eine Vergleichsmöglichkeit der Strukturen des Geschlechterverhältnisses in beiden Ländern. Die vorliegende Untersuchung geht davon aus, daß beide Ebenen, die Strukturen des Geschlechterverhältnisses wie die Leitbilder, die Handlungsansätze der Frauen bestimmen. Der komplexe Zusammenhang zwischen den Ebenen wird anhand der Ergebnisse der empirischen Studie mit den Frauen in leitenden Positionen erfaßt.

3.1 Leitbilder zum Geschlechterverhältnis

In der Wohlfahrtsstaatsforschung gelten als wesentlich für die Bestimmung der Normen zum Geschlechterverhältnis die gesellschaftlichen Definitionen der Beziehung zwischen der Erwerbs- und Familiensphäre und damit verknüpft dem Geschlechterverhältnis innerhalb und zwischen beiden Sphären (vgl. Lewis 1992, Lewis & Ostner, 1994, Pateman, 1989). Einen zentralen Zugang zu den Definitionen liefern die Gesetze zur Familien- und Gleichstellungspolitik. Auch wenn innerhalb einer Gesellschaft große Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen in den Normen zum Geschlechterverhältnis bestehen, bilden diese Gesetze doch einen Spiegel der gesellschaftlich durchgesetzten, dominanten Vorstellungen. Die Definitionen schließen dabei sowohl die Inhalte als auch die Ansatzpunkte einer konkreten Umsetzung der Normen in den Alltag ein. Sie sind verknüpft mit Aufgabenzuweisungen an Männer, Frauen und den Staat.

In beiden Ländern fand in den 60er/70er Jahren, vor dem Hintergrund einer erhöhten Erwerbs- und Bildungsbeteiligung der Frauen und dem Aufkommen der Frauenbewegung, eine - allerdings länderspezifische - Veränderung auf der normativen Ebene des Geschlechtervertrages statt.

In Schweden besteht seit dieser Periode das Ziel der Geschlechtergleichheit, d.h. einer gleichen Partizipation von Männern und Frauen in allen Berei-

chen und auf allen Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes sowie in der Familie. Der Staat erhält in dem Veränderungsprozeß eine doppelte Funktion: Die Familien- und Erwerbsarbeit soll so umgestaltet werden, daß eine gleichzeitige Teilhabe an beiden Lebensbereichen für Männer und Frauen möglich wird. Darüber hinaus soll die Politik zu einer Gleichverteilung beider Geschlechter in Familie wie in den verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes führen. Wichtige Ansatzpunkte zur Erreichung der Ziele lagen in der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches und in der Einführung neuer Gesetze, wie beispielsweise dem entsprechend dem Erwerbseinkommen bezahlten Elternurlaub.

Im Ergebnis brachte die Politik den schwedischen Frauen eine Integration in den Arbeitsmarkt, parallel zu einer biographischen Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie. Als Problem erwies sich, daß die Anpassungen der Erwerbsarbeit an familiäre Belange hauptsächlich durch die Frauen vorgenommen wurden, was zu einer ungleichen Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern führte. Auch auf dem Arbeitsmarkt wurde, trotz der Arbeitsmarktintegration der Frauen und der Gleichstellungspolitik, keine gleiche Partizipation der Frauen in allen Bereichen und Hierarchieebenen erreicht. Der schwedische Arbeitsmarkt ist weiterhin durch eine ausgeprägte Geschlechtersegregation gekennzeichnet.

In dem Veränderungsprozeß traten in der Umsetzung zwei Ansatzpunkte als Hindernis zutage. Trotz der harten quantitativen Zielsetzungen - der Frauen- bzw. Männeranteil sollte in jedem gesellschaftlichen Bereich zwischen 40%-60% liegen - bauten viele Ansätze auf eine freiwillige Teilnahme. Dies betraf sowohl die Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen wie die Partizipation der Väter an der Familienarbeit. Weiterhin gestattete das Prinzip der Geschlechtsneutralität, d.h. das in einem Bereich jeweils unterrepräsentierte Geschlecht soll bevorzugt werden, den Männern größere Gewinne auf dem Arbeitsmarkt als den Frauen. Beide Prinzipien - Freiwilligkeit wie Geschlechtsneutralität - wurden in neueren Familien- wie Gleichstellungsgesetzen aufgehoben bzw. relativiert, beispielsweise durch die Quotierung des Elternurlaubs - ein Monat bleibt für den Vater reserviert oder er verfällt - oder die Verpflichtung zu Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst.

Auch in Deutschland hat sich im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Wandel seit den 60/70er Jahren das Geschlechterverhältnis modernisiert. Die Veränderungen unterscheiden sich sowohl in den Aufgabenzuweisungen von Männern, Frauen und dem Staat als auch im Verhältnis von Familien- zu Erwerbsarbeit erheblich von der Entwicklung in Schweden. Das im Grundgesetz verankerte Gebot der formalen Gleichberechtigung der Geschlechter gilt für alle gesellschaftlichen Gruppen als unstrittig. Aus diesem Gebot folgen jedoch im Gegensatz zu Schweden keine konkreten, meßbaren Vorstellungen

zur Verteilung von Männern und Frauen in Familie oder auf den verschiedenen Hierarchieebenen und Feldern Arbeitsmarktes. In der Frage der Verbindung von Beruf und Familie wurde 1977 die Vorstellung von „Wahlfreiheit“ - beide Partner sollen sich in einem innerfamiliären Aushandlungsprozeß einigen, wie die Familien- und Erwerbsarbeit zwischen ihnen aufgeteilt werden soll - gesetzlich verankert. Vor der Gesetzesänderung war die Frau nur zur Erwerbsarbeit berechtigt, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Trotz der Norm der Wahlfreiheit schaffen die flankierenden Maßnahmen nur für kleine privilegierte Gruppen de facto Wahlmöglichkeiten. Die Gesetze, wie die weniger ausgebaute soziale Infrastruktur erlauben kaum eine Verknüpfung von Erwerbs- und Familienarbeit, sondern erfordern die Berufsunterbrechung eines Elternteiles zur Betreuung der Kinder. Die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie die familienpolitischen Ansätze, wie beispielsweise der nur gering vergütete Elternurlaub, führen überwiegend zu einer Berufsunterbrechung der Frauen. Die Aufgabe des Staates besteht in einer Absicherung der Betreuung der Kinder in der Familie durch Steuererleichterungen und Transferleistungen.

Auf den Arbeitsmarkt bezogen, ist die Forderung nach einer formalen Gleichbehandlung von Männern und Frauen eindeutig. Strittig sind hier die Ansätze, auf deren Grundlage die Gleichbehandlung erreicht werden soll. Seit den 80er Jahren wurden in den Bundesländern nach und nach Gleichstellungsgesetze verabschiedet. 1994 folgte ein Gleichberechtigungsgesetz auf Bundesebene. Deutliche Unterschiede zwischen den Gleichstellungsgesetzen zeigen sich in der Frage des verpflichtenden Charakters der Regelungen, die von einer Soll-Vorschrift bis zu genauen quantitativen Vorgaben reichen. Mit Ausnahme zweier Bundesländer, Berlin und Brandenburg, beziehen sich die Gesetze nur auf den öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft bestehen zahlreiche freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bzw. von den Unternehmen aufgestellte, dem eigenen Bedarf entsprechende Frauenförderpläne.

3.2 Arbeitsmarkt- und Familienintegration von Frauen und Männern

Ein zentrales Maß für die Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern liefern die Erwerbsquoten. 1992 waren die schwedischen Frauen mit 89,1% in nahezu gleichem Ausmaß wie die schwedischen Männer mit 93,7% berufstätig. Die Erwerbsquote der deutschen Frauen lag mit 64,2% weit unter dem Wert der deutschen Männer mit 86,7% (OECD,1995). Die Länderdifferenz betrifft Frauen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau und Familienstand sehr unterschiedlich. Beide Variablen werden daher zentral bei der folgenden Untersuchung der Geschlechter- wie Länderdifferenz in der Arbeitsmarkt- und der Familienintegration.

Tabelle 1: Erwerbsquote in Abhängigkeit von Geschlechtszugehörigkeit und Qualifikationsniveau nach Ländern getrennt (1992, in %, 25-64 Jahre)

Qualifikations-niveau	1	2	3	4	Total
Schweden					
Männer	90,8	94,8	94,7	96,1	93,7
Frauen	81,0	91,2	93,9	94,1	89,1
Deutschland					
Männer	80,2	85,6	89,4	93,8	86,7
Frauen	46,1	67,3	80,9	82,4	64,2

Legende:
Qualifikationsniveau
Niveau 1: ohne formale Berufsausbildung, einfache Berufsausbildung
Niveau 2: qualifizierte Berufsausbildung
Niveau 3: Nicht-universitärer Hochschulabschluß
Niveau 4: Universitätsabschluß

Qualifikationsniveau 1-4: Erwerbsquoten für Männer und Frauen auf diesem Qualifikationsniveau.

Total: Erwerbsquoten von Männern und Frauen in der Bevölkerung insgesamt.

Quelle: OECD (1995).Education at a glance Paris, S.33 u.S.35

In der Frage der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktintegration der Frauen tritt ein auffälliger Unterschied zwischen beiden Ländern zutage (vgl. Tabelle 1). Die erhöhte Arbeitsmarktintegration der Frauen in Schweden verteilt sich nicht gleichmäßig über die verschiedenen Qualifikationsebenen hinweg, sondern spiegelt sich wider in länderspezifischen Differenzen der Erwerbsquote in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau. In Schweden bewegen sich die Werte zwischen 81,0% für Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. einer einfachen Berufsausbildung und 94,1% für Universitätsabsolventinnen, in Deutschland dagegen zwischen 46,1% für Frauen auf dem einfachen Qualifikationsniveau und 82,4% für die Universitätsabsolventinnen. Auch in der Erwerbsquote der Männer spielt das Qualifikationsniveau eine Rolle, wobei die Länderunterschiede hier erheblich geringer werden. Sie liegen in Schweden zwischen 90,8% und 96,1%, in Deutschland zwischen 80,2% und 93,8%.

Die Erwerbslosenquote liefert in beiden Ländern ein wichtiges Indiz für die Qualität der Arbeitsmarktintegration. Die 1993 in beiden Ländern ähnlich hohe Erwerbslosenquote von 8,5% in Deutschland und 8,2% in Schweden wird länderspezifisch unterschiedlich vom Qualifikationsniveau wie Geschlechtszugehörigkeit beeinflußt (SCB, 1993a, Buttler & Tessaring, 1993).

In beiden Ländern sinkt für Beschäftigte mit einem Anstieg des Qualifikationsniveaus das Risiko einer Erwerbslosigkeit. In Schweden besteht ein beträchtlicher Unterschied zwischen Beschäftigten mit einem Hochschulabschluß und unterhalb des Hochschulniveaus. Die Quoten für Hochschulabsolventen/innen liegen zwischen 3,5% und 4,5%, die Werte der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung dagegen bei 10,0%, und damit sogar noch leicht über dem Wert der Personen ohne formale Berufsausbildung mit 9,2%. In Deutschland bildet der Abschluß einer formalen Berufsausbildung eine deutliche Grenze. Beschäftigte ohne formale Berufsausbildung sind zu 18,6% erwerbslos gemeldet, mit einer Berufsausbildung sinkt dieser Wert auf 6,3% und für Hochschulabsolventen/innen liegt dieser Wert zwischen 4% und 5%.

Die Geschlechtszugehörigkeit spielt nur in Deutschland in der Frage der Erwerbslosenquote eine entscheidende Rolle. In Schweden können Männer wie Frauen durch eine Erhöhung der formalen Qualifikation in übereinstimmendem Ausmaß das Risiko einer Erwerbslosigkeit mindern. Dabei liegt die Erwerbslosenquote der schwedischen Frauen entweder unter dem Niveau oder auf dem gleichen Niveau gleichqualifizierter Männer. In Deutschland können nur die männlichen Erwerbstätigen mit einem Anstieg des Qualifikationsniveaus ihr Erwerbslosenrisiko mindern. Mit Ausnahme der Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung unterscheiden sich die Erwerbslosenquoten unter den weiblichen Beschäftigten nur wenig. Die Werte liegen zwischen 5,9% für Universitätsabsolventinnen und 6,9% für Fachschulabsolventinnen. Durch die gegensätzliche Entwicklung bei Männern und Frauen vergrößern sich die Geschlechterunterschiede in den Erwerbslosenquoten mit ansteigender Qualifikation.

Eine Besonderheit bilden die Erwerbslosenquoten auf Fachschulniveau in Deutschland. Die niedrigen Quoten der männlichen und die deutlich höheren Quoten der Frauen beruhen auf einer unterschiedlichen Ausrichtung der Ausbildungen von Männern und Frauen. Die Männer auf diesem Niveau werden häufig zum Techniker oder Meister fortgebildet, die Frauen erhalten oft eine erste Ausbildung im sozialen Bereich. Auf dem Hochschulniveau sind die Geschlechterunterschiede in Deutschland nur zum Teil auf die traditionelle Wahl der Ausbildungen der Frauen zurückzuführen, auch Ingenieurinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen finden schwieriger einen Arbeitsplatz als Ingenieure oder Wirtschaftswissenschaftler (Hartung & Krais, 1990). Die höhere Erwerbslosenquote spiegelt Probleme junger Frauen wider. Beispielsweise lag die Erwerbslosenquote 1988 für Universitätabsolventinnen

zwischen 25-29 Jahren bei 13,7%, zwischen 30-34 Jahren bei 12,2% aber zwischen 35-64 Jahren bei 3,8% (Tessaring, Reinberg & Fischer, 1993). Neuere Forschungen, die vor allem den qualifikationsadäquaten Einsatz Hochschulabsolventen/innen untersuchen, haben bestimmte Gruppen gefunden, die verstärkt das Risiko einer Dequalifikation tragen, dazu gehören Frauen, Fachhochschulabsolventen/innen, und jüngere Absolventen/innen (Plicht, Schober & Schreyer, 1994; Blüchel, 1996).

Für die Diskrepanzen in der Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen und zwischen den Frauen in beiden Ländern werden Einflüsse der familiären Lebenssituation aber auch der Arbeitsmarktentwicklung entscheidend. Analog zu den qualifikationsspezifischen Erwerbsquoten beeinflußt das Qualifikationsniveau der Frauen auch ihre Möglichkeit einer Vereinbarung von Beruf und Familie. In beiden Ländern können höher-qualifizierte Frauen häufiger als Frauen auf anderen Qualifikationsebenen trotz einer Familiengründung ihre Arbeitsmarktanbindung aufrechterhalten. Die Werte liegen in beiden Ländern allerdings auf sehr unterschiedlichem Niveau. In Schweden bewegt sich die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern bis zu 14 Jahren in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau zwischen 79% für Frauen ohne formale Berufsausbildung und 94% für Hochschulabsolventinnen, in Deutschland zwischen 45% und 65% für die gleichen Gruppen (Maier, Quack & Rapp, 1994; Hoem, 1992).

Zentral für den Länderunterschied wird das für beide Länder typische Familienmodell. Die - im Gegensatz zum schwedischen Modell - nicht vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten am Arbeitsplatz, wie beispielsweise das Recht zur Aufnahme von Teilzeitarbeit, erfordern von den deutschen Frauen in der Regel eine Berufsunterbrechung. Umgekehrt entstehen die Differenzen zwischen den deutschen Frauen durch in bestimmten Berufsfeldern vorhandene Rechte, wie beispielsweise das Recht auf Teilzeitarbeit für Beamtinnen oder günstige Arbeitszeitstrukturen, wie beispielsweise bei Lehrerinnen. Die Möglichkeiten beeinflussen die Anbindung an den Arbeitsmarkt wie die spätere Berufsrückkehr. Für Berufsrückkehrerinnen ohne vorhandene rechtliche Absicherung führen die an vielen Arbeitsbereichen vorhandenen instabilen Beschäftigungsverhältnisse erneut zu Berufsunterbrechungen (vgl. Quack,1992).

Die Differenzen der Erwerbsquoten der deutschen Frauen werden nicht nur von den unterschiedlichen Bedingungen einer Vereinbarung von Beruf und Familie bestimmt. Die ausgeprägtere Arbeitsmarktintegration von Universitätsabsolventinnen in Deutschland - sichtbar in einer über den Lebenslauf hinweg gleich hohen Erwerbsquote von ungefähr 80% - liegt nicht nur in deren besseren Möglichkeiten einer Vereinbarung von Beruf und Familie begründet, sondern basiert auch auf dem Verzicht auf Kinder zugunsten der Erwerbstätigkeit (OECD, 1989, S. 87; Löhr, 1991). Diese Tendenz besteht in Schweden nicht, denn in Schweden wird die Geburtenrate nicht vom Qualifikationsniveau der Frauen beeinflußt (Hoem, 1994).

Im Gegensatz zu dieser gleichbleibend hohen Arbeitsmarktintegration der Universitätsabsolventinnen in Deutschland steht die über den Lebenslauf hinweg niedrige Erwerbsquote deutscher Frauen ohne formale Berufsausbildung (OECD, 1989, S.87). Die niedrige Erwerbsquote beruht neben den Vereinbarkeitsproblemen auch auf allgemeinen Schwierigkeiten, einen Zugang zu Erwerbsarbeit zu bekommen, sichtbar beispielsweise in der hohen Erwerbslosenquote oder einer Steigerung der Erwerbsquote in Zeiten der Hochkonjunktur (Tessaring, Reinberg & Fischer, 1993). Der deutlichste Rückgang in der Arbeitsmarktanbindung im gebärfähigen Alter zeigt sich bei Frauen mit einer Berufsausbildung unterhalb des Hochschulniveaus. Die Biographie dieser - quantitativ stärksten - Gruppe von Frauen entspricht damit am ehesten den in der Gesellschaft vorhandenen Vorstellungen.

Der in der Regel diskontinuierlichen Erwerbstätigkeit der deutschen Frauen zur Betreuung der Kinder steht die kontinuierliche Erwerbstätigkeit der Männer zur materiellen Versorgung der Familie gegenüber. Eine stärkere Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit wird nur selten realisiert. Eine Ausnahme bilden gut-ausgebildete Männer im öffentlichen Dienst, die von diversen Teilzeit- und Freistellungsregelungen profitieren können. Aber auch diese Chance nützen nur Minderheiten; in der Regel Partner, zu gleichqualifizierten und gut-verdienenden Frauen (vgl. Hemmerich, 1990; Busch u.a.,1988; Strümpel u.a.,1988).

Die Spanne in der Höhe der Arbeitsmarktintegration zwischen den schwedischen Frauen, im wesentlichen die deutlich niedrigere Erwerbsquote der Frauen ohne formale Berufsausbildung, läßt sich auf deren niedrigere Erwerbsquote während der Betreuung von Vorschulkindern sowie unter den älteren Frauen zurückführen (vgl. OECD,1989, S.88; Hoem, 1992). In Untersuchungen, die sich mit den Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen, erwies sich das konkrete Berufsfeld als ein wichtiges Erklärungsmoment. Dabei unterbrechen die Frauen ohne formale Berufsausbildung vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Vorschulkindern. Die Erwerbstätigenquote der Industriearbeiterinnen entspricht dagegen der Quote der Frauen auf höherem Qualifikationsniveau (Näsman u.a. 1996). Als ein wesentliches Hindernis in der Vereinbarung von Beruf und Familie erscheinen dabei die unregelmäßigen Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungsbereich (Friberg, 1990).

Trotz der Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen kann die überwiegende Mehrheit der schwedischen Frauen die Erwerbstätigkeit auch nach einer Familiengründung aufrechterhalten. Gestattet wird die Verbindung durch diverse Freistellungsregelungen, wie beispielsweise den Elternurlaub, das Recht auf Teilzeitarbeit und die Kinderbetreuung. Dabei erbringen die Frauen die grundsätzlichen Anpassungen ihrer Erwerbsarbeit

durch die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Die Männer führen eher kleinere Anpassungen durch. Sie beteiligen sich an der Organisation des Alltags, beispielsweise beim Abholen oder Bringen der Kinder in die Kindertagesstätte und bei akut auftretenden Problemen. Eine symmetrische Verteilung der Familienarbeit entsteht am ehesten in Familien mit geringen Lohnunterschieden zwischen beiden Partnern, bei einer hohen Arbeitsbelastung der Frauen oder unter den mehr flexiblen Arbeitszeitmustern höher-qualifizierter Beschäftigter (vgl. Tyrköö, 1996, Näsman, & Falkenberg, 1990; Näsman, 1996).

3.3 Der sektorale Einbezug der Frauen in den Arbeitsmarkt

Ein zentraler und häufig diskutierter Befund der ländervergleichenden Forschung zu Wohlfahrtsstaat und Frauenbeschäftigung ist die Integration schwedischer Frauen in den 70/80er Jahren in den Arbeitsmarkt durch den Ausbau sozialer Dienstleistungen. Die oben festgestellte qualifikationsspezifische Arbeitsmarktintegration erfordert eine Differenzierung des Prozesses. Dazu wird für diesen Zeitraum ausgehend vom sozialen Dienstleistungsbereich der Einbezug der Frauen getrennt nach dem Qualifikationsniveau in die verschiedenen Arbeitsmarktsektoren analysiert.

Statistiken in beiden Ländern, die eine Differenzierung des Prozesses der Integration in verschiedene Bereiche des Arbeitsmarktes nach Qualifikationsniveau im Zeitvergleich gestatten, ermöglichen keinen direkten Vergleich der Veränderungen im sozialen Dienstleistungsbereich. Der in den Daten angegebene gesellschaftsbezogene Dienstleistungsbereich schließt neben dem sozialen Dienstleistungsbereich noch die öffentliche Verwaltung mit ein (genaue Definition vgl. Tabelle 2.). Eine Abgrenzung zwischen den beiden Teilbereichen, die auf der Grundlage von Statistiken von 1990 möglich wird, ergibt, daß die Länderdiskrepanzen im wesentlichen auf der unterschiedlichen Expansion des sozialen Dienstleistungssektors beruhen. (Hoem, 1991; Tessaring, 1995). Die Entwicklung im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich spiegelt daher im wesentlichen die Prozesse im sozialen Dienstleistungssektor wider und kann zum Ausgangspunkt des Vergleiches herangezogen werden. Die folgenden Angaben beruhen auf eigenen Berechnungen verschiedener Datensätze, deren Herkunft jeweils angegeben wird.

Tabelle 2: Die Beschäftigung der arbeitsmarktintegrierten Frauen (16-64 Jahre) im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau im Vergleich zwischen Deutschland und Schweden (in %)

	Deutschland			Schweden		
Qualifikationsniveau	Beschäftigtenquote 1976	1989	Anteil an den Erwerbstätigen 1989	Beschäftigtenquote 1971	1990	Anteil an den Erwerbspersonen 1990
1	17,5	19,6	25,5	30,0	43,0	42,5
2	21,8	26,0	56,3	44,3	53,2	21,9
3	43,6	42,2	3,8	54,7	32,6	11,7
4	57,3	57,7	2,0	76,3	70,2	12,5
5	84,1	77,9	6,1	84,8	73,0	11,1
Total	23,7	28,9		37,6	50,7	

Legende:
Qualifikationsniveau:
1: Ohne formale Berufsausbildung (D+ S)
2: Lehr- und Berufsfachschulausbildung (D)/ kurze Berufsausbildung (S)
3: Fachschulausbildung (D)/ lange Berufsausbildung (S)
4: Fachhochschulausbildung (D)/kurze Hochschulausbildung
5:Universitätsausbildung (D+S)

Total: Beschäftigte insgesamt

Die fehlenden Prozente in den deutschen Angaben beziehen sich auf Beschäftigte in der Berufsausbildung.

Gesellschaftsbezogener Dienstleistungsbereich: (D+S) sozialer Dienstleistungsbereich inklusive Bildung, Wissenschaft und Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltungen. D zusätzlich: Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte, Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen.

Anmerkung: Die schwedischen Daten beziehen im Gegensatz zu den deutschen Daten neben den erwerbstätigen Frauen auch die erwerbslosen Frauen mit ein. Dies ist jedoch angesichts der niedrigen Erwerbslosenquoten in Schweden zu beiden Meßzeitpunkten nicht von Bedeutung.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von:
D: IAB-Datenbank und Mikrozensus, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Tessaring 1988,1995;
S: Arbetskraftundersökning, SCB, Stockholm. 1970, 1990a

Die Angaben aus der obigen Tabelle belegen die hohe Bedeutung des gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereiches für die Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen. Immerhin waren 1990 50,7% der weiblichen Erwerbspersonen in diesem Sektor tätig bei einem Frauenanteil von 77,0%. In Deutschland traf dies nur auf 28,9% der erwerbstätigen Frauen zu bei einem Frauenanteil von 50,2%. Dabei hat sich der Anteil der beschäftigten Frauen im

gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich in Schweden, der schon Anfang der 70er Jahren den Anteil der deutschen Frauen in diesem Sektor übertraf, im Verlauf der 70er und 80er Jahre noch verstärkt (Tessaring, 1988,1995; SCB 1970,1990a).[2]

Die Angaben in der obigen Tabelle verweisen jedoch auf verschiedenartige Entwicklungsverläufe für Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen. Da mit Ausnahme des Universitätsabschlusses die Berufsausbildungen nicht exakt identisch in beiden Ländern auf den entsprechenden Qualifikationsebenen angesiedelt sind, können nur Entwicklungstendenzen interpretiert werden. Die markanten Länderdifferenzen gestatten jedoch trotzdem eine fundierte Aussage.

Für die Universitätsabsolventinnen zeigt sich in beiden Ländern eine hohe Relevanz des gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereiches für ihre Erwerbstätigkeit verbunden mit einem Rückgang in den 70er und 80er Jahren. Entscheidend für den beträchtlich höheren Frauenanteil in dem Sektor in Schweden wird dessen großes Gewicht für Frauen auf allen Qualifikationsebenen. Eine Ausnahme bilden lediglich die Frauen mit einer langen (qualifizierten) Berufsausbildung, deren Anteil an den erwerbstätigen Frauen mit 12% 1990 aber nur gering ist. Zwischen 1971 und 1990 treten auf dem schwedischen Arbeitsmarkt in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau zwei gegensätzliche Muster hervor. Ausgehend von einem hohen Niveau sank die Bedeutung des Sektors für die Erwerbstätigkeit der Hochschulabsolventinnen, während die Quote der Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer kurzen (einfachen) Berufsausbildung sich ausgehend von einem niedrigen Niveau erhöhte. Aufgrund der parallel verlaufenden Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, beruht der Anstieg der Quote nicht auf einer vermehrten Beschäftigung dieser Gruppe von Frauen in dem Arbeitsmarktsegment, sondern auf einem im Vergleich zu den anderen Arbeitsmarktsektoren geringeren Rückgang (vgl. auch Gonäs, 1991).

In Deutschland wird der gesellschaftsbezogene Dienstleistungsbereich, neben den Universitätsabsolventinnen, nur relevant für die Erwerbstätigkeit höher-qualifizierter Frauen, wie Fachschul- oder Fachhochschulabsolventinnen und auch für diese Frauen auf erheblich niedrigerem Niveau als in Schweden. Mit Ausnahme des schon beschriebenen Prozesses für die Universitätsabsolventinnen ergaben sich in dem Zeitraum nur wenig Veränderungen.

---

[2] Im Gegensatz zu der in Tabelle 1 verwandten internationalen Statistik unterscheiden diese nationalen Statistiken unterhalb des Hochschulniveaus zwischen einer einfachen und einer qualifizierten Berufsausbildung sowie der Kategorie ohne formale Berufsausbildung. Diese Einteilungen in der nationalen Statistik sind nicht für beide Länder identisch. Diese Unterschiede werden in der Interpretation berücksichtigt.

Welche Relevanz die länderspezifische Beschäftigung der Frauen im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich für die Geschlechtersegregation gewinnt, wird bestimmt durch den sektoralen Einbezug der Männer in den Arbeitsmarkt und soll über den Frauenanteil in verschiedenen Arbeitsmarktsektoren gezeigt werden. In den Vergleich einbezogen werden die drei in den zugrundeliegeden Statistiken verwandten Arbeitsmarktsektoren, der private und der gesellschaftsbezogene Dienstleistungsbereich sowie der sekundäre Sektor (genaue Definition der Sektoren siehe Tabelle 3) Die Länderdifferenzen entstehen aufgrund der sektoralen Integration der Frauen, der Einbezug der männlichen Beschäftigten in beiden Ländern unterscheidet sich nur unwesentlich.

Da für die Höhe des Frauenanteiles in einem Arbeitsmarktsektor nicht nur die oben skizzierte Verteilung zwischen den Sektoren entscheidend wird, sondern auch das Geschlechterverhältnis auf dem jeweiligen Qualifikationsniveau insgesamt, wird auch dieses in die Analyse einbezogen werden. In Schweden liegt, mit Ausnahme der langen Berufsausbildung, auf allen Qualifikationsebenen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor. Aber auch auf dem Niveau der langen Berufsausbildung erreichen die schwedischen Frauen einen Anteil von knapp 40%. In Deutschland besteht nur auf der Ebene der Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Unter den Beschäftigten mit einer Lehr- bzw. Berufsfachschulausbildung beträgt der Frauenanteil noch knapp 40%. Auf den höheren Qualifikationsebenen dominieren die männlichen Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Frauenanteile (in %) in den drei Arbeitsmarktsektoren sowie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau
Beschäftigte: 16-64 Jahre (Schweden: Erwerbspersonen, Deutschland: Erwerbstätige)
Schweden 1990; D 1989

Qualifikations-niveau	**Arbeitsmarkt insgesamt**		**Gesellschafts-bezogener Dienstleistungs bereich**		**Privater Dienst-leistungsbereich**		**Sekundärer Sektor**	
	D	S	D	S	D	S	D	S
1	49,7	51,2	58,6	88,0	63,3	56,1	39,0	32,5
2	39,1	46,5	53,6	85,9	57,4	48,0	22,5	17,4
3	19,1	38,9	38,8	53,1	*28,0*	44,1	*7,0*	19,0
4	20,8	53,2	34,5	75,6	23,1	37,6	*7,1*	21,3
5	32,9	46,1	39,7	58,4	26,7	32,8	*11,2*	23,5
Total	38,9	48,0	50,2	77,0	54,7	47,7	23,7	23,1

Legende:
Qualifikationsniveau:
1: Ohne formale Berufsausbildung (D+ S)
2: Lehr- und Berufsfachschulausbildung (D)/ kurze Berufsausbildung (S)
3: Fachschulausbildung (D)/ lange Berufsausbildung (S)
4: Fachhochschulausbildung (D)/kurze Hochschulausbildung
5:Universitätsausbildung (D+S)
Total: Beschäftigte insgesamt
Gesellschaftsbezogener Dienstleistungsbereich: (D+S) sozialer Dienstleistungsbereich inklusive Bildung, Wissenschaft und Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltungen. D zusätzlich: Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte, Sozialversicherungen.
Privater Dienstleistungsbereich: (D+S) Handel, Hotel. Restaurant, Kreditinstitute, Versicherungen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, Gebäudeverwaltung, Reinigung, Reparaturen, Wäschereien, persönliche Dienstleistungen, Kultur S: Sozialversicherungen
Sekundärer Sektor: (D+S) Industrie, Bergbau, Energiewirtschaft, Baugewerbe

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von:
D: IAB-Datenbank und Mikrozensus, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Tessaring 1988,1995
S: Arbetskraftundersökning, SCB, Stockholm. 1970, 1990a

Im Zusammenhang zwischen Beschäftigtenquote von Männern und Frauen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau in den drei Sektoren und dem Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen manifestieren sich im Ländervergleich zwei verschiedenartige Muster (vgl. Tabelle 3) Aufgrund der nicht exakt zwischen beiden Ländern übereinstimmenden Zuordnung der verschiedenen Ausbildungen auf die Qualifikationsebenen gilt auch für den Vergleich, daß die erarbeiteten Muster lediglich Entwicklungsrichtungen beschreiben und keinesfalls als exakte Zahlenangaben zu verstehen sind. Das erste Muster be-

trifft die Frauen mit einem Hochschulabschluß. Die schwedischen Hochschulabsolventinnen erreichen aufgrund des höheren Frauenanteiles auf den beiden Qualifikationsebenen insgesamt in allen drei Arbeitsmarktsektoren höhere Frauenanteile als die deutschen Frauen.

Das zweite Muster umfaßt die weiteren Frauengruppen. Hier hat die ausgeprägtere Arbeitsmarktintegration der schwedischen Frauen nicht zu einer stärkeren Verteilung über den Arbeitsmarkt geführt. Die Frauenanteile liegen in beiden Ländern im sekundären Sektor wie im privaten Dienstleistungsbereich auf einem ähnlichen Niveau. Die Frauenanteile für die beiden unteren Qualifikationsgruppen liegen in Schweden sogar leicht darunter, wobei für diese Differenzen länderspezifische Zuordnungen der Berufsausbildungen bedeutsam werden. [3] Insgesamt spiegelt sich die höhere Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen für die beiden unteren Qualifikationsebenen in einem höheren Frauenanteil im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich wider, mit einem Wert von 86% bzw. 88% in Schweden und 54% bzw. 59% in Deutschland. Der hohe Frauenanteil in diesem Bereich lag in Schweden auch schon Anfang der 70er Jahre vor. Die verstärkte Integration der Frauen hat nicht neue weiblichdominierte Arbeitsbereiche geschaffen, sondern eine bereits bestehende Struktur wurde durch den verstärkten Ausbau einfacher sozialer Dienstleistungen ausgeweitet. Bei einer getrennten Betrachtung des sozialen Dienstleistungsbereiches zeigen sich auch in Deutschland ähnliche Strukturen. In dem Arbeitsmarktsektor beträgt der Frauenanteil auf den beiden unteren Qualifikationsniveaus in Schweden 91% und in Deutschland 86% bzw. 89% (Hoem, 1991; Bundesinstitut für berufliche Bildung, 1995). Der niedrigere Frauenanteil in Deutschland im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich insgesamt liegt in dem geringeren Anteil sozialer Dienstleistungen begründet.

3.4 Prozesse der vertikalen Geschlechtersegregation

Zu den oben beschriebenen Prozessen der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen in bestimmte Sektoren kommen in jedem Segment des Arbeitsmarktes geschlechtsbestimmte Auf- und Abstiegsprozesse als Grundlage der vertikalen Geschlechtersegregation hinzu. Wie im vorherigen Abschnitt beruhen die folgenden Angaben auf eigenen Berechnungen verschiedener Datensätze, deren Basis jeweils angegeben wird.

Die Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer Berufsausbildung unterhalb des Hochschulniveaus werden in beiden Ländern in der

[3] Das Niveau der qualifizierten Berufsausbildung kann nicht in den Vergleich einbezogen werden, da die Zuordnungen zu länderspezifisch sind. Aufgrund des in beiden Ländern nur geringen quantitativen Gewichtes der Gruppe beeinflußt dies nicht die Gesamtinterpretation.

Regel in einfachen oder mittleren Positionen eingesetzt, in denen die aufgrund der qualifikationsspezifischen Integration erwarteten Muster hervortreten. Im sekundären Sektor wie im privaten Dienstleistungsbereich besteht, bezüglich des Frauenanteiles wie der hierarchischen Struktur, weitgehende Übereinstimmung zwischen beiden Ländern (Bundesinstitut für berufliche Bildung, 1995; Fob 1990). Der mit Blick auf die Frauen erhebliche Länderunterschied liegt in dem - aufgrund der ausgeprägten Arbeitsmarktintegration gering-qualifizierter Frauen in Schweden - hohen Anteil von schwedischen Frauen in einfachen sozialen Tätigkeiten. Trotz dieser quantitativen Dominanz stellen die Frauen in beiden Ländern die Mehrheit im einfachen Tätigkeitsbereich. Die männlichen Erwerbstätigen sind in beiden Ländern in der Regel in Fachtätigkeiten, überwiegend Facharbeitertätigkeiten beschäftigt.

Den gleichen vertikalen Geschlechterstrukturen liegen länderspezifische Auf- und Abstiegsprozesse zugrunde (Hoem, 1991; Bundesinstitut für berufliche Bildung, 1995). In Deutschland entstehen die vertikalen Geschlechterstrukturen aufgrund des - im Vergleich zu den männlichen Erwerbstätigen - niedrigeren Qualifikationsniveaus der Frauen, aber auch aufgrund der im Vergleich zu den männlichen Erwerbstätigen ausgeprägteren Dequalifikationsprozesse der Frauen mit einer formalen Berufsausbildung. In Schweden verfügen Männer wie Frauen über ein nahezu gleiches Qualifikationsniveau verbunden mit einem weit größeren Anteil Beschäftigter, Männer wie Frauen, ohne formale Berufsausbildung. Die vertikalen Geschlechterstrukturen in Schweden entstehen durch die guten Zugangsmöglichkeiten schwedischer Männer ohne formale Berufsausbildung zu Facharbeitertätigkeiten im Industriebereich. Die schwedischen Frauen ohne formale Berufsausbildung können dagegen weder im Industriebereich noch im einfachen sozialen Dienstleistungsbereich zu Facharbeitertätigkeiten aufsteigen. Die vertikale wie horizontale Geschlechtersegregation in Schweden wird zumindest materiell durch die solidarische Lohnpolitik abgeschwächt, die ein Ausgleich schafft zwischen den verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft und Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie zwischen un- bzw. angelernter Tätigkeit und Facharbeit (SCB, 1993b, Weiler,1992).

Auch im Bereich höher-qualifizierter Tätigkeiten bildet die Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau in bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes und deren Veränderung im Zeitverlauf eine entscheidende Grundlage für die Geschlechtersegregation. Dabei übt die oben skizzierte vermehrte Beschäftigung höher-qualifizierter Frauen in der Privatwirtschaft einen entscheidenden Einfluß auf den im Verlauf der 80er Jahre erfolgten Wandel des Geschlechterverhältnisses unter den Angestellten auf höheren Positionen aus. Die Grundlage dafür liefert der parallel verlaufende Strukturwandel unter den Angestellten in der Privatwirtschaft. In beiden Ländern sind die 80er Jahre gekennzeichnet durch einen Abbau der einfachen Tätigkeitsbereiche und einer Ausweitung des Anteiles an höher-qualifizierten Tätigkeiten.

In der weiteren Analyse sollen zunächst die Prozesse des Strukturwandels und daran anschließend die Bedeutsamkeit der Qualifikationsverschiebungen für die Veränderungen betrachtet werden. Die statistischen Angaben beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in Industrie, Handel, Banken und Versicherungen. Die Berechnungen für den Strukturwandel wurden auf der Grundlage der Lohnstatistik in Schweden und der Lohnstrukturerhebung in Deutschland durchgeführt (SCB, 1980,1990b, Statistisches Bundesamt, 1978,1990b). Die Angaben zu den Qualifikationsverschiebungen beruhen in Schweden auf einer vom Statistischen Zentralbüro vorgenommenen Korrelation zwischen der Lohnstatistik und dem Ausbildungsregister und in Deutschland auf den Ergebnissen einer Untersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung in Berlin (Högkvist, 1996; Bundesinstitut für berufliche Bildung, 1995).

Der in beiden Ländern stattfindende Prozeß des Strukturwandels verlief vor allem differenziert aus einer Geschlechterperspektive. Während sich in Schweden der Anteil der Angestellten mit höher-qualifizierten Tätigkeiten unter den weiblichen Angestellten mit 14,8%-punkte drastisch steigerte, kletterte ihr Anteil unter den männlichen Angestellten mit 3,7%-punkte weit weniger. In Deutschland dagegen profitieren die männlichen Angestellten mit 5,0%-punkte stärker als die weiblichen Angestellten mit 3,2%-punkte. Die Veränderungen beeinflussen auch den Frauenanteil auf diesen Hierarchieebenen in beiden Ländern.

Wichtig zum Verständnis der Prozesse aus einer Geschlechterperspektive wird die getrennte Analyse der in den zugrundeliegenden Statistiken definierten zwei Ebenen höher-qualifizierter Tätigkeiten: (1) Angestellte mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten, d.h. Spezialisten/innen sowie untere und mittlere Führungskräfte. (2) Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und für das Unternehmen sehr wichtigen Spezialistenpositionen.

Die Trennung beider Ebenen ergibt, daß der höhere Zugewinn der schwedischen Frauen auf diesen Tätigkeitsebenen vor allem das Niveau der selbständig qualifizierten Angestellten betrifft. Ausgehend von einem ähnlichen Frauenanteil von ungefähr 9% in beiden Ländern steigerte sich der Frauenanteil in Schweden auf 17,3%, in Deutschland hingegen lediglich auf 10,5%. Auf der Ebene der umfassenden Führungspositionen zeigt sich in beiden Ländern eine nahezu übereinstimmende Erhöhung in beiden Ländern auf einen Wert zwischen 7% und 8% (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Erhöhung des Frauenanteiles in höher-qualifizierten Tätigkeitsbereichen in den 80er Jahren im Länder- wie Branchenvergleich (in %, nur Vollzeitbeschäftigte)

Selbständig qualifizierte Arbeitstätigkeiten				
Branchen	**Deutschland**		**Schweden**	
	1978	1990	1980	1990
Branchen insgesamt	8,8	10,5	9,3	17,3 (17,0)
Industrie	6,3	8,3	7,5	13,9
Handel	18,1	17,5	16,1	26,6
Banken	10,6	16,9	18,4	35,2 (26,9)
Versicherungen	12,6	14,1	24,8	38,3
Umfassende Führungstätigkeiten				
Branchen	**Deutschland**		**Schweden**	
	1978	1990	1980	1990
Branchen insgesamt	3,5	7,4	2,7	7,7 (7,5)
Industrie	2,6	6,0	2,3	5,9
Handel	6,8	13,9	3,5	10,3
Banken	2,3	2,8	2,1	10,3 (7,2)
Versicherungen	2,9	5,2	4,9	11,5

Legende:
Industrie: Schweden: Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau; Deutschland zusätzlich Energiegewinnung, Bauwirtschaft
Zahlen in Klammer in Schweden: In den Banken ist der Vergleich zwischen beiden Meßzeitpunkten nur auf der Basis einer ungenaueren Statistik möglich. Erst für 1990 liegen Angaben entsprechend der in den anderen Branchen verwandten statistischen Einteilung vor. Da die Angaben auch den Gesamtwert beeinflussen, wird der Wert für 1990 in Klammern hinzugefügt .

Quelle: Schweden: Lohnstatistik, SCB, (Statistisches Zentralbüro) 1980, 1990b
Deutschland: Lohnstrukturerhebung, Statistisches Bundesamt, 1978,1990b

Zu den quantitativen Differenzen kommen länderspezifische Brancheneinflüsse hinzu. Die schwedischen Frauen konnten quer über die Branchen hinweg auf beiden Hierarchieebenen hinzu gewinnen, allerdings im privaten Dienstleistungsbereich stärker als in der Industrie. In Deutschland treten weit markantere Brancheneinflüsse hervor. Auf der Ebene der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben konnten die Frauen lediglich in den Banken ihren Anteil auf der Ebene der Angestellten mit selbständig qualifizierten

Arbeitsaufgaben merklich verbessern, und hier auch auf niedrigem Niveau als die schwedischen Frauen. In der Industrie wie in den Versicherungen blieb die Erhöhung gering und im Handel zeichnet sich sogar ein leichter Rückgang ab. Auch auf Führungsebene bestehen erhebliche Brancheneinflüsse. Im Handel fand eine deutliche Verbesserung des Frauenanteiles statt, in den Versicherungen erhöhte sich der Anteil weit weniger und in Banken stagnierte der Frauenanteil auf dem niedrigen Niveau. Lediglich in der Industrie stimmt der Anstieg ungefähr mit dem in Schweden überein.

Entscheidend für die Veränderungen im Geschlechterverhältnis wird die in beiden Ländern unterschiedlich verlaufende Integration der Hochschulabsolventinnen in diese Branchen. In Schweden wurden die Hochschulabsolventinnen in weit größerem Ausmaß als in Deutschland eingestellt; 1990 lag in Schweden der Anteil der Hochschulabsolventinnen unter den weiblichen Angestellten insgesamt bei 17,1% und in Deutschland bei lediglich 4,1%, wobei hier ebenfalls zwischen den beiden Stufen höher-qualifizierter Tätigkeiten unterschieden werden muß. Der weit stärkere Einsatz von Hochschulabsolventinnen betrifft vor allem das Niveau der selbständig qualifizierten Angestellten. Auf der Ebene verfügen in Schweden 35,7% der weiblichen Angestellten über einen Hochschulabschluß, in Deutschland sind dies lediglich 14,5%. Der deutlich höhere Frauenanteil in Schweden auf der Hierarchieebene beruht vor allem auf dieser ausgeprägten Anstellung von Hochschulabsolventinnen. Das Phänomen der Überrepräsentation der Hochschulabsolventinnen betrifft jedoch beide Länder. Frauen mit einer Ausbildung unterhalb des Hochschulniveaus konnten in Deutschland vor allem in den Banken und in Schweden im privaten Dienstleistungsbereich insgesamt einen gewissen Zugang auf diese Ebenen erhalten. Der Zugang der männlichen Angestellten auf dieses Niveau setzt weit weniger einen Hochschulabschluß voraus, wenngleich auch hier Länderdifferenzen erkennbar werden. Während in Deutschland auch die Hochschulabsolventen auf dieser Ebene überrepräsentiert sind, trifft dies für Schweden nicht zu.

Für die Aufnahme einer umfassenden Führungstätigkeit wird in beiden Ländern der Hochschulabschluß für Männer wie Frauen bedeutsamer, wenngleich dies für Frauen noch zentraler wird. Eine besonders drastische Entwicklung tritt im deutschen Handel hervor. Hier verfügen lediglich 2,5% der weiblichen Angestellten über einen Hochschulabschluß aber 50% der weiblichen Führungskräfte. Die Bevorzugung der Hochschulabsolventinnen vor Frauen mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschule bedeutet keine Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit einem Hochschulabschluß. In beiden Ländern finden die Männer weit häufiger einen Zugang auf diese höhere Führungsebene als die Frauen.

Die gezeigten Entwicklungsprozesse in beiden Ländern erfordern für beide Hierarchieebenen unterschiedliche Erklärungen. Der weit größere Frauenanteil

auf den Positionen der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben in Schweden wird durch die größere Anzahl der Beschäftigten auf diesem Niveau in Schweden insgesamt erleichtert. In Schweden werden 16,7% der Beschäftigten insgesamt auf diesem Niveau eingesetzt, in Deutschland sind dies lediglich 11,2% (SCB 1992; Statistisches Bundesamt 1990a,b). Aufgrund der Datenlage besteht keine Möglichkeit, genauer die Ursachen dieser Länderdifferenz zu ermitteln. Als ein Hinweis können die in der Statistik vorhandenen Angaben zu den Löhnen dienen. Dabei zeigt sich, daß die größere quantitative Bedeutung dieser Ebene in Schweden weder mit ausgeprägteren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden noch mit geringeren Lohnabständen zu den Angestellten auf mittlerem Niveau verknüpft ist (SCB, 1990b; Statistisches Bundesamt 1990a,b).

Zu dem unterschiedlichem quantitativen Gewicht der Angestellten auf der Hierarchieebene kommen spezifische Konkurrenzverhältnisse zwischen Männern und Frauen. In beiden Ländern werden (männliche) Beschäftigte mit einer qualifizierten Berufsausbildung unterhalb des Hochschulniveaus als adäquat für dieses Niveau angesehen. Aufgrund des geringeren Anteiles dieser Beschäftigtengruppe an den Erwerbstätigen insgesamt in Schweden wie dem höheren Bedarf an Arbeitskräften auf diesem Niveau standen den schwedischen Unternehmen in der Privatwirtschaft kaum noch männliche Bewerber zur Verfügung. Anstelle weniger-qualifizierter Männer entschieden sie sich für die Hochschulabsolventinnen, vor allem die Universitätsabsolventinnen. In Deutschland dagegen ist noch ein größerer Anteil männlicher Angestellter mit einer qualifizierten Berufsausbildung auf einem mittleren Niveau beschäftigt und bildet im Bedarfsfall ein Potential zur Auswahl für höher-qualifizierte Tätigkeiten.

Auf Führungsebene treten andere Prozesse zutage. Der Anteil dieser Angestelltengruppe liegt mit 2,8% in Deutschland höher als mit 2,1% in Schweden (SCB, 1990b; Statistisches Bundesamt, 1990b). Der Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten der Frauen auf diesen Niveau scheinen in beiden Ländern unterschiedliche Prozesse zugrundezuliegen. Der auffallend hohe Frauenanteil im Handel in Deutschland läßt sich auf die Personal- wie Gleichstellungspolitik in dieser Branche zurückführen. Mit Hilfe des Einsatzes der Hochschulabsolventinnen sollte eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus in Führungspositionen erreicht werden (vgl. Baethge & Overbeck, 1992; Riegraf, 1996). Weiterhin haben vermutlich auch ökonomische Gesichtspunkte eine zentrale Rolle gespielt. Ein Vergleich des Gehalts von männlichen Angestellten in selbständig qualifizierten Tätigkeiten quer über die Branchen hinweg mit dem Gehalt der weiblichen Führungskräfte in Handel und Industrie - 94,2% der weiblichen Führungskräfte der hier verglichenen Branchen - läßt nur eine geringe ökonomische Attraktivität dieser Positionen für die männlichen Angestellten vermuten. Die Gehälter der weiblichen Führungskräfte in beiden Branchen entsprechen in etwa dem Gehalt der männlichen Angestellten in selbständig qualifizierten Tätigkeiten quer über die Branchen hinweg (Statistisches Bundesamt, 1990b).

Der erhöhte Zugang der Frauen in diese Führungsebenen war insgesamt mit einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden verbunden. Forschungsergebnisse anderer Untersuchungen liefern Hinweise auf die Entstehung dieser erheblichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf Führungsebene. Neben der Segregation der Frauen zwischen den Branchen und der Beschäftigung der Frauen eher in kleinen und mittleren Betrieben vor allem in der Industrie wird eine Ursache in der Internsegregation gesehen (Autenrieth u.a., 1993; Bischoff, 1991). Weiterhin ergibt der Vergleich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen 1986 und 1991, daß die Frauen weniger als die Männer von den Lohnerhöhungen in diesem Zeitraum profitiert haben (Bischoff, 1991).

Die erweiterten Zutrittsmöglichkeiten schwedischer Frauen auf Führungsebene werden weit weniger von einem Segregationsprozeß zwischen den Branchen begleitet. Darüber hinaus haben sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sogar verringert. Auch ein Vergleich der Gehälter der weiblichen Führungskräfte mit dem Gehalt der Männer in selbständig qualifizierten Tätigkeitsbereichen läßt diese Positionen auch ökonomisch attraktiv erscheinen. Die Gehälter der weiblichen Führungskräfte in Schweden betragen mit Ausnahme des Handels zwischen 130% und 154% des Gehaltes der männlichen Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten. Aber auch im Handel, in dem 34,2% der hier verglichenen weiblichen Führungskräfte angestellt sind, liegt der Wert noch zwischen 110% und 120% (SCB, 1990b). Inwieweit die relativ hohen Gehälter der weiblichen Führungskräfte in Schweden auf geringere Segregationsprozesse oder auf die schwedische Lohnpolitik, die insgesamt weniger Differenzen zuläßt, rückführbar ist, kann auf dieser Datengrundlage nicht entschieden werden. Der einzige Verweis auf ein Prozeß der Geschlechtersegregation läßt sich auf den deutlichen Anstieg der Führungskräfte unter den männlichen Angestellten in den Banken zurückführen. Der Branche mit den höchsten Gehältern.

4. Öffnung der Privatwirtschaft für weibliche Führungskräfte: Geschlechtervertrag im Umbruch?

In der bisherigen Analyse erwies sich das Qualifikationsniveau der Frauen als die zentrale Variable zum Verständnis der spezifischen Ausformung des Geschlechtervertrages in beiden Ländern und zwar in der Frage der Arbeitsmarktintegration wie der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.

Die höhere Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen betrifft vor allem die Erwerbsquote von Frauen auf einem einfachen oder mittleren Qualifikationsniveau, die Werte für die Hochschulabsolventinnen dagegen nähern sich zwischen beiden Ländern an. Die Differenzen zwischen den Erwerbsquoten der deutschen Frauen werden dabei zumindest mitbestimmt durch die Bedingungen, die mit der Erwerbsarbeit auf den entsprechenden Qualifikationsebenen verknüpft sind. Dazu gehören die Möglichkeit zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt, aber auch die Bedingungen einer Vereinbarung von Beruf und Familie am konkreten Arbeitsplatz. Wichtig für die Unterschiede zwischen Frauen wird darüber hinaus der Verzicht höherqualifizierter Frauen auf eine Familiengründung. Im Gegensatz dazu gründet sich die hohe Frauenerwerbsquote in Schweden auf der prinzipiellen Möglichkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes für Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen auf einem hohen Niveau, wenngleich auch hier Qualifikationseinflüsse sichtbar werden. Dabei verzichten die Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau nicht auf eine Familiengründung.

Die nach Qualifikationsniveau gestaffelte Erwerbsquote der Frauen liefert darüber hinaus eine Erklärung für den in der Arbeitsmarktforschung häufig diskutierten Befund, daß eine höhere Arbeitsmarktintegration der Frauen nicht von vornherein ihren Zugang zu Führungspositionen befördert. Die höhere Erwerbsquote der schwedischen Frauen spiegelt sich zunächst wider in einem Ausbau der einfachen und mittleren sozialen Dienstleistungen und gibt damit diesen Gruppen von Frauen einen Zugang zu einer sozial abgesicherten Erwerbstätigkeit. Entscheidend für die Partizipation von Frauen auf Führungsebene wird der Einbezug höher-qualifizierter Frauen, vor allem der Hochschulabsolventinnen, in bestimmte Arbeitsmarktsegmente und die Prozesse der Geschlechtersegregation innerhalb dieser Segmente. Im Ländervergleich wird der Prozeß des Strukturwandels unter den Angestellten in der Privatwirtschaft im Verlauf der 80er Jahre entscheidend. Die Länderdifferenzen im Prozeßverlauf - die schwedischen Frauen konnten vor allem im mittleren Management weit häufiger einen Zugang finden - entstehen durch unterschiedliche Konstellationen auf dem Arbeitsmarkt, wie beispielsweise dem größeren quantitativen Gewichts des mittleren Managements in Schweden, der unterschiedlichen qualifikationsabhängigen Konkurrenz zwischen männlichen

und weiblichen Erwerbstätigen in beiden Ländern und durch Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen.

Auf der Grundlage einer empirischen Studie mit Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft soll der bisher statistisch gezeigte Öffnungsprozeß im Management detaillierter untersucht werden. Die theoretische Grundlage dafür liefert das Konzept des Geschlechtervertrages von Hirdman (1988,1990,1994a,b) die als dritte Ebene die Auswirkungen der normativen wie strukturellen Bedingungen auf bestimmte Gruppen von Frauen oder Männern untersucht. Ihr Ansatz bezieht dabei nicht durch die statistisch feststellbaren Wandlungsprozessen ein, sondern wichtig wird auch die subjektive Verarbeitung der Lebenssituation sowie das Handeln der Frauen selbst. Zu einer zentralen Fragestellung wird daher der Zusammenhang zwischen den gesellschaftlichen Bedingungen, den subjektiven Verarbeitungsprozessen und dem Handeln der Frauen.

4.1 Anlage der empirischen Studie

Zur Beantwortung der umfassenden Fragestellung wurde ein zweistufiges Verfahren entwickelt. In dem ersten Teil - einer Fragebogenuntersuchung - wurden von 81 schwedischen und 78 deutschen Frauen in leitenden Positionen auf einer mittleren bzw. unteren Führungsebene stärker objektive Bestimmungsmerkmale erhoben, wie beispielsweise die einzelnen Stufen der beruflichen Entwicklung oder die alltägliche Organisation der Verbindung von Beruf und Familie. Neben den objektiven Angaben wurden die Teilnehmerinnen in offenen Fragen um eine erste Einschätzung ihrer Erfahrungen gebeten. Dazu gehören ihre Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Alltag oder ihre Einstellung zu Gleichstellungsmaßnahmen.[4]

Die anschließenden Interviews, mit jeweils 22 der Teilnehmerinnen aus beiden Ländern, beruhten auf einer ersten Auswertung der Fragebögen. Als Interviewform wurde ein halbstandardisiertes Interview verwandt. Im Mittelpunkt der Gespräche standen zu einem großen Teil die konkreten Erfahrungen der Frauen wie deren Bewertung im Verlauf ihrer Berufsbiographie betrachtet aus einer Geschlechterperspektive.

Die Auswahl der Methoden entspricht dem mittlerweile im Streit zwischen quantitativen und qualitativen Methoden am geeignetsten betrachteten Vorgehen, wonach quantitative Verfahren eher regelhafte Strukturen beleuchten,

[4] Der Fragebogen wurde auf der Grundlage schon vorhandener Fragebögen in einer deutschen wie einer schwedischen Version entwickelt. Die Grundlage lieferten Fragebögen von Prof. Dr. S. Bischoff, Prof. Dr. C. Edlund, Dr. I. Elqvist-Saltzman, Prof. Dr. M. Frankenhäuser, Prof. Dr. U. Lundberg und Dr. A. Wahl.

qualitative Verfahren eher zu einer Analyse der Interpretationen heranzuziehen sind (vgl. Wilson, 1982; Prein, Kelle & Kluge, 1993). Der Integration der quantitativen und qualitativen Daten wird das Komplementaritätsmodell der Triangulation zugrundegelegt. In diesem Modell geht man davon aus, daß die qualitativen wie quantitativen Daten nicht den gleichen Gegenstand erfassen, sondern unterschiedliche Aspekte oder Bereiche eines Gegenstandes (vgl. Prein, Kelle & Kluge, 1993). Das trifft auch für diese Untersuchung zu. Die subjektiven Interpretationen der Frauen sind keinesfalls die genauen Abbilder ihrer objektiven Realitäten. Prein, Kelle & Kluge (1993) fordern in ihrem Ansatz eine Klärung der Beziehung beider Ergebnisbereiche, wobei für sie eine grundsätzliche theoretische Reflexion des Verhältnisses zwischen sozialen Strukturen und individuellen Sichtweisen der Akteure zentral wird. Eine Möglichkeit dieser Verbindung liefert der Ansatz von Ferguson (1980) (vgl. Kapitel 2). In ihrem Ansatz vollzieht sich die Zuschreibung von Bedeutung zu objektiven Gegebenheiten in der konkreten sozialen Handlung. Wichtig für diesen Prozeß sind nicht nur die vorhandenen objektiven Gegebenheiten, sondern die in der Gesellschaft vorhandenen Normen und die eigenen Erfahrungen der Individuen. Der Ansatz gestattet, die Entstehung subjektiver Bedeutungen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Normsystemen in beiden Ländern und den konkreten Erfahrungen der Frauen zu betrachten.

Die Untersuchung wurde 1992/93 in 17 Unternehmen in vier Branchen durchgeführt. In beiden Ländern waren dies Vertreter aus den Bereichen Computer/Softwareentwicklung und Automobilindustrie. Dazu kam in Schweden als ein Repräsentant des Dienstleistungsbereiches das Versicherungsgewerbe und in Deutschland das Bankengewerbe. Die Teilnehmerinnen wurden durch Kontaktpersonen innerhalb der Unternehmen ausgewählt, wobei die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise erfolgte.[5]

Die Verteilung der Fragebögen erfolgte in den kleineren Unternehmen in der Regel an alle weiblichen Führungskräfte auf den entsprechenden Hierarchieebenen. In den meisten größeren Unternehmen wurden die Teilnehmerinnen nach sehr unterschiedlichen Kriterien, wie beispielsweise Familienstand, Arbeitsbereich, Bekanntheitsgrad in der Personalabteilung oder auch Zugehörigkeit zu einem Frauennetzwerk von den Kontaktpersonen ausgewählt. Der Vorteil dieses Zuganges über die Unternehmen liegt zunächst in der hohen Rücklaufquote der Fragebögen mit 62,9% in Deutschland und 74,3% in Schweden. Ein weiterer Vorteil bestand darin, daß parallel dazu in den Unternehmen statistische Angaben zum Frauenanteil auf verschiedenen Ebenen der

[5] Einen wichtigen Zugang bildeten Empfehlungen von Mitgliedern des EWMD (European Women Management Development, ein auf Europa bezogenes Netzwerk von Frauen in leitenden Positionen. Zum Teil konnte aber auch auf bereits etablierte Kontakte zwischen einzelnen Mitarbeitern/innen der Psychologischen Institute in Stockholm und Berlin und den Unternehmen zurückgegriffen werden.

Unternehmenshierarchie und auch zu Ansätzen von Frauenförderung erhoben werden konnten. Der Nachteil der Vorgehensweise liegt in der Selektivität der Auswahl. Der Zugang zu den Unternehmen ist beeinflußt durch die vorhandenen Kontakte. Zudem erfolgt die Teilnahme der Unternehmen natürlich auf einer freiwilligen Basis. Auch die Zusammenstellung der Stichproben durch die Kontaktpersonen verlief nicht repräsentativ, sondern entlang der oben genannten Kriterien. Allerdings wird das Problem der mangelnden Repräsentativität auf dieser Ebene durch die sehr unterschiedlichen Kriterien relativiert, die vermutlich je nach Unternehmen differenzierte Effekte hervorrufen. Trotzdem werden die gefundenen Ergebnisse zu einer gewissen Kontrolle der Stichprobenauswahl, wenn möglich, mit schon vorhandenen Untersuchungsresultaten verglichen.

Die Auswahl der Interviewteilnehmerinnen aus dieser Gesamtstichprobe sollte ein möglichst breites Spektrum garantieren. Die Gesprächspartnerinnen sind in beiden Ländern gleichmäßig über die Branchen und beteiligten Unternehmen verteilt. Darüber hinaus wurden Frauen mit unterschiedlicher privater Lebenssituation sowie unterschiedlichen Alters einbezogen. Aufgrund der geringen Anzahl von Interviewteilnehmerinnen können zwar keine repräsentativen Aussagen getroffen werden. Die Forschungsmethode liefert jedoch einen Einstieg in die subjektiven Interpretationen wie Handlungsweisen der Frauen. Ebenso sind aufgrund der kleinen Stichprobe keine Aussagen zu Branchen- bzw. Unternehmensunterschiede mehr sinnvoll. Zu einer Vergrößerung des Geltungsbereiches der Interviewaussagen der Frauen werden diese durch Fragebogenergebnisse wie Resultate anderer Untersuchungen in diesem Bereich ergänzt.

4.2 Zentrale Merkmale des Integrationsprozesses der Frauen ins Management

Die Untersuchung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ergab für Frauen in beiden Ländern einen verbesserten Zugang zu höher-qualifizierten Tätigkeiten im Verlauf der 80er Jahre, wobei dieser Öffnungsprozeß in Schweden stärker verlief. (vgl. Abschnitt 3.4). Die der Analyse der Geschlechtersegregation zugrundeliegenden Statistiken beziehen nur Vollzeitbeschäftigte in der Industrie, den Banken, den Versicherungen und dem Handel ein. Weitere Statistiken, die die Privatwirtschaft insgesamt sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte umfassen, bestätigen die höhere Partizipation schwedischer Frauen in leitenden Positionen.

Eine Repräsentativuntersuchung in der schwedischen Privatwirtschaft von 1990 fand auf der Ebene der selbständig qualifizierten Angestellten einen Frauenanteil von 20,8% und auf dem Niveau der höheren Führungspositionen

einen Anteil von 8,7% (SCB, 1992). Ähnliche Frauenanteile fand eine 1993 durchgeführte Untersuchung im Topmanagement in der Privatwirtschaft. Danach besetzen die Frauen 8% der Positionen auf dieser Hierarchieebene. Auf der Ebene darunter beträgt der Frauenanteil 16%. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat, einschließlich Arbeitnehmervertreterinnen, liegt bei 10% (Höök, 1995).

In Deutschland gibt es keine Repräsentativerhebungen. In einer Untersuchung von 1990/91 mit 781 Unternehmen in verschiedenen Sektoren der Privatwirtschaft liegt der Frauenanteil bei 6,9% auf Abteilungsleiterebene, 3,3% auf dem Niveau der Hauptabteilungsleiter und bei 2,7% im Topmanagement. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bleibt unklar. Die Angaben variieren in Abhängigkeit von der Untersuchung zwischen 0,3% und 4,8% (Hadler & Domsch, 1994). Die Resultate weichen erheblich von den Daten in der Lohnstatistik ab. Eine mögliche Ursache kann in der je nach Statistik unterschiedlichen Definition einer Führungsebene liegen. Die in der Lohnstatistik verwandten Angaben schließen die höchsten Führungsebenen in den Unternehmen aus. Gleichzeitig werden höhere Spezialistenpositionen einbezogen. Insgesamt zeigen die Werte für beide Länder eine ausgeprägte Unterrepräsentation der Frauen, wobei die schwedischen Frauen einen höheren Anteil als die deutschen Frauen auf dieser Hierarchieebene erreichen.

Die statistisch festgestellten verbesserten Zugangsmöglichkeiten der Frauen treten auch in den Lebensbiographien der Teilnehmerinnen zutage. Lediglich 13,6% der Frauen in der schwedischen und 10,2% der Frauen in der deutschen Stichprobe erreichen schon in den 70er Jahren eine leitende Position, wobei diese in der Regel in sehr spezifischen Arbeitsbereichen angesiedelt sind. Allerdings kommen die schwedischen Teilnehmerinnen im Verlauf der 80er Jahre früher in leitende Positionen als die deutschen Frauen. Immerhin erhalten 37,9% der schwedischen Teilnehmerinnen ihre erste Führungstätigkeit zwischen 1980 und 1985. In der deutschen Stichprobe trifft dies nur auf 25,4% der Frauen zu. Ungefähr zwei Drittel der deutschen Teilnehmerinnen erhalten ihre erste leitende Position zwischen 1986 und 1992.

In den Interviews der Frauen wird deutlich, daß eine entscheidende Variable in diesem Prozeß die Entwicklung eines Interesses an Führungspositionen oder Macht und Einfluß in der Organisation bei den Frauen selbst ist. Die Entwicklung eines solchen Interesses hängt wesentlich von einer fördernden Umgebung ab (vgl. Sturges & Vinnicomb, 1995, Tienari, 1996). Zentral für die Frauen in diesem Prozeß wird die Einbindung in das berufliche System. Dazu gehören sowohl Bestätigung und Ermutigung als auch die Übertragung fördernder wie fordernder Arbeitsaufgaben. Durch das Angebot bestimmter Arbeitsaufgaben haben die Teilnehmerinnen oft erst an diese beruflichen Möglichkeiten gedacht bzw. gewagt, ihre Interessen offen zu zeigen. Erst im Verlauf des Prozesses erkannten die Frauen die Möglichkeiten einer Leitungsfunktion

zur Umsetzung eigener Vorstellungen. Eine entscheidende Rolle nimmt dabei der Vorgesetzte ein, der sie für bestimmte Aufgaben vorschlägt, sie ins Gespräch bringt, ihnen Positionen anbietet bis hin zur systematischen Betreuung und Planung der einzelnen Entwicklungsschritte. Gerade aufgrund der zentralen Funktion des/der Vorgesetzten wird es für die Frauen wichtig, deutlich die eigenen beruflichen Ziele zu signalisieren. Dies kann durch bewußte Bemerkungen geschehen, eher „nebenbei“ durch großes Engagement in der Arbeit, aber auch in formalisierten Mitarbeitergesprächen.

Für die Teilnehmerinnen in beiden Ländern wird in dem Prozeß in der Frage der Karriereorientierung der Frauen selbst wie in der Förderung und Unterstützung durch die berufliche Umwelt ein Generationeneinfluß erkennbar. Die älteren Frauen, weitaus häufiger vertreten in der schwedischen Stichprobe, haben selten mit einer Karrieremotivation ihre Erwerbstätigkeit begonnen (vgl. Abschnitt 4.4). Auch von ihrer beruflichen Umwelt wurden diese Frauen kaum für die Positionen in Betracht gezogen. Dies wandelte sich erst mit dem zunehmenden Bedarf im Verlauf der 80er Jahre. Aber auch auf der Seite der Gesprächspartnerinnen selbst zeigen sich Veränderungen. Jüngere Frauen mit einer hohen Qualifikation und einem Elternhaus, in dem Führungspositionen selbstverständlich sind, äußern schon zu Beginn ihrer Berufstätigkeit ein Interesse an einem Aufstieg in Führungspositionen. Die Frauen suchen zwar aktiver nach Karrieremöglichkeiten, aber auch sie bleiben für ihren weiteren beruflichen Werdegang auf ein unterstützendes berufliches Umfeld angewiesen.

4.3 Die Arbeitsbereiche der Frauen

Nicht nur der niedrige Frauenanteil in Leitungsebenen verweist auf eine Benachteiligung der Frauen. Zu der mangelnden Partizipation der Frauen in Leitungspositionen kommen geschlechtsspezifische Arbeitsbereiche hinzu. Im Verlauf der 80er Jahre fanden Untersuchungen in beiden Ländern eine überdurchschnittliche Beschäftigung der Führungsfrauen in typisch weiblichen Arbeitsbereichen, wie beispielsweise in der Personalarbeit oder in der Verwaltung sowie einen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufigeren Einsatz in Stab- anstelle von Linienpositionen (Bischoff, 1986,1991; Ressner, 1987; Wahl, 1992; Autenrieth u.a., 1993). Die genannten Untersuchungen sind aufgrund der Branchenauswahl, des verschiedenen Zeitpunktes ihrer Durchführung wie der unterschiedlichen Hierarchieebenen nicht völlig vergleichbar. Mit Hilfe der Ergebnisse der vorliegenden Studie, ergänzt durch weitere Resultate zu branchenspezifischen Forschungen, soll die gefundene erhöhte Partizipation der Frauen in Führungspositionen auch auf eine Erweiterung ihrer Zugangsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitsbereiche betrachtet werden.

Tabelle 5 : Verteilung der Frauen über die verschiedenen Arbeitsbereiche getrennt nach Branchen und Ländern in %

	Deutschland				Schweden			
	Alle Branchen	Automobil	Bank	Computer	Alle Branchen	Automobil	Versiche-rung	Computer
Marketing/ Vertrieb	23,1	8,7	32,4	23,8	11,1	4,3	8,7	17,1
Einkauf	1,3	4,3	0,0	0,0	4,9	13,0	0,0	2,9
Produktion	6,4	8,7	5,9	4,8	22,2	17,4	21,7	25,7
Finanzen/ Controlling	19,2	21,7	17,6	19,0	12,3	8,7	21,7	8,6
Forschung/ Entwicklung	5,1	8,7	0,0	9,5	12,3	8,7	4,3	20,0
Personal	26,9	39,1	20,6	23,8	16,0	8,7	26,1	14,3
Werbung/ PR	3,8	4,3	2,9	4,8	3,7	8,7	0,0	2,9
General Management	10,3	0,0	20,6	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0
keine Anga-ben	3,8	4,3	0,0	9,5	17,3	30,4	17,4	8,6
Anzahl der Frauen	78	23	34	21	81	23	23	35

Quelle: Empirische Studie.

Anmerkung: Der teilweise hohe Anteil von Frauen ohne Angaben beruht auf Schwierigkeiten der Teilnehmerinnen sich den einzelnen Bereichen klar zuzuordnen

Die Zahlen in der Tabelle zeigen in einem ersten Vergleich über die Branchen hinweg in Schweden geringere Prozesse der Internsegregation als in Deutschland. Die deutschen Frauen werden häufiger als die schwedischen Frauen in den traditionell weiblichen Bereichen wie Personal oder Finanzen/Controlling eingesetzt. Besonders deutlich wird dies für die wenigen deutschen Teilnehmerinnen die Positionen über der Abteilungsleitung erreicht haben, die alle im Bereich Personal eingesetzt werden. Die, ebenfalls wenigen, schwedischen Teilnehmerinnen auf diesem Hierarchieniveau sind weiter über die verschiedenen Arbeitsbereiche verteilt.

Trotzdem treten in beiden Ländern spezifische Erweiterungen der Zugangsmöglichkeiten zutage. Im Dienstleistungsbereich fällt vor allen Dingen der Zugang der deutschen Frauen in den Banken in den Bereich Marketing/Vertrieb auf, in Schweden werden die Teilnehmerinnen in der Versicherungen häufiger in der Produktion beschäftigt. Der höhere Anteil der schwedischen Frauen in den Versicherungen im Arbeitsbereich Produktion gründet sich zum Teil auf dem hohen Anteil von Frauen im Bereich Datenverarbeitung. Dieser hohe Anteil von Frauen in Bereich der

Datenverarbeitung findet sich auch in einer deutschen Untersuchungen zu Führungsnachwuchskräften im Versicherungsgewerbe wieder (Autenrieth u.a., 1993). Das Ergebnis spiegelt vermutlich eher einen Brancheneinfluß wieder. Da mir für die schwedischen Banken keine Angaben vorliegen, bleibt ungeklärt, inwieweit der höhere Zugang der deutschen Teilnehmerinnen im Bereich Marketing/Vertrieb auf einem Branchen- bzw. Länderphänomen basiert. Der erweiterte Zugang der Frauen im Bereich Marketing/Vertrieb in Deutschland wird bestätigt durch andere Untersuchungsergebnisse (Bischoff, 1991; Autenrieth u.a., 1993).

Die schwedischen Teilnehmerinnen konnten ihre Arbeitsbereiche vor allem durch einen verbesserten Zugang zu den technisch-naturwissenschaftlichen Arbeitsgebieten, wie Produktion sowie Forschung und Entwicklung, in den Bereichen Automobil und Computer/Softwareentwicklung vergrößern, wobei zwischen den beiden Branchen Unterschiede bezüglich der Hierarchieebenen bestehen. Während die Frauen im Bereich Computer/Softwareentwicklung in den technischen Bereichen auch von Abteilungsleiterpositionen gelangen können, kommen sie in der Automobilindustrie nicht über die Gruppen-, bzw. Projektleiterebene hinaus. Analoge Resultate für den Bereich der Computer/ Softwareentwicklung zeigten sich auch in einer Untersuchung von Blomquist (1994). Für den Automobilbereich liegen mir keine Angaben vor.

Neben den Arbeitsgebieten ist die Verteilung in Stab- und Linienpositionen der zweite wichtige Bereich, in der sich in Untersuchungen immer geschlechtsspezifische Muster gezeigt haben (Bischoff, 1986,1991; Autenrieth u.a., 1993; Wahl, 1992). In der Frage ergeben sich über die Branchen hinweg keine Länderunterschiede. Die Teilnehmerinnen in beiden Ländern werden zwar häufiger in Linienpositionen eingesetzt, aber auch zu einem großen Anteil in Stabpositionen. In Stabpositionen werden die Frauen in der Regel auf einer mittleren Ebene beschäftigt, in Linienpositionen dagegen sind die Frauen eher im gleichen Ausmaß auf die untere und die beiden höheren Ebenen verteilt. Die in beiden Ländern erkennbaren spezifischen Brancheneinflüsse gehen in eine ähnliche Richtung wie die Veränderung in den Arbeitsbereichen. Die schwedischen Frauen kommen im Gegensatz zu den deutschen Teilnehmerinnen im Bereich Computer/Softwareentwicklung häufig auch in Linienpositionen auf höhere Hierarchieebenen. Genau entgegengesetzt sieht die Entwicklung im Bereich der Banken und Versicherungen aus. Hier gelangen die deutschen Teilnehmerinnen, im Gegensatz zu den schwedischen Teilnehmerinnen, häufig auch in Linienpositionen in höhere Positionen. Im Automobilbereich erreichen die Frauen in beiden Ländern übereinstimmend eher über Stabpositionen einen Zugang zu höheren Hierarchieebenen.

4.4 Die ausgewählten Frauen: Alter, Familienstand, Qualifikation

In der Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten der Frauen auf bestimmte Hierarchieebenen und in verschiedene Arbeitsbereiche zeigen sich nur geringe Länderdifferenzen, weit drastischere Diskrepanzen zwischen beiden Ländern werden deutlich bei einem Vergleich der Gruppen von Frauen, die von dem Öffnungsprozeß profitiert haben. Dies betrifft vor allem das Alter der Frauen, ihr Familienstand und ihre Qualifikation.

Ein erster erheblicher Ländereinfluß unabhängig von der jeweiligen Branchenzugehörigkeit wird im Alter der Teilnehmerinnen erkennbar. Während in der deutschen Stichprobe 57,7% der befragten Frauen jünger als 40 Jahre, trifft dies in der schwedischen nur auf 32,1% der Frauen zu. Der große Altersunterschied - nur zu einem geringen Teil durch den früheren Zugang der schwedischen Teilnehmerinnen auf die Hierarchieebene erklärbar - entsteht vielmehr durch die größeren Zugangschancen älterer Frauen zu Leitungstätigkeiten im Verlauf der 80er Jahre in Schweden. Die betrifft vor allem die Frauen in der schwedischen Stichprobe, die zum Erhebungszeitpunkt älter als 45 Jahre sind. Für diese Gruppe beträgt der Medianwert beim Zugang in eine erste leitende Position 43 Jahre, für die Frauen zwischen 41 und 45 Jahren dagegen liegt der Medianwert bei 34 Jahren. Die älteren schwedischen Frauen konnten erst im Verlauf der 80er Jahre die, für den Zugang zu dieser Ebene, notwendige Förderung durch das berufliche Umfeld erhalten (vgl. Abschnitt 4.2).

Ein zweiter herausragender Länderunterschied zeigt sich in der familiären Situation der Frauen. In Schweden haben 82,0% der befragten Frauen Kinder; in Deutschland gilt dies nur für 30,1% der Teilnehmerinnen. Die Differenz wird bestätigt durch weitere Untersuchungen in beiden Ländern (vgl. Busch 1984, Bischoff, 1986, 1991). Die schwedischen Frauen haben mit einem Anteil von 28,2% auch häufiger zwei oder mehr Kinder. In Deutschland trifft dies nur auf 6,8% der Frauen zu. Die Länderdifferenzen bleiben bestehen, wenn das Alter der Frauen berücksichtigt wird. In Deutschland gilt der angegebene Anteil von ungefähr 30% der Frauen mit Kindern unabhängig von der Altersstufe. Die Ergebnisse verweisen auf eine deutliche negative Wechselwirkung zwischen der Möglichkeit zu einer Karriere und einer Familiengründung über alle Altersstufen der Frauen hinweg. In Schweden zeigt sich ein erheblicher Alterseinfluß gekennzeichnet durch eine Familiengründung nach Vollendung des 30. Lebensjahres. Lediglich 25,0% der Teilnehmerinnen unter 30 Jahre haben Kinder. Der Wert erhöht sich für die 30-39jährigen Frauen auf 72,7% und für die Frauen zwischen 40 und 49 Jahren auf 95%, wobei die Frauen über 40 Jahre in der Regel zwei oder mehr Kinder haben. Lediglich der etwas niedrigere Anteil von 69,2% unter den Teilnehmerinnen von über 50 Jahre läßt eine negative Wechselwirkung zwischen der beruflichen Entwicklung und der familiären Lebenssituation der Frauen erkennen.

In der Frage der Qualifikation - Qualifikationsrichtung wie Qualifikationsniveau - werden Länderunterschiede wie -übereinstimmungen erkennbar. Die Teilnehmerinnen in beiden Ländern verfügen entweder über eine qualifizierte Berufsausbildung einschließlich entsprechender beruflicher Weiterbildung oder über einen Hochschulabschluß. Im Bereich der Banken und Versicherungen haben ungefähr die Hälfte der Teilnehmerinnen in beiden Ländern ein Hochschulstudium abgeschlossen, in der Automobilindustrie dagegen liegt der Anteil bei knapp 80%. Eine ausgeprägte Länderdifferenz besteht lediglich im Bereich Computer/Softwareentwicklung. Hier haben in Schweden 79,4% der Teilnehmerinnen ein Hochschulstudium absolviert, in Deutschland betrifft dies nur 55,0% der befragten Frauen. Die deutschen Frauen ohne Hochschulabschluß gewinnen einen Zugang zu der Ebene vor allem im Bereich Marketing/Vertrieb und Finanzen/Controlling. Möglicherweise liegt in diesen länderspezifischen Unterschieden in der Qualifikationshöhe der Frauen auch eine Ursache für die beträchtlichen Unterschiede in der Frage der Hierarchieebenen der Teilnehmerinnen. Die deutschen Frauen sind im Vergleich zu den schwedischen Frauen erheblich häufiger auf der unteren Hierarchieebene tätig. Dabei werden bis auf eine Ausnahme die deutschen Frauen ohne Hochschulabschluß auf dieser unteren Hierarchieebene eingesetzt, während die Hochschulabsolventinnen überwiegend auf der mittleren Ebene tätig sind. [6]

Weit ausgeprägtere Ländereinflüsse treten in der Qualifikationsrichtung der Frauen zutage. Die Frauen der schwedischen Stichprobe sind relativ breit über drei Fachrichtungen gestreut mit einem Anteil von 35,8% unter den Frauen mit einer wirtschaftsbezogenen und jeweils 29,6% mit einer naturwissenschaftlich-technischen bzw. geistes- und sozialwissenschafltichen Ausbildung. Auffällig in der deutschen Stichprobe wird dagegen der hohe Anteil von 75,6% unter den Frauen mit einer wirtschaftsbezogenen Qualifikation, im Gegensatz dazu der nur geringe Anteil von 11,5% mit einer naturwissenschaftlich-technischen und von 6,4% mit einer geistes- oder sozialwissenschaftlichen Ausbildung.

Auch bei einer getrennten Betrachtung nach Branchen verändert sich die Grundaussage nicht. Die Dominanz der wirtschaftsbezogenen Qualifikation

---

[6] Die Ergebnisse der Vergleichsstudie stimmen in der Frage der Branchenunterschiede mit den Resultaten der statistischen Analyse der Geschlechtersegregation überein (vgl. Abschnitt 3.4). Im Bereich der Banken und Versicherungen gelangen die Frauen häufiger ohne Hochschulabschluß auf diese Ebenen als in der Industrie. Differenzen zeigen sich jedoch im Ausmaß. Die Teilnehmerinnen der Studie in den drei verglichenen Branchen verfügen weit häufiger über einen Hochschulabschluß als das Resultat der statistischen Analyse erwarten ließ. Die Ursachen dafür können, sowohl in der Auswahl der beteiligten Unternehmen als auch in den konkreten Positionen zu finden sein. Eine Klärung dieser Unterschiede erfordert die Untersuchung weiterer Unternehmen. Sinnvoll wäre dabei ein detaillierter Vergleich der verschiedenen Aufgabenbereiche, die der Gruppe der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten zugeordnet werden.

bleibt in der deutschen Stichprobe bestehen, mit Werten zwischen 61,9% und 82,4% in den drei verglichenen Branchen, in der schwedischen Stichprobe dagegen liegen die Anteile unter den befragten Frauen zwischen 22,9% auf 47,8%. Ebenso tritt der höhere Anteil der schwedischen Frauen mit einer naturwissenschaftlich-technischen Qualifikation in beiden technisch-orientierten Branchen zutage. In der Automobilindustrie beträgt der Anteil unter den Frauen mit dieser Qualifikationsrichtung in der schwedischen Stichprobe 26,0% und in der deutschen 13,0%. In beiden Ländern steigert sich der Anteil im Bereich Computer/Softwareentwicklung, allerdings unter Aufrechterhaltung der Länderdifferenz, auf einen Wert von 42,9% in Schweden und auf 23,8% in Deutschland.

Die doch erhebliche Länderdiskrepanz in den Qualifikationsrichtungen kann nur zum Teil mit den Arbeitsbereichen der befragten Frauen erklärt werden. Im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Qualifikationsrichtung und dem häufigeren Einsatz der schwedischen Frauen in technischen Arbeitsbereichen. Verstärkt wird die Tendenz durch die Tätigkeit deutscher Teilnehmerinnen mit einer technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildung in anderen Bereichen, wie beispielsweise im Marketing/Vertrieb. Zwischen dem länderspezifischen Einbezug der Frauen mit einer wirtschaftsbezogenen Qualifikation bzw. einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium und den Arbeitsbereichen in den Unternehmen läßt sich kein direkter Zusammenhang herstellen; beispielsweise spiegelt sich der höhere Anteil an geistes- und sozialwissenschaftlich ausgebildeter Frauen in Schweden nicht in einem höheren Anteil der Frauen im Personalbereich wider. Dies beruht einerseits darauf, daß die schwedischen Teilnehmerinnen mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studium, auch auf der Grundlage einer erfolgten Zusatzqualifikation, in anderen Bereichen tätig werden. Der häufige Einsatz der deutschen Teilnehmerinnen im Personalbereich liegt andererseits in dem hohen Anteil von Frauen mit einer wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung in diesem Arbeitsbereich begründet. Worauf die skizzierten Differenzen in den Tätigkeitsfeldern von Frauen mit einer geistes- sozialwissenschaftlichen bzw. einer wirtschaftsbezogenen Ausbildung genau rückzuführen sind, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Notwendig wäre hierzu eine detaillierte Untersuchung der Personalstrategien in den betreffenden Unternehmen.

4.5 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Die oben skizzierten Charakteristika der Stichproben in beiden Ländern weisen erhebliche Unterschiede in der familiären Situation der Teilnehmerinnen auf (vgl. Abschnitt 4.4). Für die schwedischen Frauen ist die Verbindung von Karriere und Familie, auch mit zwei Kindern, selbstverständlich. Die deutschen verzichten Frauen häufig auf eine Familiengründung bzw. wenn überhaupt ver-

binden sie beide Lebensbereiche mit einem Kind. Im Hintergrund dieser erheblichen Differenz liegen die verschiedenen Familienmodelle beider Länder.

Für die schwedischen Teilnehmerinnen bilden die in der Gesellschaft durchgeführten sozialstrukturellen Veränderungen - wie die öffentliche Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeiten für Männer wie Frauen und das Recht zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit - die Basis ihrer Vereinbarung von Karriere und Familie. Die Gruppe der deutschen Teilnehmerinnen, die Karriere und Familie verbinden, orientieren sich nicht an dem gesellschaftlich vorgegebenen Familienmodell einer Berufsunterbrechung, sondern sie entwickeln ein individuelles Muster zur Vereinbarung von Karriere und Familie.

Bei der Untersuchung der Kombination beider Lebensbereiche im Alltag spielt das Alter der Kinder eine zentrale Rolle. Für den folgenden Ländervergleich werden Teilnehmerinnen mit Vorschul- und Grundschulkindern ausgewählt, da für diese Altersgruppen der Betreuungsbedarf am höchsten ist. Es bestehen allerdings erhebliche Länderdifferenzen in der Altersverteilung der Kinder. Nur ein Teil der schwedischen Frauen, 26 (31,1%), betreut Vorschul- bzw. Grundschulkinder. Der überwiegende Anteil unter den Frauen, 50,9%, verband eine qualifizierte Erwerbstätigkeit mit einer Familiengründung und gelangte erst nach der Familienphase in leitende Positionen. In der deutschen Stichprobe versorgen immerhin 17 (21,8%) der Frauen Vorschul- bzw. Grundschulkinder, aber lediglich 8,3% der Teilnehmerinnen ältere Kinder[7]. In der schwedischen Stichprobe wird ein zweifaches Muster erkennbar; ein Karriereaufschub sowie eine gleichzeitige Kombination von Karriere und Familie. Die deutschen Teilnehmerinnen verbinden entweder beide Lebensbereiche parallel oder verzichten auf eine Familiengründung.

Die länderspezifischen Muster, ihre zugrundeliegenden Voraussetzungen sowie Konsequenzen für die Teilnehmerinnen und ihre Partner sollen anhand von drei Variablen untersucht werden: Der Organisation der Haus- und Familienarbeit, den Zeitstrukturen in der Erwerbsarbeit sowie den Vorurteilen gegenüber erwerbstätigen Müttern in den Unternehmen. In dem anschließenden Resümee werden die Ergebnisse des Vergleiches im Zusammenhang mit der Altersverteilung der Kinder in den beiden Ländern diskutiert.

Die länderspezifische Organisation der Haus- und Familienarbeit ist gekennzeichnet durch eine unterschiedliche Aufgabenverteilung zwischen beiden Partnern, dem System öffentlicher Kinderbetreuung und der Delegation an private Personen. Dabei kristallisieren sich in der Frage der Kinderbetreuung und der Ausführung der Hausarbeit differenzierte Modelle heraus. Wesentlich für die Verbindung von Karriere und Familie wird die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit der Teilnehmerinnen. In der deutschen Stichprobe

[7] Zwei Frauen im Elternurlaub nehmen an dem Vergleich nicht teil

versorgen in knapp der Hälfte der Familien die Väter die Kinder während der Arbeitszeit der Mütter, wobei dies vor allem die Kinder unter drei Jahren sowie Schulkinder betrifft. Lediglich drei Kinder unter drei Jahren werden privat, d.h. von einer Kinderfrau zu Hause bzw. von einer Tagesmutter betreut. In der schwedischen Stichprobe bildet das System der öffentlichen Kinderbetreuung die Basis der Betreuung der Kinder.

Vor dem Hintergrund dieser Betreuungssituation entwickelt sich in beiden Ländern eine differenzierte Form der Partizipation der Väter an der Pflege der Kinder zu Hause. In der deutschen Stichprobe führt eine Veränderung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gleichermaßen zu einer Rollenumkehr wie zu einer Gleichverteilung zwischen den Partnern. Konkret heißt dies, daß etwa in einem Drittel der Haushalte die Teilnehmerinnen selbst die größere Bürde trägt, in einem weiteren Drittel der Partner, und im letzten Drittel findet eine Gleichverteilung statt. Dem außergewöhnlich ausgeprägten Engagement der Väter liegt eine spezifische Erwerbssituation zugrunde. Die Väter sind häufig nicht-erwerbstätig bzw. freiberuflich tätig, oder arbeiten in „familienfreundlichen“ Berufen, wie beispielsweise als Lehrer. In der schwedischen Stichprobe führt eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsverteilung zu einer Gleichverteilung zwischen den Partnern. In etwas mehr als der Hälfte der Familien teilen sich die beiden Partner die Aufgaben in der Kinderbetreuung und in den weiteren Familien übernimmt die Teilnehmerin den größeren Anteil. Wichtig wird die Beteiligung der in Schweden erwerbstätigen Väter vor allen Dingen bei den Vorschulkindern. Die Väter holen in der Regel abwechselnd mit den Müttern die Kinder von der Kindertagesstätte ab und kümmern sich um diese, bis die Frauen nach Hause kommen. Für die Teilnehmerinnen bedeutet dies, daß sie an einem Tag bis 16 Uhr arbeiten und am nächsten Tag bleiben „ bis ihre Arbeit beendet ist“.

Der Ausführung der Hausarbeit unterscheidet sich zwischen beiden Ländern vor allem im Ausmaß der Delegation an außenstehende (bezahlte) Personen. Zwei Drittel der deutschen Teilnehmerinnen geben zwischen 30%-50% der Hausarbeiten an eine Haushaltshilfe ab. In Schweden werden lediglich in einem Viertel der Familien zwischen 5% und 10% der Hausarbeit von einer bezahlten Hilfe ausgeführt. Die weiteren Paare in der schwedischen Stichprobe bewältigen die Hausarbeit ohne fremde Hilfe, wobei in der Hälfte der Familien die Aufgaben zwischen den Partnern gleichverteilt werden und in den übrigen Familien tragen die Teilnehmerinnen selbst die größere Bürde tragen.

In der Beschreibung der alltäglichen Organisation der Haus- und Familienarbeit treten zwei länderspezifische Muster hervor. Im Anschluß daran stellt sich die Frage nach der Bedeutung der Unterschiede für die private Arbeitsbelastung der Frauen. Ein Maß dafür ist die Zeit, die die befragten Frauen für die Haus- und Familienarbeit verwenden. Hier zeigen sich, trotz der länderspezifischen Unterschiede in der Organisation von Kinderbetreuung und Hausarbeit,

weite Übereinstimmungen im Zeitbudget der befragten Frauen. Teilnehmerinnen mit Vorschulkindern in beiden Ländern betreuen im Durchschnitt ungefähr 30 Stunden in der Woche ihre Kinder. Der Wert sinkt für Frauen mit Grundschulkindern in beiden Ländern auf einen Durchschnitt von ungefähr 20 Wochenstunden. Auch im zeitlichen Umfang der Hausarbeit treten für die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen nur geringe Länderunterschiede zutage. Die Frauen mit einem Kind in der schwedischen Stichprobe führen im Durchschnitt 18 Stunden Hausarbeit aus, in der deutschen Stichprobe sind dies 16 Stunden. Ein entscheidender Unterschied tritt in den Familien mit zwei oder mehr Kindern zutage. Dies betrifft allerdings in der deutschen Stichprobe lediglich vier der 15 Teilnehmerinnen mit einem Vorschul- oder Grundschulkind, in der schwedischen Stichprobe 15 der 26 Teilnehmerinnen. In der deutschen Stichprobe delegieren Frauen mit zwei oder mehr Kindern in einem stärkeren Ausmaß Hausarbeit an eine Haushaltshilfe als Frauen mit nur einem Kind, worauf der zeitliche Umfang der Hausarbeit auf 12 Stunden pro Woche sinkt. In der schwedischen Stichprobe steigt die notwendige Zeit für Hausarbeit mit der Kinderzahl. Teilnehmerinnen mit zwei und mehr Kindern verwenden durchschnittlich 23 Stunden pro Woche für die Hausarbeit.

Insgesamt zeigt sich in diesen Angaben zur zeitlichen Arbeitsbelastung, daß die größere Beteiligung eines Teiles der deutschen Väter sowie die ausgeprägtere Delegation der Hausarbeit an Haushaltshilfen nur in Ausnahmefällen die Arbeitsbelastung der Frauen reduziert hat. Die in der Pflege ihrer Kinder engagierten deutschen Väter ersetzen eher ein System der Kinderbetreuung, denn ähnlich wie in Schweden versorgen auch die deutschen Führungsfrauen wenn sie zu Hause sind ihre Kinder überwiegend selbst. Die geringen Länderunterschiede in der Zeitbelastung durch die Hausarbeit, trotz unterschiedlicher Delegation an private (bezahlte) Personen, beruhen auf einer größeren Partizipation der Partner der schwedischen Teilnehmerinnen und vermutlich auch auf einer Abwertung bestimmter Tätigkeiten in der Hausarbeit. Ähnliche Ergebnisse wurden auch schon in einer schwedischen Untersuchung zu hochqualifizierten Frauen im Bereich Computer/Softwareentwicklung, Werbung und Unternehmensberatung gefunden (Roman, 1994).

Im beruflichen Bereich erweisen sich die Normen der Erwerbsarbeitszeit als zentral für die Belastung der Frauen durch die Kombination beider Lebensbereiche sowie ihre Aufstiegsmöglichkeiten. Die Teilnehmerinnen in beiden Ländern sehen in den Überstunden die größte Schwierigkeit im beruflichen Bereich in der Vereinbarung beider Lebensbereiche. Tatsächlich können die befragten Frauen in beiden Ländern ihre Arbeitsaufgaben kaum innerhalb der regulären Arbeitszeit bewältigen. Es gibt allerdings erhebliche länderspezifische Unterschiede im Ausmaß der Überstunden. Von den schwedischen Teilnehmerinnen arbeiten „nur“ 19,8% mehr als 50 Stunden pro Woche, während dies in

der deutschen Stichprobe auf 51,3% der Frauen zutrifft[8]. Ähnliche Länderdifferenzen, wenn auch auf einem höheren Niveau, zeigen sich in der Arbeitszeit von männlichen Führungskräften in beiden Ländern. In einer Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation von männlichen Führungskräften in Schweden auf höherem Niveau arbeiteten 41% der Teilnehmer mehr als 50 Stunden pro Woche, in einer deutschen Untersuchung traf dies auf 68% der Teilnehmer zu (Edlund u.a., 1990; Bischoff, 1991). Deutlich wird in beiden Ländern ein hohes Niveau an Überstunden auf Führungsebene, wobei dies in Deutschland noch ausgeprägter zu sein scheint.

Die in beiden Ländern auf der Führungsebene gültige Norm einer zeitlichen Verfügbarkeit zur Erwerbsarbeit beeinflußt die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen mit Kindern. Die Teilnehmerinnen mit Vorschul- bzw. Grundschulkindern passen in beiden Ländern ihre Arbeitszeit an die familiären Erfordernisse an; in dieser Gruppe arbeiten lediglich zwei der 15 deutschen sowie drei der 26 schwedischen Teilnehmerinnen mehr als 50 Stunden pro Woche. Eine wichtige Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeiten an familiäre Erfordernisse liegt in beiden Ländern in der Aufnahme von Teilzeitarbeit; sechs der 15 deutschen sowie sechs der 26 schwedischen Teilnehmerinnen mit Vor- oder Grundschulkindern arbeiten Teilzeit. Dabei beruht die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Schweden auf einer gesetzlichen Basis, in Deutschland müssen die Frauen diese Forderung auf der Grundlage einer gesicherten Position im Unternehmen individuell durchsetzen.

In der schwedischen Stichprobe bleibt die Aufnahme einer Teilzeitarbeit mit einer Ausnahme auf Frauen mit Vorschulkindern begrenzt. Unter den deutschen Teilnehmerinnen wird kein Unterschied zwischen Frauen mit Vorschul- und Grundschulkindern ersichtlich, wobei aufgrund der Zusammensetzung der deutschen Stichprobe - zehn Frauen mit einem Vorschulkind gegenüber fünf Frauen mit einem Grundschulkind - daraus keine allgemeinen Schlußfolgerungen gezogen werden können. Die Abweichung von der Arbeitszeitnorm auf Führungsebene wirkt sich auch auf die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen ein. Dabei beeinflußt in der schwedischen Stichprobe das Alter der Kinder das Hierarchieniveau. Fünf der 13 Frauen mit einem Vorschulkind aber nur noch eine der 13 Frauen mit einem Grundschulkind sind auf der untersten Hierarchieebene angestellt. Die befragten Frauen mit Grundschulkindern werden oft in Stabpositionen auf einer mittleren Führungsebene eingesetzt. In der deutschen Stichprobe können auch unter dieser Fragestellung aufgrund der Stich-

[8] In der Untersuchung von Autenrieth u.a., (1993) zu Führungsnachwuchskräften wurde abweichend von diesen Ergebnissen für die Teilnehmerinnen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40-50 Stunden festgestellt. Die doch beträchtliche Differenz zu den hier genannten Angaben beruht vermutlich auf der Position der Frauen in den Unternehmen. In der Untersuchung von Autenrieth u.a. sind mehr als 60% der Teilnehmerinnen noch nicht in Führungspositionen, sondern als Sachbearbeiterinnen oder Referentinnen tätig.

probenzusammensetzung keine differenzierten Vergleiche zwischen den Müttern mit Kindern in beiden Altersgruppen durchgeführt werden.

Nicht nur die Zeitstrukturen bilden eine Barriere für den weiteren Aufstieg der Frauen. Als weiteres wichtiges Hindernis kommen in beiden Ländern Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern dazu. In Schweden betrifft dies die Frauen mit Vorschulkindern, vier der 13 Frauen berichten von solchen Vorurteilen im Unternehmen, beispielsweise gegenüber der Aufnahme von Teilzeitarbeit oder auch prinzipiell gegenüber der Tatsache, Mutter eines Vorschulkindes zu sein. In Deutschland sind die Vorbehalte weit verbreiteter, zwölf der 15 Frauen benennen Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern als ein Hindernis für ihre weitere berufliche Karriere. Dabei wird Mutterschaft als solches zu einer Barriere für den weiteren Aufstieg, sowohl teilzeit- wie vollzeiterwerbstätige Mütter sprechen von Vorbehalten gegenüber einer Vereinbarung von Karriere und Familie.

Mit Hilfe der detaillierten Beschreibung der Vereinbarung von Karriere und Familie im Alltag der Teilnehmerinnen anhand von drei Kategorien - Organisation der Haus- und Familienarbeit, Zeitstrukturen in der Erwerbsarbeit und Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern in den Unternehmen - wurde die länderspezifische Organisation dieser Verbindung analysiert. Die Grundlage für die Möglichkeit der Verbindung von Karriere und Familie in Schweden bildet die prinzipielle Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Das individuell orientierte Modell in Deutschland basiert stärker auf spezifischen Voraussetzungen, wie einem ungewöhnlich engagierter Partner oder einer gesicherte Position im Unternehmen.

In der schwedischen Stichprobe werden vor allem die Frauen mit Vorschulkindern vor besondere Probleme gestellt. In dieser Gruppe sind die Frauen auf eine ausgeprägte Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung angewiesen. Darüber hinaus können die Aufnahme einer Teilzeitarbeit wie die Vorurteile in den Unternehmen für die Frauen zu einem Karriereaufschub führen. Zu einem ähnlichen Ergebnis, einem Aufschub der Karriere von Müttern mit Vorschulkindern, kam die schon oben genannte Untersuchung mit professionellen Frauen (Roman, 1994). Trotz dem Karriereaufschub im Vorschulalter bedarf der hohe Anteil von älteren Teilnehmerinnen mit jugendlichen oder erwachsenen Kindern einer Erklärung. Der hohe Anteil an älteren Frauen ist vermutlich indirekt auf das schwedische Familienmodell rückführbar. Die älteren Frauen hatten in den 70er Jahren kaum Zugangschancen zu diesem Hierarchieniveau (vgl. Abschnitt 4.2). Im Öffnungsprozeß wurden sie jedoch verstärkt für diese Positionen ausgewählt, wobei sie vermutlich jüngeren, stärker mit familiären Pflichten belastenden Frauen vorgezogen wurden.

Auch in dem individuellen Modell der westdeutschen Teilnehmerinnen erfolgt eine Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit für Mütter mit Vorschulkindern. Ähnlich wie in Schweden führen die Aufnahme von Teilzeitarbeit sowie die Vorurteile im Unternehmen zu einem Karriereaufschub. Die Notwendigkeit einer gesicherten Position im Unternehmen vor einer Familiengründung führt dazu, daß sich die Teilnehmerinnen häufig erst in einer leitenden Position für eine Familie entscheiden. Diese späte Familiengründung wurde auch in einer Untersuchung zu Führungsnachwuchskräften festgestellt (Autenrieth u.a., 1993). Daß Frauen, die Kinder haben, häufig kleinere Kinder betreuen, verweist nicht nur auf eine Elternschaft aus einer gesicherten Position heraus. Es scheint umgekehrt auch für Frauen schwierig zu sein, mit älteren Kindern in diese Positionen zu gelangen. Auch in Deutschland erschweren nicht nur die faktischen Bedingungen diese Verbindung, sondern eine erhebliche Rolle spielen dabei Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern.

Trotz der länderspezifischen Organisationsformen der Vereinbarung von Karriere und Familie führt diese Kombination in beiden Ländern zu einer hohen zeitlichen Arbeitsbelastung der Frauen, wobei den familiären Anforderungen in den Karrieresystemen beider Länder kaum entsprochen wird. Für eine größere Partizipation der Frauen mit Kindern wird eine Diskussion der Karrierebedingungen notwendig.

4.6 Erfahrungen der Frauen in ihrem beruflichen Alltag

Im Zentrum der Auseinandersetzung mit der beruflichen Situation der Teilnehmerinnen standen Erfahrungen der Diskriminierung im Karrieresystem sowie die von den Frauen gewünschten konkreten Handlungsansätze einer Veränderung. In beiden Ländern erfahren die Frauen vielfältige Benachteiligungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit; immerhin 60,3% der deutschen und 64,2% der schwedischen Frauen geben im Fragebogen an, daß ihr „Frausein“ ihre berufliche Entwicklung negativ beeinflußt hat.

Eine auffällige Länderdifferenz besteht in der Beurteilung des Einflusses der Geschlechtszugehörigkeit auf die berufliche Entwicklung: Während die deutschen Frauen die Wirkung eher als gering bewerten, schreiben die schwedischen Frauen dieser eine große Relevanz für ihre berufliche Entwicklung zu (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Die größere Bedeutung, die karriereorientierte Frauen in Schweden im Vergleich zu den deutschen Frauen ihrer Geschlechtszugehörigkeit zuschreiben, wird durch Ergebnisse anderer Studien betätigt (vgl. Management Center Europe, 1985 zit. nach Domsch & Regnet, 1990, S.106; Braszeit u.a., 1988; Bischoff, 1991; Wahl, 1992). Erkennbar wird allerdings ein Widerspruch zwischen der Bewertung und der Situation der Frauen in beiden Ländern. Der Frauenanteil auf den verschiedenen Hierarchieebenen der teilnehmenden Unternehmen liegt in Schweden höher

als in Deutschland (vgl. Tabelle A3 im Anhang). Ebensowenig zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der länderspezifischen Beurteilung der Benachteiligung und den konkreten Erfahrungen der Teilnehmerinnen im beruflichen Alltag. In den Interviews schildern die befragten Frauen nahezu identische Erfahrungen von Benachteiligung, die sich in drei Kategorien zusammenfassen lassen: Vorurteile im beruflichen Umfeld, erhöhte Leistungsansprüche verknüpft mit der Erfahrung, besonders Kritik ausgesetzt zu sein und dem Ausschluß aus dem informellen Netzwerk.

In beiden Ländern beklagen sich die Teilnehmerinnen häufig über Vorurteile in ihrem beruflichen Alltag, die neben einer Belastung auch zu einem Karrierehindernis werden können. Die Vorbehalte können auf sehr unterschiedlichen Ebenen greifen, wobei sich in den konkreten Ausformungen gewisse Länderdifferenzen zeigen. In ihrer deutlichsten Ausprägung umfassen sie genaue Vorstellungen zu korrekten Berufen für Frauen bzw. Männer. In den Interviews mit den deutschen Frauen stellt eine Teilnehmerin zum Beispiel fest:

> „Das ist noch ein sehr patriarchales Unternehmen, ein konservatives Unternehmen. Mit genauen Vorstellungen, was Männer und Frauen tun, z.B. wird man dazu verdonnert, das Protokoll zu schreiben, und dann muß man sich wehren und klarstellen, daß man nicht dazu da ist, das Protokoll zu schreiben (S.10). Unterstützung im Unternehmen wäre es, wenn die Vorurteile abgebaut wären, daß Frauen nur Stenokontoristin werden können und nicht mehr.“ (S.11.) (Deutschland, 33 Jahre, Automobilindustrie, untere Hierarchieebene)

Diese geschlechtsspezifischen Berufsstereotypen werden in Schweden nicht erwähnt, zentral für die Erfahrungen der schwedischen Frauen ist dagegen das männliche geprägte Bild einer Führungsperson (vgl. auch Wahl, 1996). Frauen werden dadurch häufig als nicht kompetent für Führungspositionen wahrgenommen, wobei die Bilder auch in den Frauen selbst Barrieren auslösen können.

Traditionelle Einstellungen sind in beiden Ländern mit Vorstellungen von adäquatem Verhalten von Männern, Frauen oder Führungskräften verbunden, was zu einer unterschiedlichen Bewertung des Verhaltens der Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führt. Von den Teilnehmerinnen werden von seiten des beruflichen Umfeldes einerseits nur bestimmte Verhaltensweisen akzeptiert, aber andererseits auch sehr spezifische Verhaltensweisen in Führungspositionen gefordert. Typisch dafür ist die Wahrnehmung bestimmter Verhaltensweisen als männlich und daher unpassend für Frauen. Aber auch die Frauen selbst üben Kritik an der Ausformung einer Führungsposition, vor allem am Diskussionsstil sowie den langen und unflexiblen Arbeitszeiten. Eine schwedische Teilnehmerin schildert die mangelnde Anpassungsbereitschaft der männlichen Führungskräfte wie folgt:

> „Wir müssen uns anpassen an die Art der Männer, an ihre Art zu kommunizieren, an ihre Art, Vorgesetzte zu sein; erst dann entwickeln sie Akzeptanz, erst dann kann man mit den höheren männlichen Führungskräften in Kontakt kommen. Die wollen

sich nicht anpassen. Die sind die großen Mengen, sie bestimmen“ (S.2) (Schweden, 35 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Hierarchieebene)

Weiterhin wird grundlegend für die Erfahrung der Teilnehmerinnen, der auch in anderen Untersuchungen häufig festgestellte Befund, als Frau im Rampenlicht zu stehen und besonders aufmerksam beobachtet zu werden (vgl. Kanter, 1977). Im Mittelpunkt zu stehen bedeutet für die Frauen zunächst, daß sie zur Legitimation ihrer beruflichen Position stärker ihre Kompetenz unter Beweis stellen müssen. Am häufigsten wird in den Gesprächen die erhöhte Kritik genannt, der die Frauen bei einem Fehler ausgesetzt sind. Die Kritik kann abgemildert werden durch eine Unterstützung mächtiger Personen im Karrieresystem des Unternehmens, wobei der/die Vorgesetzte eine herausragende Rolle dabei einnimmt.

Der Hinweis auf die wichtige Unterstützung im Karrieresystem verweist auf einen weiteren entscheidenden Problembereich, den die Frauen anführen, ihr Ausschluß aus dem mächtigen informellen Netzwerk. Neben der Rückendeckung in schwierigen Situationen beschreiben die Frauen vor allem dessen Gewicht für einen Zugang zu wichtigen beruflichen Positionen. Im Ausschluß aus diesen Netzwerken sehen sie eine wesentliche Ursache für Aufstiegsprobleme. Die Integration der Frauen in das informelle System wird einerseits durch eine geschlechtsbestimmte Wahrnehmung erschwert; nach der leicht hinter der Förderung einer Frau durch einen männlichen Vorgesetzten auch eine private Beziehung vermutet wird. Andererseits erleben die Frauen, den typisch weiblichen Kommunikationsstil als ungeeignet zur Integration in das Netzwerk. Das traditionell weibliche Kommunikationsverhalten entspricht nicht dem von karriereorientierten Personen erwarteten Verhalten.

Die Zusammenarbeit zu anderen Frauen erleben die Teilnehmerinnen als positiv. Die befragten Frauen in beiden Ländern werden bis auf wenige Ausnahmesituationen von ihren Mitarbeiterinnen akzeptiert (vgl. Wahl, 1992; Autenrieth u.a. 1993). In der Form der Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen unterscheiden die Frauen zwischen verschiedenen Situationen. Eine in beiden Ländern funktionierende und auch als hilfreich wahrgenommene Unterstützung liegt in der eher informellen Diskussion fachlicher Probleme. Schwieriger dagegen erscheint es, die gegenseitige Akzeptanz auch in der Öffentlichkeit zu zeigen, beispielsweise durch die gegenseitige Bestätigung von Redebeiträgen in Sitzungen. Ein bedeutender Anteil unter den Frauen wünscht sich die Form der Unterstützung, erhält sie jedoch selten. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen erlebt schon die Anwesenheit anderer Frauen in Konferenzen als eine Unterstützung. Eine deutsche Teilnehmerin beschreibt folgende Erfahrung:

„Ich erlebe es als eher positiv, daß ich jetzt diese eine Kollegin habe, wenn wir uns in der Bereichsleiterrunde treffen; vorher war ich 4 Jahre allein die einzige Bereichsleiterin in dieser Runde. Das war eine reine Männerrunde. Es hilft ein Stück weiter, wenn man nicht allein ist“ (S.19) (Deutschland, 40 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, untere Hierarchieebene)

4.7 Handlungsansätze der Frauen

Trotz der ähnlichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen aus beiden Ländern im beruflichen Alltag schlagen sie sehr unterschiedliche Ansatzpunkte einer Veränderung vor. Die grundsätzlichen Differenzen treten schon in Antworten im Fragebogen zutage; im Gegensatz zu ihren deutschen Kolleginnen bewerten die schwedischen Teilnehmerinnen im Fragebogen offizielle Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen als einen sinnvollen Ansatz zur Unterstützung der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen. Dieser Länderunterschied wird statistisch hochsignifikant (vgl. Tabelle A2 im Anhang). In den Interviews mit den Frauen wurde die Einstellung der Frauen zu Ansatzpunkten einer Veränderung detailliert erörtert. Länderdifferenzen treten dabei nicht nur in der Beurteilung von Gleichstellungsmaßnahmen zutage, sondern auch in der Frage von Frauennetzwerken sowie der Diskussion der Geschlechterfrage im Unternehmen.

Die Frauen der deutschen Stichprobe bevorzugen individuelle Ansätze. Eine Bewußtseinsveränderung wollen sie durch die Überzeugung des nächsten Vorgesetzten auf der Basis ihrer Kompetenz, ihres Handelns und im Einzelgespräch erreichen. Die Strategie beruht auf der Erfahrung der Teilnehmerinnen, daß die Vorbehalte in der direkten beruflichen Umgebung zurückgehen, wenn sie ihre Positionen eingenommen haben. Ein typisches Beispiel für die stärker individuell orientierte Vorgehensweise liefert die folgende Interviewpassage:

> „Ich habe zwei Schlüsselerlebnisse, mein jetziger Chef ist eigentlich mein Verhinderer... Aber immerhin hat er nach 13 Jahren Zusammenarbeit jetzt dafür gesorgt, daß ich seine Nachfolgerin geworden bin. Und das zweite war mein erster Chef, der mir mal geschrieben hat, ich habe ihn mit 55 Jahren noch einmal zum Nachdenken gebracht. Wichtig war mein fortwährender Einsatz und meine Kampfesbereitschaft. Über solche Sachen freue ich mich, Barrieren zu durchbrechen (S.18) (Deutschland, 40 Jahre, Bank, mittlere Hierarchieebene).

Ebenso hat ihnen ihr individuelles Handeln, wie beispielsweise die Forderung nach einer höheren Position oder anderen Aufgaben, in ihrer Karriereentwicklung weitergeholfen. Darüber hinaus wollen sie aber auch einzelne hochmotivierte Frauen unterstützen und in ihrer beruflichen Entwicklung fördern (vgl. auch Bischoff, 1990; Keil, 1996).

Im Gegensatz dazu wollen die schwedische Teilnehmerinnen durch gemeinsames Handeln, offizielle Maßnahmen und Diskussionen der Geschlechterfrage im Unternehmen eine Veränderung erreichen. Eine Möglichkeit gemeinsamen Handelns sehen sie in der Bildung von Frauennetzwerken. Eine schwedische Teilnehmerin faßt diese Orientierung folgendermaßen zusammen:

> „Ich glaube, Frauen brauchen diese Einsicht, daß wir uns unterstützen müssen, um dieses totale Muster zu verändern. Frauen sind auf dem Weg dorthin. Es gibt schon kleine Netzwerke“ (S.5) (Schweden, 43 Jahre, Automobilindustrie, untere Hierarchieebene).

Über die Netzwerke gewinnen sie Kontakte zu anderen Abteilungen, erfahren von interessanten Positionen oder unterstützen sich in schwierigen Arbeitssituationen. Die Partizipation in Frauennetzwerken wirft aber auch Probleme auf: Ein grundlegendes Problem liegt in den niedrigeren Positionen der Frauen in den Unternehmen begründet, dadurch bleiben die Kontakte oft auf einem niedrigeren Niveau als vergleichbare Netzwerke von Männern. Nach wie vor entscheiden die Männer über die interessanten Positionen in den Unternehmen. Als einen möglichen Kompromiß nennen die Frauen die Beteiligung sowohl in einem Frauennetzwerk als auch in dem mächtigen eher männlichen informellen Netzwerk. Die Mehrheit der schwedischen Gesprächspartnerinnen begrüßt neben diesen Netzwerken offizielle Maßnahmen im Unternehmen, wobei ein Teil der Frauen damit schon persönliche Erfahrungen gemacht hat. Als besonders positiv empfehlen sie Mentorenprogramme, einer Quotierung von Arbeitsplätzen dagegen stehen nur wenige unter den Frauen positiv gegenüber (vgl. auch Franzen, 1995). Die Mehrheit befürchtet aufgrund der häufig ablehnenden Haltung im Unternehmen oder auch von seiten der männlichen Kollegen eine zu große Belastung für die Frauen selbst. Die Frauennetzwerke wie auch die Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen, beispielsweise Frauenseminare, erleben die Frauen als einen Ort der Thematisierung der Geschlechterfrage im Unternehmen. Die von den Gesprächspartnerinnen darüber hinaus gewünschte Debatte der Geschlechterfrage im beruflichen Alltag, findet nur sehr selten statt. Eine wichtige Gelegenheit dazu bietet die Einstellung oder Entlassung von Mitarbeitern/innen.

Die deutschen Teilnehmerinnen stehen diesen gemeinsamen oder offiziellen Maßnahmen eher skeptisch gegenüber. Anstatt der Bildung von Frauennetzwerken bevorzugen sie die Zusammenarbeit mit ihren männlichen Kollegen. Sie befürchten, daß die Frauennetzwerke in Seilschaften „ausarten“ könnten, welchen sie ausgesprochen skeptisch gegenüberstehen. Die eher ablehnende Haltung beruht aber auch auf Erfahrungen mangelnder Solidarität unter Frauen und der, aufgrund der niedrigen Positionen der Frauen im Unternehmen, geringen Funktionalität von Frauennetzwerken für die berufliche Entwicklung. Positiv stehen dem Gedanken die wenigen Teilnehmerinnen gegenüber, die selbst in ein funktionierendes Frauennetzwerk integriert sind. Von einer offenen Diskussion der Geschlechterfrage im Unternehmen wie offiziellen Gleichstellungsmaßnahmen erwarten sie eher Nachteile für Frauen. Die Gesprächspartnerinnen befürchten den Aufbau einer weiteren Barriere für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen aufgrund der mangelnden Akzeptanz dieser Maßnahmen im Unternehmen und von seiten ihrer männlichen Kollegen. Die Diskussion der Geschlechterfrage soll daher eher im privaten oder auch im gesamtpolitischen Bereich außerhalb des Unternehmens stattfinden. Eine größere Offenheit gegenüber offiziellen Maßnahmen besteht bei den Gesprächspartnerinnen, in deren Unternehmen solche Maßnahmen existieren, wobei sich ihre Zustimmung sich auf die vorhandenen Ansätze bezieht. Weitergehenden Forderungen stehen sie kritisch gegenüber.

4.8 Handlungsansätze, individuelle Erfahrungen und gesellschaftliche Normen

In den Aussagen der Teilnehmerinnen aus beiden Ländern wird ein männlich-dominiertes System erkennbar. Einen grundlegenden Hinweis dafür liefert das sich in den Schilderungen zeigende Token-Phänomen, gekennzeichnet durch Stereotypisierung, einer ausgeprägten Kontrolle der Frauen, dem Ausschluß der Frauen aus den mächtigen informellen Netzwerken sowie den Schwierigkeiten der Frauen, sich öffentlich zu unterstützen (vgl. beispielsweise Kanter, 1977; Preuss, 1987; Friedel-Howe, 1990; Ressner, 1987; Wahl 1992). Trotz der in beiden Ländern vorkommenden Mechanismen treten deutliche Länderunterschiede in der Beurteilung der beruflichen Situation hervor: Die schwedischen Interviewpartnerinnen äußern den Einfluß ihrer Geschlechtszugehörigkeit viel deutlicher als die deutschen. In der Frage der Veränderungsstrategien werden zwei gegensätzliche Handlungsansätze sichtbar: Die deutschen Frauen betonen die Bedeutung der individuellen Anstrengungen in der Überwindung dieser Schwierigkeiten, die schwedischen Teilnehmerinnen dagegen befürworten stärker ein gemeinsames Handeln der Frauen, eine offene unternehmensinterne Debatte der Probleme sowie offizielle Maßnahmen im Unternehmen. Die Thematisierung der Geschlechterfrage findet jedoch eher in gleichstellungspolitischen Nischen, beispielsweise auf Frauenseminaren oder in Frauennetzwerken, statt. Schwieriger dagegen wird die Debatte anhand konkreter Probleme im beruflichen Alltag.

Einen Einstieg zur Erklärung der differenzierten Strategien der Teilnehmerinnen in beiden Ländern liefern Ansätze aus dem Forschungsfeld „Organisation und Geschlecht“, in denen die Organisation aus der Perspektive des Geschlechterverhältnisses untersucht wird (vgl. im Überblick Witz & Savage, 1992; Acker, 1990,1992). Forschungsarbeiten in verschiedenen Ländern, die sich mit der Frage der Strategien der Frauen in den Organisationen befassen, finden häufig eher individuelle Strategien der Frauen in den Unternehmen verbunden mit einer defensiven Haltung der Frauen (vgl. Kanter, 1977; Edding, 1983; Lindgren 1985; Ferguson, 1984; Cockburn, 1991; Wahl, 1992). Wesentlich für die Wahl der Strategien durch die Frauen wird der „Ort“ innerhalb der Organisation, wobei differenziert wird zwischen einem eher informellen Ort, in dem Frauen sich gegenseitig unterstützen können, und einem öffentlich einsehbaren Ort, in dem sich Frauen eher meiden (Metz-Göckel, 1993; Roggenkamp, 1993). Erklärt wird das Handlungsmuster der Frauen mit der männlichen Dominanz im Erwerbssystem verknüpft mit der Abwertung von Frauen.

Die hier vorliegenden Untersuchungsergebnisse legen eine Ausdifferenzierung dieser Erklärungen nahe. Die eher kollektiven und öffentlichen Handlungsansätze der schwedischen Gesprächspartnerinnen stehen in einem Wi-

derspruch zu den eher individuellen Handlungsansätzen der deutschen Teilnehmerinnen. Darüber hinaus sollen auch die Länderdifferenzen in der Bewertung der Konsequenzen der Geschlechtszugehörigkeit für die eigene berufliche Entwicklung einbezogen werden. Eine Möglichkeit der Erklärung der Länderdifferenzen bietet der Ansatz von Kathy Ferguson (vgl. Kapitel 2). Ferguson (1980) hat in ihrem Konzept in Anlehnung an den symbolischen Interaktionismus von Mead (1973) die Bedeutungszuschreibung im Prozeß der sozialen Handlung aus einer Geschlechterperspektive analysiert. Dabei definiert sie das Geschlechterverhältnis als eine Machtrelation, aufgrund derer die Männer in vielen sozialen Handlungssituationen der Gesellschaft über eine weitaus größere Definitionsmacht als Frauen verfügen. Einen wichtigen Rahmen der Übermittlung der Machtverhältnisse bilden die gesellschaftlichen Institutionen. Dazu gehören Organisationen, aber auch Institutionen wie die Ehe, die durch bestimmte Normen und Werte gekennzeichnet sind. Soziales Handeln findet innerhalb eines solchen institutionellen Rahmens statt, der den in ihm ablaufenden sozialen Handlungen Restriktionen auferlegt. Elemente der sozialen Kontrolle greifen ein und geben bestimmten Individuen einer Gruppe mehr Macht als anderen zur Definition der Situation und zur Kontrolle der Interaktion. Aber auch die handelnden Individuen selbst werden durch die vorhandenen sozialen Normen sowie durch ihre konkreten individuellen Erfahrungen beeinflußt.

In beiden Ländern ist der Arbeitsbereich der Teilnehmerinnen gekennzeichnet durch eine Dominanz der männlichen Normen und Handlungsmuster. Ersichtlich wird dies in der Token-Dynamik im Arbeitsprozeß und den in beiden Ländern eher defensiven Strategien der Teilnehmerinnen. Die darüber hinaus vorhandenen Länderdifferenzen lassen sich nun sowohl durch die vorhandenen Normen wie auch die individuellen Erfahrungen der Gesprächspartnerinnen erklären. Zentral für die Entwicklung der spezifischen Veränderungsstrategien wie der Bewertungsprozesse der schwedischen Teilnehmerinnen werden Zielsetzungen und Ansatzpunkte der Geschlechterpolitik und ihrer Realisierung seit den 70er Jahren. Die angestrebte Gleichverteilung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Gesellschaft wurde in wesentlichen Punkten nicht erreicht. Im Zentrum der feministischen Debatte im Verlauf der 80er Jahre stand daher der Gegensatz zwischen der ausgeprägten Arbeitsmarktintegration der Frauen und ihrer geringen Beteiligung an Machtpositionen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes (vgl. beispielsweise Holter, 1984.). Die schwedischen Gesprächspartnerinnen selbst bewerten ihre Situation vor dieser gesamtgesellschaftlichen Zielsetzung sowie dem in der Diskussion erarbeiteten Gegensatz zwischen der Arbeitsmarktintegration und Partizipation in Führungspositionen auf dem Arbeitsmarkt. Die dabei feststellbare Diskrepanz liefert die Grundlage für die Betonung der hohen Relevanz der Geschlechtszugehörigkeit für die eigene berufliche Entwicklung. Wesentlich für die Handlungsansätze der Frauen wird die Vorgehensweise der Gleichstellungspolitik. In Schweden entsprechen offizielle Maßnahmen, ein

kollektives und auch politisches Vorgehen gegen Ungleichbehandlung sowie die Diskussion der Geschlechterfrage den gesellschaftlich getragenen Werten, die sich auch in den Einstellungen der Frauen wiederfinden. Die Akzeptanz gestattet den Frauen gewisse gemeinsame und auch öffentliche Handlungsspielräume, wie beispielsweise Frauennetzwerke. Schwierig wird eine Übertragung dieser Handlungsansätze in den konkreten beruflichen Alltag, deutlich erkennbar in der Frage des Ortes der Diskussion der Geschlechterfrage wie auch in den Schwierigkeiten der Frauen, sich im beruflichen Alltag öffentlich zu unterstützen.

In der deutschen Geschlechterpolitik bestehen keine so eindeutigen Zielsetzungen und Handlungsansätze. Die Arbeitsmarktintegration der Frauen wird eher als individuelle Entscheidung verstanden. Die Gesprächsteilnehmerinnen sehen dann auch in der Berufsunterbrechung der Frauen aus familiären Gründen eine entscheidende Ursache für die geringe Repräsentation der Frauen auf Führungsebene. Gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen besteht, auch wenn das Gebot der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Gesellschaft unstrittig ist, in Teilen der Bevölkerung, aber vor allem in den Unternehmen eine breite Skepsis. Dies wird sowohl in den Einstellungen der befragten Frauen zu diesen Maßnahmen als auch in der von den Frauen geschilderten ablehnenden Haltung im Unternehmen erkennbar (vgl. auch Braszeit u.a., 1988). Hinzu kommt die Erfahrung der Gesprächspartnerinnen, daß sie die Vorurteile und Widerstände seitens des beruflichen Umfeldes nach einer gewissen Zeit überwinden können. Beides, die gesellschaftlichen Normen wie die individuellen Erfahrungen, führen einerseits zu einer individuellen Veränderungsstrategie, und andererseits zu einer geringeren Bewertung der Geschlechtszugehörigkeit für die berufliche Entwicklung. Ein Problembereich der Vorgehensweise liegt in der im beruflichen Umfeld möglichen Definition der Führungsfrauen als Ausnahmefrauen. Dies gestattet zwar den Frauen selbst gewisse Aufstiegschancen, schafft aber keine breiten Zugangsmöglichkeiten für weitere Frauen.

5. Resümee: Der Geschlechtervertrag und die Integration von Frauen ins Management

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stand der Einfluß der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf den Prozeß der Integration der Frauen ins Management in der Privatwirtschaft. Die theoretische Grundlage für die Analyse liefern Ansätze aus dem Forschungsfeld der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung, der vergleichenden Frauenerwerbstätigkeit und besonders das Konzept der Geschlechtervertrages von Hirdman (1988; 1990,1994a,b), das sowohl die gesellschaftlichen Leitbilder als auch die konkrete Realisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Familie einschließt. Darüber hinaus können mit dem Ansatz des Geschlechtervertrages Diskrepanzen zwischen Ländern wie auch Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen innerhalb eines Landes erfaßt werden.

Als relevante gesellschaftliche Rahmenbedingungen werden die länderspezifischen Politikansätze in der Frage der Arbeitsmarktintegration der Frauen und der Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt einbezogen. Hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration der Frauen tritt ein grundlegender Gegensatz zwischen beiden Ländern zutage: In Deutschland besteht mit dem Konzept der Wahlfreiheit ein Differenzansatz, der Unterschiede zwischen Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten in der Familienphase vorsieht und stärker private Lösungen für eine Vereinbarung erfordert. Das in Schweden etablierte egalitäre Modell geht dagegen von der Arbeitsmarktanbindung aller Frauen auch in der Phase der aktiven Mutterschaft aus und beruht auf einer aktiven Unterstützung dieser Kombination durch den Staat. Auf dem Arbeitsmarkt wird in beiden Ländern - trotz des Gebotes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen - eine ausgeprägte Geschlechtersegregation erkennbar, verbunden mit einer Benachteiligung der Frauen. Die Diskrepanz zwischen beiden Ländern liegt in der in Schweden stärkeren Betonung wie Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen der Privatwirtschaft.

Wesentlich zum Verständnis des gesellschaftlichen Einflusses auf die Integration der Frauen in leitende Positionen sind beide Länderdifferenzen. Dabei zeigt sich zunächst kein Zusammenhang zwischen der Höhe der Frauenerwerbsquote und den Zugangsmöglichkeiten der Frauen in Managementpositionen. Die ausgeprägtere Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen beruht vor allem auf einem deutlich höheren Einbezug von Frauen mit einer einfachen oder mittleren Qualifikation. Hochschulabsolventinnen - in beiden Ländern potentielle Kandidatinnen für die Positionen - sind in beiden Ländern in hohem Ausmaß erwerbstätig. Auch wenn die länderspezifische Politik der Arbeitsmarktintegration vor allem die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen auf einfachem oder mittlerem Qualifikationsniveau betrifft, war die Politik auch für Hochschulabsolventinnen nicht irrelevant. Die mit diesem Politikansatz verbes-

serten Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie gestatten auch ihnen - im Gegensatz zu den deutschen Frauen - die Familiengründung trotz Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit.

Für den Zugang der Frauen in Managementpositionen dagegen wird nicht die Höhe der Frauenerwerbsquote bestimmend, sondern der Einbezug hochqualifizierter Frauen in spezifische Arbeitsmarktsegmente sowie die qualifikationsspezifischen Prozesse der Geschlechtersegregation innerhalb dieser Arbeitsmarktsegmente. Zu einer entscheidenden Veränderung im Geschlechterverhältnis auf der Managementebene in beiden Ländern trug die vermehrte Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen in der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit dem dort stattfindenden Transformationsprozeß bei, wobei der Prozeß in Schweden erheblich ausgeprägter als in Deutschland verlief. Die stärkere Partizipation von Frauen im mittleren Management in Schweden wurde durch das größere quantitative Gewicht dieser Beschäftigtengruppe unter den Angestellten insgesamt sowie einer spezifischen Konkurrenzsituation gegenüber den männlichen Angestellten erleichtert. Frauen mit einem Berufsabschluß unterhalb der Hochschulebene konnten in beiden Ländern nur wenig von der Entwicklung profitieren. Am ehesten gelang ihnen der Zugang noch im privaten Dienstleistungsbereich in Schweden und in Deutschland vor allem in den Banken.

In der Studie, in deren Mittelpunkt Frauen in leitenden Positionen in beiden Ländern standen, tritt der Einfluß der länderspezifischen Geschlechterpolitik in der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sowie im beruflichen Alltag hervor. Während für die schwedischen Gesprächspartnerinnen die Vereinbarkeit eine Selbstverständlichkeit ist, realisiert in der deutschen Stichprobe nur ein kleiner Teil der Frauen diese Verbindung. Im beruflichen Alltag der Frauen zeigt sich der Einfluß der Geschlechterpolitik in einer unterschiedlichen Beurteilung der Erfahrungen - trotz ähnlicher Diskriminierungserfahrungen schreiben die schwedischen Frauen ihrer Geschlechtszugehörigkeit ein viel größeres Gewicht für ihre berufliche Entwicklung zu - und in den Handlungsansätzen bezüglich einer Veränderung im Unternehmen. Die Länderdifferenzen in den Handlungsansätzen lassen sich mit dem Kontrast - individuell vs. kollektiv - beschreiben, der im beruflichen Alltag aber auch in der Verbindung von Beruf und Familie in beiden Ländern erkennbar wird.

Im Hintergrund der Differenzen liegen die Normen und Ansätze von Familien- und Gleichstellungspolitik in beiden Ländern, aber auch die individuellen Erfahrungen der Frauen selbst. Die schwedischen Frauen bewerten ihre Erfahrungen primär vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Forderung nach gleicher Repräsentation von Männern und Frauen auf allen Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes. Analog zu gesetzlichen Regelungen fordern sie auch in den Unternehmen eine aktive Politik zur Schaffung gleicher Chancen für Männer und Frauen. In der deutschen Geschlechterpolitik bestehen keine

so eindeutigen Zielsetzungen und Handlungsansätze. Die Arbeitsmarktintegration der Frauen wird eher als individuelle Entscheidung verstanden. Die Gesprächsteilnehmerinnen sehen dann auch in der Berufsunterbrechung der Frauen aus familiären Gründen eine entscheidende Ursache für die geringe Repräsentation der Frauen auf den Führungsebenen. Zwar erleben auch die deutschen Frauen die Benachteiligung der erwerbstätigen Frauen als unzulässig, trotzdem stehen sie, wie häufig auch entscheidende Personen in den Unternehmen selbst, kollektiven Ansätzen eher skeptisch gegenüber. Die Basis für die Bewertung ihrer beruflichen Entwicklung wie der Handlungsansätze zu Veränderungen bilden ihre individuellen Erfahrungen, nach denen es möglich wird durch den persönlichen Einsatz und Kompetenz die Vorbehalte gegenüber Frauen in ihrer unmittelbaren Umgebung zu verändern.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, daß gesellschaftliche Rahmenbedingungen die innerorganisatorischen Prozesse maßgeblich beeinflussen, was die Bedeutung ihrer Einbeziehung in ländervergleichende Analyse unterstreicht. Darüber hinaus sollte eine differenzierte Analyse der Prozesse der Geschlechtersegregation in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau erfolgen. Aber auch für die ländervergleichende Forschung zur Frauenerwerbstätigkeit ist die stärkere Beachtung des Einflusses von Qualifikationsniveaus unerläßlich. Die Befunde zeigen, daß Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktintegration und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt nur durch die qualifikationsspezifische Arbeitsmarktintegration der Frauen geklärt werden können.

Neben der wissenschaftlichen Diskussion werden die Ergebnisse auch für Ansätze in der Geschlechterpolitik wichtig. Die Debatte um Arbeitsmarktintegration und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt wird durch den qualifikationsspezifischen Einbezug der Frauen differenziert. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktintegration und Familienintegration von Frauen korrelieren mit Unterschieden in ihrem Qualifikationsniveau. Die Resultate zum Wechselverhältnis von länderspezifischen Normen, innerorganisatorischen Veränderungsprozessen und individuellen Erfahrungen der Frauen schaffen Räume für eine Diskussion verschiedener Konzepte von Gleichstellungspolitik in der Gesellschaft wie in den Unternehmen.

Literatur

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4,139-158.

Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. In Mills, A & Tancrad, P. (eds.), *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.

Antal-Berthoin, A. (1988). Mehr Frauen ins Management. In: Demmer, C. (Hrsg.), *Frauen ins Management: Von der Reservearmee zur Begabungsreserve* (S.153-178). Wiesbaden: Gabler.

Autenrieth, C., Chemnitzer, K. & Domsch, M. (1993). *Personalauswahl und Personalentwicklung von weiblichen Führungskräften.* Frankfurt/Main, New York: Campus.

Baethge, M.& Oberbeck, H. (Hrsg.) (1992). *Personalentwicklung im Handel. Zwischen Stagnation und neuen Perspektiven:* Campus: Frankfurt a. Main / New York.

Bischoff, S. (1986). *Männer und Frauen in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage.* Köln: Capital.

Bischoff, S. (1990). *Frauen zwischen Macht und Mann.* Reinbek bei Hamburg: rororo.

Bischoff, S. (1991). *Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland. - 1991 im Vergleich zu 1986-.* Hamburg: Gruner & Jahr.

Blomquist, M. (1994). *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. (Geschlechterhierarchien in Bewegung. Frauen in modernen Dienstleistungsunternehmen)

Blüchel, F. (1996). Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, *MittAB*, 2,96, 279-294.

Braszeit, A., Müller, U., Richter-Witzgall, G. & Stachelbeck, M. (1988). *Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen*. Reihe: Beiträge aus der Forschung. Dortmund: SFS.

Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995). U*ntersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BIBB/IAB-Erhebung 1991/92).*Berlin: Bundesinstitut für berufliche Bildung.

Busch, K. (1984). Kvinnliga chefer i Sverige. I Cooper, C. & Davidson, M. *Kvinnor som ledare*. Stockholm: Norstedt & Söners. (Weibliche Führungskräfte in Schweden In Frauen als Führungskräfte)

Busch, G., Hess-Diebäcker, D. & Stein-Hilbers. M. (1988). *Den Männern die Hälfte der Familie - den Frauen mehr Chancen im Beruf*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Buttler, F. & Tessaring. M. (1993). Humankapital als Standortfaktor. *MittAB*, 4/93,467-476.

Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women.* Houndmills: The Macmillan Press Limited.

Domsch, M. & Regnet, E. (1990). Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte. In Domsch, M & Regnet, E. *Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit.* (S.101-123). Stuttgart: Schäffer.

Edding, C. (1983). *Einbruch in den Herrenclub.* Reinbek bei Hamburg: rororo.

Edlund, C., Ahltorp, B., Andersson, G. & Kleppesto, S. (1990). *Karriärer i kläm.* Stockholm: Norstedts. (Karriere in Schwierigkeiten)

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Ferguson, K. (1980). *Self, Society and Womankind*. *The dialectic of liberation*. Westport: Greenwood.

Ferguson, K. (1984). *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.

Fob (Folk- och bostadsräkning) (1990). *Del 5, Förvärsarbetande och yrke*. Stockholm: SCB. (Volkszählung, Teil 5, Erwerbsarbeit und Beruf)

Franzen, C. (1995). How the perceptions of male and female executives differ. In: Wahl, A. (ed.) *Men`s perceptions of women and management* (pp.55-77). Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs.

Friberg, T. (1990). *Kvinnors vardag*. Lund: University Press. (Der Alltag von Frauen)

Friedel-Howe, H. (1990). Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften. In: Domsch. M. & Regnet, E. *Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit* (S.16-34). Stuttgart: Schäffer.

Gonäs, L. (1991). *Industriomvandling i välfärdsstaten*. Stockholm: Arbetslivscentrum.(Strukturwandel in der Industrie im Wohlfahrtsstaat)

Hadler, A. & Domsch, M. (1994). Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B6/94.

Hartung, D. & Krais, B. (1990). Studium und Beruf. In Teichler, U. (Hrsg.), *Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland* (S.179-209). Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Hemmerich, W. (1990). *(K)eine Chance für ein neues Geschlechterverhältnis?* Bielefeld: Kleine.

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, 49-63. (Das Genussystem, Gedanken zur sozialen Unterordnung von Frauen.)

Hirdman, Y. (1990). Genussystemet. I SOU 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige* (s.73-116). Maktutredningens huvudrapport. Stockholm: Allmänna-Förlag. (Das Genussystem. In Demokratie und Macht in Schweden. Hauptbericht der Untersuchung zur Machtverteilung in Schweden)

Hirdman, Y. (1994a). *Women - From Possibility to Problem.* Research report. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Hirdman, Y. (1994b). *Genusanalys av välfärdstaten: en utmaning av diktotomierna*. Särtryck, Nr 5. Stockholm: Institutet für arbetslivsforskning. (Genusanalyse des Wohlfahrtsstaates - eine Herausforderung der herrschenden Vorstellungen)

Hoem, B. (1991). *Pa skilda banor. Sa väljer kvinnor och män utbildning och yrke.* Information om arbetsmarknaden 1991:5. Örebro; Statistiska Centralbyran (engl. Übersetzung: By dfferent tracks. Choices of education and occupation among women and men. Labour information 1991:5, Örebro: Statistics Sweden).

Hoem, B. (1992). Hem och barn - och jobb. *VälfärdsBulletinen*,2, 4-6. (Zuhause, Kinder und Beruf)

Hoem, B. (1994), Lärare föder fler barn, *VälfärdsBulletinen*,3, 17-19. (Lehrerinnen bekommen mehr Kinder)

Högqvist, R. (1995). *Kvalifikation, yrkesniva och kön*. Opublicerade dator*:* Örebro: SCB. (Qualifikation, berufliche Stellung und Geschlecht. Unveröffentlichte Daten)

Höök, P. (1995). Women at the top - a survey of swedish industry In Wahl, A. (ed.), *Men`s perception of women and management* (pp.33-53) Ministry of Health and Social Affairs. Stockholm: Norstedts.

Holter, H. (ed.) (1984). *Patriarchy in a Welfare Society.* Oslo: Universitetsforlaget.

Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation.* New York: Basic Books.

Keil, S. (1996). „Affidamento“ im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Chancen eines Bezugs von Frauen auf Frauen in den Medien. In Fischer, U.L., Kampshoff, M., Keil, S. & Schmitt, M.(Hrsg.), *Kategorie Geschlecht. Empirische Analysen und feministische Theorien* (S.57-79)*.* Opladen: Leske & Budrich.

Lane, C. (1993). Gender and the labour market in Europe: Britain, Germany and France compared, *The Sociological Review*, 41,2: 274-301.

Langan, M. & I. Ostner (1991). Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich, *Kritische Justiz,* 24, N3, 302-317.

Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 159-173.

Lewis, J. & Ostner. I. (1994): *Gender and the Evolution of European Social Policies*. Arbeitspapier 4/94. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Lindgren, G. (1985). *Kamrater, Kollegor och kvinnor.* Research Report. Umea: Department of Sociology, University of Umea. (Kameraden, Kollegen und Frauen)

Löhr, H. (1991). Kinderwunsch und Kinderzahl. In Bertram, H. (Hrsg.), *Die Familie in Westdeutschland* (S.470-496). DJI Familien Survey. Opladen: Leske und Budrich.

Maier, F. Quack, S. & Rapp, Z. (1994). *Changing Patterns of Work and Working Times for Men and Women: Towards the Integration or the Segmenta-*

tion of the Labour Market ? German Report for the EC-Network "Women and Employment" for the Equal Opportunities Unit DGV, Commission of the European Communities. Berlin, May 1994.

Mead, G.H. (1973).*Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Metz-Göckel, S. (1993). Frauen in akademischen Berufen: Wie sie kooperieren, konkurrieren und sich aus dem Weg gehen. In Koppert, C. *Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen.* (S.128-146). Berlin: Orlanda.

Mosesdottir, L. (1995). The state and the egalitarian, ecclesiastical and liberal regimes of gender relations, *British Journal of Sociologiy,* 46: 623-642.

Näsman, E. & Falkenberg, E. (1990). Parental rights in the work and family interface. Research report. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Näsman, E. Bengtsson,G. Magnusson-Granqvist, M. & Tyrköö, A.(1996). Unveröffentlichte Daten aus dem Projekt Gender and Workplace Culture in the Work - Family Interface. Universitäten Stockholm und Lund, Arbetslivscentrum, Stockholm.

OECD (1989). *Employment Outlook*. Paris

OECD (1995). *Education at a glance*. Paris.

O`Leary, V. (1974). Some attidudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81 (11), 809-826.

O`Reilly, J. (1996). *Theoretical Considerations in Cross-National Employment Research*. Diskussionspapier. Berlin: Wissenschaftszentrum.

Orloff, A.S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states, *American Sociological Review*, 58, 303-328.

Pateman, C. (1989). Feminist Critiques of the Public/Private Dichotomy. In C. Pateman (ed.), *The Disorder of Women* (pp.118-140). Stanford: Stanford University Press.

Pfau-Effinger, B. (1994). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48(3): 462-492.

Pfau-Effinger, B. (1998). Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa - Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In Geissler, B., Maier, F. & Pfau-Effinger, B. *FrauenArbeitsMarkt* (S. 177-194). Berlin: edition sigma.

Plicht, H., Schober, K. Schreyer, F. (1994). Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. In *MittAB* 3, S.177-204.

Prein, G., Kelle, U. & Kluge, S. (1993). *Strategien zur Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren.* Arbeitspapier Nr.19. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“. Bremen.

Preuss, E. (1987). *Die Frau als Manager*. Bern, Stuttgart: Haupt.

Quack, S. (1992). *Dynamik der Teilzeitarbeit*. Berlin: Edition Sigma.

Ressner, U. (1987). *Den dolda hierarkin.* Stockholm: Raben & Sjögren. (Die verborgene Hierarchie)

Riegraf, B. (1996). *Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Leske & Budrich.

Roggenkamp, V. (1993). Begehren statt entbehren. Frauen im Konkurrenzkampf. In Koppert, C., *Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen.* (S.115-127). Berlin: Orlanda.

Roman, C. (1994). *Lika pa olika villkor.* Stockholm/Stehag: Symposion Graduale. (Gleich unter ungleichen Bedingungen)

Rosen, B. & Jerdee, T. (1974). Influence of sex role stereotypes on personal decisions. *Journal of Applied Psychology*, 59 (1), 9-14.

Sainsbury, D. (ed.) (1994). *Gendering Welfare States*. London: Sage.

SCB (Statistiska Centralbyran) (1970,1990a): Arbetskraftundersöking. Stockholm: SCB. (engl. Übersetzung: Labour force survey)

SCB (1980,1990b). *Lönestatstik*. Stockholm: SCB. (Lohnstatistik)

SCB (Statistiska Centralbyran) (1992). *Man är chef*. Örebro: SCB-Förlag.(engl. Übersetzung: Who is the boss?)

SCB (Statistiska Centralbyran) (1993a). Arbetskraftundersökningen. Stockholm: SCB.(engl. Übersetzung: Labour force survey)

SCB (Statistiska Centralbyran) (1993b). *Löner i Sverige 1990/91.* Örebro, SCB-Förlag. (engl. Übersetzung: Wages and salaries in Sweden 1990-1991)

Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes an requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 59, 9-14.

Schmid, G. (1992). *Die Frauen und der Staat. Beschäftigungspolitische Gleichstellung im öffentlichen Dienst aus internationaler Perspektive*. Diskussionspapier. Berlin: Wissenschaftszentrum

Schmid, G. (1994). Women in the public sector In (OECD) (ed.), *Women and structural change*. *New perspectives* (pp. 133-166). Paris

Statistisches Bundesamt (1978). *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung.* Fachserie 16, Heft 3. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Statistisches Bundesamt (1990a). *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung.* Fachserie 16, Heft 2. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Statistisches Bundesamt (1990b). *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung.* Fachserie 16, Heft 3. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Strümpel, B. & Prenzel, W., Scholz, J. & Hoff, A. (1988). Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. In Bolle, M. & Strümpel, B. (1988). *Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit*. Band 16. Berlin: Edition Sigma Rainer Bohn.

Sturges, J. & Vinnicombe, S. (1995). *How Do You Make It To the Top: A Study of the Influences on Men`s and Women`s Managerial Advancement*. Paper Presented to the EGOS Colloquium „Contrasts and Contradictions in Organization“, Istanbul, Turkey, July.

Tessaring, M. (1988). Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Qualifikation: Ein Rück- und Ausblick, *MittAB,* 2/88,177-193.

Tessaring, M (1995). *Qualifikation und Sektor 1989.* Unveröffentlichte Daten auf der Grundlage des Mikrozensus und der IAB-Datenbank. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Tessaring, M., Reinberg, A. & Fischer, G. (1993). Bildung, Beschäftigung und Qualifikation in den alten Bundesländern. In Fischer, G., Hensel, R., Reinberg, A., Reuschel, H.D. & Tessaring, M. *Bestand und Bewegung im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland* (S.7-178) Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 170. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Tienari, J. (1996). *On the trail of vanishing power. The rise of female local branch managers in swedish and finnish banking.* Working paper. Department of Organizations and Management. Helsinki: Helsinki School of economics and business administration.

Tyrkkö, A. (1996). *Föräldrarskap och arbetets villkor*. Arbetsrapport, Demografiska avdelningen, Stockholms Universitet. (Elternschaft und Arbeitsbedingungen)

Wahl, A.(1992). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling.* Stockholm: Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan. (Geschlechterstrukturen in Organisationen. Die Karriereentwicklung von Betriebswirtinnen und Ingenieurinnen.)

Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. I Sjöstrand, S.E. & Holmberg, I. *Företagsledning bortom etablerad teori* (s. 46-61). Lund: Studentliteratur. (Unternehmensführung als ein Konstrukt von Männlichkeit. In: Unternehmensführung jenseits etablierter Theorie)

Weiler, A. (1992). *Frauenlöhne - Männerlöhne*. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.

Wilson, T.P. (1982).Qualitative “oder“ quantitative Methoden in der Sozialforschung, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 487-508.

Witz, A. & Savage, M. (1992). The gender of organization. In Savage, M. & Witz, A. *Gender and bureaucracy* (pp.3-62) Oxford: Blackwell: Publishers.

Anhang

Tabelle A1: Bedeutung des Einflusses von „Frausein“ auf die berufliche Entwicklung (Angaben in % der teilnehmenden Frauen).

	Deutschland	Schweden
gar nicht	9,0	0,0
etwas	41,0	23,5
ziemlich	21,8	23,5
erheblich	17,9	44,4
sehr stark	3,8	4,9
keine Angabe	6,4	3,7

Der Unterschied zwischen beiden Ländern wird signifikant (p 0.05)

Tabelle A2: Bewertung des Einflusses von Frauenfördermaßnahmen auf die berufliche Entwicklung von Frauen (Angaben in % der teilnehmenden Frauen.

	Deutschland	Schweden
gar nicht	6,4	2,5
etwas	42,3	7,4
ziemlich	19,2	33,3
erheblich	12,8	23,5
sehr stark	2,6	8,6
keine Angabe	16,7	24,7

Der Unterschied zwischen beiden Ländern wird signifikant (p 0.01)

Tabelle A3: Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen in den teilnehmenden Unternehmen getrennt nach Branche und Land (in %).

	Computer/Software						
	Deutschland			**Schweden**			
Unternehmen	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*	*C*	*D*
Niveau 1	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	11,1
Niveau 2	13,2	0,0	37,5	16,7	8,3	5,5	9,5
Niveau 3	n. v.	17,1	n. v.	30,0	19,0	8,7	12,1
Maßnahmen	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	---	Nein
	Bank			**Versicherung**			
	Deutschland			**Schweden**			
Unternehmen	*A*	*B*	*C*	*A*	*B*		
Niveau 1	1,4	0,0	0,5	0,0	0,0		
Niveau 2	3,6	0,0	5,5	26,4	5,3		
Niveau 3	12,0	24,0	13,0	32,6	30,9		
Maßnahmen	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein		
	Automobilindustrie						
	Deutschland			**Schweden**			
Unternehmen	*A*	*B*		*A*	*B*		
Niveau 1	2,2	0,0		0,0	2,8		
Niveau 2	0,7	0,6		5,2	7,5		
Niveau 3	2,6	1,0		4,6	27,7		
Maßnahmen	Ja	Ja		Nein	Ja		

Legende:

Niveau. 1: Frauenanteil in Prozent auf der oberen Führungsebene im Unternehmen
Niveau. 2: Frauenanteil in Prozent auf der mittleren Führungsebene im Unternehmen
Niveau. 3: Frauenanteil in Prozent auf der unteren Führungsebene im Unternehmen
n. v. : im Unternehmen ist diese Führungsebene nicht vorhanden
Maßnahmen: Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen
A, B. C. D : beteiligte Unternehmen
Zu einem deutschen Unternehmen aus dem Bereich Computer/Software liegen mir keine Angaben vor.

Quelle: Angaben der beteiligten Unternehmen