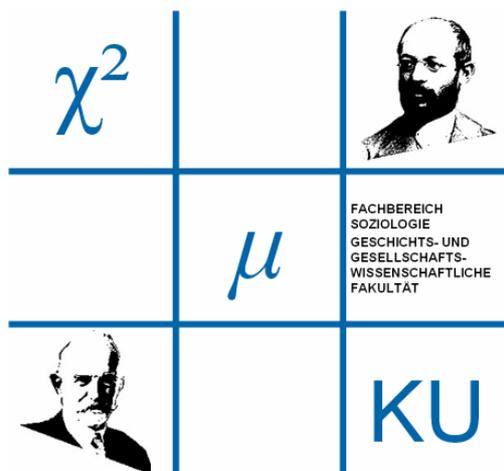


Determinanten der Zustimmung zur Frauenquote. Ergebnisse einer Bevölkerungsumfrage

Knut Petzold, Thomas Brunner & Carlos Watzka

Unter Mitarbeit von Ralf-Peter Barnowski, Magdalena Braun, Maria Icker, Sabrina Wanderer und Josef Weihmayr

Nr. 1
Dezember 2013



Eichstätter Beiträge zur Soziologie

Die Eichstätter Beiträge zur Soziologie erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge mehrmals im Jahr und können unter der angegebenen Adresse angefordert werden. Für die Inhalte sind allein die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Redaktion: Knut Petzold

Kontakt:: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Kapuzinergasse 2
85072 Eichstätt
+49 8421 93 1743
knut.petzold@ku.de

<http://www.ku.de/ggf/soziologie/schriftenreihe-eichstaetter-beitraege-zur-soziologie/>

Determinanten der Zustimmung zur Frauenquote. Ergebnisse einer Bevölkerungsumfrage.

Knut Petzold
Katholische Universität Eichstätt Ingolstadt
Lehrstuhl Soziologie und empirische Sozialforschung
Kapuzinergasse 2
85072 Eichstätt
+49 8421 93 1743
knut.petzold@ku.de

Thomas Brunner & Carlos Watzka
Karl-Franzens-Universität Graz
Institut für Soziologie

Abstract

In diesem Forschungsbericht wird der Frage nachgegangen, von welchen Determinanten die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote abhängt. Zunächst wird herausgearbeitet, dass nach wie vor große Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Zugang zu höheren Managementpositionen bestehen und dass hier starke Diskrepanzen zwischen den gemessenen Einstellungen und der sozialen Wirklichkeit vorliegen. Daraufhin werden auf der Basis der Habitus­theorie von Bourdieu und Überlegungen zur Geschlechtsrollenbildern Hypothesen zu den Bedingungen einer positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote abgeleitet. Auf der Basis einer Querschnitterhebung unter zufällig ausgewählten Adressaten der Bundesrepublik Deutschland (n = 886) werden die Hypothesen einem ersten empirischen Test unterzogen. Hierfür werden im Rahmen einer Hauptkomponentenanalyse zunächst Skalen der Einstellung zur betrieblichen Frauenquote und zum Geschlechtsrollenbild identifiziert. Die darauf folgende bivariate Analyse liefert erste Anhaltspunkte für den Hypothesentest. Zur Absicherung werden schließlich zwei multiple lineare Regressionsmodelle berechnet. Die zentralen Ergebnisse sind, dass Frauen, Personen höheren Alters und Befürworter eher progressiv orientierter Parteien der betrieblichen Frauenquote gegenüber auch eher positiv eingestellt sind. Darüber hinaus gibt es eine substanziell bedeutsame Interaktion zwischen dem Geschlecht und der Bildung. Das Rollenbild bleibt demgegenüber unbedeutend und wird möglicherweise in der Debatte überschätzt. Die Ergebnisse werden abschließend im Hinblick auf die theoretische Einordnung diskutiert.

Keywords

Soziale Gerechtigkeit; Gleichstellung der Geschlechter; Geschlecht; betriebliche Frauenquote; Geschlechterquote, Erwerbstätigkeit

Vorbemerkung

Die vorliegende Untersuchung geht auf ein Forschungspraktikum zum Thema „Soziale Gerechtigkeit in Deutschland“ zurück, das im Wintersemester 2012/13 von Prof. Dr. Carlos Watzka und Thomas Brunner M.A. sowie im Sommersemester 2013 von Dr. Knut Petzold am Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung der Katholischen Universität Eichstätt durchgeführt wurde.

An der Literaturrecherche und Umsetzung der Datenerhebung für diesen Arbeitsbericht waren folgende Studierende beteiligt: Ralf-Peter Barnowski, Magdalena Braun, Maria Icker, Sabrina Wanderer und Josef Weihmayr.

1 Die Gleichstellung der Geschlechter als aktuelles Problem sozialer Gerechtigkeit

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit der Wahrnehmung und Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter in der deutschen Bevölkerung am aktuellen Beispiel der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote, die als Aspekt sozialer Gerechtigkeit aufgefasst werden kann.

Soziale Gerechtigkeit kennt viele Deutungen. Während zum Beispiel John Rawls diese als gleiche Verteilung von Grundgütern wie Rechten, Freiheiten und Chancen, Einkommen und Vermögen sieht (vgl. Merkel 2001, S. 137), definiert Wolfgang Kersting sie wie folgt: *„So gleich wie möglich, so ungleich wie nötig.“* (Kersting 1999, S. 70). Mit diesem kurzen, aber aussagekräftigen Satz verdeutlicht er, dass *„eine Ungleichverteilung [...] nur insofern und nur in dem Maße gerechtfertigt [ist], wie sie notwendig ist, die Aussichten der Minderbegünstigten auf lange Sicht zu verbessern.“* (Kersting 1999, S. 70).

Bezieht man diese Überlegung auf die Gleichstellung der Geschlechter, werden häufig noch Defizite wahrgenommen. Obwohl den Bürgerinnen und Bürgern mit dem Artikel 3 III des Grundgesetzbuches gleiche Rechte aufgrund ihres jeweiligen Geschlechtes zugestanden werden, ist die Thematik offensichtlich nach wie vor aktuell (vgl. Tagesschau 15.04.2013). So konstatiert zum Beispiel die OECD in der Zusammenfassung des Berichts zur Gleichstellung der Geschlechter: *„Die Frage der Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Teilhabe. Sie ist ein moralischer Imperativ – ein Imperativ der Fairness und Gerechtigkeit der zahlreiche politische, soziale und kulturelle Dimensionen hat.“* (OECD 2013, S. 13). Hierzu ist anzumerken, dass man unter dem Begriff der Gleichstellung eine *„tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen und im Lebensverlauf“* (OECD 2013, S. 13) versteht, welche die Chancengleichheit übersteige. Die Gleichstellung der Geschlechter sei eine *„Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und frei Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden.“* (Europäische Kommission 1998, S. 33). Die OECD zeigt des Weiteren auf, dass diese Gleichstellung viele Bereiche wie zum Beispiel die Bildung und das Berufsleben betrifft (OECD 2013, S. 14-17). Für den Bereich der Bildung weist die OECD u.a. darauf hin, dass die Bildung von Jungen und Mädchen (etwa in der Schule) von *„geschlechtsstereotypen Vorstellungen und Einstellungen“* (OECD 2013, S. 15) geprägt sei. Für den Bereich der Beschäftigung konstatiert die OECD, dass sich die Arbeitsplatzsuche für Frauen schwieriger als für Männer gestalten, sowie dass Frauen im OECD-Raum durchschnittlich 16% weniger verdienen als Männer. Die Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten sei für Frauen zudem höher und deren beruflicher Aufstieg erschwert (OECD 2013, S. 15f).

„Die sogenannte ‚gläserne Decke‘ existiert: Frauen sind bei der Besetzung von Entscheidungs- und Führungspositionen benachteiligt, und auf Ebene der Aufsichtsräte kommt nur noch eine Frau auf zehn Männer.“ (OECD 2013, S. 16).

Aus diesem Grund ist es innerhalb der vorgestellten Forschungsarbeit von Interesse, zu erheben, welche Meinungen und Empfindungen die Befragten hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter aufweisen. Hierfür wird die Zustimmung zur so genannte Frauen- oder Geschlechterquote als Beispiel für die Geschlechtergleichstellung in der Erwerbstätigkeit betrachtet. Die betriebliche Frauenquote ist ein von vielen gefordertes Instrument zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Deutscher Bundestag 02.10.2011). Konkret geht es um eine Stärkung der Repräsentation von Frauen in Aufsichtsräten, insbesondere von börsennotierten Unternehmen, durch eine gesetzliche Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 135, S. 158). Frauen- bzw. Geschlechterquoten werden auch in anderen Kontexten diskutiert, etwa für Parlamente oder Institutionen der staatlichen Verwaltung. Auch kann der Begriff das Ideal der Ausgeglichenheit der Geschlechter in allen privaten und öffentlichen Bereichen des Zusammenlebens widerspiegeln. In der vorliegenden Untersuchung wird der Begriff jedoch primär mit Bezug auf die Regelung der Anteile auf der Ebene der Unternehmensführung verwendet, um einen Anschluss an die aktuelle Debatte herzustellen.

Die vorliegende Studie fokussiert auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbstätigkeit, da diese im Leben der Menschen einen hohen Stellenwert einnimmt. Die Erwerbstätigkeit ermöglicht es, eine sinnvolle Tätigkeit zu verrichten, Kontakte herzustellen oder den Tag zu strukturieren (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2013). Zudem nimmt die Erwerbstätigkeit Einfluss auf das individuelle Selbstwertgefühl sowie den sozialen Status und das Ansehen des Einzelnen. Nicht zuletzt dient die Erwerbstätigkeit als materielle Grundlage zur Sicherung des Lebensunterhalts (vgl. Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH 2012, S. 3). Im Folgenden werden zunächst einige zentrale Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbstätigkeit für die Bundesrepublik Deutschland übersichtsartig dargestellt, bevor die empirische Erhebung selbst erörtert wird.

1.1 Frauenerwerbsanteil am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen

In den letzten Jahren ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen gestiegen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S.110 f; Bundeszentrale für politische Bildung 2013). So verzeichnete das Statistische Bundesamt für das Jahr 2005 16,2 Millionen und für das Jahr 2012 18,2 Millionen erwerbstätige Frauen zwischen 15 bis 65 Jahren. Im Vergleich dazu sind 19,8 Millionen Männer zwischen 15 und 65 Jahren im Jahr 2005 und 21,2 Millionen Männer im Jahr 2012 erwerbstätig gewesen (Statistisches Bundesamt 2013a).

Die Erwerbstätigenquote hat sich im Zeitverlauf bei den Frauen von 57,2 Prozent im Jahr 1991 auf 68,0 Prozent im Jahr 2012 erhöht. Bei den Männern ist die Erwerbstätigenquote mit 78,4 Prozent im Jahr 1991 und 77,6 Prozent im Jahr 2012 relativ konstant geblieben. Entsprechend konstatiert die Bundeszentrale für politische Bildung, dass sich die Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote der Männer und der Frauen in den letzten Jahren deutlich verringert hat (Bundeszentrale für politische Bildung 2013). Die Zunahme des Anteils erwerbstätiger Frauen hat jedoch nicht zu *„einer Ausweitung des von Frauen geleisteten gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S.111) geführt. Misst man die Erwerbstätigkeit von Frauen in Vollzeitäquivalenzen, kann man feststellen, dass *„sich das auf Frauen entfallene gesellschaftliche Volumen an Erwerbsarbeitsstunden kaum verändert [hat], es verteilt sich heute lediglich auf mehr (weibliche) Schultern.“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S.111). Diese Entwicklung steht in Korrelation zur Ausdehnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und Minijobs. So arbeiten Frauen zunehmend in Teilzeitarbeitsverhältnissen oder in Minijobs (geringfügige Beschäftigungsverhältnisse), während Männer vor allem in Vollzeit beschäftigt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S.111). Diesbezüglich verzeichnet das Statistische Bundesamt für Frauen im Alter von 14 bis 64 Jahren (2011) eine Teilzeitquote von 45 Prozent. Hiermit liegt Deutschland über dem europäischen Durchschnitt. Der Prozentanteil der Frauen, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, belaufe sich auf 55 Prozent (Statistisches Bundesamt 2013b). Die Bundesagentur für Arbeit zeigt weiterhin auf, dass Frauen stärker als Männer persönlichen und familiären Verpflichtungen unterlägen (Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 24f). *„Die Erwerbstätigkeit und die Erwerbsverläufe von Frauen sind nach wie vor wesentlich von der familiären Situation abhängig, während dies bei Männern kaum einen Einfluss hat.“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 117).

Zudem ist anzumerken, dass sich Teilzeitbeschäftigung unter anderem mit Bezug auf das monatliche Nettoeinkommen als nachteilig erweist (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 117). So ist die Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung neben anderen strukturellen Unterschieden wie zum Beispiel den Unterschieden in den Berufen und den Branchen, eine Ursache des durchschnittlich geringeren monatlichen Nettoeinkommens von Frauen. Der durchschnittliche Bruttoverdienst der Frauen hat im Jahr 2010 wie im Jahr 2012 um 22 Prozent unter dem Bruttoverdienst der Männer gelegen. Der bereinigte Unterschied zwischen den Geschlechtern, das heißt der Unterschied im Bruttoverdienst, der sich nicht auf arbeitsplatzrelevante Merkmale zurückführen lässt, hat sich im Jahr 2010 noch immer auf sieben Prozent belaufen (Statistisches Bundesamt 2013c). *„Insgesamt zeigt sich, dass sich in der*

geschlechtsspezifischen Lohnlücke [...] jene zentralen Probleme verdichten, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert sind: begrenztes Berufswahlspektrum, Karrierehindernisse, tradierte Rollenverständnisse, Schwierigkeiten der Integration von Familie und Beruf sowie Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S.139).

1.2 Unterschiede im Zugang zu Führungspositionen

Ungefähr jede dritte Führungskraft ist im Jahr 2010 eine Frau gewesen. Im Vergleich zum Jahr 2001 ist der Anteil an weiblichen Führungskräften nur um drei Prozent gestiegen. Zu mehr als zwei Dritteln sind die Führungspositionen demnach mit Männern besetzt gewesen (Mischke & Wingerter 2012, S. 26). *„Bis heute sind Frauen in Führungspositionen (nicht nur) in der Wirtschaft unterrepräsentiert. Der derzeit in den Medien und Publikationen gepriesene ‚Vormarsch qualifizierter Frauen‘ entspricht nicht der Wirklichkeit in den Führungspositionen deutscher Unternehmen, weder auf den Leitungsebenen noch in den Aufsichtsräten“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 133).

Laut dem „Women-of-Board-Index“ sind 2013 263 Frauen in 1622 Aufsichtsräten von Dax-, MDax-, S-Dax und TecDax-Unternehmen vertreten. Dies entspricht einer Quote von 16 Prozent (Galaktionow 2013). Im Gegensatz zum Männeranteil stellt dies einen geringen Frauenanteil in hochnotierten Unternehmen dar.

Die Führungspositionen verteilen sich nicht nur anteilmäßig unterschiedlich auf die Geschlechter, sondern auch nach der jeweiligen Branche. So ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen davon abhängig, welchen Frauenanteil die jeweilige Branche im Ganzen aufweist. Am höchsten ist der Anteil von Frauen an Führungspositionen (2010) im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheitswesen und Sozialwesen. Anteilmäßig am wenigsten präsent sind weibliche Führungskräfte in den Bereichen des Baugewerbes sowie des verarbeitenden Gewerbes (Mischke & Wingerter 2012, S. 26).

An anderer Stelle wird darauf hingewiesen, dass der Aufstieg in Führungspositionen für Frauen auf Grund verschiedener Ursachen erschwert sei. Zudem wird hinsichtlich der vertikalen Segregation aufgezeigt, dass Frauen im Vergleich zu Männern vorwiegend in unteren Managementbereichen tätig seien und seltener die Position der Vorgesetzten inne hätten. Frauen seien nach wie vor mit Führungsfunktionen betraut, welche weniger umfassend seien (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 133 f.). *„Je höher die Funktion in einem Unternehmen ist, desto geringer wird die Wahrscheinlichkeit, dass diese von einer Frau ausgeübt wird (Effekt der gläsernen Decke).“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 134).

1.3 Unterschiede in Berufen und Branchen

Es zeichnet sich außerdem ab, dass Berufsgruppen in hohem Maße geschlechtsspezifisch dominiert sind. So sind im Jahr 2009 rund die Hälfte der Männer sowie etwas mehr als ein Drittel der Frauen in Berufsgruppen beschäftigt gewesen, in welchen der jeweilige Geschlechtsanteil bei über 80 Prozent gelegen hat (Statistisches Bundesamt 2013d). Jeweils nur 20 Prozent der Männer und Frauen haben einen Beruf ausgeübt, in welchem ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorgelegen hat.

Die geschlechtsspezifischen Berufsgruppen sind bei Männern insbesondere körperlich beanspruchende Bauberufe wie z.B. der Hochbauberuf, bei welchem der Männeranteil bei 99,6 Prozent liegt. Neben den handwerklich-technisch ausgerichteten Berufsgruppen in denen Männer überrepräsentiert sind, sind diese mit rund zwei Drittel (2009) auch in „*Berufen im Bereich der Unternehmensleitung und -beratung stärker vertreten als Frauen*“ (Statistisches Bundesamt 2013d). Der Anteil der Frauen liegt bei hauswirtschaftlichen Berufen, im Friseurwesen oder in der Kosmetikerbranche bei rund 90 Prozent. Die Berufe im Bereich des Gesundheitsdienstes und die sozialen Berufe werden zu 80 Prozent durch Frauen repräsentiert. Hierzu ist anzumerken, dass die vorwiegend durch Frauen besetzten Berufsgruppen durch häufigere Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und eine niedrigere Entlohnung charakterisiert sind (Statistisches Bundesamt 2013d).

„Der Arbeitsmarkt teilt sich in rosa und hellblau, wenn technische und handwerkliche Berufe noch immer hauptsächlich Männern vorbehalten sind und soziale Berufsfelder, Berufe im Einzelhandel oder im Bürobereich Frauen. Folgen dieser Berufswahl sind weniger Aufstiegschancen und ein durchschnittlich niedrigeres Einkommen für Frauen.“ (Stockhammer & Appiano-Kugler 2008, S. 69f).

Annähernd ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis zum Beispiel in Banken und Versicherungen. Schlussfolgernd beschreibt das Statistische Bundesamt, dass sich *„[d]ie beruflichen Bastionen von Frauen und Männern [...] im Zeitablauf als sehr stabil [...]“* (Statistisches Bundesamt 2013d) erwiesen.

1.4 Zusammenfassung und Forschungsfrage

Die Aspekte zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbstätigkeit in Deutschland sagen, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, einen erschwerten Zugang zu Führungspositionen haben sowie häufiger von Teilzeitbeschäftigung sowie geringfügiger Beschäftigung, unter anderem im Zusammenhang mit der stärkeren Vereinnahmung für häusliche und familiäre

Verpflichtungen, betroffen sind. Zudem differieren die Anteile von Männern und Frauen an den jeweiligen Berufsgruppen.

„Die differierende Position von Frauen und Männern im Erwerbsleben zeigt sich sowohl in einer Verteilung beider Geschlechter auf unterschiedliche und unterschiedlich gut bezahlte Berufe (horizontale Segregation), als auch in einer Verteilung auf unterschiedliche Hierarchieebenen (vertikale Segregation).“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 109). Es lässt sich feststellen, dass bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbstätigkeit noch starke geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern bestehen.

Als Begründung hierfür wird unter anderem das Fortbestehen von althergebrachten Rollenbildern und Stereotypen genannt (vgl. Brouwers 2011; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 68 f, 71 f, 109, 129). Um die Beseitigung bzw. Verminderung der noch bestehenden Defizite bemüht sich unter anderem die Gleichstellungspolitik, etwa mithilfe des Instruments der gesetzlichen Geschlechterquote (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 3-10). Allerdings ist die Geschlechterquote stark umstritten, da Rekrutierungen nicht mehr nach (wahrgenommener) Leistung, sondern nach Geschlechtszugehörigkeit erfolgen. Dies würde einen Nachteil für leistungsstarke und gut qualifizierte Männer bedeuten (Schmegal & Engeser 2011). Die Geschlechterquote kann also auch soziale Ungerechtigkeit hervorrufen, was sich in entsprechenden Einstellungen äußern müsste.

In der Studie *„Wege zur Gleichstellung heute und morgen“* (Wippermann & Wippermann 2008) wird darauf hingewiesen, dass die Gleichstellung von Mann und Frau *„[i]n nahezu allen Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen sowie allen sozialen Milieus“* (Wippermann & Wippermann 2008, S. 16) als soziale Norm akzeptiert würde. Die Gleichstellung der Geschlechter sei sozial erwünscht. Auf der anderen Seite gebe es kulturelle Pluralitäten und Grabenkämpfe. *„Während auf der Oberfläche öffentlicher Kommunikation große Akzeptanz von Gleichstellung im Allgemeinen besteht, zeigen sich in der Tiefenstruktur von Einstellungen und Verhalten erhebliche Widerstände, die oft nur hinter vorgehaltener Hand gegenüber Gleichgesinnten artikuliert werden. Je konkreter Gleichstellung thematisiert wird, desto deutlicher werden krasse Unterschiede von Meinungen, Alltagspraxis und Visionen.“* (Wippermann & Wippermann 2008, S. 17).

Für die genannten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsarbeit werden also explizit oder implizit tradierte Rollenbilder und Stereotype sowie komplexe und tief verwurzelte Überzeugungen verantwortlich gemacht, die zu einer Differenz zwischen den geäußerten Einstellungen und gesamtgesellschaftlichen Zielen und der sozialen Wirklichkeit führen. Das Ziel der vorliegenden Studie liegt in der theoretischen Aufarbeitung und

empirischen Überprüfung dieser angenommenen Zusammenhänge am Beispiel der Frauenquote. Die forschungsleitende Frage lautet dabei:

Wovon hängt eine positive Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote ab?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage werden zunächst auf der Basis allgemeiner theoretischer Überlegungen Hypothesen zu den Bedingungen der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote abgeleitet. Diese Hypothesen werden auf der Basis einer Bevölkerungsumfrage getestet. Entsprechend erfolgt nach der Beschreibung der Methode und der Datengrundlage die Ergebnisdarstellung und -auswertung im Hauptteil. Die Ergebnisse werden abschließend diskutiert.

2 Theorie und Hypothesen

Den theoretischen Rahmen der hier vorgestellten Studie bildet hauptsächlich die Habitus­theorie von Pierre Bourdieu (1982; 1983). Er postulierte, dass die moderne kapitalistische Gesellschaft grundsätzlich in drei hierarchisch angeordnete Schichten aufgeteilt sei; nämlich die Bourgeoise, das aufstrebende Kleinbürgertum und die Arbeiterklasse. Die jeweilige Zugehörigkeit ist bestimmt durch den Besitz bzw. Nicht-Besitz von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital. Alle drei Kapitalformen seien ungleichmäßig verteilt, so dass sich daraus die einzelnen, hierarchisch angeordneten Klassenlagen ergeben. Die Zugehörigkeit der einzelnen Akteure zu den genannten Schichten, und damit seine soziale Position, sei weiters, obwohl grundsätzlich wandelbar, relativ dauerhaft und legt im hierarchischen Gesellschaftssystem den sozialen Status eines jeden Individuums fest.

Nach Bourdieu bestimmt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht vor allem auch den Habitus der Person. Dieser Begriff beschreibt *„die Gesamtheit der in Aussehen, Kleidung, Gestik, Mimik, Sprache usw. zum Ausdruck kommenden Besonderheiten des persönlichen Verhaltensstils, von denen auf Einstellungen, soziale Prägungen und Bereitschaften, d.h. [...] die Persönlichkeit eines Menschen [geschlossen werden kann].“* (Hillmann 2007, S. 324).

Allerdings beleuchtet Bourdieu nicht nur die sozialen Unterschiede der einzelnen Schichten, und deren Auswirkungen, sondern beschäftigt sich auch mit der Stellung der Frau in der Gesellschaft, insbesondere in den einzelnen Schichten. Grundsätzlich stellt er fest, dass geschlechtsspezifische und klassenspezifische Merkmale untrennbar miteinander verquickt seien (Bourdieu 1982, S. 309). Jede Klasse räume den Geschlechtern einen eigenen Wert bzw. eigene Stellung ein. Die Klassenzugehörigkeit sei also dafür verantwortlich, inwiefern die Weiblichkeit ausgelebt werden könne, inwiefern die Arbeitskraft

zwischen den Geschlechtern verteilt sei und welche Vorstellungen zu den Geschlechterrollen vorherrschten (Bourdieu 1982, S. 185ff).

Innerhalb dieses Rahmens beeinträchtigen und befördern *„geschlechtsspezifische Leitbilder, Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen Entscheidungsverhalten und Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in geschlechtsspezifischer Weise.“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 53). Insbesondere werde hierbei über die Stellung der Geschlechter in der Partnerschaft, Elternschaft bzw. Sorgearbeit sowie Erwerbstätigkeit entschieden.

Bourdieu geht davon aus, dass bei Vorliegen von hohem kulturellen Kapital und hohem sozialen Status Frauen eher emanzipiert auftreten und sich besser Respekt verschaffen können (Bourdieu 1982, S. 80). Das neue aufstrebende Kleinbürgertum solle sogar das alte Rollenbild der Frau ablehnen und viel mehr ein neues Bild der Frau mit Hilfe von Konsumwerten schaffen wollen (Bourdieu 1982, S. 575). Des Weiteren stellte Bourdieu in seiner Studie fest, dass sowohl sozial höher situierte Frauen als auch Männer sich mehr mit politischen Themen befassen und ihre eigene Meinung bilden als die Angehörigen der unteren Schichten (Bourdieu 1982, S. 633ff). Dies hat auch Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Rollenverteilung.

Neben diesen schichtspezifischen Geschlechterrollendifferenzen sind auch Prozesse des sozialen Wandels zu berücksichtigen. So kam es nach dem 1. Weltkrieg mit der Einräumung des Wahlrechts auch für Frauen zu einem bedeutenden Emanzipationsschritt.

Im Dritten Reich hingegen wurden die Rechte der Frauen wieder stark beschnitten. Nach dem zweiten Weltkrieg erhielten Frauen meist wieder die traditionelle Rolle als Hausfrau und Mutter, die für die Familie uneingeschränkt und uneigennützig sorgt. Der Ehemann hingegen sollte die finanzielle Sorge für das Wohl der Familie möglichst allein tragen. Die strikte Trennung vom häuslichen und erwerbstätigen Bereich führte zu einem asymmetrischen Partnerschaftsmodell, das gesetzlich unterstützt wurde und Frauen in ihrem Entscheidungsverhalten stark beeinträchtigen konnte. So besaß der Ehemann grundsätzlich immer noch die Vormundschaft über die Frau und konnte so über ihre Arbeits- und Vermögensverhältnisse bestimmen. Er war der Versorger der Familie. Im Gegenzug gewährte die Ehe der Frau lebenslanges Unterhaltsrecht. Die Frau ihrerseits war mit der Aufgabe der *„Innenwirtschaft mit den Arbeiten im Haus, Stall und Garten“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 56) betraut. Weiters stand nach § 1354 Abs. 1 BGB stets *„[d]em Manne [...] die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu“* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 57). Dieses patriarchalische Rollenmodell war typisch für die 1950er und 1960er Jahre und stellt für diese Studie den Ausgangspunkt der traditionellen Rollenerwartung an beide Geschlechter

dar. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es wesentliche Unterschiede zwischen der BRD und der DDR gab. Während die BRD das geschlechtsspezifische Rollenverhalten unterstützte, wurde in der ehemaligen DDR das Leitbild der „*werktätigen Mutter*“ angestrebt. Auch galt seit 1949 gesetzlich das Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 62 ff.).

Ab den 1970er Jahren liberalisierte der Gesetzgeber das starre Rollenbild von Hausfrau und Mutter auch in der BRD zunehmend. Die Rollenerwartungen an die Geschlechter wurden gelockert. So wurde die Entscheidung über Aufgabenverteilung in der Ehe beiden Geschlechtern gesetzlich zugesprochen.

Nach dem Mauerfall wurde das Gleichberechtigungsgebot von Männern und Frauen im Grundgesetz festgeschrieben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 63). Das moderne Rollenbild des weiblichen Geschlechts basiert auf Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Die Entscheidung über die Arbeitsteilung der Familienführung, Kindererziehung, Vermögensplanung sowie Erwerbstätigkeit liegt im gemeinsamen Ermessen der Eheleute. „*Das traditionelle asymmetrische Rollenmodell der arbeitsteiligen Ehe ist damit aufgegeben*“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 64).

Für die hier verfolgte Forschungsfragestellung sind demnach neben schichtspezifischen Unterschieden auch Unterschiede in Alterskohorten bei der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote zu erwarten, da jeweils unterschiedliche Sozialisationsprozesse wirksam werden. Vor diesem theoretischen Hintergrund können nun einige empirisch prüfbare Hypothesen erstellt werden.

Angesichts des heute politisch weithin geteilten symmetrischen Rollenmodells und aber auch aufgrund der Tatsache, dass sich aus der Frauenquote faktisch ein Nutzen für das soziale und vor allem ökonomische Kapital von Frauen ergibt, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen der Geschlechterquote durchschnittlich eher zustimmen als Männer.

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

Der starke Wandel des Frauenbildes seit dem zweiten Weltkrieg erlaubt weiterhin die Annahme, dass ältere Personen auch eher mit einem traditionellen Geschlechterrollenbild sozialisiert worden sind, sodass auch von einer geringeren Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote auszugehen ist. Die Hypothese lautet daher:

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

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

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

Geschlechterrollenbilder und Stereotype werden bis heute als direkte Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt genannt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 68 f, 71 f, 109, 129). Nach Bourdieus Habituskonzept ist hier von einer Konsistenz zwischen den verschiedenen Aspekten des Denk- und Verhaltensstils auszugehen. Es wird angenommen, dass die Einstellung zur Frauenquote und das Rollenbild miteinander korrespondieren.

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

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

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

Es kann ferner angenommen werden, dass in sozial höher gestellten Schichten die Zustimmung zur Geschlechterquote auch stärker ist. Einerseits sind die Angehörigen dieser Schichten eher von einer betrieblichen Frauenquote betroffen, da dieser Bevölkerungsanteil auch Personal in Führungsebenen stellt und andererseits nach Bourdieu genau hier ein Wandel des Frauenbildes erwünscht ist. Umgekehrt wird davon ausgegangen, dass Angehörige sozial schwächerer Schichten der betrieblichen Geschlechterquote weniger zustimmen werden, weil aufgrund des geringen Bildungskapitals weniger Führungspositionen besetzt werden und auch kein Wandel des Rollenverhaltens erwünscht ist.

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

Bourdieu stellte weiterhin heraus, dass Frauen der statushöheren Schichten auch eher gegenüber Männern emanzipieren können. Dies dürfte nicht zuletzt am Bildungsniveau der Frauen selbst liegen. Folgen Frauen einem eher modernen Rollenbild und verfügen selbst über einen Berufs- oder Studienabschluss, sollte der Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote noch größer sein als wenn kein eigener Berufs- oder Studienabschluss vorliegt. Diese Überlegung ist auch aus ökonomischen Gründen plausibel. Frauen mit eigener berufsrelevanter Bildung profitieren im Vergleich zu Frauen ohne eine solche Bildung ggf. direkt von der Einführung einer Geschlechterquote.

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

Schließlich ist die Einführung der Frauenquote vor allen Dingen eine politische Forderung, über die unter den etablierten Parteien wenig Einigkeit besteht. Politisch eher konservative Parteien lehnen eine gesetzliche Regelung zur Frauenquote mit Verweis auf die Bedeutung der Familie und die Selbstregulation der Arbeitsmärkte eher ab, während politisch eher progressive Parteien die Einführung einer Frauenquote fordern. Auch die politische Orientierung kann als ein Aspekt des Habitus interpretiert werden, sodass anzunehmen ist, dass Anhänger der konservativer Parteien entsprechend auch die Frauenquote eher ablehnen, als Anhänger progressiv orientierter Parteien.

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

Die hier formulierten Hypothesen wurden einer empirischen Prüfung unterzogen, auf die nachfolgend einzugehen ist:

3 Methode

Es wurde in einem Querschnittsdesign eine postalische Bevölkerungsumfrage in der Bundesrepublik Deutschland auf der Basis einer zufälligen Adressauswahl durchgeführt.

3.1 Konstruktion des Erhebungsinstruments

Als Erhebungsinstrument wurde ein Fragebogen eingesetzt, der vor allem Fragen zu persönlichen Einstellungen und Meinungen enthielt, die um soziodemographische Angaben ergänzt worden sind (z.B. Hillmann 2007, S. 239; Mayer 2013). Dabei wurde ein besonderes

Augenmerk auf die psychologisch angemessene Reihenfolge der Fragen, sowie auf einfachen Satzbau und Wortwahl gelegt (Diekmann 2011, S. 313). Primär emotionale Reaktionen der Befragten sollten somit möglichst ausgeschlossen werden. So wurde zum Beispiel bei der Abfrage der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbstätigkeit darauf geachtet, beide Geschlechter anzusprechen. Zusätzlich sollten Fragen, die sowohl traditionelles als auch modernes, noch nicht etabliertes Rollenverhalten erfassen sollen, negative Emotionen seitens der Befragten vermeiden. Schließlich wurde der gesamte Fragebogen selbsterklärend gestaltet, so dass möglichst keinerlei Verständigungsprobleme entstehen konnten.

Der Fragebogen ist so aufgebaut, dass zunächst einfachere Themen, die wenig emotionsreich und vorurteilsbelastet sind, abgefragt wurden, so Ansichten und Empfindungen gegenüber sehr allgemein formulierten Aspekten sozialer Gerechtigkeit.

. Anschließend folgen unter anderem Fragen zu Frauen in der Erwerbstätigkeit. Da dieser Bereich vorurteilsbelastet sein könnte, wurde er am Ende des Fragebogens gestellt. Schließlich wird die Befragung mit soziodemografischen Fragen abgeschlossen, da am Ende meist die Konzentration bei den Befragten nachlässt und diese Aspekte einfach zu beantworten sind (Diekmann. 2011, S. 458ff).

In dem hier vorgestellten Teil des Fragebogens wurden die Fragen fortschreitend von impliziten zu expliziteren Inhalt sortiert sowie Eisbrecherfragen und Trichterfragen eingesetzt. Der so genannte Halo-Effekt sollte somit weitgehend ausgeschlossen werden können. (Vgl. Diekmann 2011, S. 464).

Zur Messung der betreffenden Einstellungen wurde hauptsächlich das Likert-Verfahren eingesetzt. In dem hier vorgestellten Teil wurden vier Antwortkategorien („stimme zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“) vorgegeben. Dies soll der leichteren Beantwortung dienen. Insgesamt ist die Likertskala für diesen Fragebogen vorteilhaft, weil geeignete und weniger geeignete Items unterschieden werden können. Die mehrheitlichen konsistenten Antwortkategorien sollen so die Empfindungen und Meinungen der befragten Personen genauer erfassen können. Zusätzlich wurden die soziodemografischen Daten teilweise mit offenen oder geschlossenen Antwortkategorien erhoben. Nach dem Pretest wurde insbesondere auf Kürzungen im Fragebogen geachtet.

3.2 Datenerhebung und Rücklauf

Die Methode der Stichprobenziehung basiert auf einer mehrstufigen Wahrscheinlichkeitsauswahl. Aus einem Verzeichnis einer offiziellen Datenbank wurden insgesamt 4.000 Fragebogenadressaten aus 42 Millionen bundesdeutschen Kontaktdaten gezogen (Datenstand September 2012). Mit Hilfe eines Zufallsgenerators wurden zunächst einzelne Postleitzahlen und anschließend innerhalb der Postleitzahlenbereiche wieder

zufällig die jeweiligen Personenanschriften ausgewählt. Anschließend wurden aus diesem Sample unvollständige, fehlerhafte und doppelte Einträge gelöscht. Die Stichprobe wies jedoch eine Überpräsentation der ländlichen Gebiete auf, so dass noch eine zusätzliche Gewichtung notwendig wurde. Es wurde aus den zwanzig bevölkerungsreichsten Städten Deutschlands jeweils ein relativer Anteil an der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung von Fragebogenadressaten ausgewählt. So konnten also auch Städter, die eigentlich in der Liste der offiziellen Datenbank unterrepräsentiert sind, mit gleicher Gewichtung in die Stichprobe gelangen.

Es besteht in der Praxis bei Einsatz der schriftlichen Befragungsmethode ein hohes Risiko einer geringen Rücklaufquote. Dementsprechend wurde versucht, den gesamten Fragebogen motivierend für die Befragten zu gestalten, u.a. indem Anonymität sowie Seriosität der Studie betont wurden. Es wurde auch auf die Universität Eichstätt-Ingolstadt und dem Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung als Institutionen verwiesen. Des Weiteren erhielt jede Zielperson ein zwar maschinell erstelltes, aber persönlich adressiertes, und vom Lehrstuhlinhaber per Hand unterschriebenes Anschreiben. Ebenso wurde ein frankierter Rückumschlag hinzugefügt. Auf diese Weise konnten insgesamt 888 von 4000 befragten Personen zu einer Rücksendung des versendeten Fragebogens motiviert werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 22,2 Prozent.

3.3 Zusammensetzung und Merkmale der Stichprobe

Im Folgenden wird die Zusammensetzung und Charakterisierung der realisierten Stichprobe dargestellt. Tabelle 1 enthält einen Überblick über die sozio-demographischen Merkmale des Samples.

Die Verteilung der Geschlechter in der Stichprobe ist mit etwa zwei Dritteln Männern und etwa einem Drittel Frauen zugunsten der Männer verzerrt und entspricht nicht der Verteilung innerhalb der deutschen Bevölkerung. Zieht man zum Vergleich die repräsentative Datengrundlage der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS 2010; Terwey & Baltzer 2011) heran, zeigt sich, dass das Verhältnis von Männern zu Frauen etwa bei 48 Prozent zu 52 Prozent liegt. Eine Mehrheit von über 85 Prozent der Befragten verfügt im Sample zudem über einen Berufsabschluss wohingegen nur eine Minderheit von einem Drittel einen Studienabschluss aufweist. In der Vergleichsstichprobe des ALLBUS haben 15,5 Prozent der Befragten keinen beruflichen Ausbildungsabschluss, sodass die Werte hier sehr ähnlich sind. Das trifft jedoch nicht für den Anteil derjenigen Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zu, der mit 19,5 Prozent im ALLBUS deutlich von der hier realisierten Stichprobe abweicht, in der etwa ein Drittel der Personen über einen Studienabschluss verfügt. Die politische Wahlabsicht ist in etwa so verteilt, wie sie auch bei der letzten Bundestagswahl im September 2013 verteilt war. Die Mehrheit der Probanden

bevorzugt die CDU, gefolgt von der SPD. Die FDP wird nur von einer absoluten Minderheit unterstützt, während die Grünen als drittstärkste Partei gegenüber den Linken noch häufiger gewählt werden würden. Eine solche relative Verteilung der politischen Wahlabsicht weist auch der ALLBUS-Datensatz auf. Mit etwa zwei Dritteln ist der Anteil der verheirateten Personen in der Untersuchungsstichprobe vergleichbar hoch wie in der Vergleichsstichprobe. Allerdings haben die Personen in der Untersuchungsstichprobe etwas weniger Kinder als in der ALLBUS-Stichprobe. Auffällig ist jedoch das erhöhte Durchschnittsalter im Untersuchungssample, das mit ca. 59 Jahren knapp zehn Jahre höher liegt als im ALLBUS. Die relativen Häufigkeiten der Konfessionszugehörigkeiten im Datensatz weichen vor allem bei den Konfessionslosen deutlich ab. Sind im ALLBUS nur etwa ein Viertel der Befragten konfessionslos, so sind es in der hier vorliegenden Stichprobe über 41 Prozent. Dagegen gibt es fast so viele Angehörige der evangelischen Kirche wie der katholischen Kirche. Hier decken sich die Relationen weitestgehend mit den Vergleichsdaten. Die Schulbildung weist ein ähnliches Muster wie die Berufsbildung auf. Personen mit Haupt- und Realschulabschluss machen im Sample knapp die Hälfte aus, während die andere Hälfte über ein (Fach)Abitur verfügt. Im ALLBUS liegt der Anteil derjenigen mit Haupt- oder Realschulabschluss aber bei ziemlich genau zwei Dritteln und nur ein Drittel verfügt über ein Abitur oder Fachabitur.

Tabelle 1: Soziodemographische Zusammensetzung der Stichprobe

	Mean/Proportion (SD)
Geschlecht	
männlich	67.17%
weiblich	32.38%
Berufsabschluss	85.75%
Studienabschluss	33.45%
Sonntagsfrage	
CDU/CSU	35.99%
SPD	28.01%
FDP	2.49%
Die Linke	7.98%
B90/Grüne	16.75%
Sonstige	8.77%
Verheiratet	65.46%
Alter	58.97 (14.99)
Kinder (Anzahl)	1.62 (1.16)
Konfession	
katholisch	29.76%
evangelisch	26.95%
andere	1.83%
keine	41.46%
Schulbildung	
keine	0.72
Hauptschule	22.24
Realschule	23.68
(Fach)Abitur	51.08
Anderen	2.28

Es kann festgehalten werden, dass zwar eine zufällige Stichprobe aus dem Adressregister gezogen worden ist. Allerdings gab es offenbar einen systematischen Ausfall im Antwortverhalten. In der realisierten Stichprobe sind im Vergleich zur repräsentativen Stichprobe des ALLBUS überdurchschnittlich viele Männer und überdurchschnittlich viele Personen mit Abitur und Studienabschluss sowie überdurchschnittlich ältere Personen vertreten. Damit kann die realisierte Stichprobe nicht als repräsentativ für die Gesamtbevölkerung gelten. Allerdings ist eine solche Repräsentativität für die Zwecke der vorliegenden Arbeit auch nicht notwendig, da hier das Ziel die Prüfung allgemeiner Zusammenhänge ist. Dieses Ziel erfordert angemessene Verfahren der Varianzkontrolle, eine repräsentative Datengrundlage ist jedoch entbehrlich (Diekmann 2011, 369). Um die postulierten Zusammenhänge einem Falsifikationsversuch zu unterziehen, werden diejenigen sozio-ökonomischen Merkmale, die nicht ohnehin schon aus theoretischen Gründen in die Modelle einfließen, zusätzlich als Kontrollvariablen berücksichtigt.

3.4 Operationalisierung der geschlechtsbezogenen Einstellungen

Neben dem Geschlecht, der Bildung und der politischen Orientierung sind die zentralen Variablen der Untersuchung die Einstellungen gegenüber geschlechtlichen Rollenbildern und der Geschlechterquote. Zu deren Messung sind insgesamt 32 Items formuliert worden, deren Zustimmungswerte zunächst bivariat korreliert worden sind. Alle in der Korrelationsmatrix bereits nur schwach oder gar nicht zusammenhängenden Items sind daraufhin aus der weiteren Analyse ausgeschlossen worden. Die verbleibenden 20 Items wurden einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimaxrotation und Kaisernormalisierung unterzogen, um die unterschiedlichen Dimensionen zu identifizieren. Der KMO-Wert (0,845) und der Bartlett-Test auf Sphärizität (adj. $\chi^2 = 6873,534$, $df = 190$, $p = 0,000$) legen nahe, dass die ausgewählten Items für eine Hauptkomponentenanalyse geeignet sind. Tabelle 2 enthält die Items, sowie die Werte der Analyse.

Es wurden insgesamt fünf Komponenten mit einem Eigenwert > 1 separiert. Diese erklären insgesamt 64,361 Prozent der Varianz, wobei Faktor 1 25,822 Prozent, Faktor 2 13,85 Prozent und Faktor 3 12,247 Prozent erklären. Durch den Faktor 4 können 6,946 Prozent und durch den Faktor 5 5,495 Prozent der Varianz erklärt werden. Die Prüfung der Kommunalitäten zeigt, dass die verschiedenen Items Werte von 0,4 bis 0,8 aufweisen und somit eine „mittelmäßig“ bis „gute“ Qualität gewährleistet ist. Die Items der identifizierten Komponenten wurden zusätzlich einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, um die Güte der internen Konsistenz der ausgewählten Items zu bestimmen. Cronbachs Alpha lag bei den Komponenten eins, zwei und vier jeweils über 0,8 was auf eine gute interne Konsistenz der jeweiligen Skalen hindeutet. Komponente drei weist ein akzeptables Cronbachs Alpha von

über 0,7 auf, wobei die Konsistenz der Items zu Komponente fünf mit einem Wert von 0,6 fragwürdig ist.

Tabelle 2: Hauptkomponentenanalyse zu den Einstellungen

Items	Komp.	Komp.	Komp.	Komp.	Komp.
	1	2	3	4	5
Es ist sozial gerecht, dass Frauen in einer Partnerbeziehung, trotz Berufstätigkeit beider Partner häufiger der Kindererziehung nachgehen als Männer.	0,893				
Es ist sozial gerecht, dass Männer seltener Teilzeittätigkeiten bzw. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen als Frauen.	0,879				
Es ist sozial gerecht, dass Männer seltener Auszeiten im Berufsleben z.B. durch Erziehungsurlaub in Kauf nehmen als Frauen.	0,862				
Es ist sozial gerecht, dass sich Frauen häufiger zwischen der Kindererziehung und Berufstätigkeit entscheiden müssen als Männer.	0,815				
Es ist sozial gerecht, dass Männer und Frauen gleichwertig in allen Hierarchieebenen eines Unternehmens vertreten sind.	0,378				
Wie ist ihre Empfindung? Eine gesetzlich eingeführte Quote in Unternehmen (z.B. 50% Männer, 50% Frauen) führt zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter.		0,877			
Wie ist ihre Empfindung? Eine gesetzlich geregelte Frauenquote führt zu einer höheren sozialen Anerkennung der Frau.		0,861			
Wie ist ihre Empfindung? Es ist wünschenswert, dass Frauen häufiger in Führungsebenen eingestellt werden (z.B. durch Frauenquote (40%)).		0,783			
Es ist sozial gerecht, dass Unternehmen gesetzlich eingeführte Geschlechterquoten einhalten müssen.		0,771			
Wie ist ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten gleichermaßen leistungsabhängig bewertet werden.			0,855		
Wie ist ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten gleichermaßen zu Führungspositionen zugelassen werden.			0,831		
Wie ist ihre Empfindung? Männer und Frauen sollten qualifikationsabhängig bewertet werden.			0,678		
Wie ist ihre Empfindung? Die Bemühungen und Erfolge in beruflicher Hinsicht sollten bei beiden Geschlechtern gleichermaßen Anerkennung bekommen.			0,617		
Wie ist ihre Empfindung? Gut ausgebildete Frauen und Männer sollten in den Unternehmen gleichermaßen präsent sein.			0,606		
Wie ist ihre Meinung? Frauen und Männer sollten nicht beide berufstätig sein, wenn sie Kinder im erziehungsbedürftigen Alter haben.				0,834	
Wie ist ihre Meinung? Vor allem die Männer sollten für das Auskommen der Familie Sorge tragen.				0,786	
Wie ist ihre Meinung? Vornehmlich Frauen sollten den Erziehungsurlaub übernehmen.				0,707	
Wie ist ihre Empfindung? Männer besitzen Führungsqualitäten.					0,853
Wie ist ihre Empfindung? Es ist gut, dass Männer häufiger in Führungsebenen vertreten sind.					0,714
Wie ist ihre Empfindung? Eine höhere Entlohnung der Männer bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation ist gerechtfertigt.					0,534
Eigenwerte	5,164	2,770	2,449	1,389	1,009
Erklärte Varianz	25,822	13,850	12,247	6,946	5,495
Cronbachs Alpha	0,862	0,846	0,765	0,807	0,603

Eine inhaltliche Interpretation der Items erlaubte die Bildung von insgesamt vier Summenskalen, deren Lage- und Streuungsmaße detailliert Tabelle 3 zu entnehmen sind. Die Items der Komponente 1 beinhalten vor allem berufliche Aspekte der

Geschlechtergerechtigkeit und wurden daher zur Skala des traditionellen Rollenbildes im Beruf zusammengefasst. Jedoch wird das letzte Item dieser Komponente davon ausgeschlossen, da dessen Ladung vergleichsweise gering ist. Hohe Werte dieser Skala deuten demnach auf ein stark ausgeprägtes traditionelles Rollenverständnis hinsichtlich der Aufteilung von Beruf und Kindererziehung zwischen den Geschlechtern hin. Komponente 2 enthält Items, die einen Bezug zur Geschlechterquote und deren wahrgenommener Gerechtigkeit aufweisen. Daher wurden diese Items zu einer Skala der Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote zusammengefasst. Hohe Werte repräsentieren dabei eine starke positive Einstellung gegenüber der gesetzlich eingeführten Quote und werden auch als hohe Zustimmungswerte interpretiert. Die Items, die zu Komponente 3 zugeordnet wurden, beinhalten Aussagen zur leistungsbezogenen Beurteilung und zur Berücksichtigung der Qualifikation von Männern und Frauen. Hier wird offenbar eine Leistungsnorm aktiviert, die zu einer Antwort im Sinne von Leistungsgerechtigkeit führt, sodass eine entsprechende Skala gebildet wurde. Hohe Werte dieser Skala entsprechen einer stark ausgeprägten leistungsgerechten Beurteilung. Komponente 4 umfasst nur drei Items, die alle ähnliche Aspekte wie die Items der Komponente 1 ansprechen. Allerdings liegt hier der Fokus eher auf dem Familien- als auf dem Berufsleben bei der Erfassung eines traditionellen Rollenbildes, sodass komplementär zur Skala auf der Basis der Items von Komponente 1 noch eine zweite Skala zum traditionellen Rollenbild zusammengefasst wurde. Auch hier entsprechen hohe Skalenwerte einer eher traditionellen Rollenauffassung. Die beiden Skalen zu den Aspekten des traditionellen Rollenbildes korrelieren mit $r = 0,497$ moderat miteinander. Die Items der Komponente 5 lassen sich zwar dem Aspekt von Männern in Führungsebenen zuordnen, sie laden aber nur sehr inkonsistent auf den Faktor. Außerdem weist das Cronbachs Alpha auf eine nur sehr schwache Konsistenz hin. Auch der Eigenwert liegt nur knapp über 1, sodass zusammenfassend auf die Bildung einer Skala zu dieser Komponente verzichtet worden ist.

Tabelle 3: Eigenschaften der Einstellungsskalen

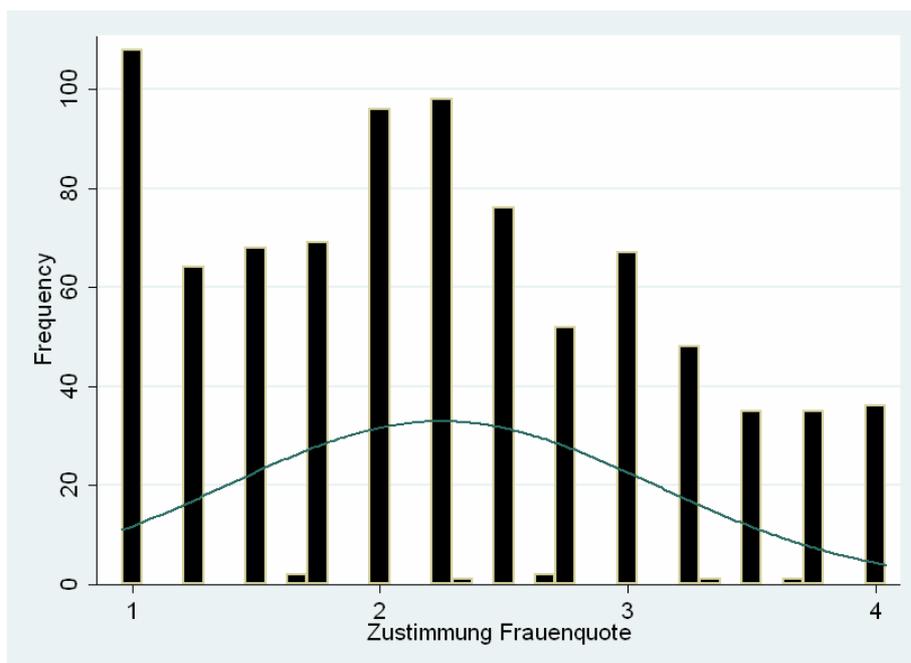
Skala	Range	Mean	SD	Anzahl der Items	Anzahl gültige Fälle
Zustimmung Quote	1-4	2.246	0.867	4	859
Rollenbild (Beruf)	1-4	2.291	0.929	4	852
Rollenbild (Familie)	1-4	2.255	0.874	3	857
Leistungsgerechtigkeit	1-4	3.754	0.394	5	860

Aus Tabelle 3 geht schon hervor, dass die Mittelwerte der Einstellung zur Quote sowie der Skalen zu den Rollenbildaspekten nur etwas über der Skalenmitte liegen, während die Standardabweichungen keine bemerkenswerten Größen erreichen. Inhaltlich bedeutet dies

eher moderat ausgeprägte Quoten- und Rollenbildzustimmungen, die weder besonders hoch noch besonders niedrig sind. Dagegen liegt das Mittel der Skala zur leistungsgerechten Beurteilung von Männern und Frauen fast am oberen Skalenrand und die Standardabweichung ist sehr klein. Das bedeutet, dass die meisten Personen der Stichprobe einer leistungsbezogenen Beurteilung von gleichermaßen Frauen wie Männern stark zustimmen und dass es wenige Abweichungen von dieser Auffassung gibt. Gerade im Hinblick auf die breitere Streuung der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote und zu den traditionellen Rollenbildern liegt hierin ein interessantes deskriptives Ergebnis. Allerdings ist die Skala entsprechend sehr stark linksschief verteilt, sodass Modellverzerrungen zu erwarten sind. Daher bleibt die Skala im Folgenden unberücksichtigt.

Als abhängige Variable ist die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote von besonderem Interesse. Aus diesem Grund wird die Verteilung der Werte noch einmal in einem Histogramm dargestellt (Abbildung 1). Daraus geht hervor, dass ein eher geringer Anteil von Personen eine sehr positive Einstellung gegenüber der Frauenquote hat. Die meisten Personen weisen Werte nahe der Skalenmitte auf. Allerdings weisen immerhin 108 Personen auch den geringstmöglichen Wert auf. Diese Personen zeigen demnach überhaupt keine Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote. Die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote ist damit nicht eindeutig normal verteilt. Die Abweichungen sind aber akzeptabel, sodass eine Berücksichtigung als abhängige Variable in den weiteren Berechnungen gerechtfertigt erscheint.

Abbildung 1: Histogramm der Einstellungsskala zur betrieblichen Frauenquote



4 Hypothesenprüfung

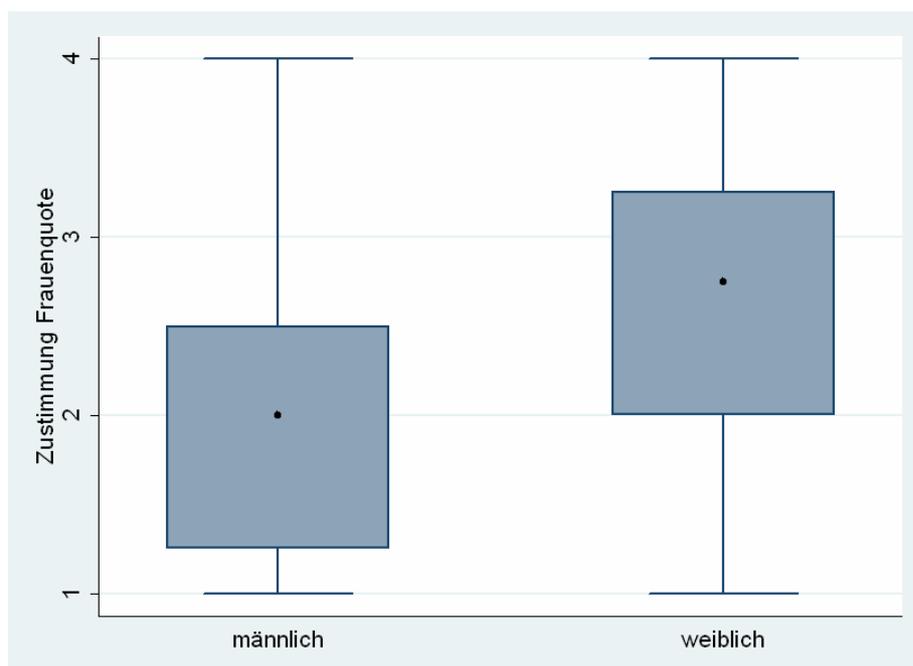
Die theoretisch abgeleiteten Determinanten einer positiven Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote werden in zwei Schritten einer empirischen Prüfung unterzogen. In einem ersten Schritt werden die Zusammenhänge bivariat mithilfe graphischer Darstellungen, T-Tests und Korrelationsberechnungen analysiert. In einem zweiten Schritt erfolgt eine rigorosere Analyse, indem multiple Regressionsmodelle eingesetzt werden, die eine Kontrolle möglicher Wechselwirkungen zwischen den unabhängigen Variablen erlauben.

4.1 Bivariate Analysen

In einer ersten Hypothese wurde angenommen, dass Frauen aufgrund eines tatsächlichen Nutzens und aufgrund eines heute ausgeprägt gleichberechtigt diskutierten Rollenbildes der Geschlechterquote durchschnittlich positiver gegenüber eingestellt sind als Männer.

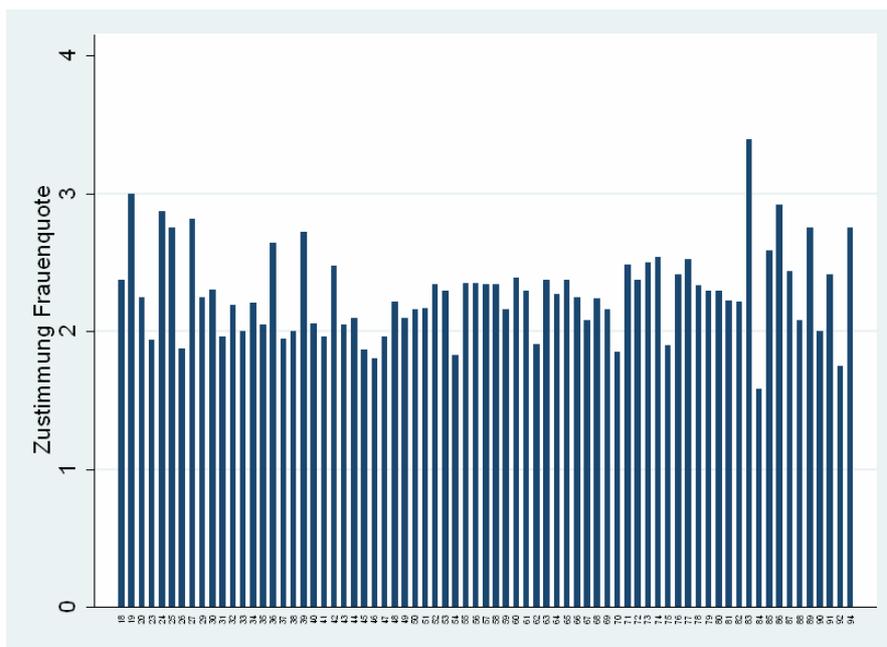
Abbildung 2 enthält die Boxplots der Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote getrennt nach Männern und Frauen. Hier ist bereits ein deutlicher Unterschied zu erkennen. Frauen weisen nicht nur im Median höhere Werte der Einstellung, auch der Interquartilsabstand liegt deutlich über dem der Männer. Das bedeutet, dass über alle Frauen in der Stichprobe hinweg, also ohne Kontrolle möglicher weiterer Einflüsse, eine erkennbar stärkere Zustimmung zur Frauenquote und den zu erwartenden Auswirkungen unter Frauen vorliegt. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen erweist sich auch in einem zweiseitigen T-Test als signifikant. Die Daten sprechen damit in der bivariaten Analyse eindeutig für die *Hypothese 1*.

Abbildung 2: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Geschlecht



Weiterhin wurde mit Verweis auf den starken Wandel des Frauenbildes seit dem zweiten Weltkrieg angenommen, dass ältere Personen aufgrund ihrer Sozialisation einer betrieblichen Frauenquote gegenüber weniger positiv eingestellt sind als jüngere Personen, was sich in geringeren Werten ausdrücken müsste. Abbildung 3 zeigt ein Balkendiagramm mit den durchschnittlichen Werten für alle Altersgruppen nach Lebensjahren. Es zeichnet sich entgegen der Annahme in der bivariaten Betrachtung kein eindeutiges Muster ab. Stattdessen schwanken die Mittel meist um den Wert 2 in der Skalenmitte. Eine geringere Zustimmung bei höheren Alterswerten ist nicht auszumachen, eher im Gegenteil, eine deutliche Zustimmung bei einigen sehr alten Personen. Auch die bivariate Korrelationsanalyse weist nicht auf einen bedeutsamen Zusammenhang hin. Mit $r = 0,06$ ist die Relation auch nicht statistisch aussagekräftig. Die *Hypothese 2* kann damit auf der Basis der bivariaten Analyse nicht bestätigt werden.

Abbildung 3: Balkendiagramm Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Alter



Ferner soll die Bedeutung geschlechtsspezifischer Rollenbilder und Stereotype für die Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote untersucht werden, die immer wieder als zentrale Ursachen für Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt genannt werden. Es wurde angenommen, dass die Einstellung zur Frauenquote und das Rollenbild miteinander korrespondieren. Für den ersten Analyseschritt sind hier ebenfalls die Balkendiagramme der mittleren Einstellungswerte der Skala zur betrieblichen Frauenquote nach den Kategorien der Einstellungsskalen zu den Rollenbildern dargestellt (Abbildungen 4 und 5). Auch hier ist kein klares Muster erkennbar, da sich auch diese Zustimmungswerte weitestgehend um die Skalenmitte zu verteilen scheinen, unabhängig von der Ausprägung des traditionellen

Rollenbildes. Zwar sind in der Abbildung 5 zum Aspekt der Familie im Rollenbild etwas schwächere Werte der Einstellung zur betrieblichen Frauenquote bei höheren Rollenbildwerten erkennbar, die Korrelationen sind mit $r = 0,08$ und $r = 0,06$ aber dennoch äußerst gering und zeigen in der bivariaten Analyse keinen deutlichen Zusammenhang an. Auch für die *Hypothese 3* sprechen die Daten demnach nicht.

Abbildung 4: Balkendiagramm Einstellung zu betrieblichen Frauenquote nach Rollenbild (Beruf)

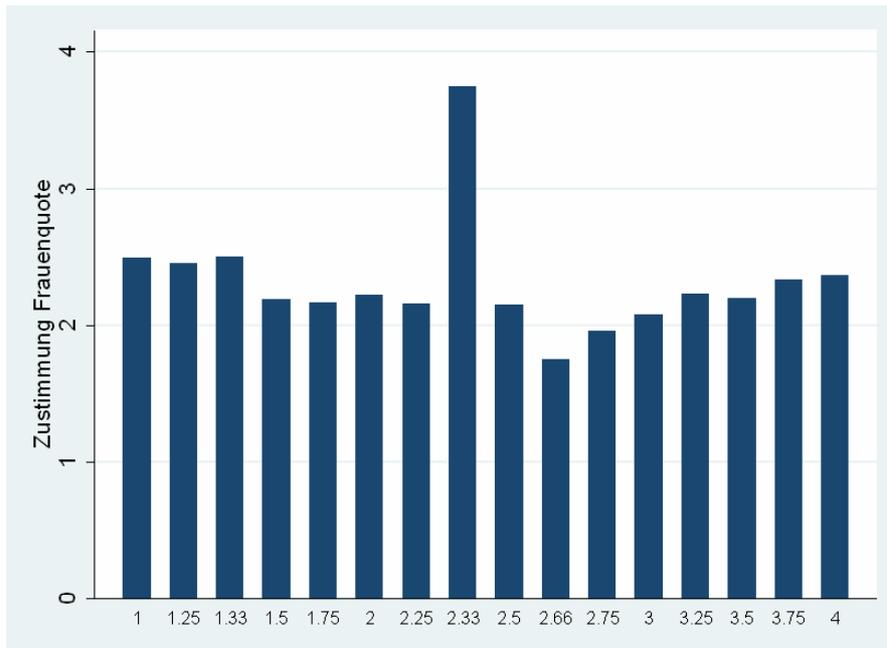
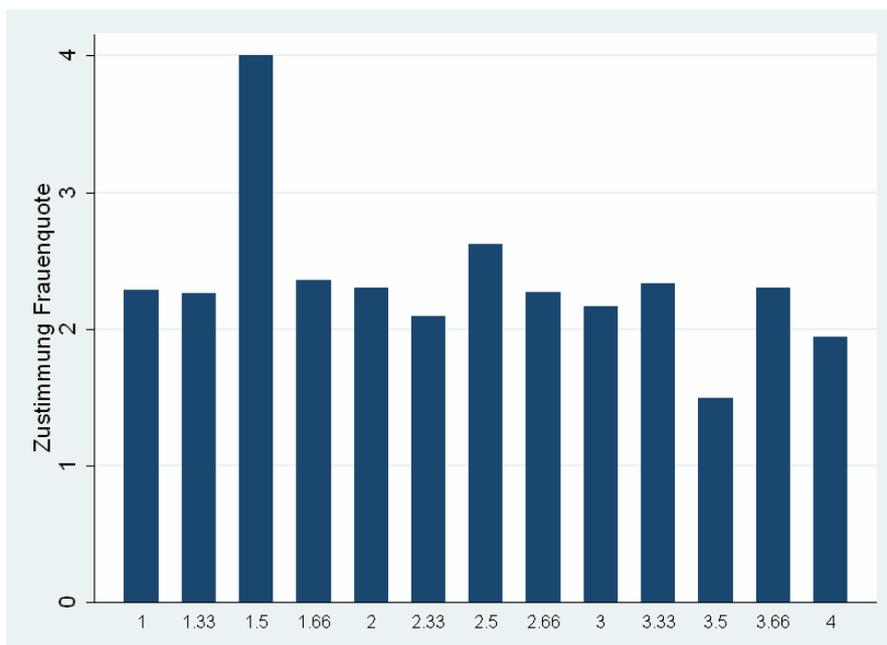


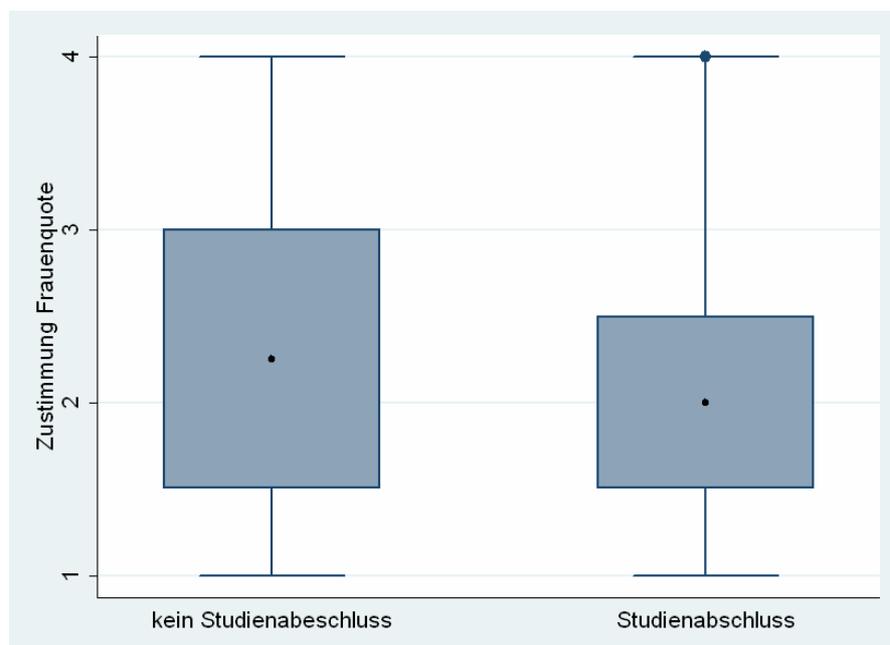
Abbildung 5: Balkendiagramm Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Rollenbild (Familie)



Die angenommenen Interaktionseffekte zwischen dem Geschlecht, dem Alter und dem Rollenbild werden aus Gründen der Übersichtlichkeit erst in einem multivariaten Modell im nächsten Abschnitt getestet.

Darüber hinaus ist vermutet worden, dass in sozial höher gestellten Schichten die Zustimmung zur Geschlechterquote auch stärker ist, da einerseits die Angehörigen dieser Schichten eher von einer betrieblichen Frauenquote betroffen sind und andererseits ein anderes Frauenbild vorherrscht. Dieser angenommene Mechanismus wurde über die Daten zu Berufs- bzw. Studienabschluss operabel gemacht, wobei ein positiver Effekt auf die Einstellung zur Frauenquote vermutet wird. In Abbildung 6 sind zunächst die Boxplots der Zustimmung zur Frauenquote getrennt nach Personen mit und ohne Studienabschluss dargestellt. Es ist überraschend, dass die Mehrheit der Personen mit Studienabschluss geringere Werte der positiven Einstellung gegenüber der Frauenquote aufweist als Personen ohne Studienabschluss. Nicht nur der Interquartilsabstand ist geringer, auch der Median ist mit 2 niedriger als 2,25. Damit liegen eher kontraintuitive Indizien dafür vor, dass Personen mit Studienabschluss der Frauenquote weniger zustimmen als Personen ohne Studienabschluss. Dieser Unterschied erweist sich im T-Test jedoch nicht als statistisch signifikant, sodass aufgrund der bivariaten Analyse keine gesicherte Aussage dazu möglich ist.

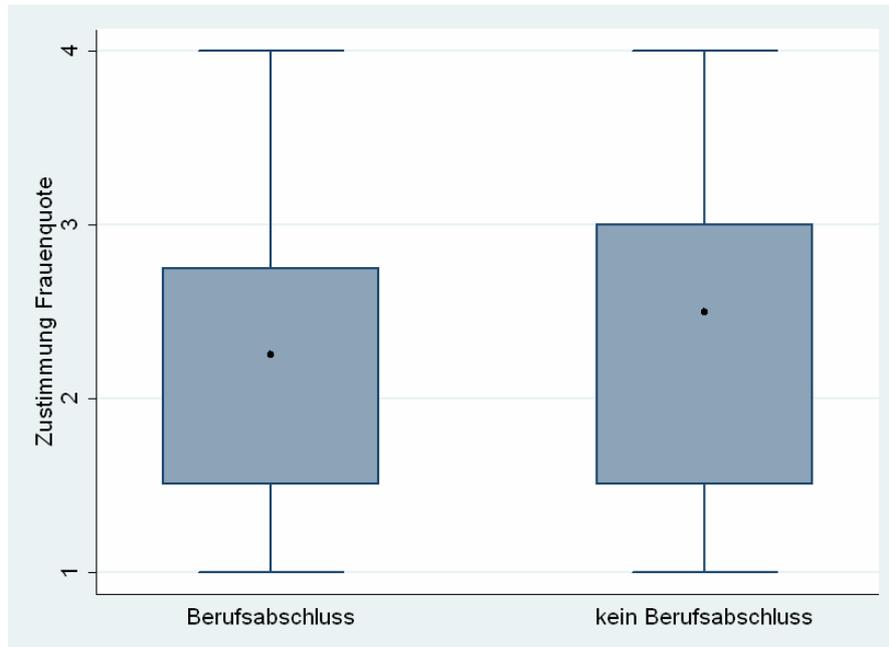
Abbildung 6: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Studienabschluss



Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Boxplots zu den Einstellungswerten zur betrieblichen Frauenquote getrennt nach Personen mit und ohne Berufsabschluss. Auch hier scheint ein Berufsabschluss eher mit niedrigeren Zustimmungswerten, einem kleineren

Interquartilsabstand und einem schwach geringeren Median (2,25 vs. 2,5) einherzugehen. Auch dieser Unterschied bleibt statistisch unbedeutend, weist aber eine andere Richtung als die angenommene auf. Die *Hypothese 4* hat sich in der bivariaten Analyse demnach ebenfalls nicht bewährt.

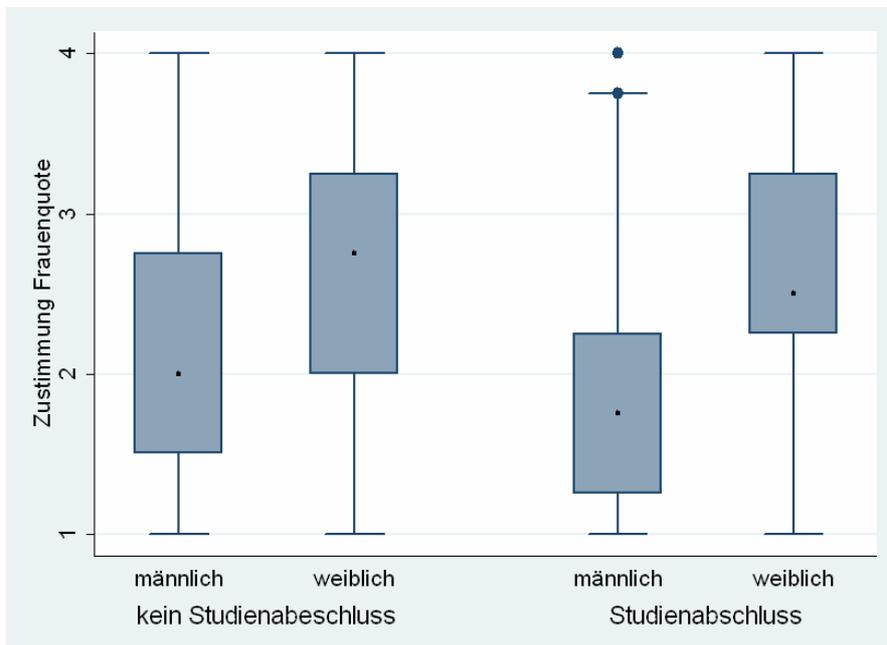
Abbildung 7: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Berufsabschluss



Allerdings ist zusätzlich ein Interaktionseffekt zwischen Berufs- bzw. Studienabschluss und dem Geschlecht vermutet worden. Es könnte sein, so die Vermutung, dass unter der Bedingung eines vorliegenden Studien- oder Berufsabschlusses der Unterschied in der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote zwischen Männern und Frauen größer ist als unter der Bedingung keines Studien- oder Berufsabschlusses. Die Abbildungen 8 und 9 enthalten die jeweiligen Boxplots der Frauenquoten-Einstellung für Männer und Frauen getrennt nach Gruppen mit und ohne Berufs- und Studienabschluss.

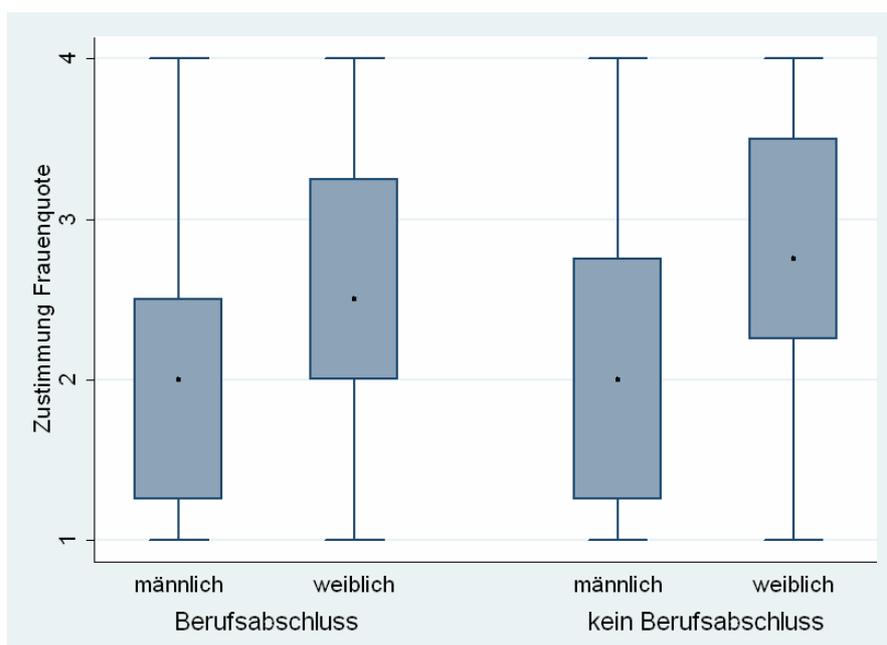
Betrachtet man zunächst die Abbildung zum Studienabschluss, fällt zunächst auf, dass der grundlegende Unterschied in beiden Gruppen erhalten bleibt. Männer zeigen niedrigere Zustimmungswerte zur betrieblichen Frauenquote als Frauen, ob mit oder ohne Studienabschluss. Allerdings sind die Werte bei Männern mit Studienabschluss noch geringer als bei Männern ohne einen solchen. Zwar sinken auch die Werte der Frauen mit Studienabschluss gegenüber solchen ohne, dieser Unterschied ist jedoch nur sehr marginal, da das 75%-Quartil unter beiden Bedingungen bei 3,25 liegt. Das bedeutet, dass der Unterschied in der Zustimmung sich vor allem durch eine geringere Zustimmung der Männer ergibt. Der größte Unterschied in der Zustimmung liegt demnach zwischen Männern mit und Frauen ohne Studienabschluss.

Abbildung 8: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Studienabschluss und Geschlecht



Die Boxplots zu den Unterschieden nach Berufsabschluss weisen ein analoges Muster auf. Auch hier bleibt der grundlegende Unterschied zwischen Männern und Frauen erhalten, während die Zustimmung unter Männern mit Berufsabschluss noch etwas niedriger ausfällt als unter Männern ohne. Jedoch ist die geringere Zustimmung unter Frauen mit Berufsabschluss im Vergleich zu denen ohne einen solchen deutlicher.

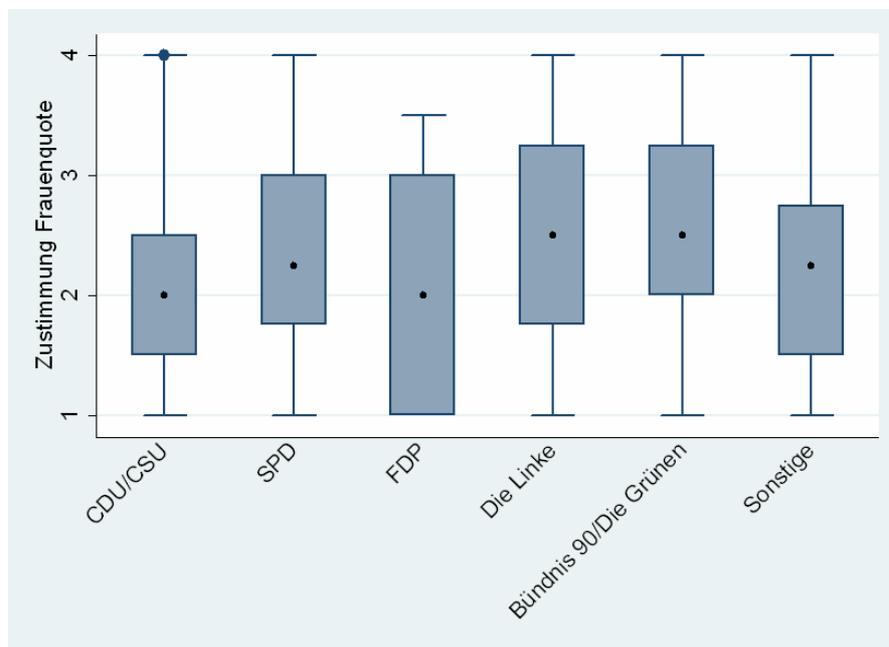
Abbildung 8: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Berufsabschluss und Geschlecht



Die *Hypothese 4.1* bestätigt sich damit in der bivariaten Analyse, muss allerdings anders ausgelegt werden, als ursprünglich angenommen wurde. Offenbar stimmen Frauen unter der Bedingung einer (höheren) beruflichen Bildung der Frauenquote nicht stärker zu, sondern Männer mit einer höheren Bildung eher schwächer. Der Effekt ergibt sich damit primär aus der Differenz, die durch die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Männer verursacht wird, weniger aber durch die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen.

Schließlich wurde ein Zusammenhang zwischen der Zustimmung zur Einführung der betrieblichen Frauenquote und der Präferenz für politische Parteien angenommen. Es wurde vermutet, dass Personen, die eher linke oder konservativen Parteien präferieren, entsprechend auch die Frauenquote eher befürworten oder ablehnen. Mit Blick auf Abbildung 10 scheint sich diese Annahme zu bestätigen. Wähler der konservativen CDU/CSU zeigen im Vergleich zu allen anderen Parteien sowohl den geringsten Median als auch den kleinsten Interquartilsabstand bei dem niedrigsten 75%-Quartil. Die Zustimmung ist unter den Anhängern der Linken oder der Grünen erkennbar höher, was für das Zutreffen der *Hypothese 5* spricht.

Abbildung 10: Boxplot Einstellung zur betrieblichen Frauenquote nach Parteipräferenz



4.2 Regressionsanalysen

Aufgrund der Problematik möglicher Wechselwirkungen und Drittvariableneinflüsse liefern bivariate Analysen jedoch nur erste Hinweise bei der Hypothesenprüfung, die nicht stark belastbar sind. Die gefundenen Ergebnisse sind störanfällig, wenn keine Drittvariablenkontrolle besteht. Aus diesem Grund sind zusätzlich die gefundenen Effekte in zwei multiplen OLS-Regressionsmodellen simultan und unter der Kontrolle sozio-

ökonomischer Merkmale geprüft worden (Tabelle 4). In einem ersten Modell wurden nur die Haupteffekthypothesen geprüft. Das zweite Modell wurde zusätzlich über multiplikative Interaktionsterme spezifiziert. Es werden standardisierte Beta-Koeffizienten berichtet, die einen Vergleich der relativen Effektstärken innerhalb der Modelle erlauben. Die im Vergleich zur Gesamtstichprobe etwas geringere Fallzahl ist auf die Summe der Missings der insgesamt elf aufgenommenen Variablen zurückzuführen.

Tabelle 4: Lineare Regressionsmodelle mit und ohne Interaktionsterme

AV: Einstellung zur Frauenquote	Haupteffektmodell	Interaktionseffektmodell
Geschlecht (w)	0.33 ^{***}	0.75 ^{**}
Alter	0.13 ^{**}	0.15 ^{**}
Rollenbild (Beruf)	-0.03	-0.05
Rollenbild (Familie)	0.02	-0.03
Berufsabschluss (Ref. keinen)	0.05	0.02
Studienabschluss (Ref. keinen)	-0.04	-0.10
Sonntagsfrage (Ref. CDU/CSU)		
SPD	0.19 ^{***}	0.18 ^{***}
FDP	-0.01	-0.00
Die Linke	0.16 ^{***}	0.16 ^{***}
B90/Grüne	0.21 ^{***}	0.21 ^{***}
Sonstige	0.06	0.06
<i>Geschlecht x Alter</i>	-	-0.04
<i>Geschlecht x Rollenbild (Beruf)</i>	-	0.04
<i>Geschlecht x Rollenbild (Familie)</i>	-	0.11
<i>Geschlecht x Berufsabschluss</i>	-	0.23
<i>Geschlecht x Studienabschluss</i>	-	0.14 [*]
Verheiratet (Ref. unverheiratet)	-0.03	-0.02
Kinder (Anzahl)	-0.05	-0.04
Konfession (Ref. katholisch)		
evangelisch	-0.02	-0.03
andere	0.00	0.00
keine	-0.05	-0.01
Schulbildung (Ref. keine)		
Hauptschule	-0.03	-0.02
Realschule	-0.10	-0.08
(Fach)Abitur	-0.13	-0.11
Anderen	-0.02	0.00
<i>N</i>	621	621
<i>adj. R²</i>	0.17	0.18
<i>F</i>	7.28 ^{***}	6.34 ^{***}

OLS-regression; standardized beta coefficients

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

Die hinzugezogenen Prädiktoren des Haupteffektmodells klären immerhin 17 Prozent der Varianz der Einstellung zur Frauenquote auf. Der F-Wert weist eine akzeptable globale Modellgüte aus. *Hypothese 1* konnte bereits in der bivariaten Analyse belegt werden. Danach weisen Frauen eine stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote auf als Männer. Dieser Zusammenhang bestätigt sich auch im multivariaten Regressionsmodell. Mit $\beta = 0,33$ handelt es sich sogar bei dem Geschlecht um den stärksten Prädiktor im Vergleich zu allen anderen unabhängigen Variablen.

In *Hypothese 2* ist angenommen worden, dass ältere Personen aufgrund ihrer Sozialisation unter den Bedingungen eines weit verbreiteten traditionellen Rollenbildes eher geringere Werte bei der positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote aufweisen. Diese Hypothese bestätigte sich schon in der bivariaten Analyse nicht. Im multivariaten Modell zeigt sich sogar ein eindeutig positiver und auch statistisch bedeutsamer Effekt der Korrelation von Alter und Zustimmung zur Frauenquote ($\beta = 0,33$). Unter Kontrolle der Bildung, der politischen Einstellung, des Rollenbildes und des Familienstandes erweist sich das Alter demnach als positive Determinante der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote. Es handelt es sich um einen Supressoreffekt, der in der bivariaten Analyse noch verdeckt war. Ältere Menschen zeigen im isolierten Nettoeffekt demnach höhere Werte der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote. Die hierzu formulierte Hypothese hat sich damit nicht bewährt. Es zeigte sich vielmehr empirisch der gegenteilige Zusammenhang.

Die Bedeutung traditioneller Rollenbilder wurde über zwei Einstellungsskalen erfasst, die ebenfalls in das Modell aufgenommen wurden, um *Hypothese 3* zu überprüfen. Danach führt ein traditionelles geschlechtliches Rollenbild zu einer Abschwächung der positiven Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote. Die Ergebnisse hierzu sprechen auch im multiplen Regressionsmodell deutlich gegen die Hypothese. Weder das Rollenbild mit Bezug auf den Beruf noch das Rollenbild mit Bezug auf die Familie hängen positiv oder negativ mit der Einstellung zur Frauenquote zusammen. Dieses Ergebnis ist umso erstaunlicher als Einstellungen zu inhaltlich verwandten Themen untereinander aufgrund übergeordneter Überzeugungssysteme meist stark zusammenhängen, sodass der hier ausbleibende Effekt wirklich als Beleg dienen kann, dass das Rollenbild für die Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote relativ unbedeutend ist.

Auch die *Hypothese 4*, nach der bei vorliegendem Studien- oder Berufsabschluss aufgrund eines moderneren Frauenbildes und unmittelbarer Nutzensteigerung auch eine höhere Zustimmung zur Einführung der betrieblichen Frauenquote erwartet wurde, kann in den Daten nicht bestätigt werden. Schon in der bivariaten Analyse hatte sich der postulierte positive Zusammenhang nicht abgezeichnet. Stattdessen lagen die Zustimmungswerte bei beruflicher Bildung sogar noch leicht niedriger. In der multivariaten Analyse lässt sich nun

weder für den Studien- noch für den Berufsabschluss ein positiver oder negativer Effekt auf die Zustimmung zur Frauenquote erkennen.

Dagegen erweist sich die Überlegung, dass Wähler politisch linker oder linksliberaler Parteien auch eher eine positive Einstellung gegenüber der Geschlechterquote zeigen und Wähler konservativer Parteien eher eine negative Einstellung als tragfähig. Gegenüber der Referenzkategorie der CDU/CSU-Präferenz sind positive und statistisch signifikante Effekte bei der Präferenz für die SPD, die Linke und die Grünen zu ermitteln. Eine FDP-Präferenz zeigt keinerlei Effekt. Das unterstützt die *Hypothese 5*, dass die Einstellung zur betrieblichen Frauenquote vor allem in einem politischen Kontext zu betrachten ist und weniger vor dem Hintergrund der Frage des Rollenbildes.

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

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

Hinsichtlich der Interaktionen war zunächst angenommen worden, dass Frauen eine umso stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote aufweisen, je jünger sie sind. Ein solcher Effekt zeichnet sich im Modell jedoch nicht ab. Darauf deutete auch der positive Effekt des Alters hin. Wenn sowohl das höhere Alter als auch das weibliche Geschlecht positiv mit der Einstellung zur Quote einhergehen, ist ein gegenläufiger Effekt für Frauen allein unplausibel. Die *Hypothese 2.1* hat sich demnach anhand der Daten nicht bewähren können.

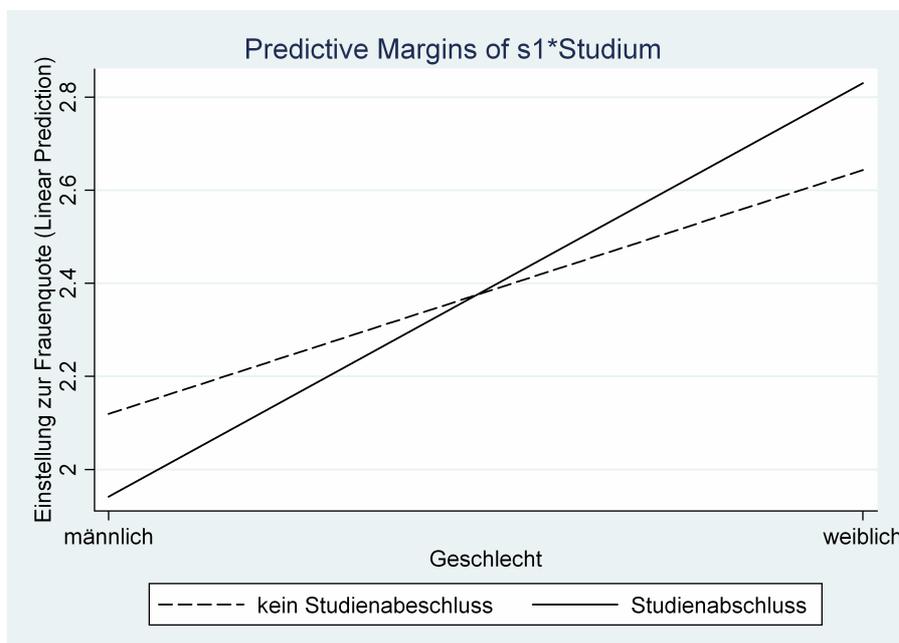
Zudem wurde in *Hypothese 3.1* angenommen, dass wenn Frauen ein traditionelles Rollenbild internalisiert haben, sie auch eher nicht der Einführung einer betrieblichen Frauenquote zustimmen werden. Ist dagegen das Rollenmodell nicht traditionell, würden Frauen gegenüber Männern noch positiver gegenüber der Geschlechterquote eingestellt sein. Auch solcher Effekt konnte in den Daten nicht gefunden werden. Keiner der beiden Interaktionsterme zwischen dem Geschlecht und dem Rollenbild hat einen substantiell interpretierbaren Koeffizienten. Dieses Ergebnis spricht erneut für eine mögliche Überschätzung von Rollenbildern in der Debatte um die Frauenquote.

Schließlich sind schon in den bivariaten Analysen schwache Hinweise für einen Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und der beruflichen Bildung gefunden worden.

Hier wurde angenommen, dass Frauen eine umso stärkere positive Einstellung zur betrieblichen Frauenquote aufweisen, wenn sie über einen Studien- oder Berufsabschluss verfügen. Bei der Analyse der Boxplots erwies sich diese Interaktion als prinzipiell zutreffend. Allerdings muss die schwächere Zustimmung beruflich gebildeter Männer ebenso berücksichtigt werden. Diese Hypothese bewährt sich auch im multivariaten Modell weitgehend. Sowohl der Interaktionsterm zwischen dem Geschlecht und dem Berufsabschluss als auch mit dem Studienabschluss sind in erwarteter Weise positiv. Allerdings wird der Koeffizient des Terms zum Berufsabschluss nicht statistisch signifikant, obwohl die Effektstärke an sich größer als bei dem Term zum Studienabschluss ist. Letzterer kommt als zentrale Interaktion zum Tragen. Der Koeffizient bedeutet, dass sich Bildung und Geschlecht in ihrer Wirkung auf die Einstellung zur betrieblichen Frauenquote wechselseitig positiv bedingen, was als Beleg für die *Hypothese 4.1* gelten kann.

Allerdings ist es zur Interpretation eines solchen Interaktionseffekts sinnvoll, die konditionalen marginalen Effekte zu visualisieren. Über die Abbildung der einzelnen Effektstärken lässt sich der Zusammenhang verdeutlichen. Aus diesem Grund sind die konditionalen Effekte für Männer und Frauen in Abbildung 11 nochmals dargestellt. Hier zeigt sich, dass unter der Berücksichtigung der Variablen des gesamten Modells die Vorhersagewerte für Frauen mit Studienabschluss über denen ohne Studienabschluss liegen. Das war auch angenommen worden. Es zeigt sich aber auch, dass die Werte der Männer mit Studienabschluss relativ zu den Frauen unter denen der Männer ohne Studienabschluss liegen. Der Interaktionseffekt wird also durch einen Bildungseffekt bestimmt, der für Frauen stärker als für Männer ist.

Abbildung 11: Interaktion zwischen Geschlecht und Studienabschluss



Zusammenfassung und Diskussion

Die Fragestellung der vorliegenden Studie bezog sich im Kontext der Wahrnehmung und Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter als einem Aspekt sozialer Gerechtigkeit auf die Determinanten einer positiven Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote. Die Frauenquote ist ein politisches Steuerungsinstrument, den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und börsennotierter Unternehmen gesetzlich zu regeln, um dessen Erhöhung herbeizuführen. Wie eine aktuelle Analyse zeigte, liegt hier einerseits noch eine starke Asymmetrie im Hinblick auf den Zugang zu höheren Managementpositionen zwischen Männern und Frauen vor. Der prinzipiellen Gleichbehandlung von Männern und Frauen wird andererseits aber auf breiter Basis zugestimmt, sodass gravierende Unterschiede zwischen geäußerten Einstellungen, tiefer liegenden Dispositionen und der sozialen Wirklichkeit offensichtlich werden.

Auf der Basis der Habitus­theorie von Bourdieu (1982; 1983) wurden Mechanismen und Bedingungen expliziert, nach denen es zu Unterschieden in der Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote kommen könnte. Die abgeleiteten Hypothesen wurden auf der Basis einer Bevölkerungsumfrage einem ersten Test unterzogen. Dabei erwiesen sich einige Annahmen als tragfähig, andere konnten nicht belegt werden und mitunter zeigte sich sogar ein der Annahme widersprechender Zusammenhang. Zusammengefasst wird eine positive Einstellung gegenüber der Frauenquote durch das Geschlecht (weiblich), ein höheres Alter, die politische Orientierung sowie durch eine Wechselwirkung von Geschlecht und beruflicher Bildung bedingt.

Das erste zentrale Ergebnis der Untersuchung ist, dass das Geschlecht der stärkste Prädiktor einer positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote ist. Die Zustimmung unter Frauen zur Frauenquote ist demnach auch unter der Kontrolle der Bildung, der politischen Orientierung, des Rollenbildes, sowie des sozio-ökonomischen Hintergrundes stärker als unter Männern. Dieser Effekt kann sicherlich gut mit einer allgemein diskutierten Ungleichbehandlung von Frauen im höheren Managementsegment begründet werden (Diskussion um die „gläserne Decke“). Frauen sehen möglicherweise aber unter anderem schlicht stärkere persönliche Vorteile als Männer in einer solchen Regelung und stimmen dieser auch deswegen häufiger zu.

Das zweite zentrale Ergebnis dieser Studie ist, dass das Geschlechterrollenbild im Zusammenhang mit einer positiven Einstellung zur betrieblichen Frauenquote in mehrfacher Hinsicht bedeutungslos bleibt. Dies ist insofern bemerkenswert, weil das geschlechtsbezogene Rollenbild regelmäßig durch politische Akteure aber auch in sozialwissenschaftlichen Abhandlungen als die primäre Ursache für Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt beschrieben wird. Das geschlechtsbezogene Rollenbild steht als Einstellung in einem übergeordneten Überzeugungssystem und sollte unter Berücksichtigung

kognitionspsychologischer Balancetheorien in einem stringenten Zusammenhang mit anderen Einstellungen stehen. Es zeigte sich in dieser Untersuchung zum Beispiel, dass die Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote positiv mit der jeweiligen politischen Einstellung korreliert. Das untermauert jedoch die Gültigkeit des Befundes, dass das Rollenbild eben in keinem systematischen Zusammenhang mit der Zustimmung zur Frauenquote im Überzeugungssystem steht, auch wenn dies fortwährend vermutet wird. Diese Überlegung wird zusätzlich durch den kontraintuitiven Befund gestützt, dass die Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote unter Kontrolle möglicher Störfaktoren mit zunehmendem Alter zu- anstatt abnimmt. Es waren hier Sozialisationsprozesse vermutet worden, wonach ältere Personen mit einem traditionelleren Rollenbild sozialisiert worden sind, weshalb auch die Einstellung zur betrieblichen Frauenquote weniger positiv ausfallen sollte. Es ist durchaus möglich, dass eine solche Sozialisation stattgefunden hat, die Akteure aber trotzdem eher für eine Frauenquote eintreten, weil diese Einstellung eben weitestgehend unabhängig vom Rollenbild ist. Es ist vielmehr zu vermuten, dass die betriebliche Frauenquote im Kontext politischer Einstellungen und nicht allgemeiner geschlechtsbezogener Überzeugungen zu verorten ist.

Die Bedeutungslosigkeit des Rollenbildes könnte auch der Grund sein, warum ein Studienabschluss eher gegen als für die betriebliche Frauenquote spricht. Die bivariate Analyse zeigte, dass die Einstellung zur Frauenquote bei vorliegendem Studienabschluss sowohl bei Männern als auch bei Frauen negativer als ohne Abschluss ausfällt. Zwar konnte sich dieser Befund im multivariaten Modell nicht mehr durchsetzen. Es ist aber dennoch möglich, dass in höher gebildeten Schichten zwar ein moderneres Rollenbild verfolgt wird, dass Angehörige dieser Schichten aber gleichzeitig in einem verstärkten Wettbewerb untereinander stehen. Einem solchen Wettbewerb steht die betriebliche Frauenquote jedoch massiv entgegen, da bei Anwendung derselben eben keine rein leistungsgerechte Beurteilung mehr erfolgt.

Dafür spricht auch der bedeutsam gewordene Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht und dem Studienabschluss, in dem zugleich das dritte zentrale Ergebnis der Untersuchung liegt. Es ist ursprünglich davon ausgegangen worden, dass Frauen mit Studienabschluss einer gesetzlichen Quote eher zustimmen, weil sie möglicherweise direkt oder indirekt beruflich davon profitieren könnten. Insbesondere die multivariate Analyse zeigt aber deutlich, dass die Seite der Männer ebenfalls mit beachtet werden muss. Denn die positive Einstellung der Männer mit Studienabschluss sinkt relativ zu den Frauen mit Studienabschluss gesehen sogar. Es ist denkbar, dass sich Männer mit Studienabschluss durch eine mögliche betriebliche Frauenquote im Management besonders häufig ungerecht behandelt fühlen, da sie annehmen bei gleicher Leistung aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Auch hier ist aber die strukturelle Bedingung der Ausbildung und

eben nicht das Geschlechterrollenbild der Grund, warum Frauen positiver als Männer gegenüber einer betrieblichen Frauenquote eingestellt sind. Das spricht erneut für eine Überschätzung der Bedeutung des Rollenbildes und einer Unterschätzung der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für die Ausprägung von Einstellungen

Die Überlegungen sind jedoch kaum mit Bourdieus Theorie vereinbar, nach der unter bildungsnahen Schichten eher eine höhere Zustimmung zur betrieblichen Frauenquote zu erwarten gewesen wäre, da eben ein moderneres Geschlechterrollenbild besteht. Allerdings müssen die Überlegungen Bourdieus auch mit Skepsis betrachtet werden, denn sie beziehen sich allesamt auf das Frankreich der 1960er und 1970er Jahre. Bourdieus Theorie ist vor dem Hintergrund der vielfach beschriebenen Pluralisierung und Globalisierung der Arbeits- und Familienformen gerade seit der Jahrtausendwende demnach möglicherweise auch in manchen Aspekten veraltet, da die gesellschaftlichen Randbedingungen nicht mehr zutreffend sind.

Die positivere Einstellung gegenüber der betrieblichen Frauenquote unter Älteren und unter Personen mit niedrigerer Bildung könnte darüber hinaus auch auf eine Art Stellvertreterkonzept hinweisen. Solche Personen werden zwar selbst kaum von einer betrieblichen Frauenquote profitieren, empfinden es aber wohl dennoch als gerecht, wenn nun gleichsam „für sie“ gut ausgebildete und/oder jüngere Frauen auch in die Aufsichtsräte einziehen. Dennoch wäre eine höhere Zustimmung zur Frauenquote unter beruflich eher marginalisierten Gruppen nachvollziehbar. Das bedeutet jedoch die paradoxe Konstellation, dass hoch gebildete Frauen von der Unterstützung marginalisierter Gruppen profitieren, während sie selbst aufgrund einer vorwiegend leistungsbezogenen Orientierung relativ geringere Zustimmungswerte gegenüber der gesetzlichen Frauenquote aufweisen. Weitere Forschungen an diesem Punkt versprechen interessante Ergebnisse.

In diesem Zusammenhang könnte auch die Untersuchung der Einstellung gegenüber Frauenquoten in anderen Bereichen als auf der Ebene des oberen Managements, wie etwa in Parlamenten oder anderen politischen Institutionen, aufschlussreich sein.

Trotz der breiten Datenbasis und der systematischen Analyse ist die Reichweite der Ergebnisse begrenzt. So handelt es sich bei der Datengrundlage um eine Querschnitterhebung, die die Überprüfung kausaler Zusammenhang nur bedingt zulässt, da nicht sichergestellt werden kann, dass die Ursache zeitlich vor der Wirkung aufgetreten ist. Es ist z.B. denkbar, dass sich das Rollenbild und die Einstellung zur betrieblichen Frauenquote zeitgleich und nicht versetzt entwickeln. Ferner kann die realisierte Stichprobe nur als unzureichend repräsentativ gelten, da zwar die Adressen zufällig ausgewählt wurden, der Rücklauf aber systematisch verzerrt ist, wie etwa die Anteile von Männern und Frauen im Sample zeigen. Es erscheint zwar legitim, auf dieser Basis die postulierten Zusammenhänge einer Prüfung zu unterziehen, da Zusammenhangsmaße gegenüber

Stichprobenverzerrungen recht robust sind und außerdem statistische Kontrollvariablen berücksichtigt wurden. Dennoch wäre es wünschenswert, die gefundenen Relationen mit einer weiteren Stichprobe einem Reproduktionsversuch zu unterwerfen. Insbesondere die Berücksichtigung der zeitlichen Relationen in einem Paneldesign würde hier vertiefte Einblicke versprechen.

Weiterhin könnte die Operationalisierung der Einstellungen über Items problematisch sein. Gerade bei dem sensiblen Thema der sozialen Gerechtigkeit sind sozial erwünschte Antworten nicht auszuschließen. Ein solches Antwortverhalten könnte beispielsweise ein Grund für die extrem starke Zustimmung zu den leistungsbezogenen Items sein, die in der Analyse nicht weiter berücksichtigt werden konnten. Für die weitere Forschung sollte auch der Einsatz spezifischer Erhebungstechniken in Erwägung gezogen werden, etwa die des Surveyexperiments oder die Randomized Response Technique (RRT).

Schließlich könnte die theoretische Perspektive zukünftig angesichts einer heute sehr heterogenen gesellschaftlichen Zusammensetzung um aktueller Perspektiven erweitert werden. Aussichtsreich erscheint etwa eine Diskussion im Kontext von Lebensstilen oder Globalisierung, um die Pluralität der Lebensformen und die damit korrespondierenden Einstellungen adäquater zu erfassen.

Literatur

- Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183-198). Göttingen: Sonderband Soziale Welt.
- Brouwers, M. (2011). Schwestern, zur Sonne, zur Gleichheit. The European. Das Debattenmagazin. <http://www.theeuropean.de/marlies-brouwers/5982-rollenbilder-und-stereotypen>. Zugegriffen: 12. 08. 2013.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012). Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung - Juni 2012. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2012-07.pdf>. Zugegriffen: 09. 08. 2013.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen. (2012). Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin: Publikationsversand der Bundesregierung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). 2011. Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission. Drucksache 17/6240. Deutscher Bundestag - 17. Wahlperiode. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2013). Ausgewählte Erwerbstätigenquoten I. http://www.bpb.de/wissen/1ITQWQ,0,0,Ausgew%E4hlte_Erwerbst%E4tigenquoten.html. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Deutscher Bundestag. (2011). Frauenquote für Führungspositionen gefordert. http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/36794127_kw48_sp_frauenquote/. Zugegriffen: 20.08.2013.
- Diekmann, A. (2011). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen Methoden Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Europäische Kommission. (1998). 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik - Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf. Zugegriffen: 13.08.2012.

- Galaktionow, B. (2013). Was den Frauen wirklich helfen würde.
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/dauerstreit-um-frauenquote-was-den-frauen-wirklich-helfen-wuerde-1.1652023>. Zugegriffen: 15.07.2013.
- Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH. (2012). gws Themenreport 2012/7. Erwerbsbeteiligung in Deutschland 2011: Frauen und Ältere nach vorn.
http://www.gws-os.com/discussionpapers/Themenreport%20Erwerbsarbeit_2012_final.pdf. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Hillmann, K.-H. (2007). *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Kersting, W. (1999). Gleiche gleich und Ungleiche ungleich. Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit. In: W. F. A. Dornheim (Hrsg.), *Gerechtigkeit. Interdisziplinäre Grundlagen* (S. 46-77). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Ludwig-Mayerhofer, W. (2013). Arbeitsmarkt. Für alle wichtig, für viele unsicher. In: S. Hradil (Hrsg.), *Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde* (S. 284-307). Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Mayer, H. O. 2013. Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Merkel, W. (2001). Soziale Gerechtigkeit und die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. *Berliner Journal für Soziologie*, 11, 135-157.
- Mischke, J., & Wingerter, C. (2012). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 10.08.2013.
- OECD. (2013). Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln.
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/gleichstellung-der-geschlechter/zusammenfassung_9789264190344-2-de. Zugegriffen: 10.08.2013.
- Schmergal, C., & Engeser, M. (2011). Frauenquote bedroht Männerkarrieren.
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-04/frauenquote-management>. Zugegriffen: 15.07.2013.
- Statistisches Bundesamt. (2013a). Genesis Online-Datenbank. Ergebnis - 12211-0001. Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen [jeweils im Alter von 15 bis unter 65Jahren]: Deutschland, Jahre, Geschlecht.
<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0001>. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Statistisches Bundesamt. (2013b). EU-weit arbeiten Frauen nur in den Niederlanden häufiger Teilzeit als in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 086.

- https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_086_132.html. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Statistisches Bundesamt. (2013c). 2012 verdienten Frauen 22 % weniger als Männer. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/Aktuell_Verdienstunterschied.html. Zugegriffen: 09.08.2013.
- Statistisches Bundesamt. (2013d). Berufe von Frauen und Männern: Weiter in getrennten Welten? <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html>. Zugegriffen: 10.08.2013.
- Stockhammer, H., & Appiano-Kugler, I. (2008). Gender und Diversity am Arbeitsmarkt. In I. Appiano-Kugler, & T. Kogoj (Hrsg.), *Going Gender and Diversity* (S. 69-73). Wien: Facultas.
- Tagesschau. (15.4.2013). Frauenquote ja - aber nur mit Verfallsdatum. <http://www.tagesschau.de/inland/frauenquote-abstimmung100.html>. Zugegriffen: 07.08.2013.
- Terwey, M., & Baltzer, S. (2011). ALLBUS. *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften. ALLBUS 2010 - Variable report*. Köln/Mannheim: Gesis.
- Wippermann, C., & Wippermann, K. (2008). Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wege-zur-gleichstellung-heute-und-morgen-sinus-studie.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>. Zugegriffen: 12. 08. 2013.
- zdfinfo. (21.5.2013). Das Jahrhundert der Frauen. Von der Jahrhundertwende bis heute. <http://www.zdf.de/ZDFinfo/Das-Jahrhundert-der-Frauen-25582206.html>. Zugegriffen: 31.07.2013.

Bisher erschienene Eichstätter Beiträge für Soziologie

Nr. 1: Knut Petzold, Thomas Brunner & Carlos Watzka: Determinanten der Zustimmung zur Frauenquote. Ergebnisse einer Bevölkerungsumfrage. (12/2013)