



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die Neuen Bundesländer



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# FRAUEN MACHEN NEUE LÄNDER

Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland

Autorinnen: Uta Bauer | Susanne Dähler



## Frauen machen Neue Länder

Frauenkarrieren in Ostdeutschland

Mit einer Sekundäranalyse der Studie

„FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN – BARRIEREN UND BRÜCKEN“

Autor: Carsten Wippermann

Realisiert von

Familien  Service  
Partner für MitarbeiterEntwicklung



# **FRAUEN MACHEN NEUE LÄNDER**

**Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland**

Autorinnen: Uta Bauer | Susanne Dähler

**Sekundäranalyse der Studie**

**„Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“**

Autor: Carsten Wippermann



## Grußwort

des Bundesministers des Innern und Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer  
Dr. Thomas de Maizière

Lebensweisen und Lebenserfahrungen – auch aus untergegangenen staatlichen Ordnungen – prägen nachhaltig. Sie können nicht abgelegt werden wie ausrangierte Kleider. Und so überrascht es nicht, dass sich bis heute, im 20. Jahr der Deutschen Einheit, diese Lebensweisen und Lebenserfahrungen in Ost und West unterschiedlich zeigen.

Der Blick in die Studie macht deutlich: Die große Mehrheit der Frauen in den ostdeutschen Ländern hat ohne großes Aufhebens und trotz aller Strukturprobleme einen Neuanfang gemacht, ohne sich zu verleugnen und ihre eigenen Ziele aufzugeben.

Für eine große Mehrheit dieser Frauen ist es ein selbstverständlicher Lebensentwurf, Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Finanzielle Unabhängigkeit und berufliche Verwirklichung, einen Partner an ihrer Seite und Verantwortung als Mutter – so sehen sie ihre Lebenswirklichkeit.

Familie und Partnerschaft sind in dieser Lebensplanung die entscheidenden Kräfte für berufliches Engagement und gesellschaftlichen Gestaltungswillen. Männer in den ostdeutschen Ländern sehen den beruflichen Aufstieg ihrer Frauen als selbstverständlich an und unterstützen ihn. Gleichberechtigte Partnerschaft, gleich hohe Beiträge zum Familieneinkommen und geteilte Verantwortung für alle Familienaufgaben scheinen für die jungen Familien in den Neuen Ländern selbstverständlich zu sein.

Natürlich hat die berufliche Orientierung der Frauen in den ostdeutschen Ländern ebenso wie in den westdeutschen Ländern auch die bekannten Grenzen. Oft ist ihnen der Preis für eine Top-Position – in Form von überlangen oder unflexiblen Arbeitszeiten und Einschränkungen in der persönlichen Lebensgestaltung – zu hoch. Die Entscheidung für eine anspruchsvolle Berufslaufbahn verlangt von Frauen noch immer mehr individuelle Kompromisse als von Männern. Und viele Männer wollen keine starken Frauen als Chefs.

Hier hören die Ost-West-Unterschiede im Bild der Frauen von ihren Lebensentwürfen auf, hier haben sie eine gemeinsame Aufgabe und gemeinsame Perspektiven.

Gleichwertige Lebensverhältnisse in unserem Land zu schaffen, ist Aufgabe der Politik. Dass sich daraus unterschiedliche Lebensentwürfe verwirklichen lassen, verdeutlicht die Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten, die alle dadurch haben.

Mir liegt sehr daran, dass es uns gelingt, gemeinsam gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide gleichberechtigt ermöglichen. Die Erfahrungen und Einstellungen der ostdeutschen Frauen und Männern können diesem Prozess wichtige Impulse geben.

Dr. Thomas de Maizière



## Grußwort

der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Dr. Kristina Schröder

Zwanzig Jahre sind seit der Wiedervereinigung Deutschlands vergangen. In diesen zwanzig Jahren haben Frauen Wirtschaft und Gesellschaft prägend gestaltet. Dabei sind sie ihren unterschiedlichen Erwerbs- und Karrieremustern in Ost und West erstaunlich treu geblieben. Nach wie vor sind Frauen im Osten Deutschlands wesentlich stärker berufsorientiert, bekommen Kinder eher in jungen Jahren und arbeiten auch als Mütter sehr häufig in einer Vollzeitbeschäftigung. Hinter diesen bekannten Unterschieden zwischen Frauen in Ost und West verbergen sich allerdings überraschende Unterschiede, die in dieser Broschüre erstmals veröffentlicht werden.

Managerinnen in Ostdeutschland haben nicht nur deutlich häufiger Kinder als Managerinnen im Westen, sie sind auch häufiger verheiratet und haben ihre Berufstätigkeit deutlich häufiger und länger unterbrochen als Frauen, die im Westen Karriere gemacht haben. Familie und Beruf sind offensichtlich in Sachsen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und auch Berlin selbstverständlicher vereinbar als im Westen. Allerdings: Karrieresprünge gelangen den Frauen in den Neuen Bundesländern nicht so häufig. In

Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland nehmen Frauen deutlich seltener mehrere Karrierestufen auf einmal als Männer im Osten und als Frauen im Westen.

Diese Ergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, insbesondere im Westen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten leichter zu machen. Für familienbewusste Arbeitszeiten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Perspektiven für den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit werde ich gleichermaßen bei Unternehmen in Ost und West. Dabei zähle ich auch auf Väter, die Elternzeit nehmen und dadurch zum Umdenken in den Führungsetagen und zu einem Wandel der Unternehmenskultur beitragen. Denn faire Chancen für Frauen gibt es nicht ohne Partner – zum einen in der Arbeitswelt, zum anderen zuhause in der Familie. Mit seiner Gleichstellungs- und Familienpolitik wird das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auch weiterhin dazu beigetragen, die Rahmenbedingungen für junge Familien und für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern im wiedervereinten Deutschland zu verbessern.

Dr. Kristina Schröder

# Inhalt

Grußworte .....	4
-----------------	---

## Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland

Autorinnen: Uta Bauer, Susanne Dähler .....	8
<b>1. Einführung</b> .....	8
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick .....	9
<b>2 Mehr Lust auf Macht?</b> .....	13
2.1 Mittendrin im Beruf UND Privatleben .....	13
2.2 Stolz auf das Erreichte – andere Rollenmuster auch nach 20 Jahren prägend .....	14
2.3 Gute Zeiten für weiblichen Aufstieg? .....	19
2.4 Fazit .....	20
<b>3 Taffe Ostfrauen ... und die Männer?</b> .....	21
3.1 Der Blick zurück – Rollenverständnis zu Beginn der 1990er Jahre .....	21
3.2 Partnerschaft und Beruf – Wunsch und Wirklichkeit heute .....	24
3.3 Einkommensverteilung – Wer ernährt die Familie? .....	28
3.4 Private Aufgabenverteilung – wer kümmert sich um den Haushalt? .....	30
3.5 Doppel-Karriere-Paare – private Aushandlungsprozesse unter verschärften Bedingungen! .....	34
3.6 Fazit .....	38
<b>4 Andere Unternehmenskulturen in den Neuen Bundesländern?</b> .....	39
4.1 Vorsprung Ost bei Führungspositionen .....	39
4.2 Der Weg nach oben – Wahrnehmung von Unternehmenskulturen und Unterstützungsstrukturen .....	41
4.3 Fazit .....	44
Methodik und Befragungsstatistik .....	45
Literatur .....	47

## Mehr Frauen in Führungspositionen!

### Vergleichende Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland und Westdeutschland

Autor: Carsten Wippermann, unter Mitarbeit von Silke Borgstedt .....	51
Soziodemographisches Profil .....	52
Berufsunterbrechung .....	53
Karrieresprünge .....	55
Müssen Frauen mehr leisten als Männer? .....	56
Wettbewerbsvorteile durch Leitungsteams mit Männern und Frauen .....	57
Akzeptanz von gesetzlichen Quoten für operative Führungsbereiche .....	59
Portfolio der von Führungskräften geforderten Maßnahmen .....	59
Erfolgsfaktoren in Führungspositionen: Dieselbe Basis, andere Schwerpunkte .....	60
Fazit .....	63
Impressum .....	64

## Abbildungsverzeichnis zu „Das volle Leben“

Abb. 1:	Berufliche Perspektive nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009) .....	15
Abb. 2:	Gewünschte Lebensperspektive: Beruf vs. Zuhause nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009) ...	16
Abb. 3:	Wichtigkeit ausgewählter Lebensbereiche nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009) .....	17
Abb. 4:	Kompromissbereitschaft in bestimmten Lebensbereichen nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)	18
Abb. 5:	Einstellung von Vätern nach Ost- und Westdeutschland – häusliche Arbeitsteilung (1990) .....	22
Abb. 6:	Einstellung von Vätern nach Ost- und Westdeutschland – Berufstätigkeit Partnerin (1990) .....	23
Abb. 7:	Was sich Väter von ihrer Partnerin wünschen, wenn sie genug für die ganze Familie verdienen würden nach Ost- und Westdeutschland (1990) .....	23
Abb. 8:	Gewünschte Familienmodelle von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010) .....	25
Abb. 9:	Gelebte Familienmodelle von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010) .....	25
Abb. 10:	Partnerschaftliche Lebensmodelle nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009) .....	26
Abb. 11:	Verteilung der Familienernährerinnen auf die Einkommensquintile aller Mehrpersonenhaushalte nach Ost- und Westdeutschland (2006) .....	29
Abb. 12:	Weibliche und männliche Hauptverdiener nach Einkommensklassen (2007) .....	29
Abb. 13:	Zeitverwendung erwerbstätiger Frauen nach Ost- und Westdeutschland (2001/02) .....	32
Abb. 14:	Anteil der im Jahr 2008 geborenen Kinder, deren Vater Elterngeld bezogen hat nach Bundesländern .....	33
Abb. 15:	Bezugsdauer des Elterngeldes von Vätern nach Bundesländern .....	33
Abb. 16:	Erwerbskonstellationen in Akademikerpaaren (2004) .....	34
Abb. 17:	Karrierekompromisse für den Partner nach Geschlecht .....	35
Abb. 18:	Frauenanteil in Führungspositionen nach Bundesländern (2010) .....	39
Abb. 19:	Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Ost- und Westdeutschland (2001–2008) .....	40
Abb. 20:	Frauenanteile an Führungspositionen in der Lokalpolitik nach Ost- und Westdeutschland .....	40
Abb. 21:	Einschätzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nach Geschlecht .....	41
Abb. 22:	Zustimmung zu Statements zu Karrierechancen und –hindernissen von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010) .....	43

## Tabellenverzeichnis zu „Das volle Leben“

Tab. 1:	Wöchentliche Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kindern nach Wohnort (2010) .....	14
Tab. 2:	Prognosen Akademikermangel nach Bundesländern .....	19
Tab. 3:	Familienstand von Frauen mit Kindern nach Ost- und Westdeutschland (2010) in Prozent .....	27
Tab. 4:	Einkommenskonstellationen in Paar-/Familienhaushalten nach Ost- und Westdeutschland (1991 und 2006) ....	28
Tab. 5:	Erwerbstatus der Partner von Familienernährerinnen nach Ost- und Westdeutschland (2008) .....	30
Tab. 6:	Arbeitsteilung von Paaren in alten und neuen Bundesländern mit und ohne Kindern (1991/92 sowie 2001/02)	31
Tab. 7:	Alter der befragten Frauen nach Alterskategorien in Prozent .....	45
Tab. 8:	Anzahl der Kinder .....	45
Tab. 9:	Berufliche Stellung der Befragten nach Wohnort in Prozent .....	46

# 1. Einführung

Auch 20 Jahre nach der deutschen Einheit gibt es erhebliche Differenzen in den kulturellen Einstellungen und Lebensumständen der Menschen in den neuen und alten Bundesländern. So haben Frauen in den Neuen Ländern ihre größere Teilhabe in der Berufswelt erfolgreich und selbstbewusst verteidigt. Ihre Erwerbsmuster haben sich trotz hohem Druck auf dem Arbeitsmarkt nicht den westdeutschen Mustern angepasst. Grund genug, neue Fragen zu stellen. Welche Strukturen – gesellschaftlich-kulturelle, wirtschaftliche und private – ermutigen Frauen in den Neuen Bundesländern, berufliche und private Lebensziele erfolgreich miteinander zu verbinden? Wie sehen Unternehmenskulturen aus, die Frauen in größerer Zahl darin unterstützen, leitende Funktionen zu übernehmen? Herrscht in ostdeutschen Unternehmen und Verwaltungen ein partnerschaftlicher Umgang – jenseits von klassisch männlich geprägten Strukturen wie Dominanz, „Ellbogenkultur“, Statusdenken?

Nach wie vor sind für viele junge Frauen in den Neuen Ländern das Mutterdasein und die Berufstätigkeit keine Gegensätze. Frauen im Osten Deutschlands wollen auf nichts verzichten und keine Kompromisse eingehen. Sie wollen für sich ein volles und erfüllendes Leben gestalten. Dies lässt auch eine größere Unterstützung im Privaten, zum Beispiel in den Partnerschaften, vermuten. Haben nicht nur die Frauen sondern auch die Männer im Osten Deutschlands einen Gleichstellungsvorsprung?

Diese Fragen sind auch deshalb von Bedeutung, da die Entscheidung für eine anspruchsvolle Berufslaufbahn Frauen noch mehr individuelle Kompromisse abverlangt als Männern. Viele Frauen, die Führungspositionen besetzen, haben insbesondere im Westen des Landes häufig keine Kinder. Manche müssen unfreiwillig auf eine Partnerschaft verzichten. Neben der viel zitierten „gläsernen Decke“ sind diese Restriktionen ein wesentlicher Grund für den hartnäckigen „gender gap“ in Führungspositionen. Es gibt immer noch zu wenig weibliche Rollenvorbilder, die Karriere, Partnerschaft und Kinder erfolgreich in Einklang bringen.

Antworten auf diese Fragen können für Unternehmen interessant sein, denn vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels konkurrieren sie zunehmend um qualifiziertes Personal. Sie

müssen überlegen, was sie gut qualifizierten Frauen bieten, damit diese Berufs- und Privatleben verbinden können. Gerade hoch qualifizierte Frauen leben in sogenannten Doppel-Karriere-Partnerschaften, die Beschäftigungsoptionen für beide Partner erfordern.

Methodisch stützen sich die Autorinnen der hier vorliegenden Studie auf die Auswertung von Sekundäranalysen und eigene quantitative und qualitative Erhebungen. Dazu gehört eine offene Online-Befragung zu gewünschten und gelebten Familienmodellen sowie Einschätzungen zu Karrierechancen und –hindernissen von Frauen, an welcher 655 Personen aus den neuen und alten Bundesländern teilgenommen haben. Darüber hinaus wurden 14 qualitative Interviews mit erfolgreichen Führungsfrauen und Expertinnen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft geführt und dabei die Rahmenbedingungen für ihren persönlichen Aufstieg beleuchtet<sup>1</sup>.

Zur Erweiterung der Datengrundlage wurden darüber hinaus gesonderte Auswertungen aktueller repräsentativer Studien in Auftrag gegeben. Einerseits wurden ausgewählte Fragestellungen der BRIGITTE-Studie „Frauen auf dem Sprung. Das Update“ aus dem Jahr 2009 (Allmendinger 2009) noch einmal nach Ost- und Westdeutschland differenziert ausgewertet und sind in die Ausführungen eingeflossen. Für eine historische Perspektive wurden ausgewählte Daten zu partnerschaftlichen Einstellung von Vätern, welche im Jahr 1990 im Rahmen der Vergleichsstudie „Familienpolitik im Umbruch?“ von osteuropäischen Staaten durch das Deutsche Jugendinstitut München erhoben wurden, erneut ausgewertet.

Darüber hinaus wertete das Institut Sinus Sociovision im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die quantitativen Erhebungen der in diesem Jahr veröffentlichten Studie „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“ (Wippermann 2010) noch einmal differenziert nach neuen und alten Bundesländern aus. Die Ergebnisse sind als eigenständiger Artikel unter dem Titel „Mehr Frauen in Führungspositionen! Vergleichende Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland und Westdeutschland“ im zweiten Teil der vorliegenden Studie zu finden.

## Danksagung

Wie in den letzten Jahren wurden wir bei der Erstellung der vorliegenden Studie wieder sehr großzügig unterstützt.

Ganz herzlich bedanken möchten wir uns bei allen interviewten Frauen, die ihre häufig sehr knappe Zeit für ein Gespräch zur Verfügung gestellt haben und sehr offen über ihren beruflichen Werdegang berichtet haben. Diese Gespräche waren eine sehr große Bereicherung und haben bei der Einordnung vieler wissenschaftlicher Fakten geholfen.

Auch für die großzügige Bereitschaft, Daten zur Verfügung zu stellen oder noch einmal für unsere Fragestellung auszuwerten, möchten wir uns bedanken bei Alice Hohn und Julia Schorlemmer vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Dr. Carsten Wippermann vom Institut Sinus Sociovision und bei Jürgen Sass vom Deutschen Jugendinstitut. Diese Sonderauswertungen haben die empirische Basis der Studie erheblich verbessert.

<sup>1</sup> Eine ausführliche Darstellung der Methodik und die allgemeine Befragungsstatistik befinden sich im Kapitel „Methodik“ (S. 45f.).

## Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

In den Mittelpunkt der Studie zum III. Kongress „Frauen machen Neue Länder – Frauenkarrieren in Ostdeutschland“ 2010 haben wir die Lebensverhältnisse von beruflich engagierten Frauen gerückt. Was macht ostdeutsche Frauen so oft selbstbewusst und erfolgreich? Warum gelingt ihnen anscheinend häufiger als Frauen in Westdeutschland die Verknüpfung von beruflichem Aufstieg mit der Verwirklichung von Kinderwünschen? Steht hinter einer qualifizierten Frau aus den Neuen Ländern ein emanzipierter Partner? Werden Partnerschaften im Osten Deutschlands gleichberechtigter gelebt? Bieten Unternehmen in den Neuen Ländern Strukturen, in denen der weibliche Aufstieg besser gelingt?

Die wichtigsten Ergebnisse sind wie folgt zusammengefasst:

### Frauen in den Neuen Ländern leben ihre finanzielle Unabhängigkeit selbstverständlich und mit viel Pragmatismus, sie machen kein großes Aufheben darum

Ostdeutsche Frauen halten bis heute unbeirrt an ihrer hohen Erwerbsneigung fest. Der Wille, berufliche Verantwortung zu übernehmen, ist groß. Frauen in den Neuen Ländern sehen es als Selbstverständlichkeit an, Familien- und Berufsleben miteinander zu verbinden. Ob allein erziehend oder in Partnerschaft lebend: Jede zweite erwerbstätige Frau in den Neuen Ländern mit jüngstem Kind unter 15 Jahren arbeitete im Jahr 2008 in Vollzeitbeschäftigung (Rübenach 2010). Die Vollzeitbeschäftigungsquote von Müttern war im Jahr 2008 in den Neuen Ländern doppelt so hoch (53%) wie in den alten Bundesländern (22%) (Rübenach 2010). Das Leben in Patchworkfamilien, als Alleinerziehende oder nach einer Scheidung wird von den Frauen in den Neuen Ländern nicht als Makel gesehen, sondern schlicht gemeistert. Ostdeutsche Frauen reden nicht viel über Doppelbelastungen und Vereinbarkeitsprobleme, sie managen einfach die Situation – in jeder Familienform. Die gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur ist dafür eine wichtige Voraussetzung, aber entscheidend sind vor allem die eigenen Vorstellungen über das „richtige“ und gelungene Leben (siehe Kapitel 2.1. und 2.2.).

### Junge Frauen in den Neuen Ländern machen keine Kompromisse – sie wollen Kind und Karriere ohne Einschränkung kombinieren

Die von uns in Auftrag gegebene Extraauswertung der Ergebnisse der BRIGITTE-Studie (2009) zeigt: Nur 24% der befragten ostdeutschen Frauen zwischen 17 und 29 Jahren sind bereit, für ihre Partnerschaft Einkommensverluste hinzunehmen, aber 43% der westdeutschen Frauen würden dies tun. Die ostdeutschen Frauen sind in diesem Punkt sogar noch kompromissloser als die ostdeutschen Männer, von denen immerhin 32% Einkommensverluste für ihre Partnerschaft akzeptieren würden (westdeutsche Männer mit 36%). Nur 16% der ostdeutschen Frauen bestätigen die Aussage: „Für meine Kinder würde ich

aufhören zu arbeiten“. Mehr als doppelt so viele, nämlich 37% der westdeutschen Frauen, wären dazu bereit. Diese sehr unterschiedlichen Vorstellungen schlagen sich machtvoll in den gelebten Realitäten nieder (siehe Kapitel 2.2.).

### Beruf, Partnerschaft und Kinder sind ein „must have“, Karriere ist nicht gleichermaßen wichtig

Die berufliche Orientierung der jungen ostdeutschen Frauen hat aber auch Grenzen. Zwar sehen junge Frauen in den Neuen Ländern sich zukünftig deutlich häufiger auf einem Chefsessel als ihre Altersgenossinnen im Westen. Allerdings ist ihnen – wie auch den jungen Frauen aus den alten Bundesländern – eine „Karriere“ im Vergleich zur „finanziellen Unabhängigkeit“, „Beruf und Arbeit“ und einer „eigenen Familie“ deutlich weniger wichtig (BRIGITTE-Studie 2009). Möglicherweise ist ihnen der Preis für eine Top-Position in Form von überlangen Arbeitszeiten und Einschränkungen in der Lebensgestaltung zu hoch. In den von uns geführten Interviews sind wir aber häufig auch auf eine gewisse Bescheidenheit gestoßen. Steffi Haubold, die als Geschäftsführerin der Steffi Haubold Betriebs GmbH & Co. KG und als Franchise-Nehmerin zwölf McDonalds Filialen in Berlin und Brandenburg leitet, schreibt im Blog der Internetseite von „Frauen machen Neue Länder“: „Ich habe nie bewusst eine Karriere im derzeitigen gesellschaftlichen Verständnis angestrebt, sondern mich einfach angestrengt. Ich wollte etwas erreichen, wo auch immer dies hinführt. Unterstellen wir also einmal, dass ich ‚Karriere‘ gemacht habe und hoffentlich noch dabei bin.“ (siehe Kapitel 2.2.).

### Die gleichberechtigte Partnerschaft ist im Osten Deutschlands nicht nur ein stiller Wunsch, sondern der „Normalfall“

In den neuen wie in den alten Bundesländern wird die gleichberechtigte Partnerschaft, in der beide Partner in gleicher Höhe zum Haushaltseinkommen beitragen und Verantwortung für Familienaufgaben übernehmen, als anzustrebende Familienkonstellation bevorzugt. Allerdings ist diese Einstellung in den Neuen Bundesländern noch wesentlich ausgeprägter als in Westdeutschland. Knapp 69% der ostdeutschen jungen Frauen (53% in Westdeutschland) und immerhin 64% der ostdeutschen Männer (49% in Westdeutschland) geben dieses Lebensmodell als ihr ‚Wunschmodell‘ an (BRIGITTE-Studie 2009). Noch deutlicher spiegelt diese Tendenz unsere diesjährige Online-Befragung wider, nach welcher 92% der ostdeutschen Frauen und 80% der westdeutschen Frauen in einem gleichgestellten Familienmodell leben möchten.

Die gelebte Realität in den Neuen Ländern kommt dieser Vorstellung deutlich näher als in Westdeutschland: Der Anteil der Haushalte, in denen beide Partner ungefähr gleich viel zum Haushaltseinkommen beitragen, ist hier fast doppelt so hoch (44,5%) wie im Westen (27,9%) (Klenner, Klammer 2008). In

unserer Online-Befragung können 61% der in Ostdeutschland sozialisierten Frauen ein gleichberechtigtes Familienmodell tatsächlich leben, aber nur 41% der Frauen im Westen des Landes. Egalitäre Einkommensverhältnisse sind also in den Neuen Ländern viel eher die Norm. Die historisch gewachsenen egalitären Familienmodelle haben in den Neuen Bundesländern auch nach 20 Jahren Deutscher Einheit weiterhin Bestand. Dies hat seine Ursachen sicher darin, dass der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland für Männer schlechtere Ausgangsbedingungen bietet als in Westdeutschland. Entscheidend ist aber, dass sich die Rollen des alleinigen Familienernährers und der Hausfrau in den Wunschvorstellungen der Menschen in den Neuen Bundesländern praktisch nicht wieder finden.

Das Modell des männliche Haupternährer verliert in beiden Teilen Deutschlands an Bedeutung: Verdienten in den Neuen Bundesländern 1991 noch 45% der Männer das Haupteinkommen der Familie, so waren es 2006 nur noch 41%. In den alten Bundesländern sinkt dieser Anteil ebenfalls, lag jedoch 2006 noch immer bei 62%. Er dürfte aufgrund des Verlustes industrieller Arbeitsplätze im Verlauf der Krise inzwischen noch weiter geschrumpft sein. Doch liegt nach wie vor eine Wasser-scheide zwischen beiden Landesteilen: Im Osten Deutschlands ist in fast 60% der Familien inzwischen der Mann nicht mehr Haupternährer, im Westen ist es umgekehrt – das hat normative Auswirkungen (siehe Kapitel 3.1. und 3.2. und 3.3.).

### **Immer mehr Frauen übernehmen die finanzielle Verantwortung für die gesamte Familie – vor allem in den Neuen Ländern**

Entsprechend der sinkenden Bedeutung männlicher Familienernährer steigt der Anteil der Haushalte, in denen Frauen die Hauptverdiener sind – also mehr als 60% zum Haushaltseinkommen beitragen (2006: Ost 14,8%, West 10,6%, Klenner, Klammer 2008). Der höhere Anteil von Familienernährerinnen in den Neuen Bundesländern ist zum Teil mit der schwierigen Arbeitsmarktsituation erklärbar und nicht immer eine selbst gewählte Situation. Immerhin leben 42% der ostdeutschen Familienernährerinnen mit einem Partner zusammen, der arbeitslos ist (ebd.). Die hohe Berufsorientierung, die solide berufliche Qualifikation und die trotz Brüchen und Veränderungen fortlaufenden Berufsbiografien ostdeutscher Frauen liefern weitere Gründe. Einem Wunschtraum entspricht dieses Lebensmodell jedoch für die Wenigsten. Laut unserer Online-Befragung wünschen sich nur 1,8% der Frauen, Ernährerinnen ihrer Familien zu sein (siehe Kapitel 3.3.).

### **Das Rollenverständnis der Männer in den Neuen Ländern ist partnerschaftlicher als das der Männer im Westen**

Männer in den Neuen Ländern sehen die Berufstätigkeit der Frauen als selbstverständlich an und unterstützen sie. Ein Rückblick ins Jahr der Wiedervereinigung liefert dazu interessante Ergebnisse: 70% der ostdeutschen Väter mit Kindern

unter zehn Jahren waren 1990 der Meinung, dass ihre Frauen die gleichen beruflichen Chancen haben sollen wie sie und deswegen Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung auf beide Partner gleichermaßen aufgeteilt werden muss. Nicht einmal die Hälfte der westdeutschen Väter (46%) stimmte dieser Aussage zu (Deutsches Jugendinstitut 1990). Ein Viertel der Väter in den alten Bundesländern lehnte dies sogar gänzlich ab! Dass die Unterschiede im Rollenverständnis ost- und westdeutscher Männer bis heute existieren, zeigt ein weiteres Ergebnis der Extraauswertung der BRIGITTE-Studie 2009: Knapp 25% der westdeutschen jungen Männer und somit doppelt so viele wie im Osten Deutschlands (12%) streben noch immer das konservative männliche Ernährermodell an (siehe Kapitel 3.1. und 3.2.).

### **Frauen tragen auch in den Neuen Ländern den überwiegenden Anteil häuslicher Aufgaben, erfahren aber etwas mehr Unterstützung durch ihre Partner**

In den Neuen Bundesländern verbringen Frauen, die kinderlos in Partnerschaft leben, trotz stärkerer beruflicher Einbindung fast exakt genauso viel Zeit mit unbezahlten Haushaltstätigkeiten (4:06 Stunden) wie Frauen in den alten Bundesländern (4:07 Stunden). Jedoch, mit durchschnittlich 3:25 Stunden engagieren sich die ostdeutschen Männer merklich stärker als die westdeutschen Männer im Haushalt (West 2:44 Stunden) (Wengler et al. 2008). Der Gleichstellungsvorsprung der Neuen Länder schrumpft allerdings, sobald Kinder geboren werden. Dann schleichen sich sowohl in den Neuen als auch in den alten Bundesländern klassische Muster der Aufgabenverteilung ein. Mit einem wesentlichen Unterschied: Westdeutsche Männer sehen ihre Frauen in der Pflicht der Kindererziehung, ostdeutsche Männer setzen auf externe Betreuungsangebote. Im Jahr 1990 vertraten 71% der westdeutschen Väter die Ansicht, dass Kinder in den ersten drei Lebensjahren am besten bei der Mutter aufgehoben wären. Lediglich 33% der ostdeutschen Väter stimmten dieser Annahme zu. Umgekehrt waren 75% der ostdeutschen Väter der Meinung, dass der Besuch einer Kinderkrippe Kindern nicht schadet, während dies nur 28% der westdeutschen Väter glaubten (Deutsches Jugendinstitut 1990) (siehe Kapitel 3.1. und 3.4.).

### **Doppel-Karriere-Paare mit Kindern sind der Lackmustest für notwendige Veränderungen im Privat- und Arbeitsleben**

Der Begriff „Doppel-Karriere-Paar“ bezeichnet eine partnerschaftliche Konstellation, in der beide Partner eine eigenständige und hochqualifizierte Berufslaufbahn verfolgen. Solche Paar-konstellation sind insbesondere dann der näheren Betrachtung wert, wenn Kinder im Haushalt leben. Doppel-Karriere-Paare zeigen das Veränderungspotenzial einer Gesellschaft im Hinblick auf die Geschlechterrollen auf und stehen sowohl im privaten Umfeld als auch in Unternehmen beispielhaft dafür, dass beides zusammen funktionieren kann: Karriere und ein erfülltes Privatleben. Allerdings erfordert dies eine ausgewogene Aufteilung

familienbezogener Aufgaben, die einer Partnerschaft ein hohes Maß an Kommunikations- und Kompromissbereitschaft abverlangt. Tradierte Rollen und gesellschaftliche Rollenerwartungen müssen hinterfragt werden. Während sich bei Männern dieser Doppel-Karriere-Paare nach der Geburt von Kindern die Orientierung auf die Familie erweitert, lässt die Orientierung auf den Beruf bei den Frauen nicht dauerhaft nach. Immer wieder müssen gemeinsame Entscheidungen ausgehandelt werden. Zeit ist in dieser Familienkonstellation permanent Mangelware. Konflikte und Irritationen bleiben nicht aus, trotzdem sind Doppel-Karriere-Paare sehr zufrieden mit ihrem Leben (Walther, Lukoschat 2008) (siehe Kapitel 3.5.).

### **Die stärkere Vollzeit-Tätigkeit ostdeutscher Frauen und ihre positive Einstellung zu Kind und Beruf lässt einen höheren Anteil an Doppel-Karrieren-Paaren mit Kindern im Osten Deutschlands vermuten**

Obwohl spezifische Daten zu Doppel-Karriere-Paaren in den Neuen Bundesländern bislang nicht vorliegen, sprechen viele Fakten dafür, hier einen höheren Anteil an Doppel-Karriere-Paaren zu finden. Frauen in den alten Bundesländern sehen sich zum Beispiel eher mit einer Entscheidung zwischen Kind und Karriere konfrontiert. Im Westen sind mit 22% doppelt so viele Frauen (in den Neuen Bundesländern 11%), die zwischen 1964 und 1968 geboren wurden, kinderlos (IW Köln 2009). Darüber hinaus unterscheiden sich ostdeutsche Frauen in Führungspositionen noch in einem weiteren Punkt signifikant von ihren Kolleginnen im Westen: Sie sind wesentlich häufiger verheiratet als in Westdeutschland. 61% der ostdeutschen Frauen in Führungsposition sind verheiratet; im Westen 47%. Umgekehrt sind 23% der Frauen im Osten alleinlebend (ohne Partner), im Westen dagegen 31% (s. Wippermann, Teil 2 dieser Studie). Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Ehe für Frauen im Osten eher karriereförderlich ist, während sie im Westen die Frauen eher zu bremsen scheint. Im Osten ist dies insofern bemerkenswert, als generell weniger geheiratet wird und viel mehr Kinder in unverheirateten Partnerschaften zur Welt kommen als im Westen.

70% der ostdeutschen Managerinnen, aber nur 36% der westdeutschen haben ein oder zwei Kinder (s. Wippermann, Teil 2 dieser Studie). Das ist ein dramatischer Unterschied, der deutlich macht, dass Frauen in den Neuen Ländern sich nicht auf ein einseitiges Lebensmodell festlegen müssen. Top-Positionen großer Unternehmen bleiben ihnen allerdings – egal mit oder ohne Kinder – in der Regel verwehrt (siehe Kapitel 3.5.).

### **Karriere braucht Unterstützung – wichtige Partner dafür sind veränderungsbereite Männer und Unternehmen**

Karriere braucht in der Regel Unterstützung durch Dritte. Während ein Mann viel selbstverständlicher mit einer Frau rechnen kann, die ihm „den Rücken frei hält“, muss Frau immer wieder neue Unterstützungen aushandeln: Mit dem

Partner, dem Arbeitgeber, der Betreuungseinrichtung des Kindes oder Verwandten und Freunden. Nicht verwunderlich ist es deshalb, dass der Führungskräftemonitor des Deutschen Instituts für Wirtschaft (Holst, Busch 2010:45) zu dem Ergebnis kommt, dass die Partner von Frauen in Führungspositionen mehr zur Hausarbeit beisteuern als der Durchschnitt. Veränderungsbereitschaft ist hier vor allem bei den Männern wichtig. Überdurchschnittlich viele Doppel-Karriere-Paare gaben in der Befragung „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare“ von Walther, Lukoschat (2008) an, dass beide Partner eine Auszeit nach der Geburt eines Kindes genommen haben. Diese Väter berichteten von großem Unverständnis und Widerständen in ihren Unternehmen bei dem Anliegen, Familienaufgaben übernehmen zu wollen. Lediglich 13% von ihnen glauben, dass Personalverantwortliche im Betrieb damit rechnen, dass Männer im gleichen Maß wie Frauen Familienaufgaben übernehmen. 91% aller Befragten finden es deshalb dringend notwendig, dass Unternehmen Unterstützungsangebote bieten, die sich explizit an Väter wenden.

Veränderungsbereite Unternehmen, die eine Arbeitskultur anbieten, die eher am Ergebnis der Arbeit als an der Anwesenheitszeit im Büro orientiert ist, sind ebenso wichtig wie eine Kinderbetreuungsinfrastruktur, die es Frauen überhaupt ermöglicht, in Führungsetagen vorzudringen (siehe Kapitel 3.5.).

### **Die Akzeptanz des gesellschaftlichen und unternehmerischen Umfelds für das berufliche Engagement von Frauen ist in den Neuen Ländern deutlich höher und erleichtert den Einstieg in Führungspositionen**

Frauen sind in der Privatwirtschaft (2008 Ost: 30%, West: 24%) wie auch in der Kommunalpolitik in den Neuen Ländern stärker als im Westen in Führungspositionen vertreten (SÖSTRA 2009, Holst, Busch 2010, Hoppenstedt 2010, Holtkamp, Schnittke 2010). Dieser Vorsprung erklärt sich zum Teil durch den höheren Anteil an mittelständischen Betrieben in den Neuen Ländern, in denen es Frauen generell besser gelingt, Führungspositionen auszuüben.

Die Vereinbarung einer beruflichen Karriere mit Familie und Kindern ist in den Neuen Ländern gesellschaftlich anerkannt. Für Mütter, die ambitioniert eine Berufslaufbahn verfolgen, entfällt damit der Rechtfertigungsdruck gegenüber dem privaten und beruflichen Umfeld. Sicherlich liegt hierin ein Grund dafür, dass weibliche Führungskräfte in den Neuen Ländern häufiger als in den alten Bundesländern Familie und Kinder haben (s. Wippermann, Teil 2 dieser Studie). Gleichzeitig bringen Führungsfrauen im Osten Deutschlands früher Kinder zur Welt. Im Durchschnitt hatten 2008 Frauen in Führungspositionen in den Neuen Ländern ihr erstes Kind bereits im Alter von 23 Jahren geboren. Damit unterscheiden sie sich nicht von anderen angestellten Frauen in der ostdeutschen Privatwirtschaft (Holst, Busch 2010: 41). Karriere und beruflicher Aufstieg erfolgt dadurch parallel zur Familienverantwortung und nicht zeitlich versetzt. Dieser Befund liefert ein weiteres Indiz für die besseren Vereinbarkeitmöglichkeiten in den Neuen Ländern.

Die Mehrheit der Frauen im Osten Deutschlands können sich das für westdeutsche Frauen oft so qualvolle Abwägen zwischen Beruf und/oder Kind ersparen. Für eine positive demografische Entwicklung im Land hat eine solche Gleichzeitigkeit von Karriereentwicklung und Familiengründung positive Implikationen. In Westdeutschland bieten sich für junge, oft kinderlose Frauen gerade in Großunternehmen eher Möglichkeiten, durch Karrieresprünge nach oben befördert zu werden. Hier kann ein Zusammenhang mit den etablierten Mentoring- und Frauenfördermaßnahmen gesehen werden. In der Breite haben jedoch Frauen in den Neuen Ländern deutlich eher die Chance, auch als Mutter eine mittlere Führungspositionen zu besetzen (siehe Kapitel 3.5. und 4.1.).

### **Ihre Aufstiegschancen bewerten Frauen im Osten und Westen Deutschlands ähnlich skeptisch**

Trotz einer größeren Selbstverständlichkeit und einer höheren Akzeptanz von Frauenkarrieren in den Neuen Bundesländern, werden die Aufstiegschancen für Frauen auch dort ähnlich kritisch eingeschätzt. Unsere Online-Befragung hat gezeigt, dass die Befragten aus den neuen und den alten Bundesländern die Barrieren, in Führungspositionen aufzusteigen, genauso ‚realistisch‘ sehen. Kaum eine Befragte glaubt, dass Frauen heute

die gleichen beruflichen Chancen wie Männer haben, sondern immer noch erheblich mehr leisten müssen, um nach oben zu kommen (siehe Kapitel 4.1.).

### **Fachkräftemangel bietet Chancen für gut qualifizierte Frauen in den Neuen Ländern**

Alterung und überproportionale Abwanderung junger Menschen (insbesondere junger Frauen) sowie die damit verbundenen zurückgehenden Geburtenzahlen führen schon jetzt dazu, dass im Osten höher qualifizierte Fachkräfte Mangelware werden. Die Prognosen des IW Köln (2010) zeigen, dass in den Neuen Ländern allein für den Ersatz der in Rente gehenden akademisch ausgebildeten Fachkräfte ab 2015 über 80% der Hochschulabsolventen benötigt werden, ab 2020 sogar rund 90%. Familienfreundlichkeit, kluge Teilzeitregelungen, Unterstützung bei der Jobsuche für den Ehepartner, gerechte Löhne und bessere Aufstiegschancen für Frauen könnten dann ganz besonders in den Neuen Ländern selbstverständliche Verhandlungsoptionen für die Einstellung werden. Allerdings wird sich von alleine nichts ändern (Wippermann 2010). Um diese Option umzusetzen, ist der aktive und bewusste Gestaltungswille aller nötig, vor allem aber jener der Verantwortlichen in Politik und den großen Unternehmen (siehe Kapitel 2.3.).

## 2 Mehr Lust auf Macht?

Viele Indizien, die wir schon in unseren Studien 2008 und 2009 herausgearbeitet haben (Erler, Dähler 2008; Bauer, Dähler 2009), sprechen dafür, dass das Erwerbsleben in den Neuen Ländern partnerschaftlicher geprägt ist: Geringere Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen, die höhere Berufsorientierung der Frauen, deutlich mehr berufstätige Mütter und sehr mobile junge Frauen, die ihr Leben selbstbewusst in die Hand nehmen. Wir wollen die verschiedenen Fakten kurz in Erinnerung rufen.

### 2.1 Mittendrin im Beruf UND Privatleben

Auch wenn das Verdienstniveau im Osten Deutschlands noch deutlich niedriger als im Westen ist, es ist geschlechtergerechter. Frauen verdienen in Ostdeutschland „nur“ 6 Prozent weniger als Männer. In Westdeutschland beträgt der Verdienstabstand dagegen 24 Prozent (iwd 2009). Die Ursachen für diesen Unterschied liegen in verschiedenen Faktoren. Einige davon werden im Folgenden genannt.

Mädchen in den Neuen Bundesländern sind bildungshungriger und verschaffen sich eine günstige Ausgangsposition für ein erfolgreiches Erwerbsleben. Ihre Abitur-Quoten sind höher als die ihrer Mitschülerinnen im Westen. So hatten in Westdeutschland im Jahr 2008 etwa 32 Prozent aller Absolventinnen (Fach-)Abitur, in Ostdeutschland aber 47 Prozent. Die Spitzenposition nimmt Sachsen mit knapp 87 Prozent ein (iwd 2009).

Die Erwerbsbeteiligung blieb bei Frauen in den Neuen Ländern trotz schwieriger Arbeitsmarktlage seit der Wende immer sehr hoch. Es kam nicht, wie vielleicht zu erwarten gewesen wäre, zu einer Angleichung von Erwerbsmustern an das westdeutsche Modell. Frauen blieben trotz aller wirtschaftlichen Umbrüche aktiv in den Arbeitsmarkt eingebunden. Die weiblichen Erwerbsquoten betragen 2006 in Ostdeutschland 73,4% und in Westdeutschland 67,1% (Erler, Dähler 2008). Nicht zuletzt führte die hohe Erwerbsneigung junger ostdeutscher Frauen zu einer überproportionalen Abwanderung in Richtung alte Bundesländer.

Die höhere Berufsorientierung spiegelt sich auch in geringeren Teilzeitquoten wider. Während in den Neuen Bundesländern 63,2% der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, sind

es in den alten Bundesländern gerade einmal 47,3%. Und auch die Teilzeit beschäftigten Frauen arbeiten in den Neuen Bundesländern mehr: Der Großteil arbeitet in „langer Teilzeit“ mit 30 Wochenstunden, während in den alten Bundesländern eher die „klassische“ Teilzeit mit 20 Wochenstunden dominiert. Nur ein Zehntel der ostdeutschen Frauen ist geringfügig beschäftigt, in den alten Bundesländern sind es ein Fünftel der Frauen (Jansen et al. 2009). Dass ostdeutsche Frauen viel häufiger Vollzeit im Beruf stehen als westdeutsche, hat auch finanzielle Ursachen. Sie erwirtschaften das Einkommen für sich und die Kinder öfter allein, wodurch es umso wichtiger wird, in Vollzeit arbeiten zu können. 2009 waren 18 Prozent der Familien mit Kindern in Westdeutschland allein erziehend, in den neuen Ländern dagegen 27 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010a).

Ob allein erziehend oder in Partnerschaft lebend, jede zweite erwerbstätige Frau mit jüngstem Kind unter 15 Jahren arbeitet in den Neuen Ländern auf einer vollen Stelle. Im Jahr 2008 war die Vollzeitquote (53%) dadurch mehr als doppelt so hoch wie die westdeutscher Mütter (22%). Verantwortlich für die schnellere Re-Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt dürfte die im Osten gut ausgebaute Kleinkinderbetreuung sein. Sie ermöglicht es den Frauen, früher und in höherem Umfang ins Arbeitsleben zurück zu kehren (Rübenach 2010).

Eine Bestätigung der hohen Vollzeit-Erwerbsintegration von Müttern findet sich in unserer diesjährigen Online-Befragung (s. Tab. 1). In den Neuen Bundesländern gehen 71% der befragten Mütter einer Vollzeittätigkeit mit 40 und mehr Arbeitsstunden pro Woche nach, während dies in den alten Bundesländern gerade einmal 32% sind.

Tab. 1: Wöchentliche Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kindern nach Wohnort (2010)

	Neue Bundesländer		alte Bundesländer		Berlin	
	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder	mit Kindern	ohne Kinder
Fallzahlen	(n=132)	(n=131)	(n=50)	(n=102)	(n=51)	(n=76)
Spaltenprozent	100	100	100	100	100	100
< 20	1,5	3,1	8,0	4,9	2,0	2,6
20 bis < 30	5,3	5,3	26,0	6,9	15,7	5,3
30 bis < 40	22,0	9,9	34,0	23,5	35,3	36,8
40 und mehr	71,2	81,7	32,0	64,7	47,1	55,3

Quelle: eigene Erhebung 2010

Nach Umfragen des Statistischen Bundesamtes nennen ost- und westdeutsche Mütter unterschiedliche Gründe für eine Teilzeittätigkeit: Fast vier von zehn Müttern (38%) im Osten geben fehlende Vollzeitarbeitsplätze für ihre Teilzeitbeschäftigung an (ebd.). Teilzeit-Arbeit bedeutet für ostdeutsche Frauen deshalb häufiger notwendiges Übel. Westdeutsche Frauen hingegen ziehen sich überwiegend freiwillig aus dem Vollzeit-Erwerbsleben zurück, um mehr Zeit für ihre Familien zu haben.

Und letztendlich ist weiterhin ein Vorsprung von Frauen in Führungspositionen in den Neuen Bundesländern zu verzeichnen, auch wenn eine allgemeine „Unterrepräsentanz“ von Frauen in den obersten Ebenen der Arbeitswelt auch im Osten Deutschlands nicht zu leugnen ist. Während 2008 in den Neuen Ländern insgesamt 30% der erste Führungsebene durch Frauen besetzt wurden (im Vergleich zu 28% im Jahr 2004), stagnierte der Anteil von Frauen in dieser Führungsebene im Westen bei 24% (SÖSTRA 2009).

## 2.2 Stolz auf das Erreichte – andere Rollenmuster auch nach 20 Jahren prägend

Andere Rollenbilder prägen noch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung die Einstellungen junger Frauen. Mehr noch: Ostdeutsche Frauen sind stolz auf ihre Vorbildfunktion und ihre finanzielle Unabhängigkeit.

In unserer aktuellen Online-Befragung werden diese Muster deutlich widerspiegelt. Danach gefragt, inwiefern die ostdeutschen Frauen das gesamtdeutsche Frauenbild geprägt haben, nennen viele Befragten die hohe Erwerbsneigung von ostdeutschen Müttern:

*„Ostfrauen zeigen Westfrauen, dass Vereinbarkeit möglich ist, ohne dass Kinder Schaden nehmen. Damit sind sie positive Rollenmodelle.“*

*„Die meisten Frauen in meiner Umgebung wollen/haben Kinder, einen unterstützenden Mann und eine Karriere, die sie fordert und gleichzeitig Spaß macht.“*

*„Wir ostdeutschen Frauen haben einiges durcheinander gebracht in der gesamtdeutschen Welt: Wir haben gar nicht erst viel gefragt und ganz einfach weiter darauf bestanden, unser eigenes Geld zu verdienen. Den „Rabenmütter“-Vorwurf haben wir dabei weder verdient, noch hat er uns wirklich etwas ausgemacht. Wir sind ja keine Karrieremonster.“*

*„...in Ostdeutschland und der ehemaligen DDR sind Frauen i.d.R. berufstätig und haben trotzdem Kinder. Dies zieht immer weitere Kreise und wirkt sich auf Gesamtdeutschland aus, so dass immer mehr Frauen v.a. in Westdeutschland nicht nur arbeiten gehen, um Geld zu verdienen, sondern weil es ihnen Spaß macht, berufstätig zu sein, Verantwortung zu haben und gern gefordert werden.“*

*„Sie tragen viel dazu bei, den Begriff „Rabenmutter“ bedeutungslos zu machen und den berufstätigen Wessi-Müttern das schlechte Gewissen zu nehmen, da Familie und Beruf für sie immer selbstverständlich war.“*

(Alle Zitate: Online-Befragung 2010)

Für ostdeutsche Frauen ist die berufliche Tätigkeit nicht nur eine Pflichtaufgabe zur Verbesserung des Haushaltseinkommens, sondern eine erfüllende Aufgabe. Mit diesem Selbstbewusstsein und Pragmatismus haben sie einen Wertewandel im Hinblick auf das Rollenverständnis in Gesamtdeutschland angestoßen. Zum Teil werden sie als Vorbilder und „role models“ angesehen. Dies wird auch in den persönlichen Interviews mit Führungsfrauen aus den Neuen Ländern hervorgehoben:

*„Sie sind eigenständiger in dem was sie sagen und dem was sie tun. Und diese Mentalität, dass man eigentlich gern für sich selber sorgen möchte. Und nicht nur irgendwie, sondern gut.“*

*Und dass man seine eigenen Potentiale ausschöpfen will und trotzdem noch Kinder kriegen will, weil das ist ja nicht an den Mann abgebbar. Das ist schon Ostmentalität. Das finde ich hier in meinen Kreisen eher als in westdeutschen Kreisen.“*

(Interview)

Jedoch zeigt die Befragung deutlich, dass dieses Bild der ostdeutschen Frauen kaum in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Vielleicht liegt es an der Bescheidenheit der Frauen im Osten, wohl aber auch an der als „normal“ empfundenen Lebensrealität:

*„Ostfrauen machen, die reden nicht lang!“*

*„Sie machen einfach und packen zu, kombinieren Nagellack mit Reifenwechsel, haben Ausbildung und sind charmant und sie delegieren die Verantwortung für ihr Leben weniger auf die Männer. Damit werden sie für westdeutsche Männer auch zu ‚risikoärmeren‘ Partnerinnen.“*

*„Ich glaube, sie bekommen keine besondere Aufmerksamkeit. Sie prägen auch kein Gesamtbild, da sie relativ still einfach ihre Wege gehen und keinen großen Hype darum machen. Und auch keinen gemacht haben wollen.“*

*„Frauen mit Beruf UND Kinder/Familie ist eine verbreitete Auffassung, die ebenso verbreitet gelebt wird. Das findet niemand exotisch und es ist Normalität.“*

*„[...] Ostdeutsche Frauen prägen das Frauenbild Deutschlands [...], durch weniger Perfektionismus und Schönheitswahn. Sie machen aus meiner Sicht viel Gutes und reden (zu) wenig drüber.“*

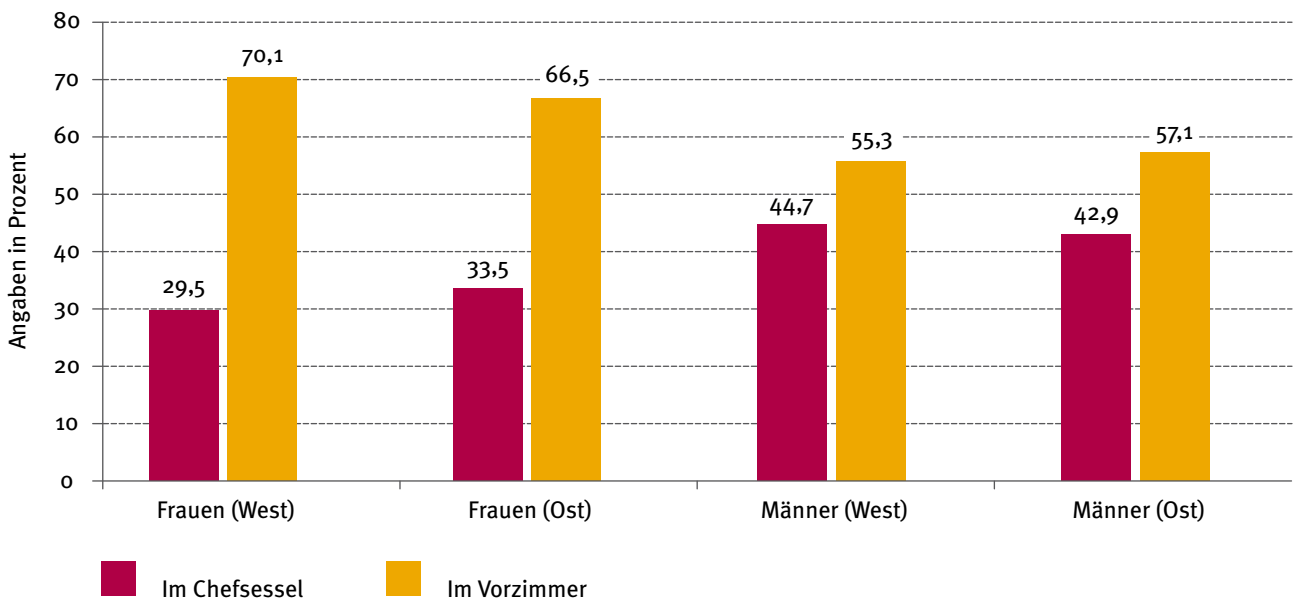
(Alle Zitate: Online-Befragung 2010)

Die Ergebnisse der aktualisierten BRIGITTE-Studie „Frauen auf dem Sprung. Das Update“ (Allmendinger 2009) bestätigen dies: Gefragt wurden 2009 insgesamt 978 junge Frauen und Männer zwischen 17 und 19 sowie zwischen 27 und 29 Jahren. Die standardisierten Interviews wurden persönlich durchgeführt. Für unsere Studie haben wir ausgewählte Fragen zu den privaten Lebensentwürfen und zu Perspektiven im Job und Karriere spezifisch nach den alten und neuen Bundesländern auswerten lassen.

Zunächst die Frage nach der Zukunftsperspektive im Beruf. Die Selbstbilder junger Frauen sind wichtig für ihre beruflichen Karrieren, denn „ohne Ziel kein Weg“. Der Wille Verantwortung zu übernehmen und gestalten zu wollen, ist Voraussetzung für eine Führungsposition. Gefragt wurde deshalb nach der Lebensperspektive: „Wo sehen Sie sich in zehn Jahren? Im Vorzimmer oder im Chefsessel?“

Insgesamt sahen sich junge Männer deutlich eher im Chefsessel (44%) als junge Frauen (31%). Doch die jungen Frauen aus den Neuen Bundesländern streben die Chefposition dennoch häufiger (33,5%) als ihre westdeutschen Alterskolleginnen (29,9%) (s. Abb. 1).

**Abb. 1: Berufliche Perspektive nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)**



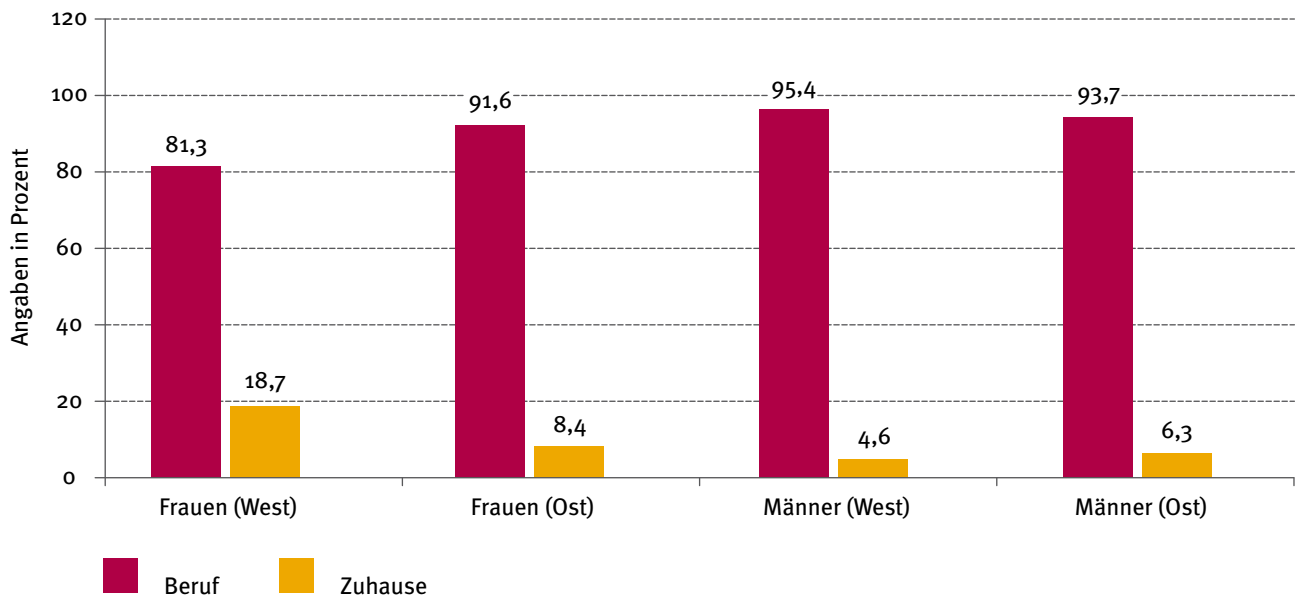
Quelle: BRIGITTE-Studie 2009, Neuberechnung, eigene Darstellung

Dieser Befund bestätigt sich auch in der Frage „Wo werden Sie in 10 Jahren am ehesten sein? Im Beruf oder Zuhause?“ 85% der jungen Frauen und 95% der jungen Männer sehen sich im Beruf. Für ostdeutsche Frauen kommt jedoch ein Leben

Zuhause deutlich weniger infrage. Knapp 92% der Frauen aus den Neuen Bundesländern streben eine berufliche Perspektive an, jedoch „nur“ 81% der westdeutschen Frauen (s. Abb.2).

**Abb. 2: Gewünschte Lebensperspektive:**

Beruf vs. Zuhause nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)



Quelle: BRIGITTE-Studie 2009, Neuberechnung, eigene Darstellung

Ein Beispiel der Energie und Zielstrebigkeit junger ostdeutscher Frauen ist folgendes:

*„Claudia Dietrich hat Karriere gemacht, Blitzkarriere. Seit zweieinhalb Jahren ist sie in der Basler Firma (MSC Reederei) und inzwischen deren Finanzchefin. Und das in so jungen Jahren, dass selbst Freiherr von Knigge die Frage nach dem Alter gestattet hätte. Claudia Dietrich ist 26. Mit ihrem weißen T-Shirt, den langen brünetten Haaren ging sie in jedem anderen Betrieb als Praktikantin durch. Aber hier ist die Brandenburgerin, die ganz frisch vom Studium der internationalen Betriebswirtschaft aus Berlin nach Basel kam, eine von denen, die an der Steinentorstraße das Sagen haben. „Weil Herr Mägli den Frauen was zutraut“, sagt sie und nimmt jetzt auch am großen Konferenztisch Platz.“*

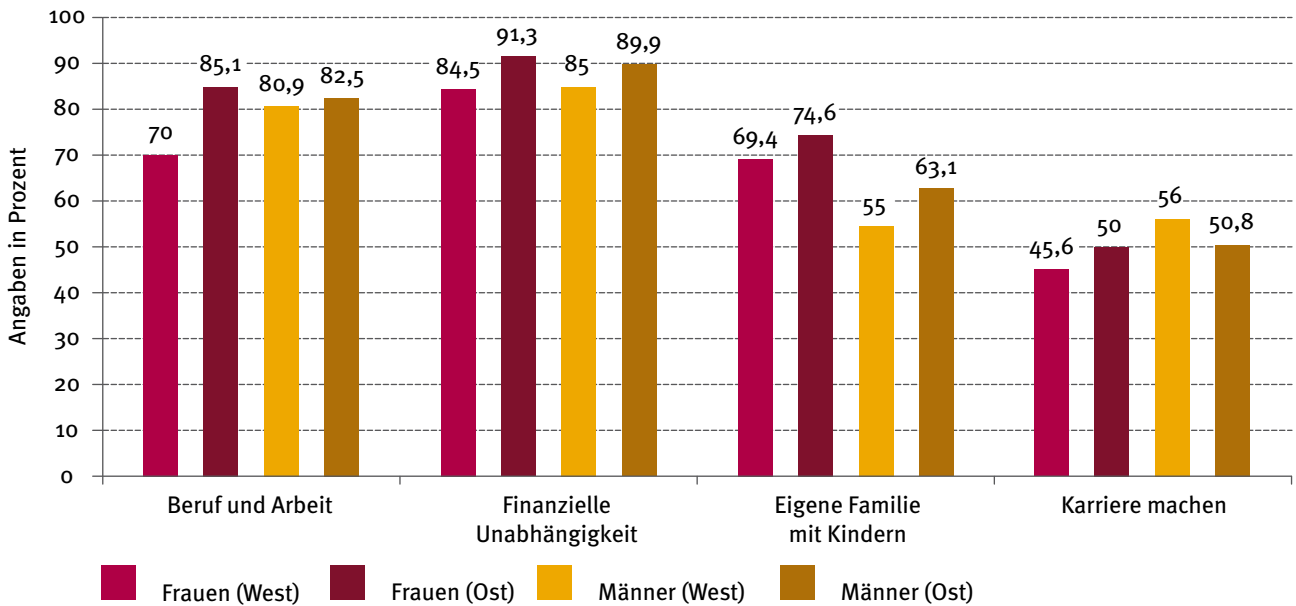
(Wolfgang Proisinger, Herr Mägli und die 79 Frauen, Tagesspiegel vom 21.07.2010, S.3)

Soweit der Blick in die Zukunft. Welche beruflichen und privaten Lebensentwürfe verfolgen die jungen Frauen und Männer aber ganz aktuell? Was ist ihnen wichtig? Wie zufrieden sind sie?

Insgesamt besonders wichtig ist den Befragten die finanzielle Unabhängigkeit. Auf einer Skala von 1 bis 7 erhält dieses Kriterium die höchste Wichtigkeit gefolgt von Beruf und Arbeit. Den ostdeutschen Frauen sind Beruf und Arbeit, finanzielle Unabhängigkeit und die Gründung einer eigenen Familie wichtiger als allen anderen Befragten. Dies betont das eindeutige „UND“ von Beruf und Familie in den angestrebten Lebensperspektiven (s. Abb. 3).

Abb. 3: Wichtigkeit ausgewählter Lebensbereiche nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)

Anteil der Personen, die mit „sehr wichtig“ und „wichtig“ geantwortet haben



Quelle: BRIGITTE-Studie 2009, Neuberechnung, eigene Darstellung

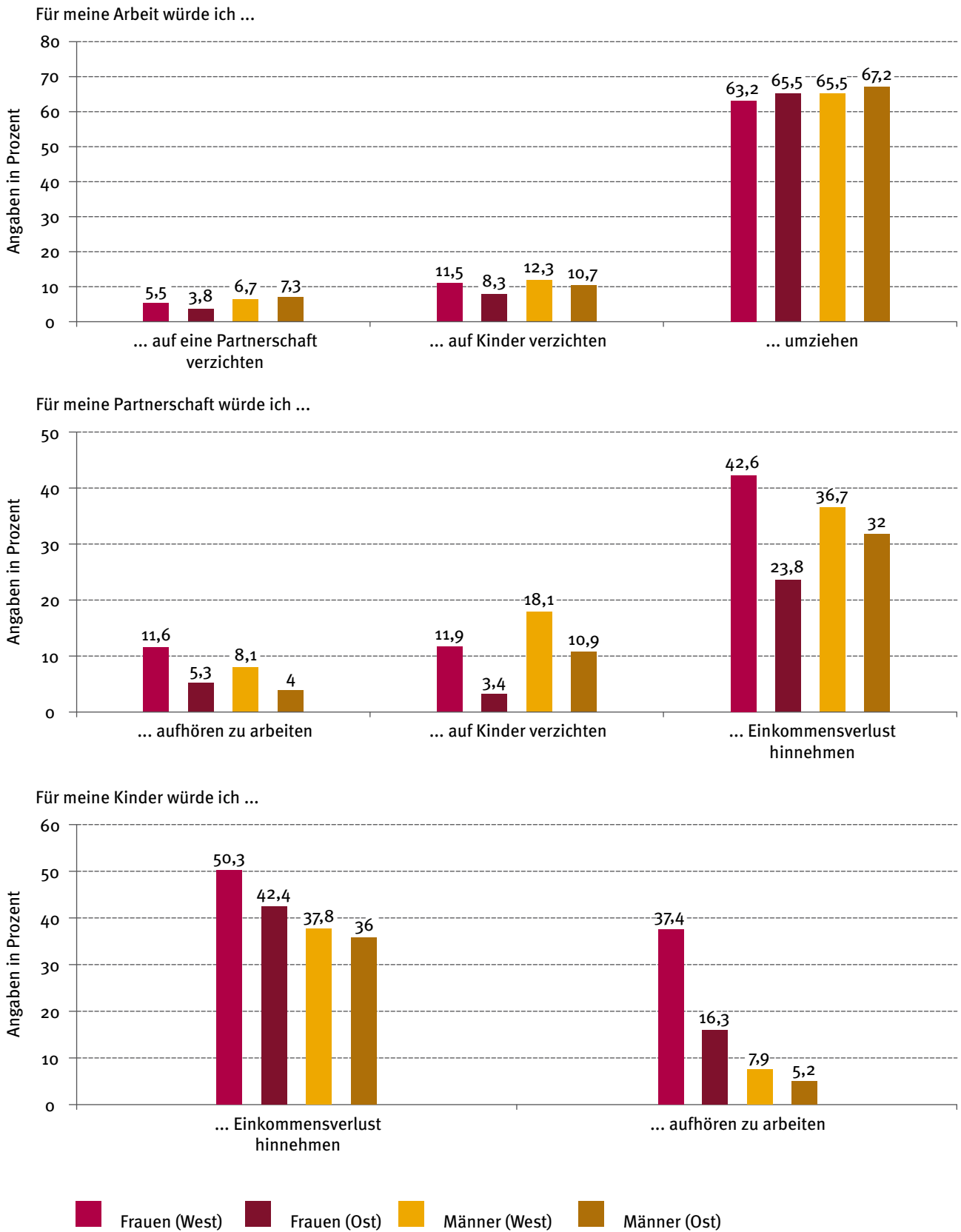
Insgesamt wird deutlich: Ostdeutsche junge Frauen stellen hohe Ansprüche an ihr Leben. Sie wollen Beruf, finanzielle Unabhängigkeit und eine Familie mit Kindern, also das „volle Leben“ ohne Abstriche. Karriere zu machen ist ihnen dagegen weniger wichtig (s. Abb. 3).

Welche Kompromisse sind sie bereit dafür einzugehen? Die größte Kompromissbereitschaft insgesamt wird für das Privatleben (Kinder und Partnerschaft) signalisiert. Dennoch gibt es auch hier deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. „Für meine Partnerschaft würde ich Einkommensverluste hinnehmen“ sagen knapp 43% der westdeutschen aber nur 24% der

ostdeutschen Frauen. Ostdeutsche Frauen sind in diesem Punkt sogar noch kompromissloser als ostdeutsche Männer, von denen 32% Einkommensverluste für ihre Partnerschaft hinnehmen würden (West-Männer 37%). „Für meine Kinder würde ich aufhören zu arbeiten“ können sich 37% der westdeutschen aber nur 16% der ostdeutschen Frauen vorstellen.

Ostdeutsche Frauen sind wenig kompromissbereit, was die Arbeit angeht. Auf die Frage „Für meine Arbeit würde ich ....“ wären sie zwar bereit umzuziehen. Zugunsten der Arbeit aber auf eine Partnerschaft oder Kinder zu verzichten, käme für sie weniger in Frage als für westdeutsche Frauen (s. Abb. 4).

Abb. 4: Kompromissbereitschaft in bestimmten Lebensbereichen nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)



Quelle: BRIGITTE-Studie 2009, Neuberechnung 2010, eigene Darstellung

Fassen wir zusammen: Die gesellschaftliche Einbindung der Frauen zu DDR-Zeiten in den Erwerbsprozess prägt nach wie vor Einstellungen junger Frauen und Männer im Osten. Junge Frauen in den Neuen Ländern haben den Biss und den

Willen nach oben zu kommen. Diese Werte sind nach wie vor an vielen Fakten des Arbeitsmarktes beziehungsweise des Erwerbslebens nachweisbar.

### 2.3 Gute Zeiten für weiblichen Aufstieg?

„Geht der Angst die Puste aus? Die ganz Jungen haben so gute Chancen wie seit Jahrzehnten nicht mehr“, behauptet Susanne Gaschke in DIE ZEIT Nr. 33 vom 21. August 2010 und beschreibt die veränderten Perspektiven, die der Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt nach sich zieht. Familienfreundlichkeit, kluge Teilzeitregelungen, Unterstützung bei der Jobsuche für den Ehepartner, gerechte Löhne und Aufstiegschancen könnten dann selbstverständliche Verhandlungsoptionen für die Einstellung werden.

Ob dies Wunschenken bleibt oder sich als Strategie der Fachkräfteakquirierung durchsetzt, könnte zuerst in den Neuen Bundesländern überprüft werden. Denn schon jetzt fehlen den Betrieben im Osten Deutschlands kluge Köpfe. Die Alterung und überproportionale Abwanderung junger Menschen (insbesondere junger Frauen) sowie die damit verbundenen

zurückgehenden Geburtenzahlen führen schon jetzt dazu, dass in den Neuen Ländern Höherqualifizierte zunehmend Mangelware sind. Prognosen des Deutschen Instituts für Wirtschaft in Köln (Anger, Plünnecke 2010) sowie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Fuchs et al. 2009) gehen einmütig davon aus, dass schon ab 2015 der Bedarf an Akademikern das in den Neuen Ländern ausgebildete Angebot übersteigen dürfte.

Die Prognosen des IW Köln zeigen, dass in den Neuen Bundesländern allein für den Ersatz der in Rente gehenden akademisch ausgebildeten Fachkräfte ab 2015 über 80% der Hochschulabsolventen benötigt werden, ab 2020 sogar rund 90% Absolventen. Fachkräfte, die zusätzlich in wirtschaftlichen Expansionsphasen benötigt werden, stehen dann kaum noch zur Verfügung. Im Westen Deutschlands sieht die Lage wesentlich entspannter aus (s. Tab. 2).

Tab. 2: Prognosen Akademikermangel nach Bundesländern

So viel Prozent der Hochschulabsolventen werden allein dafür benötigt, um die in Rente gehenden Akademiker zu ersetzen:

	2010–2014	2015–2019	2020–2024
Sachsen-Anhalt, Thüringen	65,3	84,6	91,1
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern	71,2	81,0	88,5
Sachsen	66,4	82,5	87,3
Hessen	50,8	53,9	63,5
Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	52,0	53,9	63,5
Bayern	49,7	49,1	61,3
Baden-Württemberg	46,6	48,3	58,8
Rheinland-Pfalz, Saarland	45,3	48,8	58,6
Nordrhein-Westfalen	47,2	48,4	58,4

IW\_Prognose; Ursprungsdaten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kultusministerkonferenz  
Quelle: Anger, Plünnecke 2010

Spätestens ab 2015 bieten sich damit für (junge) qualifizierte Frauen gerade in den Neuen Ländern einmalige Chancen, eine gut bezahlte Führungsposition zu erobern.

Die im Rahmen der Studie interviewten Unternehmerinnen und Führungsfrauen bestätigen den sich immer mehr abzeichnenden Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften.

*„Es wird sich in Zukunft durch den demographischen Wandel nicht mehr vermeiden lassen, Frauen stärker zum Zuge kommen zu lassen. Unabhängig von irgendwelchen Quotenregelungen, oder ob man das will oder nicht.“*

*„Wir finden immer wieder Mitarbeiter, aber in den höher qualifizierten Bereichen, also Ingenieure, die auch ein Grundwissen in Qualitätsmanagement und ein bisschen Berufserfahrung haben, da ist es schon schwierig, junge Mitarbeiter zu finden.“*

(Alle Zitate: Interviews 2010)

Gerade im Ausbildungssektor, betonen die Interviewten, sei seit ein paar Jahren sowohl ein quantitativer als auch qualitativer Rückgang in den Bewerbungen stark spürbar. Gerade im technischen Bereich sei es immer schwieriger, Qualität und gute Leute zu bekommen, so eine Interviewpartnerin. Alle Unternehmen seien inzwischen gezwungen, Maßnahmen zu ergreifen, die ihnen Fachkräfte von morgen sichern.

*„Wir bilden aus und investieren sehr viel in unsere jungen Mitarbeiter, um wirklich auch die Nachwuchskräfte von morgen zu haben. Wir arbeiten sehr eng mit der Hochschule hier zusammen, haben viele Studenten, die Praktika machen, um einfach da schon zu schauen, sehr früh, wo finden wir unsere Fachkräfte von morgen.“ (Interview)*

## 2.4 Fazit

- Die ostdeutschen Frauen halten bis heute unbeirrt an ihrer hohen Erwerbsneigung fest. Ihre berufliche Tätigkeit ist für sie nicht nur eine Pflichtaufgabe zur Verbesserung des Haushaltseinkommens, sondern eine erfüllende Aufgabe.
- Sie verbinden selbstverständlich Familien- und Berufsleben. Sie reden nicht viel über Doppelbelastung, sondern meistern sie.
- Junge ostdeutsche Frauen sind kompromisslos in ihren Lebenszielen: Sie wollen Beruf, Familie und finanzielle Unabhängigkeit.
- Wachsender Fachkräftemangel kann neue Chancen für einen Aufstieg bieten, Frauen müssen ihn jedoch einfordern.

### 3 Taffe Ostfrauen ... und die Männer?

Die hohe Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen führt zu der Frage, ob die ostdeutschen Männer ihre (Ehe-)Frau im Beruf wie auch im Haushalt tatkräftig unterstützen. Sind die privaten Partnerschaften im Osten durch eine größere Egalität und Aufgabenteilung geprägt? Existieren überhaupt Unterschiede zwischen Ost und West in der privaten Lebensgestaltung? Welche Familienkonstellationen werden gelebt und welche privaten Kompromisse werden eingegangen, um Beruf und Familie für beide Partner unter einen Hut zu bekommen?

#### 3.1 Der Blick zurück – Rollenverständnis zu Beginn der 1990er Jahre

In diesem Jahr feiern wir das 20-jährige Jubiläum der deutschen Wiedervereinigung. Die Integration von Frauen in der DDR in das Erwerbsleben war vor allem ein ökonomischer Zwang. Um Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen, sorgte der Staat für eine flächendeckende Kinderbetreuungsinfrastruktur. Im Bereich der Kleinkindbetreuung erreichte die DDR weltweit die höchsten Raten. So betrug zum Ende der DDR die Versorgungsquote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr 81%, in einigen Großstädten sogar 100% (Deutsches Jugendinstitut 1990).

Niedrige Geburtenraten in den 1970er Jahren veranlassten den Staat, familienpolitische Anreize zu schaffen. Es wurden Geldprämien bei der Geburt gezahlt und erstmalig ein bezahltes Babyjahr eingeführt. Dieses Babyjahr wurde von 90% der jungen Mütter in Anspruch genommen, jedoch überhaupt nicht von den Vätern. Diese Maßnahmen ermöglichten es Frauen erstmalig, mit der Geburt von Kindern auch für eine gewisse Zeit aus dem Berufsleben auszusteigen, was sehr stark in Anspruch genommen wurde (ebd.). Nach dem Babyjahr kehrte der Großteil der Frauen wieder in Vollzeit in die Berufstätigkeit zurück. Teilzeitarbeit existierte fast nicht<sup>2</sup> und die komplette Unterbrechung der Berufstätigkeit für einen längeren Zeitraum war selten. Einige Interviewpartnerinnen bestätigten dies aus eigener Erfahrungen beziehungsweise der Erfahrungen ihrer Mütter. Frauen, die länger als ein Jahr für die Betreuung ihrer Kinder aus dem Beruf ausstiegen und zu Hause bleiben wollten, mussten sich dies mit einigen Tricks erkämpfen.

*„Das war das Negative dieser Zeit, dass eher Frauen, die nicht arbeiten gegangen sind, schräg angeguckt worden. [...] Da war ein ideologischer Druck aufgesetzt, jeder muss arbeiten, und das war nicht gut.“*

(Interview)

So wurde mit der Berufstätigkeit von Frauen und Müttern ein gesellschaftlicher Standard gesetzt. Kinder wuchsen mit

berufstätigen Vätern und Müttern auf. Für Männer waren Frauen in ihrem beruflichen Umfeld ebenso selbstverständlich wie die eigene berufstätige (Ehe-)Frau. Dieses Lebensmodell – auch wenn nicht immer gewünscht – prägte die Menschen aus der ehemaligen DDR nachhaltig.

Gefragt nach Vorbildern für ihr eigenes Lebensmodell heben dementsprechend viele der interviewten Frauen, die in der ehemaligen DDR aufgewachsen sind, ihre Mütter hervor:

*„Mein Lebensvorbild ist meine Mutter [...] Ich habe sie erlebt als sehr ausgeglichene, starke und respektvolle Frau. [...] Und sicherlich, das ist mein Vorbild. Ihr Lebenskonzept, obwohl sie eine Arbeiterin war, sie hat in der Industrie gearbeitet in drei Schichten. Daher kenne ich auch das Konzept, dass es funktioniert mit Krippenbetreuung und allem.“*

*„[Mein Vorbild] das war meine Mutter. Meine Mutter war Lehrerin, sie selber ist eine sehr aktive Frau gewesen und hat mich dahingehend eigentlich geprägt, dass die Erfüllung im Leben Familie, Kinder und auch Beruf sein kann. Das war so der Ansporn. Das andere ist, dass das in der DDR eher Normalität war.“*

(Alle Zitate: Interviews 2010)

#### Rollenbild der Männer

Hatte die gelebte Realität Auswirkungen auf die häusliche Aufgabenverteilung? Prägte sie auch ein männliches Rollenbild in den Familien?

*„[...] Gleichzeitig wurden aber auch die Männer damit groß und wissen zum einen die Leistungsfähigkeit der Frauen besser zu schätzen und können zum anderen besser mit berufstätigen Frauen auch in qualifizierten Berufen umgehen.“*

(Online-Befragung)

<sup>2</sup>Frauen mit 2 Kindern unter 16 Jahren im Haushalt hatten die Möglichkeit beim vollem Lohnausgleich ‚verkürzt‘ 40 Stunden die Woche zu arbeiten (im Vergleich zu der regulären Arbeitszeit von 43,75 Stunden pro Woche). (Jaekel 1990)

„Das ist ein Lebenskonzept, wo unbedingt auch die Männer dazu gehören. [...] Mein Vater hat das alles sehr unterstützt. Und das hat mich alles sehr geprägt.“

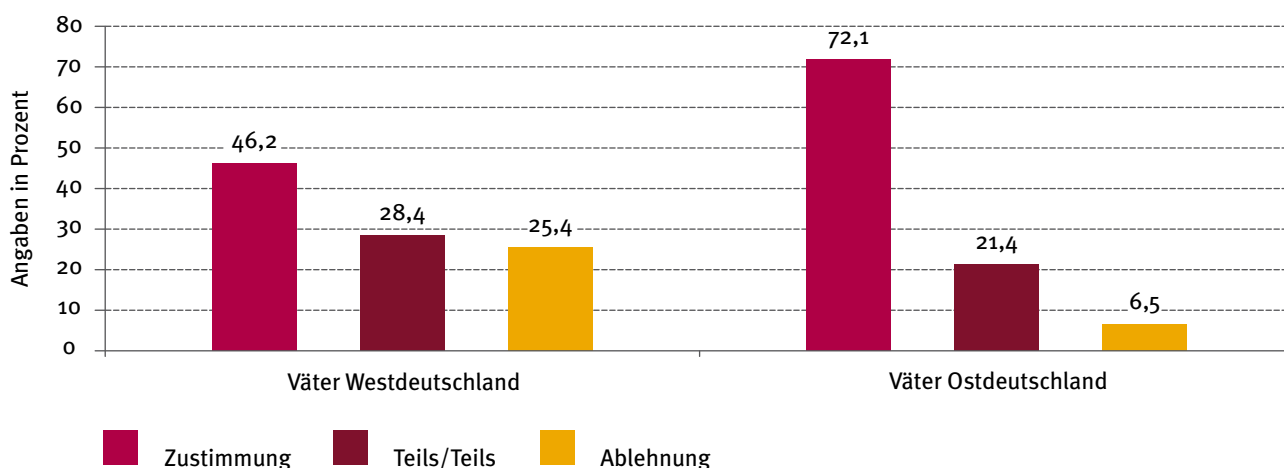
(Interview)

In einer europäischen Vergleichsstudie des Deutschen Jugendinstituts, die 1990 familienpolitische Maßnahmen und deren Auswirkungen in Ländern des ehemaligen „Ostblocks“ untersuchte, spielten genau diese Fragestellungen eine wichtige Rolle. Für unsere Studie wurden die erhobenen Daten zu dem Thema Partnerschaft noch einmal neu ausgewertet (Deutsches Jugendinstitut 1990).

Demnach hatte die berufliche Einbindung der Frauen in der DDR nachweislich Einfluss auf das Rollenverständnis der Männer in Ostdeutschland. Die Abbildung 6 macht die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sehr deutlich. Während im Jahr 1990 über 70 Prozent der ostdeutschen Väter mit Kindern unter zehn Jahren der Meinung waren, dass ihre Frauen die gleichen beruflichen Chancen haben sollen und deswegen der Haushalt und die Kinderbetreuung auf beide Partner gleichermaßen aufgeteilt werden muss, stimmten nicht einmal die Hälfte (46%) der westdeutschen Väter dieser Aussage zu. Ein Viertel der Väter aus den alten Bundesländern lehnte dies sogar gänzlich ab.

Abb. 5: Einstellung von Vätern\* nach Ost- und Westdeutschland – häusliche Arbeitsteilung (1990)

„Meine Partnerin soll die gleichen beruflichen Chancen haben wie ich, Haushalt und Kinderbetreuung müssen deswegen auf beide gleich verteilt werden“



\* Väter von Kindern unter 10 Jahren

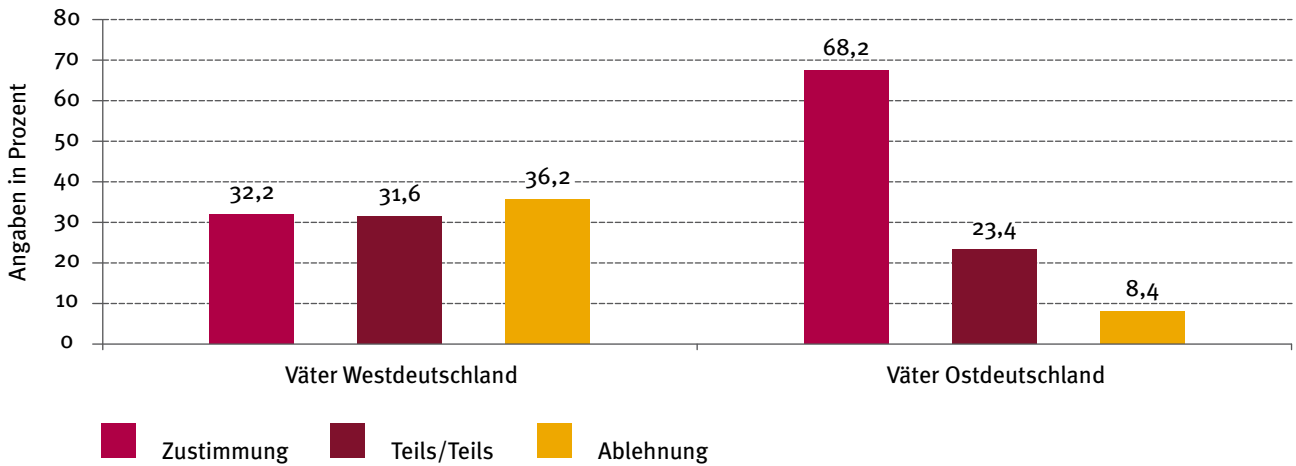
Quelle: Deutsches Jugendinstitut 1990; Neuberechnung und Darstellung 2010

Den ostdeutschen Vätern waren auch die Karrierechancen ihrer Frauen bewusster. Knapp 70 Prozent der Väter aus den Neuen Bundesländern vertraten die Meinung, dass sich ein längeres

Aussteigen aus dem Berufsleben negativ auf den beruflichen Weg ihrer Frauen auswirken wird, während dies nur ein Drittel der westdeutschen Männer befürchteten (s. Abb. 6).

**Abb. 6: Einstellung von Vätern\* nach Ost- und Westdeutschland – Berufstätigkeit Partnerin (1990)**

„Es wäre nicht gut für meine Partnerin, wenn sie (z.B. wegen des Kindes) längere Zeit aus dem Berufsleben ausscheidet, da sie dann den Anschluss an ihren Beruf verlieren würde.“



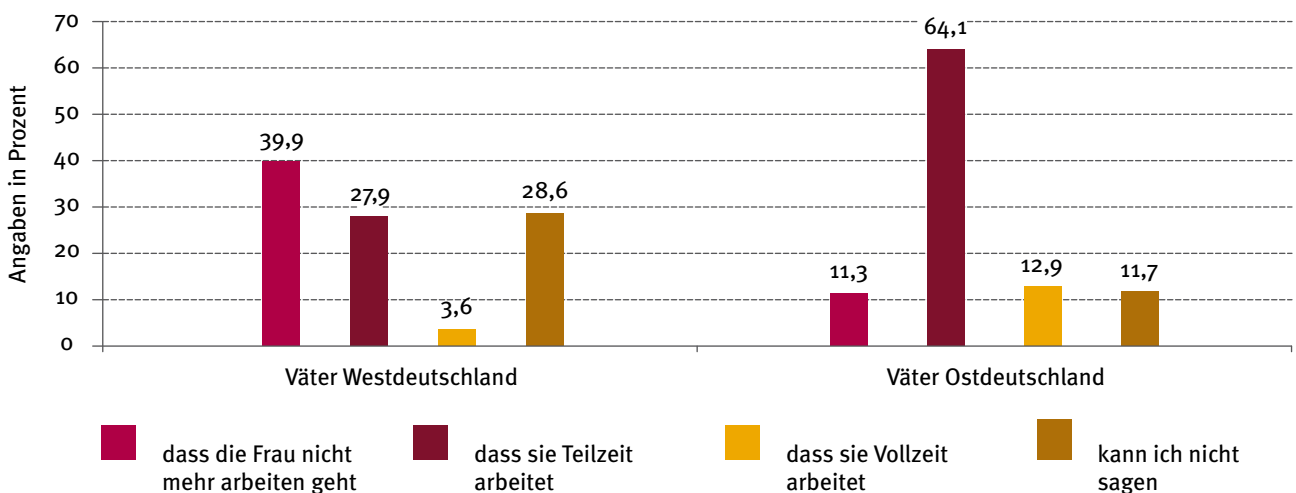
\*Väter von Kindern unter 10 Jahren

Quelle: Deutsches Jugendinstitut 1990; Neuberechnung und Darstellung 2010

Es darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass es in den Neuen Bundesländern zu Beginn der 1990er Jahre berechnete Ängste vor Arbeitslosigkeit gab. Eine berufstätige Frau versprach eine gewisse Absicherung des Familieneinkommens und minimierte das Risiko des sozialen Abstiegs. Dies erklärt dennoch nicht den deutlichen Unterschied in der Bewertung der Berufstätigkeit der Partnerin. Auf die Frage, was sich die Väter für ihre Frauen wünschten, wenn sie selbst genug verdienen

würden, um die ganze Familie zu ernähren, wollten nur knapp 11% der Ostväter aber 40% der Westväter, dass ihre Frauen aufhören zu arbeiten. Immerhin 64% der ostdeutschen Männer wünschten sich, dass ihre Frau einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen sollte (Abb. 7). Hier wird ein Wunsch geäußert, der zu DDR-Zeiten nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen realisierbar war.

**Abb. 7: Was sich Väter\* von ihrer Partnerin wünschen, wenn sie genug für die ganze Familie verdienen würden nach Ost- und Westdeutschland (1990)**



\*Väter von Kindern unter 10 Jahren

Quelle: Deutsches Jugendinstitut 1990, Neuberechnung und Darstellung 2010

75% der ostdeutschen Väter, dagegen nur knapp über 30% der westdeutschen Väter, sehen also auch mit ausreichendem Einkommen eine berufstätige Partnerin an ihrer Seite.

Einher ging dies mit grundsätzlich anderen Einstellungen gegenüber externer Kinderbetreuung. Während westdeutsche Väter zu 71% die Ansicht vertraten, dass Kinder in den ersten drei Lebensjahren am besten bei der Mutter aufgehoben wären, stimmten dem nur 33% der ostdeutschen Väter zu. Umgekehrt waren 75% der ostdeutschen Väter der Meinung, dass der Besuch einer Kinderkrippe keinen Schaden für das Kind verursacht, während dies nur 28% der westdeutschen Väter glaubten.

Neben der Akzeptanz der beruflichen Tätigkeit der Partnerin stellt sich die Frage der familiären und häuslichen Aufgabenverteilung. Fest steht, dass die Hauptlast der Haushaltstätigkeiten auch in der DDR – trotz voller Erwerbstätigkeit – von den Frauen getragen wurde. Befragt nach der Beteiligung von Männern an den häuslichen Verpflichtungen, differieren die Aussagen der Frauen und der Männer. Dennoch wird in den Neuen Bundesländern

Anfang der 1990er Jahre eine ausgewogenere Aufteilung häuslicher Tätigkeiten deutlich. 72% der ostdeutschen Väter beteiligten sich nach ihrer eigenen Aussage mit 30–50% an der Hausarbeit, 61% der ostdeutschen Frauen stimmten dieser Einschätzung ihrer Männer zu. Der überwiegende Teil der westdeutschen Väter schätzte seinen Anteil an der Hausarbeit geringer ein. 78% sagten aus, sich mit 10–30% an der Hausarbeit zu beteiligen. Immerhin 39% der westdeutschen Mütter sagten, dass sich ihre Partner zu 30–50% an der Hausarbeit beteiligten (Deutsches Jugendinstitut 1990).

Mit der Wiedervereinigung vor 20 Jahren stießen also zwei sehr unterschiedliche private Lebensmodelle aufeinander. Durch die selbst lange erlebte Berufstätigkeit der Frauen war es für Männer selbstverständlich, dass auch ihre eigenen Frauen, wenn sie Mütter wurden, weiterhin erwerbstätig blieben. Kaum einer wünschte sich eine Frau, die sich nur um Haushalt und Familie kümmert. In den alten Bundesländern war dagegen das traditionelle Familienmodell zu diesem Zeitpunkt fest im Selbstverständnis der Väter verankert.

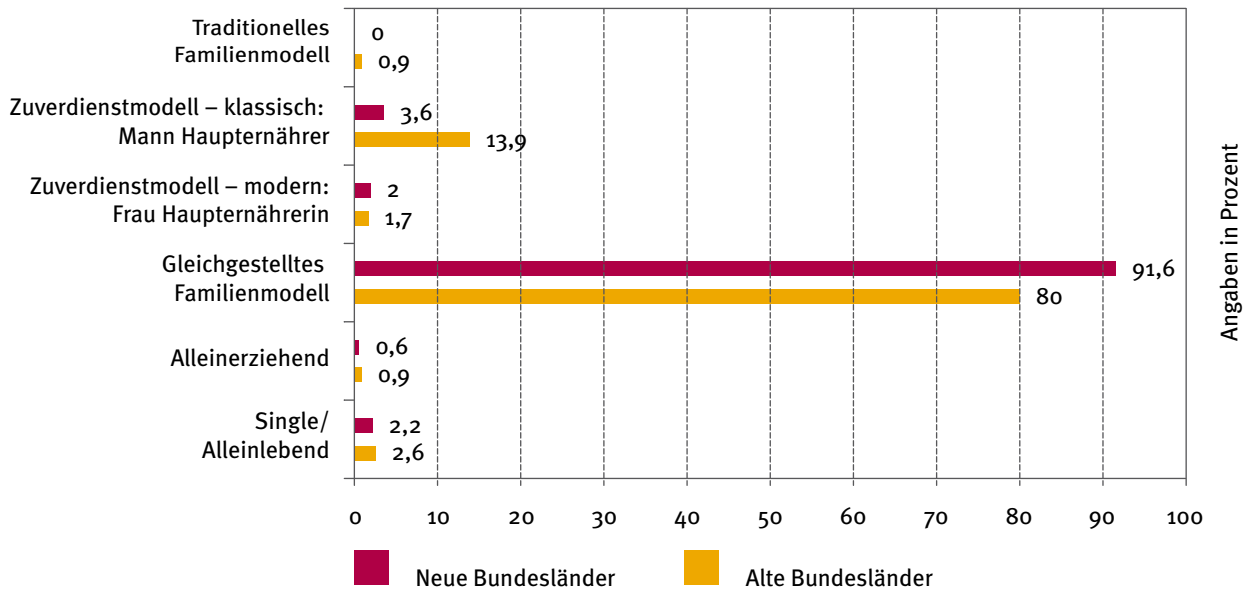
### 3.2 Partnerschaft und Beruf – Wunsch und Wirklichkeit heute

Wie sehen gewünschte und gelebte Familienmodelle heute – 20 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung – aus? Haben sich die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland angeglichen?

Kurz gesagt: Das Modell des männlichen Alleinernährers verliert auch in den alten Bundesländern immer mehr an Bedeutung und der Osten hat sich dem Westen nicht angepasst. Unterschiede zwischen dem gewünschten und gelebten Familienmodell sind jedoch nach wie vor zwischen den neuen und alten Bundesländern deutlich. Dies ist deshalb beachtenswert, da die Generation der heute 20- bis 30-Jährigen unter nahezu gleichen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen aufgewachsen ist. Die Prägung durch vorgelebte Familienstrukturen und das soziale Umfeld spielen also eine wesentliche Rolle.

In unserer Online-Befragung bestätigt sich der allgemeine Trend hin zu einem ausgewogenen und gleichberechtigten Partnerschaftsmodell (s. Abb. 8). Rund 87% der befragten Frauen wünschen sich ein gleichgestelltes Familienmodell, in dem beide Partner ungefähr gleichermaßen zum Familieneinkommen beitragen und sich auch die häuslichen Verpflichtungen untereinander gerecht aufteilen. Jedoch zeigt sich, dass die Befragten zum Teil bis heute durch das Umfeld, in dem sie aufgewachsen sind, geprägt sind. So möchten 92% der in der DDR beziehungsweise den Neuen Bundesländern aufgewachsenen Frauen das gleichgestellte Familienmodell leben, aber „nur“ 80% der westdeutsch sozialisierten Frauen. Unter ihnen wünschen sich immerhin 14% in einer Partnerschaft zu leben, in der der Mann Hauptverdiener ist und die Frau dazu verdient. Keine Rolle spielt hingegen das ganz traditionelle Familienmodell, in dem nur der Mann arbeiten geht und die Frau sich zu Hause um Haushalt und Kinder kümmert.

Abb. 8: Gewünschte Familienmodelle von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010)

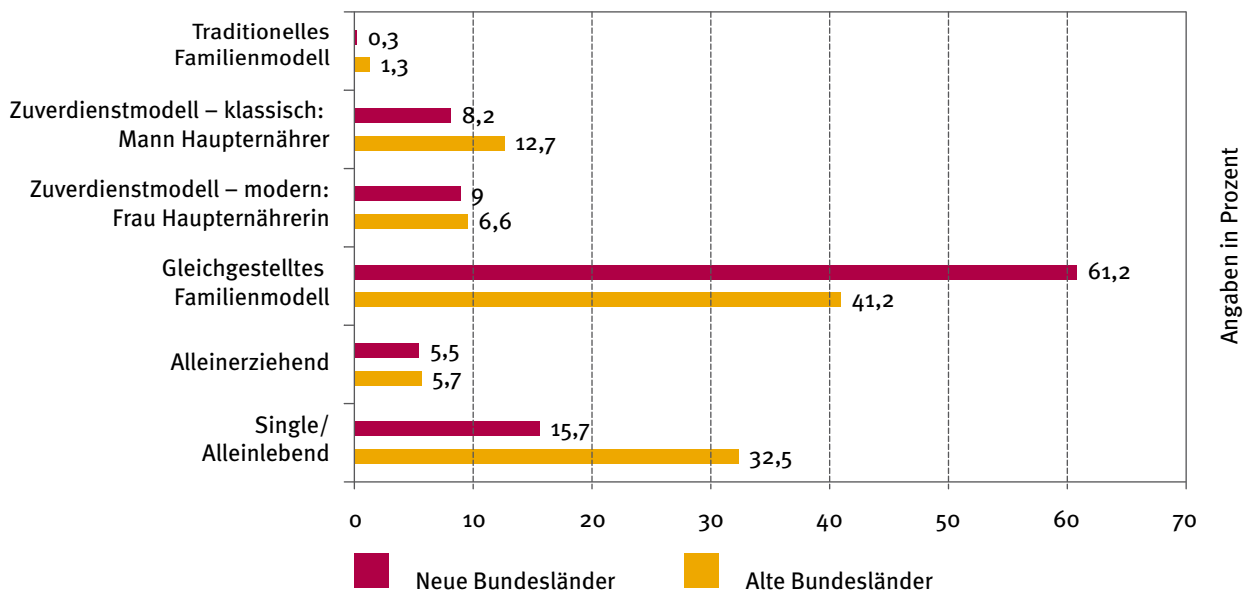


Quelle: eigene Erhebung 2010

Danach gefragt, welches Familienmodell sie tatsächlich gegenwärtig leben, antworten 53% der Frauen, dass sie das gleichgestellte Familienmodell für sich umsetzen, ostdeutsch sozialisierte Frauen sogar zu 61%, westdeutsche Frauen zu 41% (Abb. 9). Knapp 13% der Frauen aus den alten Bundesländern und 8% der Frauen in den Neuen Bundesländern leben das klassische

Zuverdienstmodell. Das traditionelle Familienmodell findet sich auch nicht mehr in den tatsächlich gelebten Modellen wieder. Immerhin bringen in 9% der ostdeutschen Partnerschaften und in knapp 7% der westdeutschen Partnerschaften die Frauen mehr Geld als ihre Partner nach Hause.

Abb. 9: Gelebte Familienmodelle von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010)



Quelle: eigene Erhebung 2010

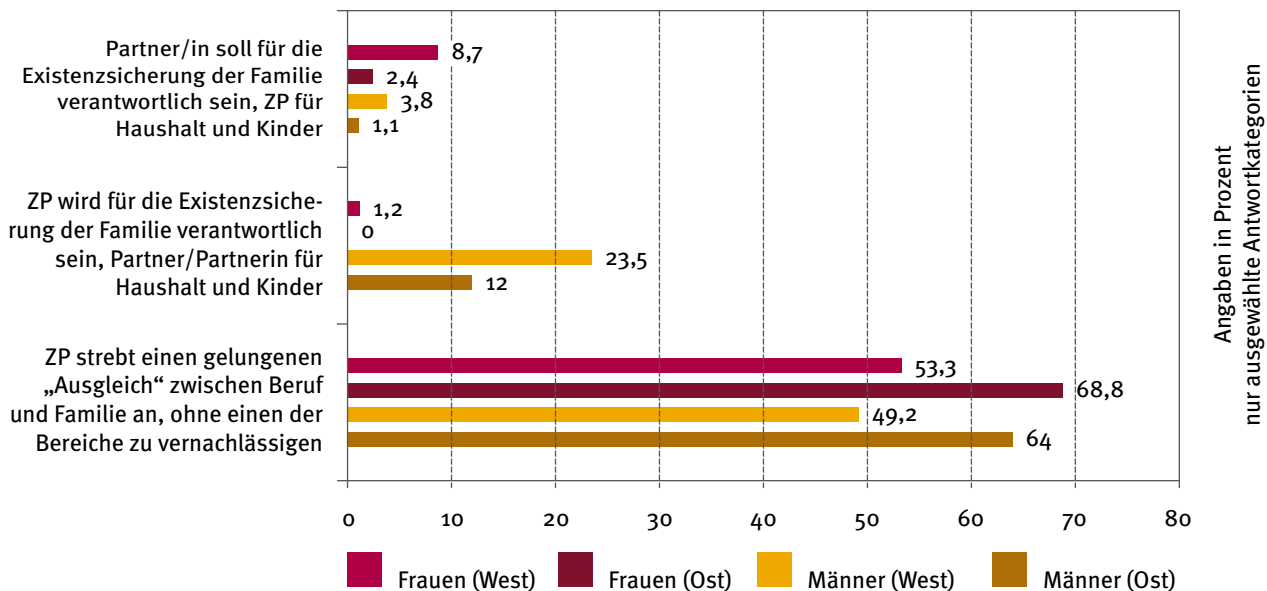
Dabei kann das Verständnis dessen, was ein „traditionelles Familienmodell“ ist, in Ost und West unterschiedlich sein:

„...übrigens, zu Ihrer Frage nach dem Partnerschafts- und Familienmodell eine Bemerkung: Sie bezeichnen als „Traditionelles Familienmodell“, dass der Vater arbeitet und die Mutter zu Hause bleibt – das ist für mich nicht traditionell. Mein erster Gedanke dazu war, Sie würden meinen, dass beide arbeiten und ich hätte ohne die Erläuterung die falsche Antwort angeklickt.“

(Online-Befragung 2010)

Inwiefern junge Menschen durch erlebte Familienstrukturen geprägt werden, zeigt die Befragung der BRIGITTE-Studie 2009 (Allmendinger 2009). So streben die meisten jungen Menschen in Ost- und Westdeutschland einen Ausgleich zwischen Beruf und Familie an. 59% der Frauen und 55% der Männer (Allmendinger et al. 2009: Tabellenband 92) möchten beides unter einen Hut bringen, ohne einen der beiden Bereiche zu vernachlässigen. Allerdings ist der Wunsch nach einem egalitären Lebensmodell bei den Befragten in den Neuen Bundesländern noch immer sehr viel stärker ausgeprägt (s. Abb. 10). Knapp 69% der ostdeutschen jungen Frauen (vs. 53% in Westdeutschland) und 64% der ostdeutschen Männer (vs. 49% in Westdeutschland) präferieren dieses Modell.

Abb. 10: Partnerschaftliche Lebensmodelle nach Geschlecht sowie Ost- und Westdeutschland (2009)



Quelle: BRIGITTE-Studie 2009, Neuberechnung, eigene Darstellung

Knapp 25% der westdeutschen jungen Männer, und somit doppelt so viele wie in Ostdeutschland (12%), entscheiden sich für das konservative männliche Ernährermodell. Bei den Frauen findet dieses Modell jedoch kaum Anerkennung, nur 9% der westdeutschen und 2% der ostdeutschen Frauen können sich ein solches Leben vorstellen.

In dem Moment, wo beide Partner finanziell unabhängig sind, ist es auch nicht mehr zwingend erforderlich, für die Gründung einer Familie verheiratet zu sein. 2008 kamen 58% der Neugeborenen in den Neuen Bundesländern außerhalb einer Ehe

zur Welt, während dies in den alten Bundesländern „nur“ 26% waren (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2010).

Auch dieses Muster bestätigt sich in unserer Online-Befragung. Während nur 59% der in den Neuen Bundesländern lebenden Frauen mit Kindern verheiratet sind, trifft dies auf 75% der westdeutschen Frauen zu. Zusammenlebend mit Partnern ohne Trauschein sind dagegen 27% der ostdeutschen und nur 17% der westdeutschen Mütter. Knapp 14% der Mütter aus den Neuen Ländern und 8% aus den alten Bundesländern sind allein erziehend.

Tab. 3: Familienstand von Frauen mit Kindern nach Ost- und Westdeutschland (2010) in Prozent

	Aktueller Wohnort		
	Neue Bundesländer	alte Bundesländer	Berlin
Verheiratet	58,8	75,0	55,8
Mit Partner zusammenlebend	27,5	17,3	26,9
Alleinlebend	13,7	7,7	17,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: eigene Erhebung 2010

Erstaunlicherweise sind jedoch die ostdeutschen Frauen ohne Kinder zu einem doppelt so hohem Anteil (38%) verheiratet wie westdeutsche Frauen (19%). Kinder sind also nicht das entscheidende Kriterium für Frauen in den Neuen Bundesländern, eine Ehe einzugehen.

Die größere Unabhängigkeit ostdeutscher Frauen in der Wahl ihrer Lebens- und Partnerschaftsmodelle bestätigen auch folgende Äußerungen aus der Online-Befragung:

*„Ansonsten fällt mir auf, dass die meisten ostdeutschen Frauen beharrlich daran interessiert sind, nicht vom Mann abhängig zu sein und sie arbeiten, um sich verwirklichen zu können. Meines Erachtens definieren sich ostdeutsche Frauen nicht so sehr über die Familie, deshalb wird eine Scheidung, das Leben in Patchworkfamilien oder als Alleinerziehende nicht als Makel betrachtet und einfacher gemeistert.“*

(Online-Befragung)

Untersuchungen zeigen, dass sich Partnerschaftsstrukturen mit der Ehe traditionalisieren (Helferich et al. 2005). Wenn jedoch nicht geheiratet wird, kann davon ausgegangen werden, dass Paarbeziehungen gleichberechtigter organisiert werden. Hierbei haben die Neuen Bundesländer einen eindeutigen Vorsprung.

### Familienmodelle im europäischen Vergleich

Welches Familienmodell tatsächlich gelebt wird, ist von vielen Faktoren abhängig. Einflussfaktoren sind familienpolitische Rahmenbedingungen (Betreuungsinfrastruktur, Elternzeitregelungen),

Regelungen der Steuerpolitik (Ehegattensplittung), Einkommensniveaus, die Arbeitsmarktsituation sowie kulturelle Wertvorstellungen. Im europäischen Vergleich ist das traditionelle männliche Ernährermodell in Westdeutschland neben Spanien am weitesten verbreitet (Steiber, Haas 2010). In den alten Bundesländern ist in knapp einem Drittel der Haushalte (31%) allein der Mann für das Haushaltseinkommen zuständig (Spanien 35%). Die Gründe dafür liegen weniger in gleichen oder gemeinsamen kulturellen Wertesystemen, als in unterschiedlichen Zwängen des Arbeitsmarktes. Dagegen dominiert in den skandinavischen Ländern Dänemark (66%), Schweden (66%) sowie Finnland (60%) sehr stark das Doppelernährermodell, in denen beide Partner Vollzeit arbeiten. Die Neuen Bundesländer mit 48% Doppelernährerhaushalten (alte Bundesländer 28%) sind vergleichbar mit den Konstellationen in Frankreich (50%). Gleichzeitig ist im Osten Deutschlands mit 11% das weibliche Ernährermodell am stärksten vertreten (Steiber, Haas 2010).

Seit 20 Jahren gelten für die Neuen Bundesländer die gleichen familienpolitischen Maßnahmen und steuerlichen Vergünstigungen wie in Westdeutschland. Dennoch haben sich bis heute im Osten Deutschlands Familienstrukturen erhalten, die in der DDR-Zeit geprägt wurden. Einen wesentlichen Einfluss darauf haben sicherlich kulturelle Wertvorstellungen, aber auch die immer noch weit bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur in den Neuen Ländern. Aufgrund eines geringeren Lohnniveaus und einem höheren Risiko von Arbeitslosigkeit gibt es nach Steiber und Haas (2010) aber auch eine stärkere ökonomische Notwendigkeit, dass beide Partner arbeiten gehen. Zwei Einkommen sichern eher das Familieneinkommen ab.

### 3.3 Einkommensverteilung – Wer ernährt die Familie?

Egalitäre Lebensmodelle werden nicht nur gewünscht, sie werden insbesondere in den Neuen Ländern auch gelebt (Helferich et al. 2005; Klenner, Klammer 2008; Hans-Böckler-Stiftung 2010).

Der Anteil der Haushalte, in denen beide Partner ungefähr gleich viel zum Haushaltseinkommen beitragen, ist im Osten Deutschland fast doppelt so hoch (44,5%) wie im Westen (27,9%) (s. Tab. 4).

**Tab. 4: Einkommenskonstellationen in Paar-/Familienhaushalten**

nach Ost- und Westdeutschland (1991 und 2006)

Haushaltstyp	Anteil von Paar-/Familienhaushalten in % <sup>1</sup>					
	1991			2006		
	Gesamt n=2960	Ost n=1178	West n=1782	Gesamt n=5494	Ost n=1316	West n=4178
Frau als Familienernährerin im Paarhaushalt <sup>2</sup>	8,6	11,2	6,9	11,6	14,8	10,6
Mann als Familienernährer im Paarhaushalt <sup>3</sup>	59,5	44,8	69,2	56,5	40,7	61,5
Egalitäre Einkommenserwirtschaftung <sup>4</sup>	31,9	44,0	23,9	31,9	44,5	27,9

<sup>1</sup>Spaltenprozent

<sup>2</sup>Frau erwirtschaftet mehr als 60% des Haushaltseinkommen

<sup>3</sup>Mann erwirtschaftet mehr als 60% des Haushaltseinkommen

<sup>4</sup>Jeder Partner erwirtschaftet zwischen 40% und 60% des Haushaltseinkommen

Quelle: Klenner, Klammer 2008

Im Zeitvergleich (1991 – 2006) wird darüber hinaus deutlich, dass der Mann als Haupternährer in beiden Teilen Deutschlands langsam auf dem Rückmarsch ist. Verdienten in den Neuen Bundesländern 1991 noch 45% der Männer das Haupteinkommen der Familie, waren es 2006 „nur“ noch 41%. In den alten Bundesländern sind zwar auch 2006 noch überwiegend die Männer die Haupternährer (62%), jedoch ist auch dort dieser Anteil von noch 69% im Jahr 1991 gesunken (s. Tab. 4).

Parallel zur sinkenden Bedeutung der männlichen Familienernährer steigt insbesondere in den Neuen Bundesländern der Anteil der Haushalte kontinuierlich, in denen Frauen Hauptverdiener der Familie sind, d.h. mehr als 60% zum Haushaltseinkommen beitragen.

Für den Vergleich zwischen den alten und neuen Bundesländern weisen Klenner und Klammer (2008) darauf hin, „dass das Entstehen von weiblichen Familienernährerinnenkonstellationen in Ost- und Westdeutschland auf unterschiedlichen Geschlechterverhältnissen aufsetzt“ (ebd.). Zwar halten die Ostdeutschen – wie in zahlreichen Untersuchungen immer wieder belegt – am „Leitbild der Zweiverdienerfamilie“ fest, jedoch haben hohe Arbeitslosigkeit sowohl unter Männern als auch Frauen „die Entstehung von Formen des Zusammenlebens befördert, die

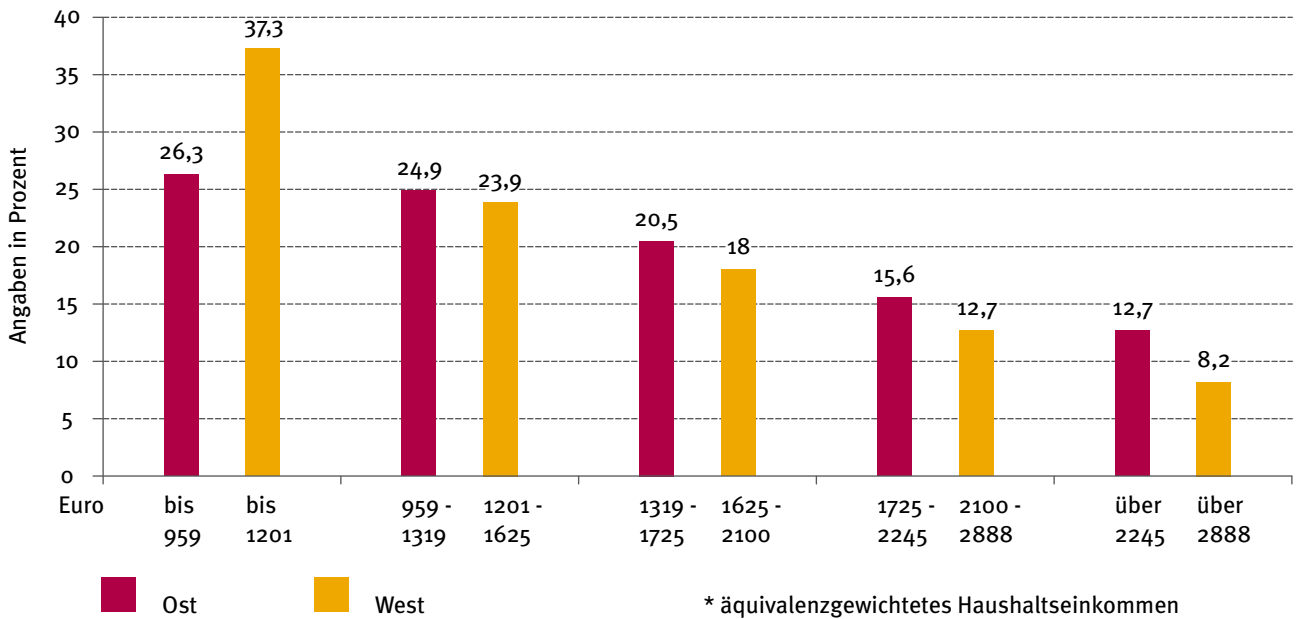
als ‚unfreiwilliges Einverdienermodell‘ charakterisiert werden können“ (ebd.).

Dass in vielen Fällen die Ernährerinnenrolle der Frauen unfreiwillig ist, bestätigt sich auch in unserer eigenen Online-Befragung. Gerade einmal 1,8% der Frauen wünschen sich ein Familienmodell, bei dem sie die Haupternährerin ihrer Familien sind. Jedoch 9% leben in einer solchen Familienkonstellation (s. Abb. 8 und 9 im Kapitel 3.2).

Finanzielle Verantwortung für die Familie übernehmen zum einen Alleinerziehende, die mit ihrem Einkommen für sich und ihre Kinder sorgen. Zum anderen handelt es sich um Frauen in Partnerschaften, die ein höheres Einkommen als ihre Partner beziehen. Aufgrund der schwierigeren Arbeitsmarktsituation in den Neuen Ländern könnte vermutet werden, dass der Anteil der geringverdienenden Familienernährerinnen hier besonders groß ist. Bestätigt wird die These, dass Hauptverdienerinnen deutlich geringere Einkommen erwirtschaften als männliche Hauptverdiener, nicht aber die Behauptung, dass in den Neuen Ländern das Phänomen der Familienernährerin allein auf die prekären Einkommenssituationen zurückzuführen ist (Klenner, Klammer 2008; Trappe, Sørensen 2005) (Abb. 11).

Abb. 11: Verteilung der Familiernährerinnen auf die Einkommensquintile aller Mehrpersonenhaushalte

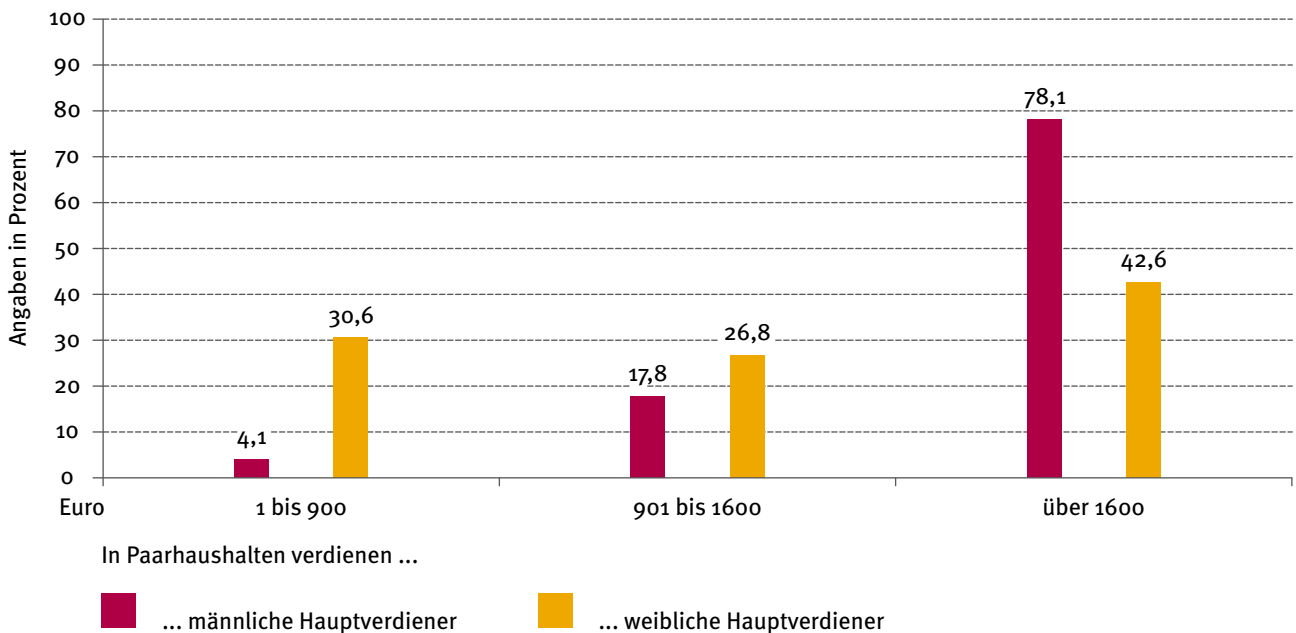
nach Ost- und Westdeutschland\* (2006)



Quelle: Klenner, Klammer (2008)

Abb. 12: Weibliche und männliche Hauptverdiener nach Einkommensklassen (2007)

Familiernährerin trotz geringem Einkommens



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2010

Die Tatsache, dass 42% der ostdeutschen Familiernährerinnen einen Partner haben, der arbeitslos ist, unterstreicht jedoch den

hohen Einfluss des Arbeitsmarktes sowie die nicht unbedingt freiwillig gewählte Lebenssituation (Tab. 5).

Tab. 5: Erwerbstatus der Partner von Familienernährerinnen nach Ost- und Westdeutschland (2008)

Erwerbsstatus	Partner der Familienernährerinnen		
	Gesamt (n=638)	Ost (n=195)	West (n=443)
voll erwerbstätig	45,0	36,9	48,5
teilzeitbeschäftigt	4,4	2,6	5,2
geringfügig beschäftigt	5,3	4,6	5,6
in Ausbildung	0,5	1,5	0,0
arbeitslos	25,5	42,1	18,3
Rentner	9,6	8,2	10,2
nicht erwerbstätig aus anderen Gründen	9,7	4,1	12,2

Quelle: Klenner, Klammer 2008

Der hohe Anteil von Familienernährerinnen in den Neuen Bundesländern ist sicher auch mit der hohen Berufsorientierung, soliden beruflichen Qualifikation und den vergleichsweise kontinuierlichen Berufsbiografien ostdeutscher Frauen zu erklären.

Vielleicht kann von einem größeren Pragmatismus im Hinblick auf die Einkommensverteilung innerhalb von Partnerschaften in Ostdeutschland gesprochen werden. Es ist nicht wichtig, wer das größere Einkommen hat, vielmehr zählt, dass gemeinsam genügend erwirtschaftet wird.

So meinte eine Interviewpartnerin:

*„Also ich verdiene momentan mehr als mein Mann, aber er hat die geregelten Arbeitszeiten und hat pünktlich Feierabend. Das muss man eigentlich so ein bisschen in Geldwert umrechnen. Wenn ich weiß, er hat um 15 Uhr Schluss und kann das Kind abholen, gibt mir das natürlich die Gewissheit, hier mehr Arbeit machen zu können“.*

(Interview)

*„...Es ist schade, dass bei den Fragen des Familienmodells nicht die Möglichkeit gegeben wird, dass beide Partner in etwas reduzierter Vollzeit arbeiten (zwischen 27 und 34 Stunden) – das wäre für mich und meine Frau nämlich das ideale Modell.“*

(Online-Befragung)

### 3.4 Private Aufgabenverteilung – wer kümmert sich um den Haushalt?

Frauen übernehmen im Osten wie auch im Westen Deutschlands immer mehr finanzielle Verantwortung für die Familie. Findet damit auch eine andere Aufgabenverteilung innerhalb der Familie statt? Übernehmen Männer in den Neuen Bundesländern mehr Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung?

In Analysen der Zeitverwendung des Bundesinstituts für Bevölkerungswissenschaften wird zwischen der Zeit für bezahlte Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit (Haushalt, Kinderbetreuung und –erziehung) unterschieden (Wengler et al. 2008).

Insgesamt tragen egal ob im Westen oder im Osten Deutschlands die größte Last der häuslichen Aufgaben die Frauen. Frauen ohne Kinder verbringen in den Neuen Bundesländern trotz ihrer stärkeren beruflichen Einbindung genauso viel Zeit (4:06 Stunden) mit unbezahlten Tätigkeiten wie die Frauen in den alten Bundesländern (4:07 Stunden). In diesen kinderlosen Haushalten engagieren sich die ostdeutschen (3:25 Stunden) deutlich stärker als die westdeutschen Männer (2:44) bei der Hausarbeit (s. Tab. 6).

Tab. 6: Arbeitsteilung von Paaren in alten und neuen Bundesländern mit und ohne Kindern (1991/92 sowie 2001/02)

	West				Ost			
	1991/92		2001/02		1991/92		2001/02	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Paare ohne Kind(er) (unter 60 J.)</b>								
unbezahlte Arbeit (Std:Min)	04:42	02:40	04:07	02:44	04:51	02:58	04:06	03:25
Erwerbstätigkeit (Std:Min)	02:59	05:22	2:59	04:38	03:20	05:25	03:53	04:08
Gesamtarbeit (Std:Min)	07:41	08:02	07:06	07:22	08:11	08:23	07:59	07:33
Verhältnis unbezahlter Arbeit zu Gesamtarbeit	0,6	0,3	0,6	0,4	0,6	0,4	0,5	0,5
Verhältnis unbezahlter Arbeit zur Erwerbstätigkeit	1,6	0,5	1,4	0,6	1,5	0,6	1,1	0,8
Verhältnis unbezahlter Arbeit Frauen zu Männern	1,8		1,5		1,6		1,2	
<b>Paare mit Kind(ern) unter 15 Jahren</b>								
unbezahlte Arbeit (Std:Min)	07:17	03:06	06:31	03:08	05:39	03:14	05:07	03:20
Erwerbstätigkeit (Std:Min)	01:18	05:43	01:35	05:14	04:08	06:26	03:27	05:07
Gesamtarbeit (Std:Min)	08:35	08:49	08:06	08:22	09:47	09:40	08:34	08:27
Verhältnis unbezahlter Arbeit zu Gesamtarbeit	0,9	0,4	0,8	0,4	0,6	0,3	0,6	0,4
Verhältnis unbezahlter Arbeit zur Erwerbstätigkeit	5,6	0,5	4,1	0,6	1,4	0,5	1,5	0,7
Verhältnis unbezahlter Arbeit Frauen zu Männern	2,3		2,1		1,8		1,5	

Quelle: Wengler et al. 2008

Dieser Gleichstellungsvorsprung der Neuen Länder schrumpft jedoch, sobald Kinder hinzukommen. Dann schleichen sich in Ost und West recht klassische Muster der Aufgabenverteilung ein. Gemessen an der hohen Einbindung in das Erwerbsleben heißt das im Klartext: Die Doppelbelastung ist für Frauen in den Neuen Ländern ausgeprägter. Dies bestätigen zum Teil auch die Befragten der Online-Befragung.

*„Nach außen waren die Frauen in Ostdeutschland gleichberechtigt. Doch im einzelnen Familienleben lasteten neben der Vollzeitberufsausübung Haushalt und Kinderbetreuung zusätzlich auf ihnen.“*

*„Tatsächlich arbeiten wir beide Vollzeit und verdienen gleich viel, aber ich kümmere mich trotzdem überwiegend um Haushalt und Kinder. Ich finde es sehr erstaunlich, dass dieses Modell nicht in der Auswahl vorkommt, weil es in fast allen Familien, die ich kenne, genau so zugeht. In der Forschung ist*

*das auch längst bekannt: Man nennt das – keine Überraschung – die Doppelbelastung der Frau.“*

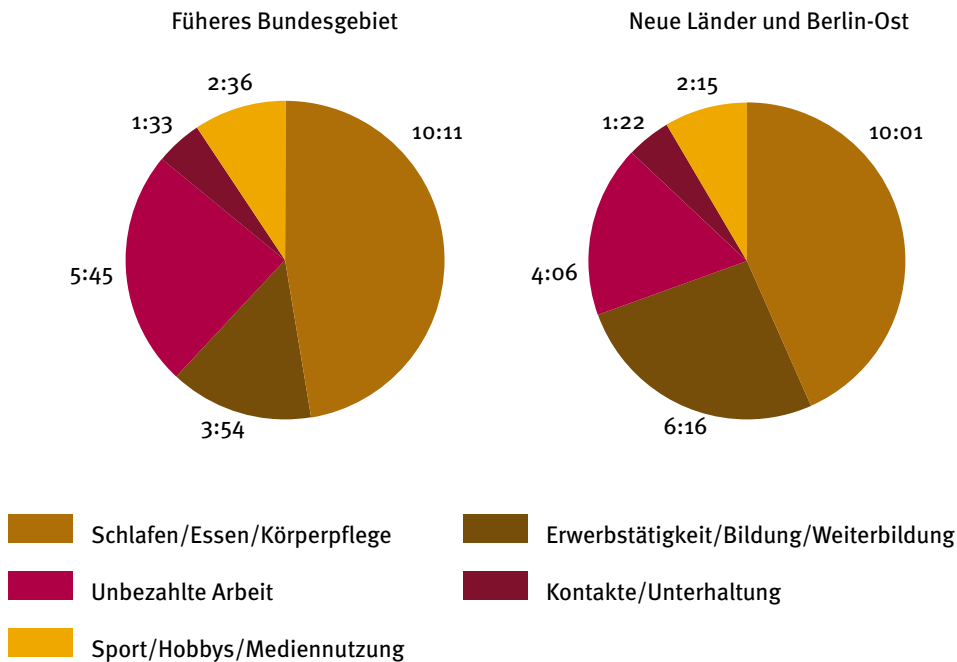
(Alle Zitate: Online-Befragung 2010)

Die westdeutschen Frauen mit Kindern verbrachten 2001/02 im Durchschnitt nur 1,5 Stunden täglich mit bezahlter Arbeit und wenden den überwiegenden Teil ihrer Zeit (6,5 Stunden) für unbezahlte Tätigkeiten auf. Auch bei den ostdeutschen Frauen mit Kindern nimmt die unbezahlte Arbeit um eine Stunde auf 5 Stunden zu, wobei sie weiterhin im Durchschnitt 3,5 Stunden täglich erwerbstätig sind (s. Tab. 6).

Betrachtet man nur die erwerbstätigen Frauen, wie in der Zeitbudgetstudie des Statistischen Bundesamtes geschehen, zeigt sich, dass die ostdeutschen Frauen sehr viel stärker beruflich eingebunden sind und dadurch weniger Zeit für Freizeitaktivitäten haben (s. Abb. 13) (Statistisches Bundesamt 2003).

**Abb. 13: Zeitverwendung erwerbstätiger Frauen nach Ost- und Westdeutschland (2001/02)**

Erwerbstätige Frauen in Paarhaushalten mit Kindern unter 18 Jahren  
 Angaben in Stunden: Minuten je Tag (Montag bis Freitag) 2001/2002



Quelle: Statistisches Bundesamt 2003

Die Unterschiede zwischen Frauen in den Neuen und den alten Bundesländern gehen überwiegend auf das Konto der hohen weiblichen Vollzeitbeschäftigung im Osten Deutschlands. Bei einer vergleichenden Betrachtung auf voll-erwerbstätige Mütter in Ost und West können keine Unterschiede in der Zeitverwendung festgestellt werden (Statistisches Bundesamt 2003).

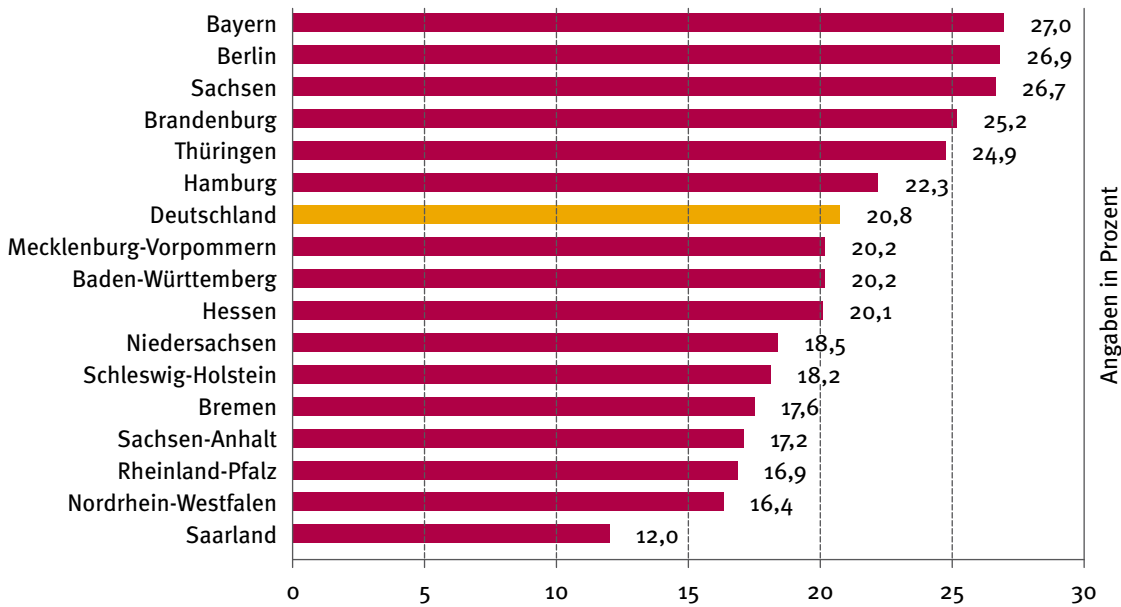
**Elternzeit**

Ein möglicher Indikator für ein stärkeres Engagement der ostdeutschen Männer für die Familie kann die Inanspruchnahme der Elternzeit sein. Zu vermuten wäre, dass Männer in

den Neuen Bundesländern häufiger und länger Elternzeit in Anspruch nehmen, da Frauen schneller und häufig Vollzeit in den Beruf zurückkehren.

Immerhin belegen aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes, dass im bundesweiten Vergleich 24% der ostdeutschen Väter, deren Kinder 2008 geboren wurden, Elterngeld in Anspruch genommen haben, jedoch „nur“ 20% der Väter in den alten Bundesländern (Statistisches Bundesamt 2010b). Ein kleiner ‚Vorsprung‘, der jedoch im Vergleich der einzelnen Bundesländer keine eindeutigen Trends ablesen lässt (s. Abb. 14).

Abb. 14: Anteil der im Jahr 2008 geborenen Kinder, deren Vater Elterngeld bezogen hat, nach Bundesländern

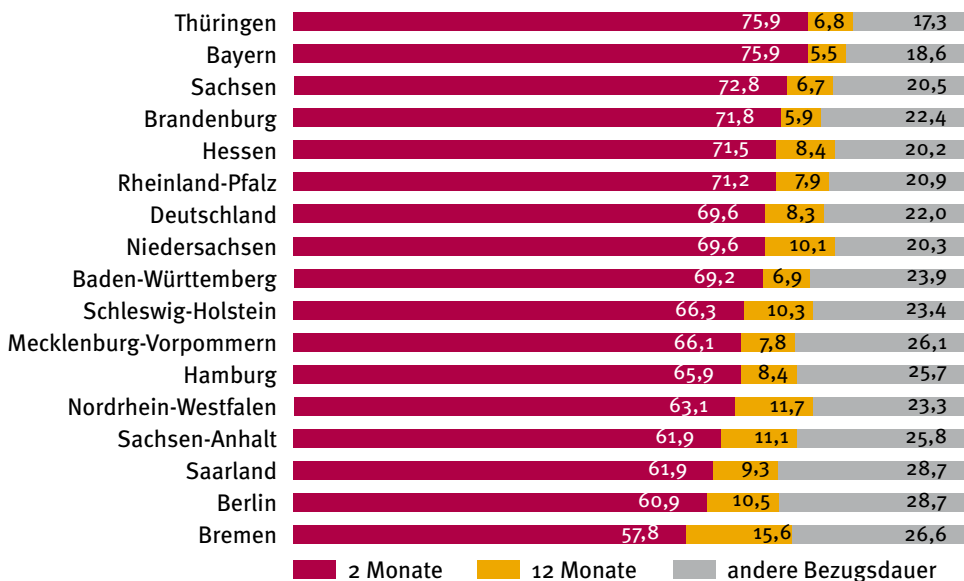


Quelle: Statistisches Bundesamt 2010b

Ein weiterer Dämpfer für allzu euphorische Annahmen ist die Tatsache, dass 70% der Väter bundesweit zwei Monate, aber lediglich 8% zwölf Monate lang die Betreuung ihres Kindes übernehmen. Hier sind keine signifikanten Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern feststellbar. Vielmehr gibt es

einen Zusammenhang zwischen hoher Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter und kurzer Elternzeit (zwei Monate) (s. Abb. 15). Ein deutlich höheres Engagement der ostdeutschen Väter bei der Kinderbetreuung kann über die Inanspruchnahme der Elternzeit deshalb nicht nachgewiesen werden.

Abb. 15: Bezugsdauer des Elterngeldes von Vätern nach Bundesländern



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010b

### 3.5 Doppel-Karriere-Paare – private Aushandlungsprozesse unter verschärften Bedingungen!

Wie wir gezeigt haben, sind Zweiverdienerhaushalte in den Neuen Ländern Normalität und gewinnen im Westen zunehmend an Bedeutung. Das Modell wird insbesondere von jungen Menschen (s. BRIGITTE-Studie 2009) als Lebensperspektive angestrebt, ist jedoch – gerade wenn Kinder geboren werden – mit erheblichen Belastungen für die Frauen verbunden. Viele Akademikerinnen verzichten aufgrund der Belastungen auf Kinder.

Verzicht ist jedoch keine Lösung, erst recht keine Zukunftsperspektive. Was also brauchen Paare, die das scheinbar „Unmögliche“ (Kinder, Partnerschaft und zwei Karrieren) leben? Vor welchen Herausforderungen stehen sie? Wie muss sich das Arbeitsleben ändern? Wie die Gesellschaft? Was müssen Unternehmen tun, damit der Wunsch nach Karriere und Elternschaft für beide Partner Wirklichkeit werden kann?

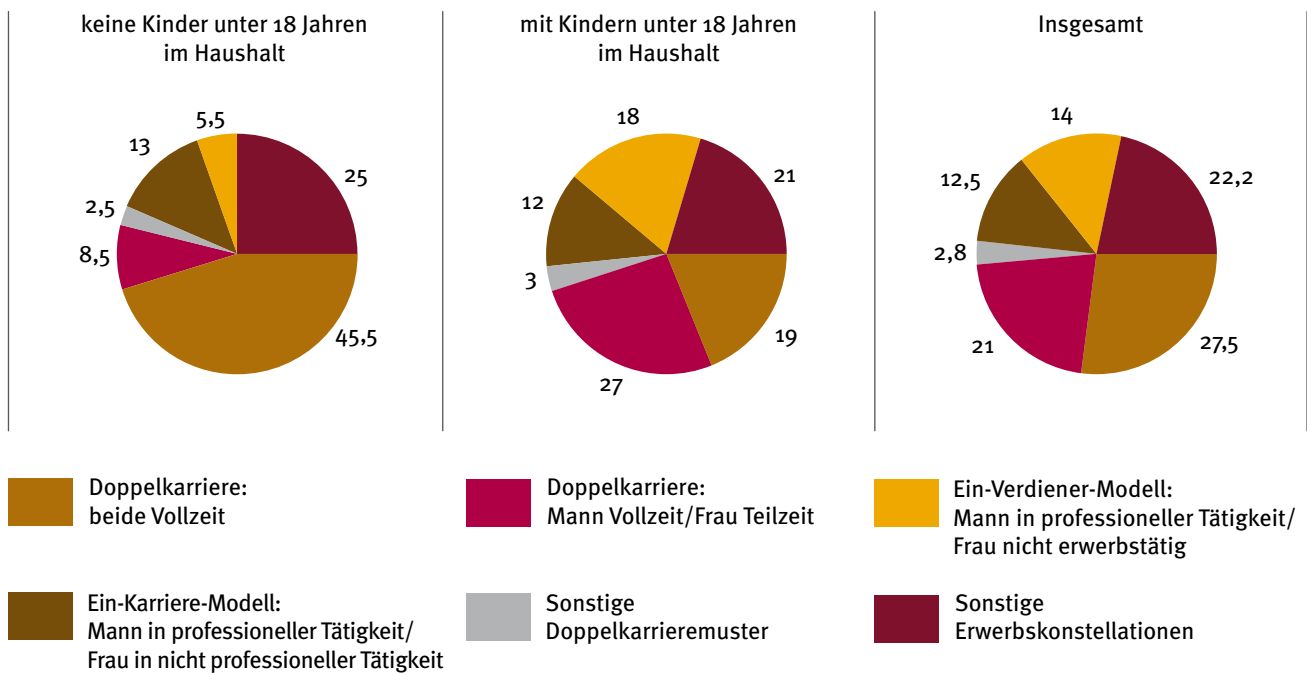
Antworten darauf findet man bei sogenannten Doppel-Karriere-Paaren. Doppel-Karriere-Paare meint eine partnerschaftliche Konstellation, in der beide Partner einer hoch qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgehen und eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen (Solga, Wimbauer 2005). Auch wenn der Vorwurf einer bisher kleinen privilegierten Elite berechtigt ist, so gibt es gute Gründe zu vermuten, dass diese Paarkonstellation zukünftig kontinuierlich wächst. Dafür sprechen die Bildungserfolge

und das Partnerwahlverhalten der Frauen. Sie orientieren sich nicht nach statusniedrigeren Partnern, d. h. mit hoher Wahrscheinlichkeit sucht eine Akademikerin einen Akademiker als Lebenspartner. 2004 hatten 47% der Akademikerinnen und 33% der Akademiker in Deutschland einen Partner beziehungsweise eine Partnerin mit dem gleichen Bildungsniveau (Rusconi, Solga 2007). Innerhalb dieser Paarkonstellation ist es wiederum sehr wahrscheinlich, dass beide Partner eine eigene Berufslaufbahn verfolgen und somit als Doppel-Karriere-Paare leben (Solga, Wimbauer 2005). Dies trifft insbesondere dann zu, so lange keine Kinder im Haushalt leben. Werden Kinder geboren, steckt jedoch nach wie vor häufig die Frau in ihrer Berufsplanung zurück.

Während knapp die Hälfte der kinderlosen Akademikerpaare ein Doppel-Karriere-Modell lebt, bei dem beide Partner in Vollzeit ihrer Ausbildung entsprechend berufstätig sind, verringert sich dieser Anteil bei Paaren mit Kindern auf gerade einmal 19%. Immerhin sind bei knapp 50% der Akademikerpaare mit Kindern beide Partner entsprechend ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt (s. Abb. 16). So lange jedoch noch immer Vollzeitbeschäftigung über Karriereverläufe entscheidet, sind Frauen mit einer starken Teilzeitausrichtung benachteiligt.

Abb. 16: Erwerbskonstellationen in Akademikerpaaren (2004)

Deutsche 30- 49-jährige Hochschulabsolventen

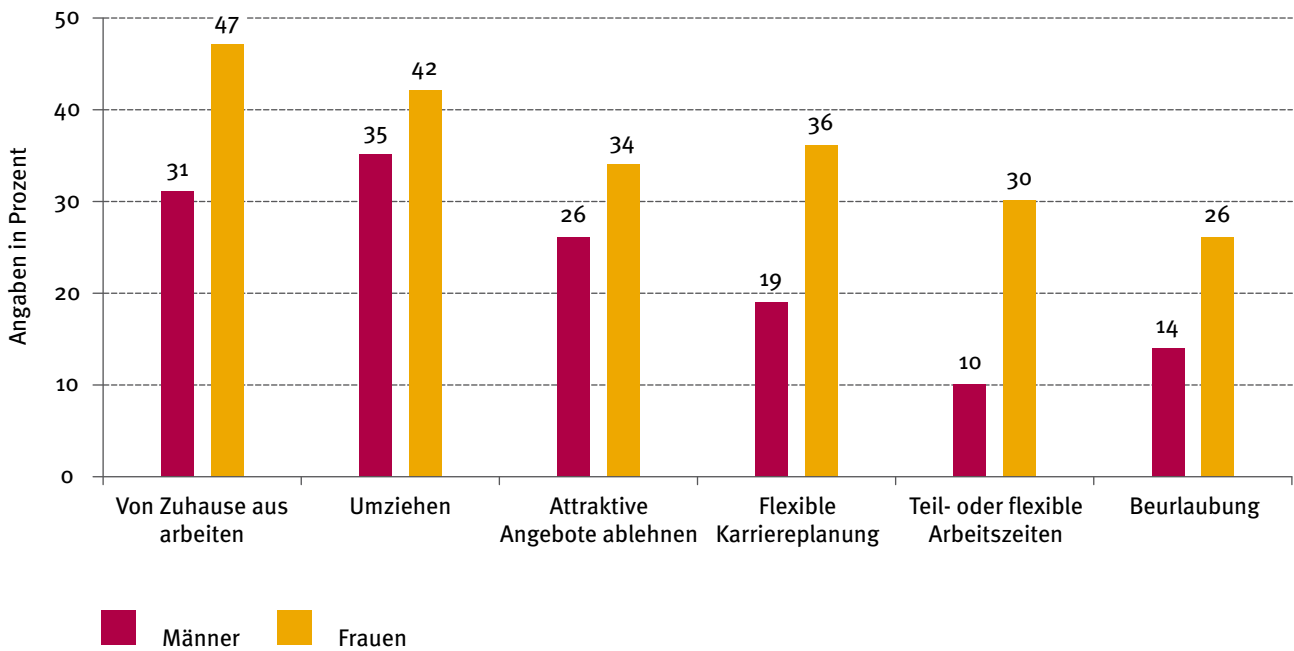


Quelle: Rusconi, Solga (2008)

Auch bei gleichwertig ausgebildeten Paaren sind es zu einem größeren Anteil Frauen, die für die Partnerschaft Kompromisse eingehen (Coffmann et al. 2010, s. Abb. 17). So zeigen Behnke und Meuser (2005) in einer Untersuchung zu Vereinbarkeitsmanagement bei Doppel-Karriere-Paaren, dass es die Frauen sind, die diese Lebensmodell möglich machen. So sind sie, wie in traditionellen Familienmodellen, die ‚heimliche Mobilitätsressource‘ des Mannes. Jedoch geben sie mit einem

beruflich bedingten Umzug des Mannes ihre eigene Karriere nicht auf, sondern passen sie den neuen Gegebenheiten am neuen Wohnort an. Gleichzeitig leisten sie überwiegend die Organisation der Vereinbarkeit von Familienleben, Kinderbetreuung und beruflicher Tätigkeit. „Die Herstellung der Lebensform Doppel-Karriere-Paar ist insofern vor allem eine von den Frauen erbrachte Leistung“ (ebd.).

Abb. 17: Karrierekompromisse für den Partner nach Geschlecht



Quelle: Coffmann et al. 2010

Der Frage, wie ein Doppel-Karriere-Modell funktionieren kann, bei dem die Frau nicht grundsätzlich zurücksteckt, ist die Studie „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare“ (Walther, Lukoschat 2008) nachgegangen. Insgesamt wurden 25 Paare persönlich interviewt und rund 1.200 Frauen und Männer online befragt (2007). Gesucht waren Paare mit Kind(ern), in denen beide Partner eine Fach- und Führungsposition ausüben oder anstreben.

Im Ergebnis bestätigen Walther und Lukoschat (2008) das hohe Veränderungspotential, das von diesen Paaren ausgeht. Sie fungieren im privaten Umfeld aber auch in Unternehmen als Multiplikatoren für ihr spezielles Lebensmodell. Karriere, Kinder und eine ausgewogene Aufteilung familienbezogener Aufgaben haben jedoch ihren Preis: Sie erfordern von beiden Partnern eine Menge Kommunikations- und Kompromissbereitschaft. Immer wieder müssen Entscheidungen ausgehandelt und getroffen werden: Wer nimmt eine Auszeit, wer reduziert zeitweise die Arbeitszeit, auf welche Arbeitsangebote wird verzichtet, welche organisatorischen Lösungen machen andere Angebote möglich?

Eine wichtige Stellschraube für das Gelingen von doppelter Karriere mit Kindern sind veränderungsbereite Männer. Bei immerhin 15% der Teilnehmenden der Online-Befragung (40% der persönlich Befragten) haben beide Elternteile eine Auszeit nach der Geburt eines Kindes genommen. Diese Väter berichten von großem Unverständnis und Widerständen in ihren Unternehmen bei dem Anliegen, Familienaufgaben übernehmen zu wollen. Lediglich 13% glauben, dass Unternehmen bei Männern wie bei Frauen gleichermaßen mit Familienaufgaben rechnen. 91% aller Befragten halten deshalb betriebliche Unterstützungsangebote für dringlich, die sich explizit an Väter wenden (Walther, Lukoschat 2008).

Auch der aktuelle Führungskräftemonitor des Deutschen Instituts für Wirtschaft kommt zu dem Ergebnis, dass die Partner von Frauen in Führungspositionen mehr zur Hausarbeit beisteuern als im Durchschnitt aller Paare (Holst, Busch 2010).

*„Es war nie eine Frage, die Hausarbeit zu teilen, weil er das durch seine Familie vorgelebt bekommen hat und ich natürlich auch. Meine Mutter war immer arbeiten, auch als Führungskraft. Und dadurch war das auch kein Thema. Man musste sich*

*auch nie der Frage stellen, eine Rabenmutter zu sein, nach einem halben Jahr wiederzukommen. [...] Hier mit dem Umfeld, das ist einfach so üblich. Da die Männer auch nicht so einen Verdienst haben – nur in Einzelfällen –, dass die Frau länger zu Hause bleiben kann. Von daher ist es wichtig, dass man einen Mann hat, mit dem die Hausarbeit wirklich geteilt wird“*

(Interview)

Damit wird deutlich: Frauen wie Männer müssen traditionelle Rollenerwartungen und Rollenmuster infrage stellen. Typisch für die befragten Doppel-Karriere-Paare war folgendes Muster: Während sich mit der Geburt von Kindern bei Männern die Orientierung auf die Familie erweitert, lässt bei den Frauen die Orientierung auf den Beruf nicht nach. Frauen müssen in diesem Kontext bereit sein, Kompetenzen in der Haushaltsführung und Kindererziehung abzugeben (Lukoschat, Walther 2008).

Dazu Juliette Gutmann, Leiterin Social Media bei LVZ-Online in Leipzig im Ostfrauen\_Blog ([www.frauenmachenneuelaender.de](http://www.frauenmachenneuelaender.de)):

*„Rabenmutter hin oder her, selbstverständlich nehme ich für mich in Anspruch, Karriere zu machen und die Familie zu ernähren und selbstverständlich bin ich nicht der Weisheit letzter Schluss im Hinblick auf Kindererziehung, Ernährung, Hausaufgabenbetreuung, Krankenpflege, saubere Kleidung und zu Zöpfen geflochtenem Haar.“*

Das Hinterfragen herkömmlicher Werte und Rollenmuster betrifft nicht nur die eigene Partnerschaft und Familie, sondern auch das weitere private Umfeld. Anke Domscheit, Director Government Relations bei Microsoft Deutschland, Berlin beschreibt einen Fall im Ostfrauen\_Blog:

*“Ob mit oder ohne Kinder, Karriere machen ohne Unterstützung durch Dritte ist fast unmöglich. Das gilt für Männer genauso wie für Frauen, nur dass Männer regelmäßig mit dieser Unterstützung rechnen können. (...) Eine deutsche Kollegin hatte einen Schweizer geheiratet. Er war Forschungsassistent in der Wissenschaft und reduzierte seine Arbeitszeit, als sie das erste Kind bekam und den nächsten Karriereschritt im Management nahm. Sie verdiente erheblich mehr und für die kleine Familie war es eine gemeinsame Entscheidung, die beide Partner richtig und gut fanden. Die Schwiegerfamilie sah das anders. Als diese Managerin schon im fünften Monat mit dem zweiten Kind schwanger war, hatte sie der Familie ihres Mannes immer noch nichts davon erzählt, weil sie Angst davor hatte. Die beiden Schwestern und die Schwiegermutter warfen ihr schon so die ganze Zeit vor, dass sie die Zukunft ihres Mannes aus purem Egoismus ruinieren würde. Kann man sich dieses Beispiel mit vertauschten Geschlechterrollen vorstellen? Ich kenne viele Fälle, wo Frauen auch mit höherer Ausbildung, in höherer Karrierestufe und mit höherem Einkommen zuhause bleiben, weil es sich so gehört und der Mann das so erwartet. Haben jemals ihre Familien einen Aufstand geprobt, weil ihre Zukunft ruiniert würde? Ich glaube kaum.“*

Um nicht in „altbewährte“ Muster zurückzufallen ist es wichtig, regelmäßig innerhalb der Partnerschaft die Rollenerwartungen

kritisch zu hinterfragen. Die stetige Reflektion von Rollenzuschreibungen ist eine immer wieder zu erbringende Herstellungsleistung, die keine Patentlösungen bereit hält und Souveränität und Durchhaltevermögen erfordert.

Angesichts der vielen Herausforderungen und Widerstände mit denen Doppel-Karriere-Paare sich täglich auseinandersetzen haben, haben Walther und Lukoschat (2008) eine wichtige Strategie identifiziert, dieses Lebensmodell erfolgreich umzusetzen: Viele Paare haben das egalitäre Modell frühzeitig in ihrer Partnerschaft ausgehandelt und klare Absprachen getroffen. Dies bestätigen die folgenden Beispiele aus unseren Interviews beziehungsweise einem zitierten Artikel aus der Wochenzeitschrift DIE ZEIT:

*„Und das ging nur durch die Unterstützung meines Mannes. Wir hatten uns so darauf geeinigt, dass man das so zeitlich aufeinander abstimmt. Erst bin ich dran mit Karriere, so zwei Jahre lang. Und wenn man dann den Posten innehat und auch begleitet hat und sich schon dort ein bisschen auskennt und sich organisiert hat und auch den Anforderungen gewachsen ist, kommt der Partner dran. Und so haben wir es auch gemacht.“*

(Interview)

*„Während des praktischen Jahres, des letzten Teils des Medizinstudiums, wurde sie (Janneke Ohlhoff) schwanger. Sie vereinbarte mit ihrem Mann, dass sie sich abwechseln würden. Und als Janneke Ohlhoff gut ein Jahr nach der Geburt ihres jüngsten Sohnes Lelio nicht mehr so sicher war, ob sie nun wirklich wieder anfangen sollte zu arbeiten, war es ihr Mann, der sie fragte, ob sie wahnsinnig sei: ‚Das war so abgemacht, jetzt will ich zu Hause bleiben‘.“*

(Die Methode Frau. DIE ZEIT, Nr.36, S.69)

Fast alle Doppel-Karriere-Paare beschäftigt das Thema „räumliche Mobilität“. Wer zieht wem hinterher, wenn ein Arbeitsplatzwechsel ansteht? Welche Distanzen können täglich, welche müssen wöchentlich durch Pendeln überbrückt werden? Multilokale Wohnformen mit Haupt- und Zweitwohnsitzen, Fernbeziehungen oder extrem weite Pendelwege sind gesellschaftliche Phänomene, die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnen (Reuschke 2010). Sie sind Ausdruck davon, dass Frauen nicht mehr automatisch die „heimliche Mobilitätsressource“ des Mannes sind. Dazu Juliette Guttmann im Ostfrauen\_Blog:

*„Nach 3,5 Jahren als verantwortliche Kulturredakteurin und Leiterin Community / Entwicklung beim Online-Portal DerWesten.de in Essen und sehr viel Zeit in Zügen und auf verschneiten Bahnhöfen, hat sich für mich die Möglichkeit ergeben, eine neue, herausfordernde Aufgabe in Leipzig (...) zu übernehmen und dadurch auch näher bei meiner Familie zu sein. Will sagen, hätte ein mindestens gleichwertiges Angebot beispielsweise aus München vorgelegen, wäre ich auch nach Bayern gegangen. Während ich ein Berufsleben auf Montage bestreite, kümmert sich mein Mann in Berlin um unsere beiden Töchter. (...). Die Planung des Berufs- und Familienalltags erfordert von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität,*

*Verständnis und auch Anstrengung. Es funktioniert, weil es funktionieren muss.“*

Differenzierte Daten zu Doppel-Karriere-Paaren in den Neuen Bundesländern liegen bisher nicht vor. Es kann aber vermutet werden, dass die stärkere Vollzeit-Tätigkeit ostdeutscher Frauen eine gleichberechtigte Verfolgung von Doppelkarrieren – vor allem auch mit Kindern im Haushalt – ermöglicht.

Im Westen stehen Frauen eher vor der Alternative: Kinder oder Karriere. Von den Frauen, die zwischen 1964 und 1968 geboren wurden, sind in Westdeutschland 22 Prozent kinderlos – doppelt so viele wie in den Neuen Bundesländern (11%) (IW Köln 2009). Darüber hinaus unterscheiden sich ostdeutsche Frauen in Führungspositionen signifikant von ihren Kolleginnen im Westen. Frauen in Führungspositionen sind in Ostdeutschland häufiger verheiratet als in Westdeutschland, 70% der ostdeutschen Managerinnen (nur 36% der westdeutschen) haben ein oder zwei Kinder (Wippermann, in Teil 2 dieser Studie).

Führungsfrauen in den Neuen Ländern bekommen recht früh Kinder und planen deshalb ihren Aufstieg parallel zur Kindererziehung. Im Durchschnitt bekamen im Jahr 2008 Frauen in Führungspositionen in den Neuen Ländern ihr erstes Kind mit 23 Jahren. Sie unterschieden sich damit nicht von den ostdeutschen angestellten Frauen in der Privatwirtschaft (Holst, Busch 2010).

Das Thema der Kinderbetreuung ist auch für unsere befragten Interviewpartnerinnen sehr wichtig.

*„Aber natürlich habe ich auch davon profitiert und profitiere heute noch davon, dass der Osten ein phantastisches Angebot an Kinderbetreuung anbietet, ein qualifiziertes Angebot, ein flexibles.“*

*„Und die Betreuungsverhältnisse für die kleinen Kinder sind auch von 8 – 17 Uhr gesichert, das ist auch ein wichtiger Punkt.“*

*„Dazu kommt, dass die Kinderbetreuung gerade hier in Sachsen-Anhalt natürlich sehr positiv ist, dass wir einen sehr guten Kindergarten haben, wo man sein Kind natürlich auch beruhigt hinbringt, wenn man merkt, dass es dort gern hingehht. Von daher ist es eine enorme Entlastung.“*

(Alle Zitate Interviews)

Meist decken jedoch die Betreuungszeiten nicht komplett die häufig sehr langen Arbeitszeiten ab. Sicher haben gerade Führungsfrauen die finanziellen Möglichkeiten, private Betreuung zu organisieren. Aber auch der Partner spielt bei vielen Frauen eine entscheidende Rolle in der Organisation der Betreuung. Alle Frauen betonen, wie wichtig ein funktionierendes Netzwerk von Helfern aus dem privaten Umfeld aber auch von professionellen Betreuungspersonen ist.

*„Das funktioniert natürlich nur, indem man das sehr gut organisiert. Und da braucht man Helfer. Das ist natürlich der*

*Lebenspartner. Das ist meine Mutter [...] Und das ist dann noch zusätzlich der Babysitter.“*

*„Die Normalvariante – Kinder gesund und alles geht seinen Gang – ist geregelt. Für alles, was dann Notfall ist – Kinder krank oder mal Abenddienste – da gibt es dann ein großes Netzwerk an Leuten. Neben Familie gibt es dann noch Freunde und Patentanten und da kann ich drauf zurückgreifen. Das ist dann noch mal ein entscheidender Punkt, der dann unterstützt.“*

*„Und wenn etwas Ungeplantes passiert, kann ich bis heute auf ein tolles Netzwerk zurückgreifen, wo ich nur anrufen muss und weiß, das funktioniert einfach“*

(Alle Zitate Interviews)

Problematischer als die Kinderbetreuung erleben Interviewpartnerinnen das föderale Schulsystem Deutschlands. Einen beruflich bedingten Umzug in ein anderes Bundesland mit schulpflichtigen Kindern empfanden sie aufgrund der unterschiedlichen Lehrpläne und Anforderungen fast unmöglich.

Trotz gut organisierter Vereinbarkeits-Arrangements und großer Zufriedenheit mit ihrem beruflichen und privaten Leben äußern einige der interviewten Mütter, dass immer ein Rest von schlechtem Gewissen gegenüber ihren Kindern bleibt:

*„Hand auf's Herz: Manchmal habe ich schon gedacht, ich müsste mehr Zeit für mein Kind haben.“*

*„Die Grundlage für eine Karriere ist hier besser, weil man dieses verflixte schlechte Gewissen, was jede Mutter hat, auch ich, dass man das Kind doch zu kurz kommen lässt [...]. Irgendwo ist man immer ein bisschen gehetzt und zwiagespalten.“*

(Alle Zitate: Interviews)

Dieses „Hinundhergerissensein“ versuchen die Frauen, sowohl in ihrer Partnerschaft als auch mit den Kindern, durch sehr bewusste Planung gemeinsamer Familienzeiten zu kompensieren. Sie berichten von konsequent arbeitsfrei gehaltenen Tagen, welche allein der Familie gewidmet werden.

*„Jede Minute, die ich Freizeit habe, verbringe ich mit meiner Tochter wahrscheinlich wesentlich intensiver als diejenigen, die vielleicht viel Zeit haben, aber diese vielleicht nicht so intensiv und sinnvoll nutzen.“*

*„Und am Wochenende ganz bewusst Arbeit ausblenden, für die Kinder da sein, für uns da sein und einfach bewusst die Zeit auch planen, die man zusammen hat.“*

(Alle Zitate: Interviews)

Die Ergebnisse des Vereinbarkeitsmanagements in Doppel-Karriere-Paaren (Reuschke, 2010 / Walther, Lukoschat 2008) zeigen, dass Lösungen bislang fast ausschließlich auf der individuellen Ebene gesucht werden, um zwei Karrieren mit einer Familie unter einen Hut zu bringen. Politik und Unternehmen reagieren bislang kaum oder gar nicht auf diese veränderten Lebensmodelle.

Wichtige Voraussetzungen für das Gelingen von Doppel-Karriere-Partnerschaften mit Kindern sind beispielsweise flexible Arbeitsbedingungen. Damit sind auch die Unternehmen und Arbeitgeber in der Pflicht. Starre Arbeitszeiten und eine überlange Anwesenheitspflicht sind für das Ausbalancieren von beruflichen und häuslichen Aufgaben hinderlich. Individuell angepasste Arbeitszeiten, Telearbeitsplätze und eine Arbeitskultur, die eher am Ergebnis als an der Anwesenheit im Büro orientiert ist, helfen dagegen. Insbesondere Männer, die Familienaufgaben übernehmen und Kompromisse in ihrer Karriere eingehen wollen, betonen, auf traditionelle und festgefahrene Unternehmenskulturen zu stoßen, die Familienzeiten oder reduzierte Arbeitszeiten aus Prinzip ablehnen.

Hochschulen und Universitäten, die häufig international um qualifiziertes Personal konkurrieren, haben den Trend bereits erkannt und deshalb sogenannte „Dual-Career-Services“ eingerichtet. Diese helfen beispielsweise der Familie beim Umzug und der Arbeitsplatzsuche für den Partner. Öffentliche Institutionen könnten einen länder- oder behördenübergreifenden Stellenpool einrichten, um partnerschaftliche Lösungen zu erleichtern. Wirtschaft und Unternehmen halten sich derzeit mit vergleichbaren Service-Angeboten zurück. Zu erwarten

ist jedoch, dass sich dies mit zunehmendem Fachkräftemangel ändern wird. Auch dafür könnten die Neuen Bundesländer ein Zukunftslabor sein.

Dass es sich lohnt, in dieser Richtung aktiv zu werden, beweisen die aktuellen Forschungsergebnisse. Die von uns interviewten Frauen in Doppel-Karriere-Partnerschaften wie auch die von Lukoschat und Walther interviewten Paare sind alle sehr zufrieden mit ihrem Leben. Das private Leben wird als gelungener Ausgleich zum Beruf gewertet. Die Paare betonen, wie wichtig und unterstützend eine Partnerschaft ist, bei der der Mann nicht nur akzeptiert, dass die Frau eine eigene Karriere macht, sondern diese auch maßgeblich mit trägt.

*„Wenn man einen Partner hat, der das gleiche Lebensmodell hat, dann ist das eine unglaubliche Stärkung, unheimliche Inspiration für die Dinge, die man tut. Ich glaube, dass es einen als Person und auch im Job unglaublich voran bringt, wenn das familiäre Umfeld stimmt und wenn der Partner ein Stückweit auch das will, was man selbst will und nicht irgendwelchen alten klassischen Familienmodellen hinterher hängt, die ich nicht bedienen möchte und kann“.*

(Interview)

### 3.6 Fazit

- Historisch gewachsene Familienmodelle haben auch 20 Jahre nach der Deutschen Einheit in den Neuen Bundesländern noch Bestand.
- Das Doppelverdienermodell ist das am stärksten bevorzugte Familienmodell im Osten Deutschlands, eine Retraditionalisierung hin zu einem männlichen ErnährermodeLL hat nicht stattgefunden.
- Der Mann als Familienernährer verliert auch in den alten Bundesländern an Bedeutung.
- Immer mehr Frauen – vor allem in den Neuen Bundesländern – übernehmen freiwillig oder auch unfreiwillig die finanzielle Verantwortung für die gesamte Familie.
- Ostdeutsche Männer akzeptieren die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen, auch mit Kindern wünschen sie sich keine Hausfrau am Herd.
- Egalitäre Einkommensverhältnisse sind gelebte Realität und die Norm, keine Ausnahme.
- Vereinbarkeitsmanagement von Beruf und Familie ist auch im Osten fast ausschließlich ein Frauenthema.
- Ein stärkeres Engagement der ostdeutschen Männer im Haushalt ist nur in Paarhaushalten ohne Kind(er) nachweisbar.
- Doppel-Karriere-Paare zeigen im Privaten wie auch in der Arbeitswelt Veränderungspotenzial auf.
- Eine wichtige Stellschraube für das Gelingen von doppelter Karriere mit Kindern sind veränderungsbereite Männer.
- Verbesserte Karrierechancen für Frauen wie aber auch die Einbindung von Männern in Familienaufgaben lassen sich nur mit veränderten Unternehmenskulturen realisieren.

## 4 Andere Unternehmenskulturen in den Neuen Bundesländern?

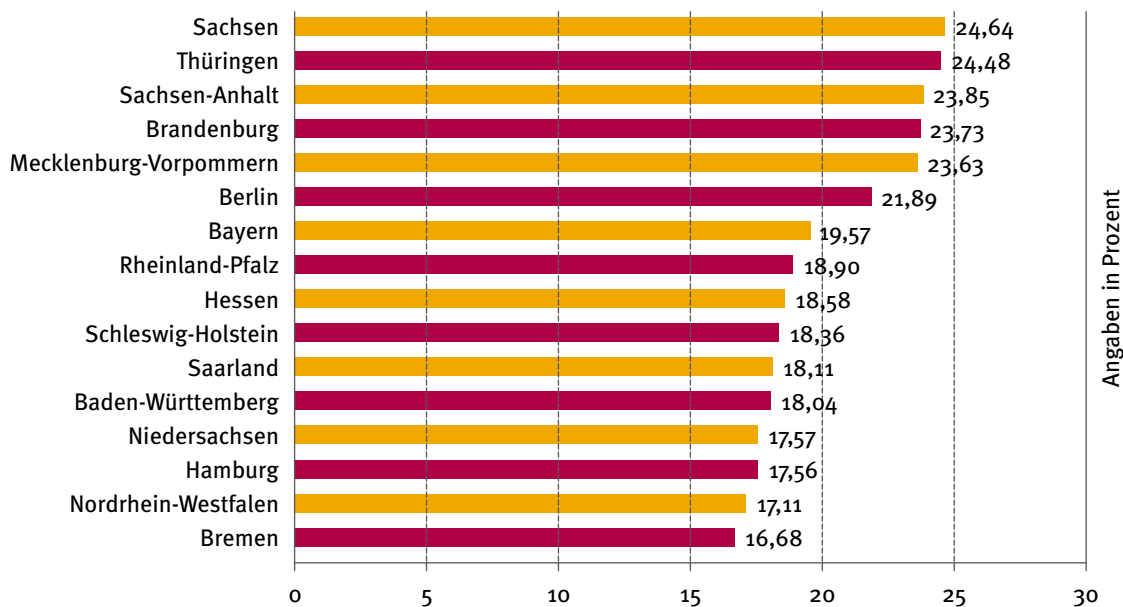
### 4.1 Vorsprung Ost bei Führungspositionen

Auch wenn eine „Unterrepräsentanz“ von Frauen in Führungspositionen auch in den Neuen Ländern nicht zu leugnen ist, so sind sie dort trotzdem häufiger vertreten als im Westen. Während im Osten Deutschlands 2008 insgesamt nun 30% der ersten Führungsebene durch Frauen besetzt werden (im Vergleich zu 28% im Jahr 2004), stagniert der Anteil von Frauen in dieser Führungsebene im Westen bei 24%. Die zweite Führungsebene war in den Neuen Bundesländern im Jahr 2008 zu 44% mit Frauen besetzt (im Vergleich zu 39% im Jahr 2004), während der Frauenanteil in den alten Bundesländern im Vergleichszeitraum

nur leicht auf 34% (im Vergleich zu 32% im Jahr 2004) gestiegen ist (SÖSTRA 2008).

Zahlen anderer Berechnungsgrundlagen (Daten des Firmeninformationsdienstes Hoppenstedt), belegen noch einen deutlichen Vorsprung von Frauen in Führungspositionen in den fünf Neuen Bundesländern. Knapp ein Viertel der Führungspositionen sind dort mit Frauen besetzt, während in allen alten Bundesländern der Frauenanteil unter 20% beträgt (Abb. 18).

Abb. 18: Frauenanteil in Führungspositionen nach Bundesländern (2010)



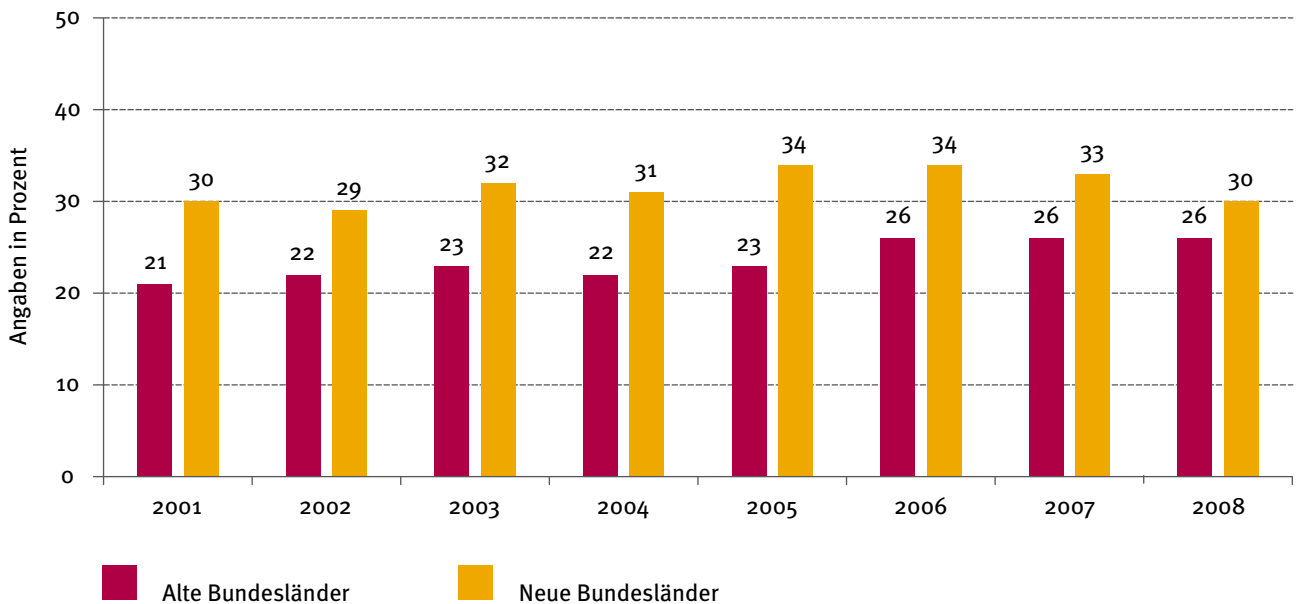
Quelle: Hoppenstedt 2010

Neuste Ergebnisse des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Grundlage von Daten des sozioökonomischen Panels lassen jedoch befürchten, dass der Vorsprung aufgrund

sinkender Anteile von Frauen in Führungspositionen in den Neuen Bundesländern geringer wird (Holst, Busch 2010)<sup>3</sup> (s. Abb. 19).

<sup>3</sup>Aufgrund neuer Berechnungen und Gewichtungen unterscheiden sich die Werte zum Teil von jenen Daten, die aus dem Führungskräftemonitor 2009 stammen und in der Vorgängerstudie „Frauen Machen Neue Länder – Stark durch die Krise“ (Bauer, Dähler 2009) zitiert wurden (Holst, Busch 2010).

Abb. 19: Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Ost- und Westdeutschland (2001–2008)

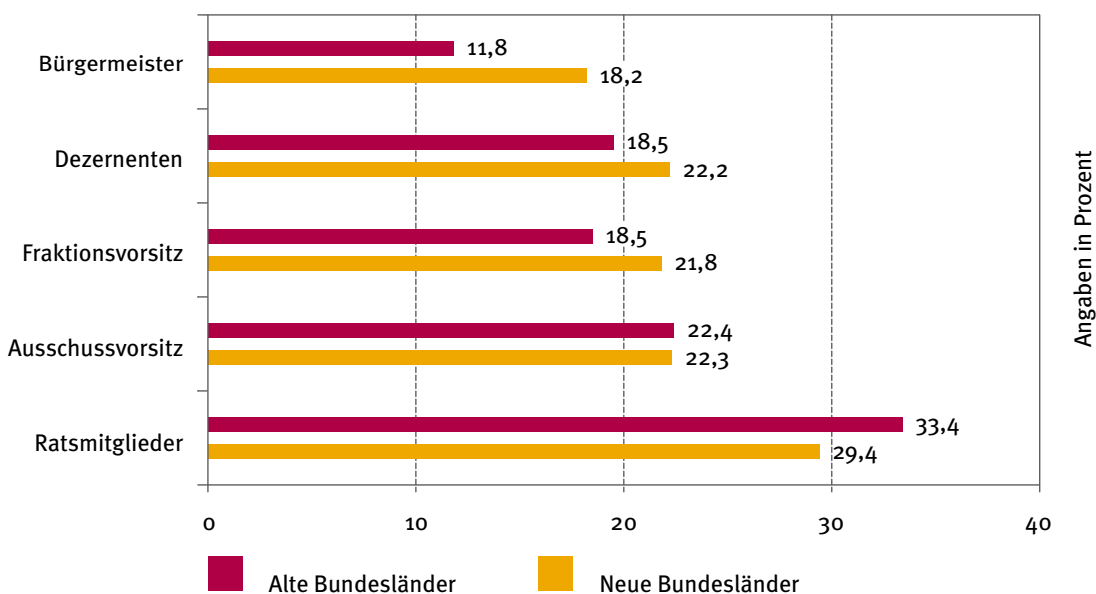


Quelle: Holst, Busch 2010

Unterrepräsentiert sind Frauen nicht nur in der privaten Wirtschaft, sondern auch in der Lokalpolitik. Trotz Quotenregelungen stagnieren nach einer aktuellen Studie im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung die Frauenanteile in Großstadtparlamenten seit Jahren. Insgesamt befinden sich aber die ostdeutschen Städte innerhalb des durchgeführten Genderrankings an einer besseren Position als westdeutsche Großstädte (durchschnittlich Platz 28

vs. Platz 40 von insgesamt 79 gerankten Städten) (Holtkamp, Schnittke 2010). Diese bessere Platzierung erreichen die Kommunen in den Neuen Ländern durch einen sehr viel höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen der Lokalpolitik (s. Abb. 20). In den ostdeutschen Großstadtparlamenten sind zwar weniger Frauen als Ratsmitglieder vertreten, dafür nehmen sie sehr viel häufiger hauptamtliche kommunale Führungspositionen ein.

Abb. 20: Frauenanteile an Führungspositionen in der Lokalpolitik nach Ost- und Westdeutschland



Quelle: Holtkamp, Schnittke 2010

## 4.2 Der Weg nach oben – Wahrnehmung von Unternehmenskulturen und Unterstützungsstrukturen

Wenn Frauen in den Neuen Bundesländern etwas häufiger in Leitungsfunktionen anzutreffen sind, existieren dann andere Unternehmens- und Unterstützungsstrukturen?

In einer Studie zu Führungskräften des Instituts Sinus Sociovision werden Faktoren beschrieben, die Frauen den Aufstieg erschweren. „Einige fürchten, dass sie als Frau mehr leisten müssen als ein Mann in derselben Position; [...] dass sie als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen überkommene eingeschliffene ‚männliche‘ Rituale kämpfen müssen und sich dabei aufreiben; dass sie ihre eigenen ‚anderen‘ Konzepte von richtigem und erfolgreichem Management gegen die Macht der Mehrheit verteidigen müssen; und vor allem: Dass es für sie angesichts der Belastungssteigerung und erhöhten Zeitknapp-

heit noch schwerer wird, Beruf und Familie zu vereinbaren“ (Wippermann 2010).

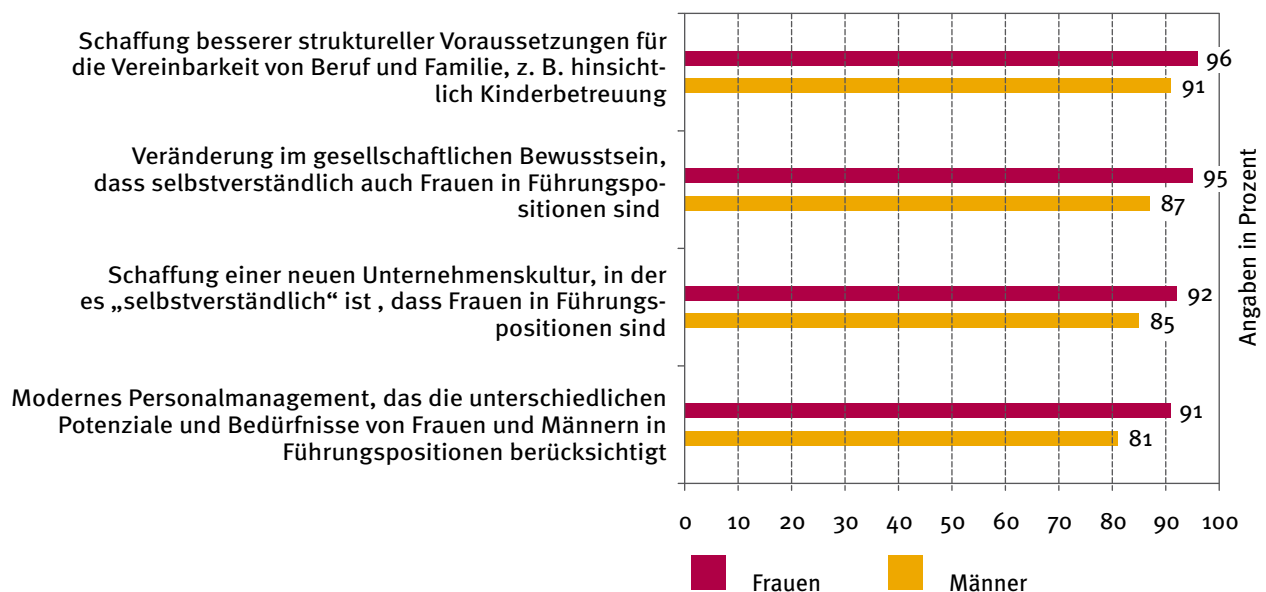
Hier wird deutlich, dass es eingefahrene Strukturen sind, vor denen Frauen zurückschrecken. Frauen trauen sich fachlich zu, Führungspositionen auszuüben, aber sie haben Angst, als Einzelkämpferinnen in einem männlich dominierten System zu scheitern.

Und so zeigt sich in den von Sinus Sociovision durchgeführten qualitativen Interviews, dass sich vor allem etwas im gesellschaftlichen Bewusstsein und in der Unternehmenskultur ändern muss, damit Frauen eine realistische Chance haben, Führungspositionen zu besetzen<sup>4</sup> (Abb. 21) (ebd.).

Abb. 21: Einschätzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nach Geschlecht

Welche der folgenden Ansätze halten Sie für geeignet, damit tatsächlich mehr Frauen die realistische Chance haben, in Führungspositionen zu gelangen?

Top 2-Box einer 4-Stufigen Skala



Quelle: Wippermann 2010

Unterscheiden sich diese Einstellungen in den neuen und alten Bundesländern? In den persönlichen Interviews wird deutlich, dass die Grundvoraussetzungen für Aufstiegschancen für Frauen in den Neuen Bundesländern positiver eingeschätzt werden:

*„Ich bin schon der Meinung, dass das Klima für Karrieren, also für Frauenkarrieren, im Osten positiver ist.“*

(Interview)

Auch in der Studie „Frauen machen Neue Länder – stark durch die Krise“ im Jahr 2009 wurde bereits herausgearbeitet, dass Frauen in den ostdeutschen Unternehmen selten bewusst gefördert werden. Viel eher wurde betont, dass im eigenen Unternehmen Frauen in Führungspositionen eine Selbstverständlichkeit seien (Bauer, Dähler 2009).

<sup>4</sup>Eine Sonderauswertung der Studie „Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken“ (Wippermann 2010) nach Ost- und Westdeutschland befindet sich als extra Beitrag im zweiten Teil der vorliegenden Veröffentlichung.

*„Ich kann nicht sagen, dass ich nicht so akzeptiert werde wie ein männlicher Kollege. Es hängt vieles damit zusammen, wie man sich selbst gibt und welches Wissen und Können man hat.“*  
(Interview)

*„Was jede Frau und jede Mutter an den Tag legen muss, ist dieser unbedingte Wille, es schaffen zu wollen.“*  
(Interview)

Unterstützend sind auf alle Fälle die besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit durch eine stärker ausgebaute und verfügbare Kinderbetreuung. Gleichzeitig ist die Akzeptanz des gesellschaftlichen Umfeldes ein wichtiger Faktor. Das eigene Lebensmodell und die beruflichen Bestrebungen nicht ständig verteidigen zu müssen, hilft den Frauen, zielstrebig ihren Weg zu gehen.

Trotz der ‚Normalität‘ weiblicher Erwerbsbiographien in den Neuen Bundesländern, werden Diskriminierungen wahrgenommen. In unserer Online-Befragung haben wir nach beruflichen Aufstiegschancen für Frauen gefragt. Dabei werden interessanterweise kaum Unterschiede zwischen der Herkunft aus Ost oder Westdeutschland deutlich (s. Abb. 22). In der Einschätzung ihrer Aufstiegschancen sind Frauen aus den Neuen Bundesländern ähnlich kritisch wie Frauen aus den alten Bundesländern.

Die größte Ablehnung erfährt die Aussage (2,8) „Frauen haben die gleichen beruflichen Chancen wie Männer“. In der Online-Befragung (n=655) hatten die Befragten die Möglichkeit, zu 12 Statements über Karrierechancen und –hindernisse von Frauen ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu äußern. Es gab die Antwortkategorien „stimme voll und ganz zu“ (1), „stimme eher zu“ (2), „stimme eher nicht zu“ (3) und „stimme überhaupt nicht zu“ (4). Aus den Antworten wurden Mittelwerte gebildet, die den Grad der Zustimmung widerspiegeln. Je geringer der Wert, um so größer die Zustimmung.

Dagegen stimmen die Befragten am ehesten der Aussage zu, dass Frauen mehr als Männer leisten müssen, um beruflich aufzusteigen (1,7). Spezifisch auf die Situation in den Neuen Bundesländern gefragt, werden auch da die Aufstiegschancen für Frauen nicht positiver eingeschätzt. Ablehnung (2,6) erfährt auch die Aussage „In den Neuen Bundesländern finden Frauen in den Unternehmen mehr Unterstützung beim beruflichen Aufstieg.“ Was hindert nach Ansicht der Befragten Frauen daran, Führungspositionen zu erreichen beziehungsweise eine eigene berufliche Karriere zu verfolgen? Zum einen wird der Aussage zugestimmt (1,8), dass beruflicher Erfolg einhergeht mit Verzicht im Privatleben. Gleichzeitig stecken Frauen nach Meinung der Befragten in ihren eigenen beruflichen Ambitionen zurück und gehen Kompromisse ein, wenn Karrieren beider Partner nicht an einem Ort realisierbar sind (1,9). Dagegen wird es nicht für grundsätzlich unmöglich gehalten, Karriere mit Familie und Kindern zu verbinden. Die Einschätzungen der Aussage „Aufgrund der hohen zeitlichen Anforderungen ist für Frauen die Verbindung einer beruflichen Karriere mit Familie und Kindern nicht möglich“ finden sich im Mittelfeld zwischen Zustimmung und Ablehnung (2,4). Dass es in den Neuen Bundesländern einfacher ist, Familie und Beruf zu vereinbaren, findet jedoch nur verhaltene Zustimmung (2,1).

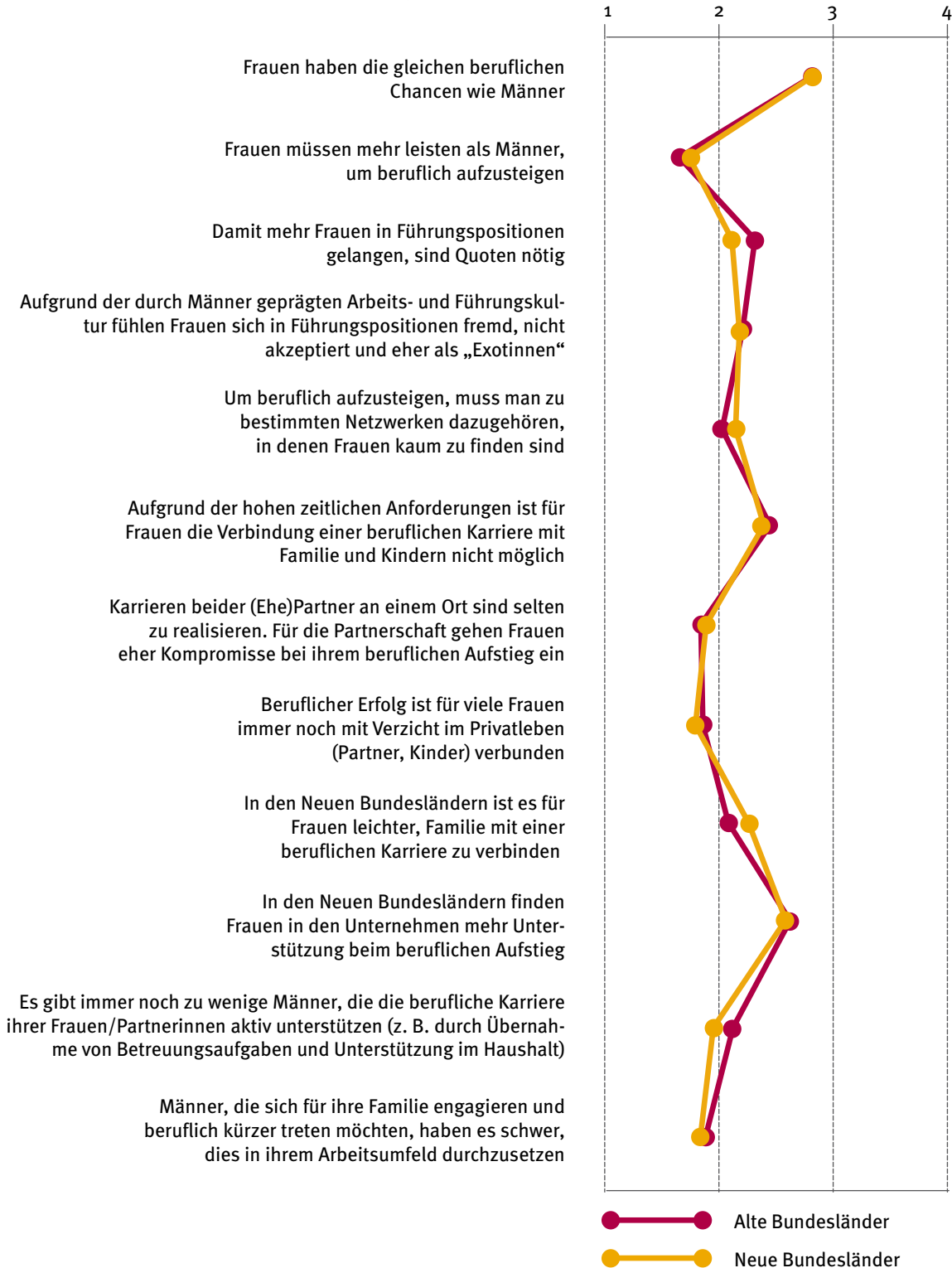
Einer wirklich gleichberechtigten Partnerschaft stehen die Befragten eher skeptisch gegenüber. Sie sind der Meinung (2,1), dass es noch zu wenige Männer gibt, die dies wirklich tun. Frauen aus den alten Bundesländern beurteilen dies noch negativer als Frauen aus den Neuen Bundesländern. Gleichzeitig nehmen die Befragten ihre Männer in Schutz und stimmen der Aussage zu (1,9), dass die Arbeitswelt es Männern schwer macht, beruflich kürzer zu treten und sich mehr für die Familie zu engagieren.

Die männlich geprägte Führungskultur wird weniger für die mangelnden Aufstiegschancen für Frauen verantwortlich gemacht. Der Aussage, dass Frauen sich in einer durch Männer geprägten Führungswelt eher fremd fühlen, findet nur keine überdurchschnittliche Zustimmung (2,2).

Abb. 22: Zustimmung zu Statements zu Karrierechancen und –hindernissen von Frauen nach Herkunft Ost- und Westdeutschland (2010)

Kategorien:

1 = stimme voll und ganz zu | 2 = stimme eher zu  
 3 = stimme eher nicht zu | 4 = stimme überhaupt nicht zu



Quelle: Eigene Erhebung 2010, n=655

Die These einer anderen Unternehmenskultur und positiverer Rahmenbedingungen für die Karrierechancen für Frauen in den Neuen Bundesländern wird durch die Online-Befragung nicht bestätigt. Frauen müssen demnach in beiden Landesteilen noch immer um berufliche Anerkennung und einen beruflichen Aufstieg kämpfen. Ein Indiz dafür sind die bis heute nicht zufriedenstellenden Anteile von Frauen in Führungspositionen. Sehr treffend wird dies durch folgende Kommentare im Rahmen der Online-Befragung zusammengefasst:

*„Trotz guter Voraussetzungen bezüglich Bildung und Partnerschaft sind aber auch im Osten immer noch wenige Frauen in den Chefetagen zu finden. Das ist in meinen Augen auf die Unternehmenskultur und die Erwartungen an Führungskräfte verbunden, ihr Privatleben zugunsten des Berufs zurückzustellen. Das wird sich erst ändern, wenn die Bewertungskriterien für Leistung nicht mehr an die im Unternehmen verbrachte Zeit gekoppelt sind. Frauen mit Kindern können und wollen nicht ausschließlich für ihren Beruf leben und müssen daher Kompromisse machen.“*

*„Gleichzeitig muss ich sagen, dass die Arbeitswelt noch zu sehr von den Gedanken und Ideen der Männer bestimmt wird auch in den Neuen Bundesländern. Dadurch ist es für Frauen schwer, sich in dieser Welt durchzusetzen mit ihren weiblichen Eigenschaften. Meist müssen sich Frauen in Führungspositionen dieser „Männerwelt“ anpassen. Daher ist es zwingend erforderlich durch politischen Druck (z. B. Frauenquote) auch Frauen in Führungspositionen zu bringen, die dieses Anpassungsbedürfnis nicht haben und deshalb keine Karriere in der „Männerwelt“ anstreben. Nur so kann man der Spirale entkommen, ansonsten bleibt „mann“ lieber auf dem Weg des geringsten Widerstands.“*

*„Frauen haben sich Ihre Position schwer erarbeiten müssen. Es ist schon der Anfang gemacht, aber es ist für Frauen, egal ob in Ost oder West, weiterhin sehr schwer in leitende Positionen zu kommen.“*

(Alle Zitate: Online-Befragung 2010)

### 4.3 Fazit

- Bis heute sind in den Neuen Bundesländern mehr Frauen in Führungspositionen zu finden. Dennoch ist ihr Anteil bei weitem nicht zufriedenstellend.
- Die Verbindung einer beruflichen Karriere mit Familie und Kindern ist gesellschaftlich anerkannt. Für Mütter entfällt der Rechtfertigungsdruck gegenüber dem Umfeld. Aus diesem Grund gibt es deutlich mehr weibliche Führungskräfte mit Kindern als in den alten Bundesländern.
- Die Bewertung von Unternehmenskulturen, Rahmenbedingungen sowie Aufstiegschancen für Frauen sind in Ost- und Westdeutschland ähnlich skeptisch.
- Männlich dominierte Strukturen der Arbeitswelt hindern in den Neuen wie auch in den alten Bundesländern Frauen weiterhin daran, ganz oben anzukommen.

# Methodik und Befragungsstatistik

## Quantitative Erhebung – Online-Befragung

Für die Online-Befragung wurde auf der Internetseite des Projektes „Frauen Machen Neue Länder“ ([www.frauenmachen-neuelaender.de](http://www.frauenmachen-neuelaender.de)) vom 14.6. bis zum 15.8.2010 ein Fragebogen in Netz gestellt. Die Befragung war für alle Interessenten offen.

Insgesamt beteiligten sich 655 Personen an der Befragung. Davon waren 95% Frauen und 5% Männer. Aufgrund der sehr ungleichen Verteilung der Geschlechter wurde für den Großteil der Auswertung allein die Antworten der Frauen herangezogen (n=622). Dies ist an den entsprechenden Stellen vermerkt.

**Tab. 7: Alter der befragten Frauen nach Alterskategorien in Prozent**

Zwei Drittel der Frauen, die an unserer Online-Befragung teilgenommen haben, sind zwischen 18 und 39 Jahre alt. Die Altersstruktur setzt sich folgendermaßen zusammen:

Fallzahl	621
Spaltenprozent	100
18-29	32,2
30-39	29,1
40-49	20,3
50-64	18,0
65 und älter	0,3

Quelle: Eigene Erhebung 2010

Knapp 60% wuchsen in der ehemaligen DDR beziehungsweise den Neuen Bundesländern auf, 40% in der ehemaligen BRD beziehungsweise den alten Bundesländern sowie 2,4 % außerhalb Deutschlands. Für die Kategorisierung des aktuellen Wohnortes wurde zwischen Neuen und alten Bundesländern sowie Berlin unterschieden. Da knapp ein Viertel der Befragten als Wohnort Berlin angaben, wurde dies als Extrakategorie geführt. Eine genaue Zuordnung dieses Bundeslandes zu den Alten oder den Neuen Bundesländern ist schwierig. Entsprechend wohnen derzeit 46,3% der Befragten in den Neuen Bundesländern, 31% in den alten Bundesländern und 22,7% in Berlin.

**Tab. 8: Anzahl der Kinder**

Insgesamt gaben knapp 40% der befragten Frauen an, mit eigenen Kindern im Haushalt zu leben. Dabei hat der überwiegende Anteil ein Kind.

Fallzahl	240
Spaltenprozent	100
1 Kind	57,5
2 Kinder	32,1
3 Kinder	9,2
4 Kinder oder mehr	1,3

Quelle: Eigene Erhebung 2010

Von den befragten Frauen gaben knapp 90% an, gegenwärtig erwerbstätig zu sein. Frauen aus den Neuen Bundesländern sind in unserer Befragung zu 92% berufstätig, aus den alten Bundesländern zu 84% und aus Berlin zu 92%. Somit kann von einer

sehr hohen Beteiligung von im Erwerbsleben stehenden Frauen gesprochen werden. Die berufliche Stellung der erwerbstätigen Frauen verteilt sich folgendermaßen:

**Tab. 9: Berufliche Stellung der Befragten nach Wohnort in Prozent**

	NBL	ABL	Berlin
Fallzahlen*	269	148	129
Spaltenprozent	100	100	100
Selbstständige Unternehmerin, TeilhaberIn, freier Beruf	10,4	1,4	9,3
Geschäftsführerin, Vorstandsmitglied, Behördenleitung o.ä.	6,3	1,4	3,1
Hauptabteilungsleiterin, Prokuristin	2,2	1,4	4,7
Abteilungsleiterin, Gruppenleiterin	9,7	28,4	7,0
Anderer Angestellte, Beamte	42,8	49,3	44,2
Freelancer	1,5	0,0	0,8
Facharbeiterin	2,2	2,7	0,0
Dozentin, Lehrerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin	19,3	7,4	19,4
Auszubildende	1,5	0,7	2,3
Anderer berufliche Stellung	4,1	7,4	9,3

\*Fehlend: 14

Quelle: Eigene Erhebung 2010

Der überwiegende Anteil der befragten Frauen ist angestellt oder als Beamtin ohne Führungsaufgaben beschäftigt. Sowohl in den Neuen Bundesländern als auch in Berlin sind ca. 20% der Frauen in lehrenden und forschenden Bereichen beschäftigt. Unterschiede zwischen Ost und West in der Beschäftigungsstruktur werden einerseits in der Selbstständigkeit als auch in den Führungspositionen deutlich. Gut 10% der Frauen aus den Neuen Ländern (in Berlin 9%) sind selbstständige Unternehmerinnen oder gehen einem freien Beruf nach. In den alten Bundesländern sind dies gerade einmal 1%. Frauen aus den Neuen Ländern besetzen mit insgesamt 8,5% öfter gehobene Führungspositionen (West 2,8%). Dagegen sind die Frauen aus den alten Bundesländern mit 28% sehr viel häufiger in mittleren Führungspositionen als Frauen in Ostdeutschland (9,7%) beziehungsweise in Berlin (7%) zu finden. Die Auswertung der Befragung ist in die entsprechenden thematischen Kapitel eingeflossen und wird dort explizit hervorgehoben.

Zusätzlich zu vorgegebenen Antwortkategorien hatten die Befragten die Möglichkeit, sich offen zu äußern. Wir baten um ein Statement zu folgender Frage:

*„In diesem Jahr feiern wir 20 Jahre Deutsche Einheit. In diesem Zusammenhang interessiert uns abschließend Ihr Statement zu folgender Frage: Inwiefern prägen ostdeutsche Frauen seit der Wiedervereinigung das Frauenbild in Gesamtdeutschland?“*

Die Befragten nutzten die Möglichkeit der offenen Aussage sehr rege. Die Antworten decken ein breites Spektrum der Themenkomplexe der Studie ab. An den entsprechenden Stellen fließt eine Auswahl von Antworten als Zitate in den Studientext ein und ist dort entsprechend gekennzeichnet.

### Qualitative Erhebung

Zusätzlich zu der Online-Befragung wurden mit insgesamt 14 Frauen zwischen Mai und August 2010 persönliche (Telefon) Interviews geführt. Die interviewten Frauen leben zum Großteil in den Neuen Bundesländern, zwei in Berlin. Sie repräsentieren ein breites Spektrum erfolgreicher Werdegänge in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Unter den interviewten Frauen finden sich Geschäftsführerinnen, Vorstandsfrauen, Direktorinnen, Lokalpolitikerinnen, Professorinnen und Wissenschaftlerinnen.

Aufgrund der zum Teil sehr persönlichen Äußerungen sind zur Wahrung der Anonymität der Befragten alle Zitate im Studientext nur mit dem Vermerk „Interview“ gekennzeichnet.

Das Themenspektrum der Gespräche umfasste persönliche Werdegänge, privates Leben und Partnerschaft, Unternehmenskulturen sowie gesellschaftliche Unterstützungsstrukturen.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta (2009): BRIGITTE-Studie im Krisenjahr. Frauen auf dem Sprung. Das Update. Hrsg.: Redaktion BRIGITTE. Hamburg
- Anger, Christina; Plünnecke, Axel (2010): Droht durch künftigen Akademikermangel eine Abnahme der Konvergenzchancen Ostdeutschland? In *IW-Trends* 2/2010. Anlage zur Pressemitteilung Nr. 30/2010, Kluge Köpfe braucht das Land
- Bauer, Uta; Dähler, Susanne (2009): Frauen Machen Neue Länder – Gut positioniert in der Bewältigung der Wirtschaftskrise. Berlin
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen. S. 123–139
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2010): Nichteheleichenquote in ausgewählten europäischen Ländern, 2008. Grafik des Monats. Online: [http://www.bib-demografie.de/cIn\\_099/nn\\_750454/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik\\_des\\_Monats/nichteheleichenquote.html](http://www.bib-demografie.de/cIn_099/nn_750454/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/nichteheleichenquote.html)
- Coffman, J., Orit Gadiesh and Wendy Miller (2010): The great disappearing act: Gender parity up the corporate ladder. Bain&Company. Davos
- Deutsches Jugendinstitut e.V. München (1990): Familienpolitik im Umbruch? Ergebnisse einer explorativen Studie zu familienpolitischen Maßnahmen in der DDR, Polen, Sowjetunion und Ungarn. (Arbeitsgruppe Familienpolitik: Gisela Erler, Monika Jaeckel, Uta Meier, Rudolf Pettinger, Jürgen Sass). München
- Erler, Daniel; Dähler, Susanne (2008): Frauen Machen Neue Länder – Lebenssituation und Perspektiven junger Frauen in den Neuen Bundesländern – Forschungsstand. Berlin
- Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Zika, Gerd (2009): Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt. In *IAB Kurzbericht* 21/2009, S.2–7
- Hans-Böckler-Stiftung (2010): Frauen sorgen fürs Geld – und die Familie. In: *Böcklerimpuls* 11/2010. Online: [http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2010\\_11\\_6-7.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_11_6-7.pdf)
- Helferich, Cornelia; Klindworth, Heike; Wunderlich, Holger (2005): männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung. Basisbericht. Im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Köln
- Höhne, Anke (2005): Akademikerpartnerschaften im ostdeutschen Transformationsprozess. In: Solga, Heike; Wimbauer, Cornelia: „Wenn zwei das Gleiche tun ...“: Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen. S. 213–233
- Holst, Elke; Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin
- Holtkamp, Lars; Schnittke, Sonja (2010): Die Hälfte der Macht im Visier. Der Einfluss von Institutionen und Parteien auf die politische Repräsentation von Frauen. Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung
- Hoppenstedt Firmeninformation GmbH (2010): Pressemitteilung zur Studie „Frauen in Führungspositionen“. Darmstadt. Online: [http://www.hoppenstedt.de/xist4c/download/web/20100305\\_Frauen+im+Management\\_final\\_uplId\\_5382\\_\\_coId\\_3281\\_.pdf](http://www.hoppenstedt.de/xist4c/download/web/20100305_Frauen+im+Management_final_uplId_5382__coId_3281_.pdf)
- iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2009): Entlohnung von Frauen – Emanzipierter Osten. In: *iwd* 43 vom 22. Oktober 2009
- Jansen, Andreas; Kümmerling, Andrea; Lehndorff, Steffen (2009): Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland. *IAQ-Report* 03
- Klenner, Christina (2009): Wer ernährt die Familie? Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland. In: *WSI Mitteilungen* 11/2009. S. 619–626
- Klenner, Christina; Klammer, Ute (2008): Weibliche Familiernährerinnen in West- und Ostdeutschland. Wunschmodell oder neue Prekarität. In: *BMFSFJ* (2008): Rollenleitbilder und -realitäten in Europa. Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops 20.–22. Oktober 2008. Baden-Baden. S. 58–80
- Lukoschat, Helga; Walther, Kathrin (2006): Karriere(k)nick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. Hrsg.: Bertelsmann-Stiftung, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- Reuschke, Darja (2010): Multilokales Wohnen. Raum-zeitliche Muster multilokaler Wohnarrangements von Shuttles und Personen in einer Fernbeziehung. Wiesbaden
- Stefan Rübenaach (2010): Alles beim Alten: Mütter stellen Berufstätigkeit hintenan. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden
- Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: *Zeitschrift für Familienforschung*. Heft 3/2007, S. 311–336
- Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2008): Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. In: *WZB-Mitteilungen*. Heft 119. S.15–18
- Schier, Michaela (2009): Räumliche Entgrenzung von Arbeit und Familie. Die Herstellung von Familie unter Bedingungen der Multilokalität. In: *IzR*, Heft 1/2009, S. 55–66

- Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen
- SÖSTRA – Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin (2009): IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der 13. Welle 2008. Hrsg.: BMVBS – Ministerium für Verkehr, Bauwesen und Stadtentwicklung. Berlin
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung 2001/2002. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010a): Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010b): Elterngeld für Geburten 2008 nach Kreisen. Wiesbaden
- Steiber, Nadia; Haas, Barbara (2010): Begrenzte Wahl – Gelegenheitsstrukturen und Erwerbsmuster in Paarshaushalten im europäischen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. S. 247–276
- Trappe, Heike; Sorensen, Annemette (2005): Economic Relations between Women and Their Partners: An East-West-German Comparison after Reunification. In: DIW Berlin. Discussion Papers 544
- Walther, Kathrin; Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh
- Wengler, Annelene; Trappe, Heike; Schmitt, Christian (2008): Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft. Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations and Gender Survey. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft. Heft 127. Wiesbaden
- Wimbauer, Christine et al. (2008): Eine Frage der Anerkennung. Wie Doppelkarrierepaare Familie und Beruf vereinbaren. In: WZB-Mitteilungen. Heft 119. März 2008. S. 11–14
- Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin

## Im Fokus

Um der im Kapitel 4 gestellten Frage, ob eine spezifische Unternehmenskultur in den Neuen Ländern die Aufstiegschancen von Frauen begünstigt, nachzugehen, hat das Institut Sinus Sociovision eine Sonderauswertung seiner im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellten Studie „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“ (März 2010) nach neuen und alten Bundesländern durchgeführt.

Anlass der Sinus-Studie „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“ war die bundesweit unveränderte Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft, vor allem im Top-Management. Im Rahmen der Studie wurden bundesweit 511 Frauen und Männer in Führungspositionen repräsentativ befragt. Zusätzlich wurden qualitative narrative Interviews mit 40 Männern sowie 10 Frauen in Führungspositionen geführt.

Die Ergebnisse der Sekundäranalyse „Mehr Frauen in Führungspositionen! Vergleichende Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland und Westdeutschland“ sind auf den folgenden Seiten dokumentiert. Sie bestätigen einmal mehr den Befund, dass für Frauen auf der Karriereleiter in den Neuen Ländern andere gesellschaftliche und familiäre Rahmenbedingungen existieren.

Der Befund der Sonderauswertung, dass Frauen im Osten Deutschlands noch seltener im Topmanagement großer Unternehmen vertreten sind als Frauen in Westdeutschland ist dabei auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass in den Neuen Bundesländern nur jede dritte Führungsposition von Ostdeutschen eingenommen wird und bundesweit über 90% der Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft von Westdeutschen besetzt sind (siehe z. B. ARD-Monitor-Beitrag vom 30.09.2010 „Elite made in Westdeutschland. Warum Ostdeutsche draußen bleiben“ <http://www.wdr.de/tv/monitor/sendungen/2010/0930/elite.php5>).

## Sekundäranalyse der Studie

### „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“

Autor: Carsten Wippermann

# Mehr Frauen in Führungspositionen!

## Vergleichende Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland und Westdeutschland

Analyse einer Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend<sup>5</sup> von Carsten Wippermann<sup>6</sup>

„Funktionieren“ Führungsetagen und Karrierewege in Ostdeutschland anders als in Westdeutschland? Haben Frauen in Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland schlechtere, gleiche oder bessere Chancen auf eine Führungsposition als Frauen in Westdeutschland? Was sind Voraussetzungen und Gründe für Unterschiede, und was bedeuten diese für die privaten Lebensumstände von Frauen, die es geschafft haben, in eine Führungsposition zu kommen? Und welche Einstellungen haben Führungsfrauen in Ost und West zu politischen, rechtlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen?

### Die zentralen Befunde sind:

- Zwischen Frauen in Führungspositionen im Osten und Westen gibt es erhebliche Unterschiede im privaten familiären Hintergrund. Frauen in Führungsposition in Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland sind deutlich häufiger verheiratet als in Westdeutschland. 70% der ostdeutschen Managerinnen haben ein oder zwei Kinder; nur 36% der westdeutschen Managerinnen. Die Kernfamilie und ein alltägliches Familienleben ist für Führungsfrauen in Ostdeutschland ein selbstverständlicher Bestandteil ihres Berufs- und Alltagslebens und das Normalitätsmodell; für westdeutsche Managerinnen dagegen nurmehr eine (schwierige) Option mit hohem Belastungsrisiko.
- Unternehmen in Ostdeutschland bieten derzeit primär für Männer Gelegenheiten für Karrieresprünge und den schnellen Aufstieg in Toppositionen. Frauen in Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland machen deutlich weniger Karrieresprünge als Männer in Ostdeutschland und auch als Frauen in Westdeutschland. Aber Frauen in Ostdeutschland haben deutlich häufiger (und auch länger) ihre Berufstätigkeit unterbrochen (58%) als Managerinnen in Westdeutschland (35%) – und sind trotzdem in einer Führungsposition!
- Zugleich ist zu beobachten, dass Führungsfrauen in Ostdeutschland überwiegend in kleinen oder mittelgroßen Betrieben mit maximal 100 Mitarbeitern tätig sind (wenig komplexe und ausdifferenzierte Hierarchie; weniger Führungspositionen gerade im Topmanagement). Typischerweise sind Führungsfrauen in Ostdeutschland Inhaberin eines kleinen oder mittleren Unternehmens, oder dort in der Funktion der Geschäftsführerin bzw. Niederlassungsleiterin; in größeren Unternehmen sind sie meist nur im mittleren Management als Teamleiterin mit Verantwortung für bis zu 10 Mitarbeiter. Signifikant ist somit der Befund, dass Frauen in Ostdeutschland noch seltener als Frauen in Westdeutschland im Topmanagement (Aufsichtsrat, Vorstand, Direktion) großer Unternehmen vertreten sind. Eine Hypothese ist, dass Frauen im Osten andere Strukturen bevorzugen, die sie eher in kleinen und mittleren Unternehmen vorfinden. Eine andere ist, dass die Barrieren noch größer sind als in Westen.
- Doch trotz der Unterschiede in der privaten Situation, der beruflichen Position und der Berufsbiographie unterscheiden sich Managerinnen im Osten und Westen kaum in ihren Einstellungen zu gesetzlichen und betrieblichen Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen: Sie haben dieselbe Perspektive und fordern in gleichem Maße ein Bündel von Instrumenten. Dazu gehören eine gesetzliche Mindestanteilsregelung für Aufsichtsräte auf Arbeitgeberseite, betriebliche Zielvereinbarungen zur Steigerung des Anteils von Frauen in operativen Führungspositionen<sup>7</sup>, die Schaffung besserer struktureller Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schaffung einer neuen Unternehmenskultur, Mentoringprogramme zur gezielten Förderung von Nachwuchskräften, ein modernes Personalmanagement, das die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt und Quereinstiege sowie Durchlässigkeit zwischen Branchen und Verantwortungsbereichen fördert.

<sup>5</sup>Die Befunde basieren auf einer Repräsentativbefragung von Frauen und Männern in Führungspositionen. Weil der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen sehr ungleich verteilt ist und es für die Validität der Befunde wichtig war, genügend Frauen in der Stichprobe zu haben, wurde eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe gezogen (50% Frauen; 50% Männer). Somit können für beide Teilgruppen zuverlässige Befunde erhoben werden. Erhebungszeitraum war Mai bis August 2009. Befragt wurden in der Stichprobe 511 Männer und Frauen in Führungspositionen. Definierte Grundgesamtheit waren Führungskräfte in Unternehmen mit Standort in Deutschland, die am Standort 20 und mehr Mitarbeiter beschäftigen. Die Führungskräfte gehörten einer der folgenden Gruppen an: Aufsichtsrat / Firmeninhaber(-innen) / Vorstand / Geschäftsführung / Betriebsleitung, Bereichsleitung, Niederlassungsleitung / Abteilungsleitung, Teamleitung / Stellenverantwortung. Die folgenden Ausführungen ergänzen die im März 2010 als Broschüre des BMFSFJ herausgegebene Studie „Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken“.

<sup>6</sup>Unter Mitarbeit von Silke Borgstedt (Sinus Sociovision).

<sup>7</sup>Eine gesetzliche Quote für den operativen Bereich lehnen Frauen und Ost und West ab.

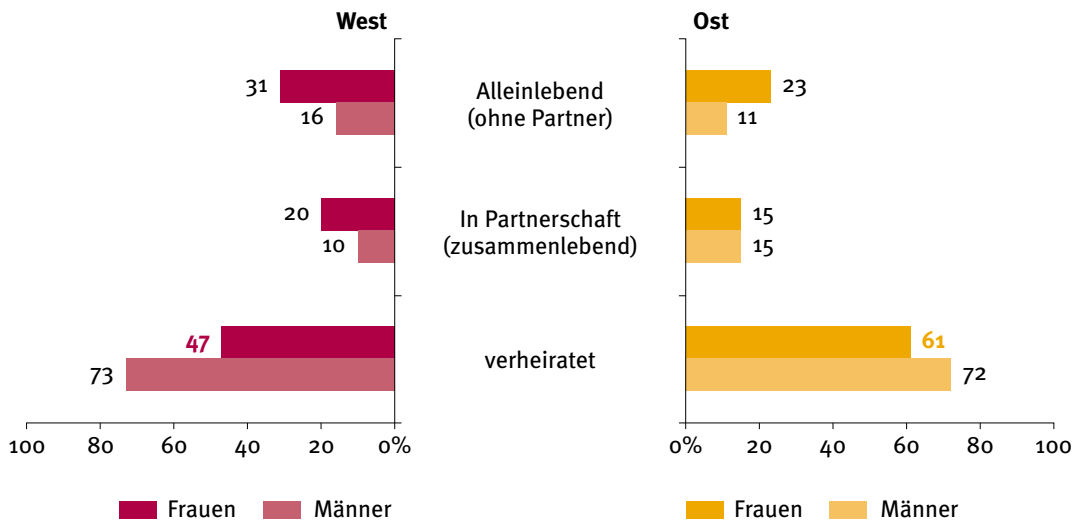
## Soziodemographisches Profil

In Ostdeutschland haben Frauen in Führungspositionen ein deutlich anderes soziodemographisches Profil (Familienstand, Kinder) als Frauen in Führungsposition westdeutscher Unternehmen.

- 61% der ostdeutschen Frauen in Führungsposition sind verheiratet; im Westen 47%. Umgekehrt sind 23% der Frauen im Osten alleinlebend (ohne Partner), im Westen dagegen 31%.

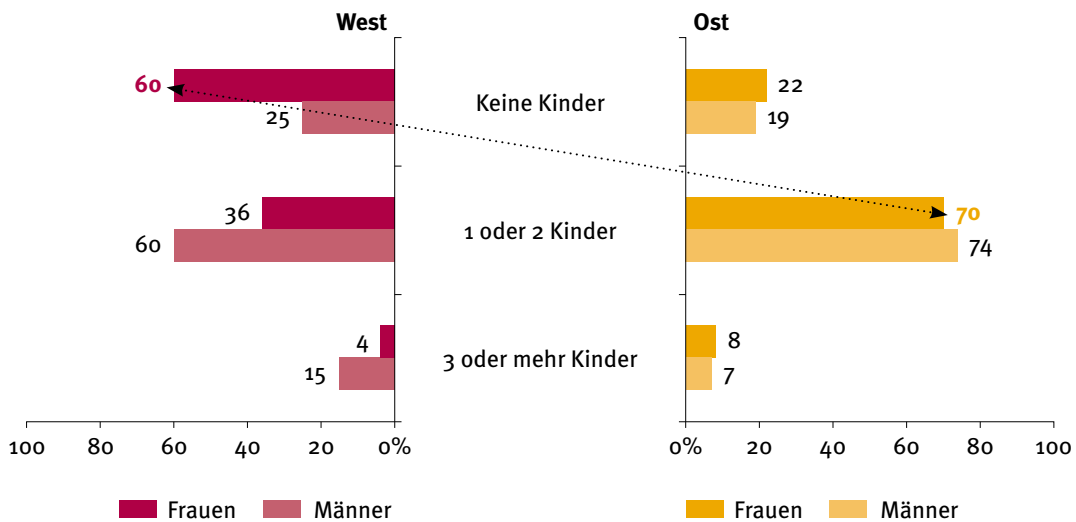
- 40% der westdeutschen Frauen in Führungspositionen haben Kinder, aber 78% in Ostdeutschland. Dies lässt vermuten, dass ein erheblicher Teil der westdeutschen Führungsfrauen sich – subjektiv oder aufgrund der objektiven Unternehmenskultur – vor die Entscheidung zwischen Beruf und Karriere gestellt sieht.

## Familienstand



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
 \* Filter: Haben bereits einmal Berufstätigkeit unterbrochen  
 Quelle: Sinus Sociovision

## Anzahl der eigenen Kinder



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
 \* Filter: Haben bereits einmal Berufstätigkeit unterbrochen  
 Quelle: Sinus Sociovision

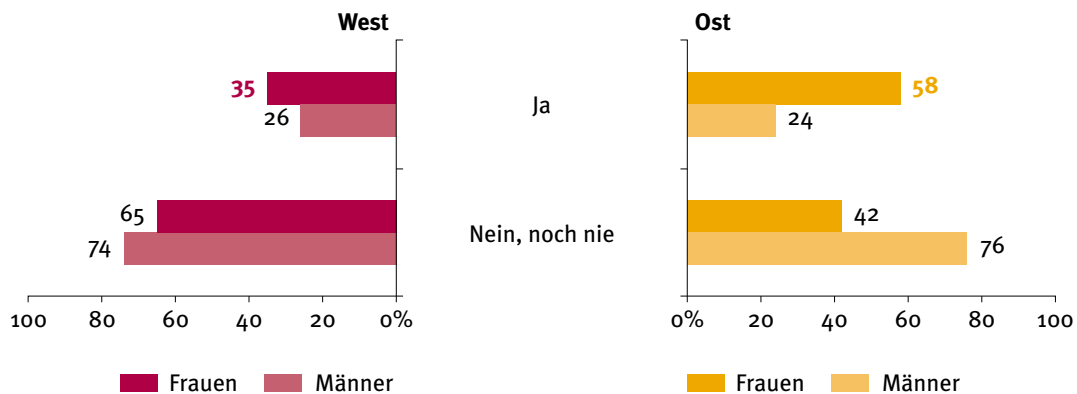
## Berufsunterbrechung

Auch in Bezug auf ihre Berufsbiographie (Berufsunterbrechungen, Karrieresprünge) unterscheiden sich Managerinnen im Osten und Westen Deutschlands deutlich. In Ostdeutschland unterbrechen mehr Frauen ihre Berufstätigkeit als in Westdeutschland; und auch die Dauer einer Erwerbsunterbrechung ist bei Frauen im Osten länger:

- 58% der ostdeutschen Managerinnen haben ihre Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen; im Westen dagegen nur 35% der Frauen in Führungsposition.
- Von den Managerinnen mit Berufsunterbrechung haben im Osten 60% mindestens zweimal unterbrochen; bei den Managerinnen in Westdeutschland „nur“ 47%.
- Die Dauer einer Berufsunterbrechung beträgt bei weiblichen Führungskräften meistens 7-12 Monate. Das gilt für Frauen im Westen (29%), vor allem aber für Frauen im Osten (45%).
- Länger als 6 Monate haben 87% der Frauen in Ostdeutschland und 68% der Frauen in Westdeutschland ihre Berufstätigkeit schon mal unterbrochen.

Es gibt Grund für die These, dass in Führungsetagen ostdeutscher Unternehmen eine höhere Akzeptanz für die Gleichzeitigkeit von Familie und Führungsaufgaben besteht als in westdeutschen Unternehmen. Unterbrechungen der Erwerbsbiographie sind bei Führungskräften im Osten weniger stigmatisiert als im Westen bzw. haben weniger Gewicht und Bedeutung als in westdeutschen Unternehmen. Umgekehrt muss mit Blick auf die sehr geringe Repräsentanz von Frauen im Top-Management (Aufsichtsräte, Vorstände, Direktion) ostdeutscher Unternehmen geprüft werden, ob eine diskontinuierliche Berufsbiographie und ein familiärer Hintergrund für die „Hüter der gläsernen Decke“ bei der Besetzung einer Position im Topmanagement willkommene Argumente gegen eine Frau sind. Hier haben sich in Ostdeutschland geschlechtsspezifische Routinen in der Suchbewegung etabliert: Männer suchen häufig den Weg in großen Unternehmen mit der Chance zu Karrieresprüngen nach ganz oben; Frauen machen primär in kleineren und mittleren Unternehmen Karriere mit dem Manko, nicht ins „Hochgebirge von Führung“ zu kommen und sich durch die Berufserfahrung in kleineren und mittleren Unternehmen auch nicht zu empfehlen für Aufgaben in einem größeren Konzern.

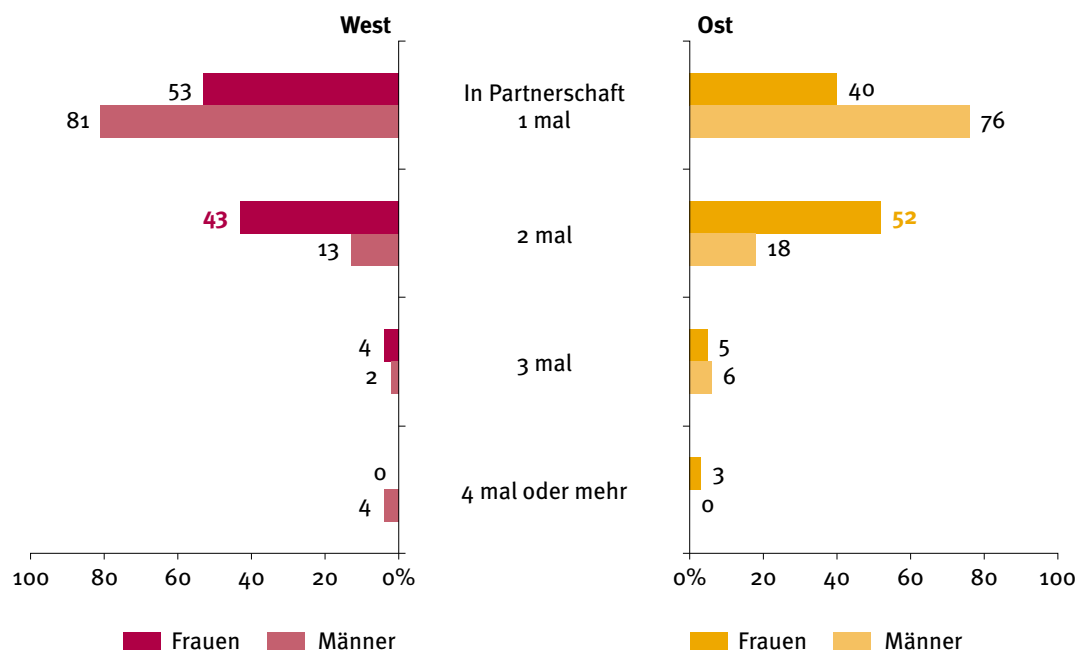
## Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen?



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland

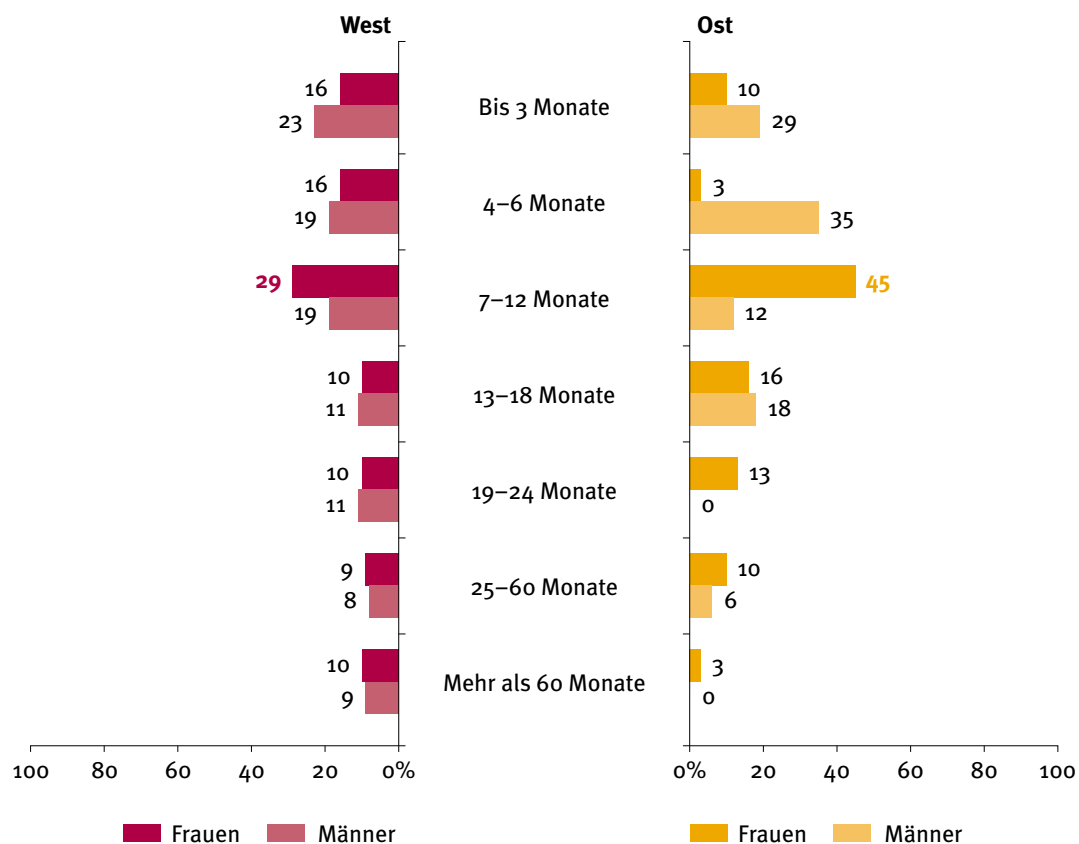
Quelle: Sinus Sociovision

## Häufigkeit der Berufsunterbrechung



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
 Quelle: Sinus Sociovision

## Dauer der längsten Unterbrechung



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
 Quelle: Sinus Sociovision

## Karrieresprünge

Unternehmen in Ostdeutschland bieten offenbar vielfältige Möglichkeiten für einen schnellen Aufstieg in Führungspositionen sowie für Bewährung in verschiedenen Verantwortungsbereichen. Doch diese Chancen nutzen derzeit primär Männer. Zwar haben auch von den westdeutschen Managern 28% mehrfach Karrieresprünge gemacht – im Osten ist dieser Anteil mit 35% aber signifikant höher. In ostdeutschen Unternehmen machen Frauen meistens (65%) gar keine Karrieresprünge – ostdeutsche Männer in Führungsposition zu 47%; analog zu Männern (48%) und Frauen (45%) in Westdeutschland.

In westdeutschen Unternehmen nutzen zunehmend mehr Frauen den Karrieresprung als probates oder notwendiges Mittel für den Aufstieg in eine Führungsposition: 40% der Führungsfrauen im Westen haben einen Karrieresprung, 15% auch mehrere Karrieresprünge gemacht. Insgesamt ist bei 55% der westdeutschen Managerinnen der Karrieresprung Teil der Berufsbiographie. In ostdeutschen Unternehmen und im Bewusstsein der dort tätigen hoch qualifizierten Frauen herrscht (noch) eine andere – von männlicher Dominanz getränkte – Beförderungskultur. Nur 19% der in Ostdeutschland arbeitenden Frauen in Führungsposition haben einen Karrieresprung, 16% mehrere Karrieresprünge gemacht: insgesamt 35%. Das bedeutet, dass 65% der ostdeutschen Frauen in Führungsposition keinen Karrieresprung gemacht hat.

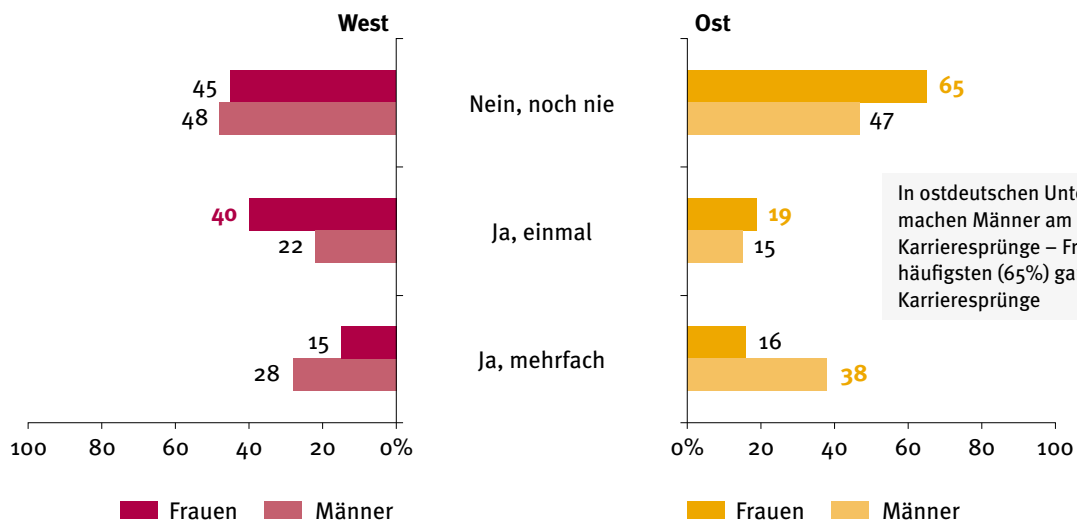
Während es in westdeutschen Unternehmen eine sukzessive (wenngleich langsame) Konvergenz von Frauen und Männern in Bezug auf Karrieresprünge als normalen Weg in eine

Führungsposition gibt, besteht in ostdeutschen Unternehmen hier noch eine starke Divergenz: Karrieresprünge sind primär Männern vorbehalten, während Frauen die traditionellen Aufstiegswege in kleinen Schritten gehen, die in der Regel nur bis in die mittlere Führungsebene führen.

Die geringe Affinität und Motivation für Karrieresprünge gründet im Selbst- und Karriereverständnis ostdeutscher Frauen. So bewerten es ostdeutsche Führungsfrauen sehr viel zurückhaltender als Managerinnen im Westen, den qualifizierten Nachwuchskräften das Überspringen oder schnellere Durchlaufen von Karrierestufen zu ermöglichen. Auch betrachten Managerinnen im Osten dies viel stärker als etwas, das eher für Männer relevant ist.

Diese Einstellung hängt möglicherweise damit zusammen, dass viele Frauen in Ostdeutschland bereits Kinder haben, wenn sie in eine Führungsposition gelangen. Das Überspringen von Karrierepositionen ist eine zusätzliche Belastung, die man sich und der Familie nicht aktiv aufbürdet, wenn der Alltag doch einmal eingespielt ist. Das zeigt sich auch bei der Wahl des Unternehmens: Wenn man als Führungskraft Kinder hat, sucht man ein Unternehmen, das den familiären Ansprüchen genügt, die entsprechende Unternehmenskultur hat und konkrete Maßnahmen bietet: Das sind in Ostdeutschland oft „kleine und flexible Unternehmen“. Allerdings bieten kleine und mittlere Unternehmen kaum Möglichkeiten für (mehrfache) Karrieresprünge – denn wo es weniger Stufen gibt, sind weniger Sprünge möglich.

## Selbst bereits eine oder mehrere Karrierestufen übersprungen



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland

Quelle: Sinus Sociovision

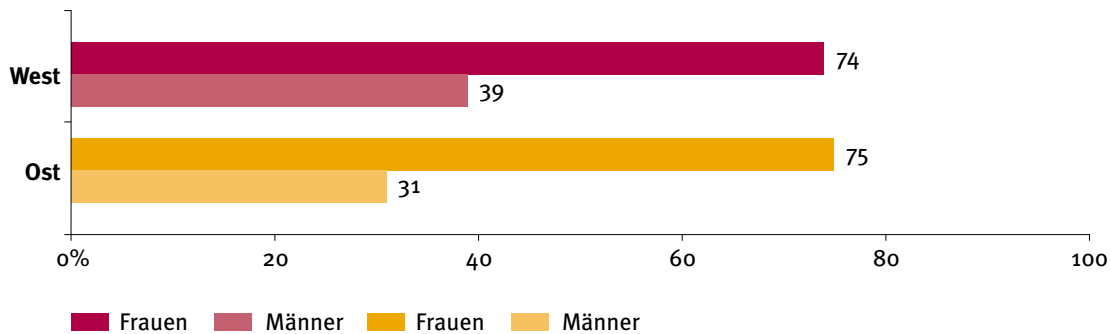
## Müssen Frauen mehr leisten als Männer?

Bei der Frage nach ihrer Alltagsbeobachtung und Meinung, ob Frauen im gehobenen Management mehr leisten müssen als Männer, um akzeptiert zu werden, gibt es in Ost- und Westdeutschland den gleichen Befund einer großen Wahrnehmungskluft zwischen Frauen und Männern. Frauen in Führungspositionen machen selbst sowie bei Kolleginnen die

Erfahrung, dass sie deutlich mehr leisten müssen als Männer. Männer machen mehrheitlich die Erfahrung bzw. Beobachtung, dass dem nicht so ist: Nur ein Drittel der Männer sieht das so wie die Frauen. Besonders groß ist diese Wahrnehmungskluft zwischen Frauen und Männern in Ostdeutschland.

**„Im gehobenen Management müssen Frauen mehr leisten als Männer, um akzeptiert zu werden.“**

Top-Box einer 4-stufigen Skala

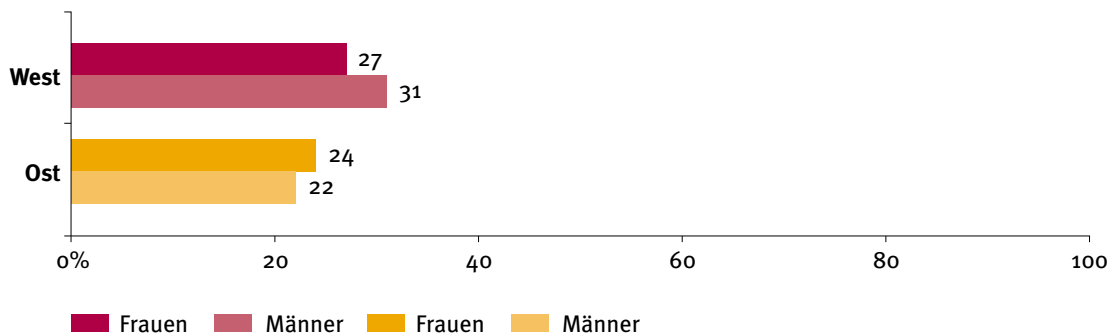


Die Führungskräfte der deutschen Wirtschaft glauben nicht, dass sich durch den zunehmenden Bedarf an qualifizierten Führungskräften auch der Anteil von Frauen von allein erhöhen wird. Weder Frauen noch Männer sind optimistisch, dass die steigende Nachfrage im Markt ein Katalysator und Türöffner

für mehr Frauen in Führungspositionen ist. Am ehesten glauben dies noch männliche Manager in Westdeutschland mit 31%. Besonders groß ist die Skepsis einer natürlichen Marktlösung bei weiblichen und männlichen Führungskräften in Ostdeutschland.

**„Im gehobenen Management wird sich aufgrund des zunehmenden Bedarfs an besonders gut qualifizierten Führungskräften der Anteil von Frauen zeitnah von alleine erhöhen.“**

Top-Box einer 4-stufigen Skala



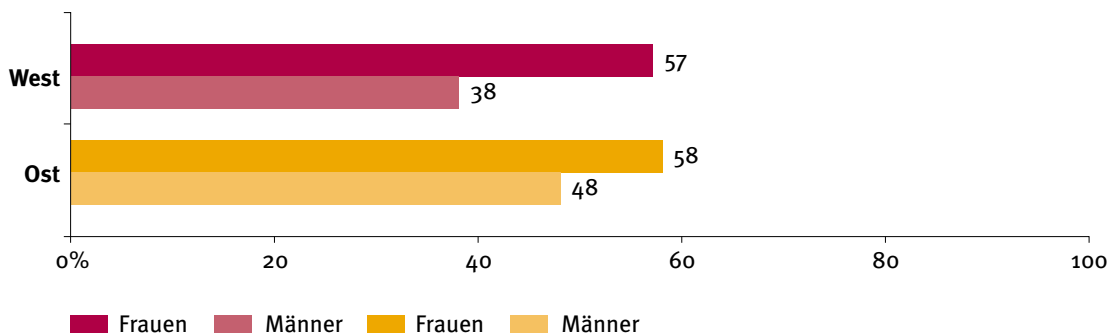
## Wettbewerbsvorteile durch Leitungsteams mit Männern und Frauen

Führungskräfte der deutschen Wirtschaft sind überzeugt, dass mit Frauen und Männern besetzte Leitungsteams in Gegenwart und Zukunft ein substanzieller Erfolgsfaktor für ein Unternehmen sind. Diese Überzeugung ist bei Managerinnen in Ost und West gleich groß und „natürlich“ deutlich stärker als bei ihren

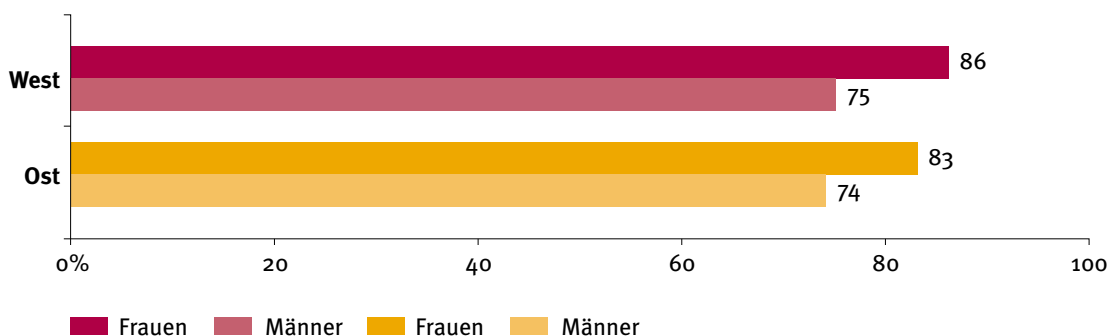
männlichen Kollegen (vor allem in Westdeutschland). Aber 75% der Männer in Führungspositionen sind zugleich überzeugt, dass Vielfalt in der Führungsetage den Erfolg eines Unternehmens erhöht. Bei Frauen in Führungsposition teilen 83% in Ostdeutschland und 86% in Westdeutschland diese Einschätzung.

**„Im gehobenen Management sollten die Positionen sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt sein, da dies den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens erhöht.“**

„Stimme voll und ganz zu“ – Top-Box einer 4-stufigen Skala



„Stimme voll und ganz zu / Stimme eher zu“ – Top-2-Box einer 4-stufigen Skala

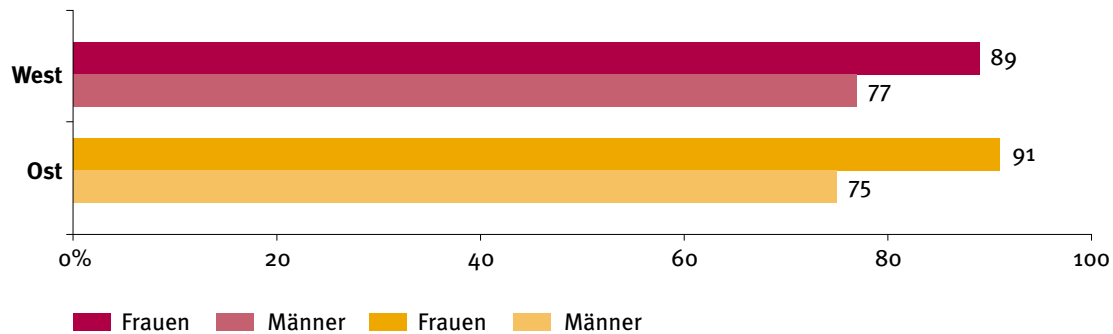


Dem entspricht die Forderung nach mehr Frauen in Aufsichtsräten. Auch in dieser Frage gibt es keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Signifikante Unterschiede zwischen Führungskräften in Ost- und Westdeutschland gibt es aber in der Akzeptanz gesetzlicher Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. In den Neuen Bundesländern fordern deutlich mehr Führungsfrauen eine gesetzliche Mindestanteilsregelung für Aufsichtsräte (55% der Frauen im Osten; 47% der Frauen im Westen). Die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung polarisiert Frauen und Männer. Groß ist der Widerstand bei männlichen Führungskräften im Westen: 44% der männlichen Manager in Westdeutschland finden eine gesetzliche Regelung für Aufsichtsgremien gar nicht gut (68% sind tendenziell dagegen). In Ostdeutschland sind 39% der männlichen Manager

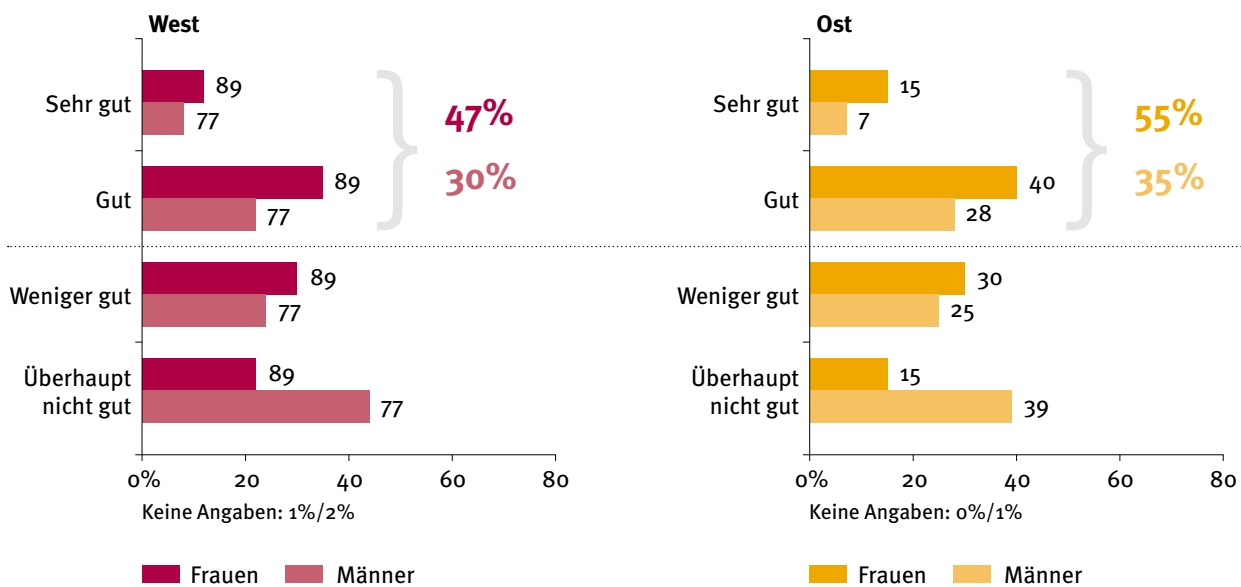
entschieden gegen eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte (64% sind insgesamt dagegen). Neben dem Abwehrreflex gegen weitere politische Interventionen und Regulierungen ist das zentrale Motiv der Kampf um die raren Posten. Vor allem Manager, die für sich selbst Chancen auf einen Aufsichtsratsposten sehen, sprechen sich strikt gegen eine gesetzliche Mindestregelung aus.

Vor diesem Hintergrund ist die große Zustimmung der Männer, dass man es generell begrüßen würde, wenn noch mehr Frauen in Aufsichtsräten wären, als normativ erwünschte Meinung zu bewerten. Diese artikuliert man, bis es konkret wird und die reale Umsetzung „droht“.

„Würden Sie es generell begrüßen, wenn noch mehr Frauen in Aufsichtsräten wären?“



„Derzeit gibt es bereits gesetzliche Regelungen, die für die Vertretung der Arbeitnehmerseite in Aufsichtsräten einen bestimmten Anteil an Frauen vorschreiben. Wie würden Sie den Vorschlag beurteilen, eine entsprechende Regelung auch für die **Vertretung der Arbeitgeberseite** vorzusehen?“



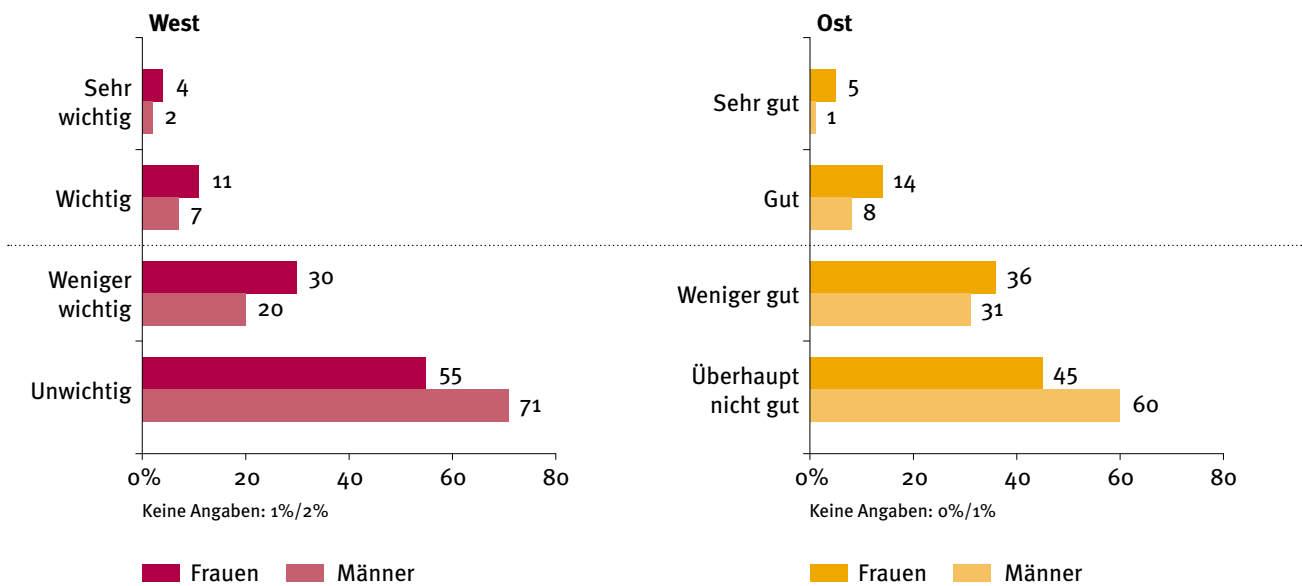
## Akzeptanz von gesetzlichen Quoten für operative Führungsbereiche

Eine noch deutlich schwächere Befürwortung zeichnet sich bezüglich einer gesetzlichen Quote für den operativen Bereich ab – bei Männern und Frauen, in Ostdeutschland und in Westdeutschland. Besonders starke Ablehnung erfährt diese Maßnahme bei westdeutschen Managern: 71% lehnen diese

strikt ab, ähnlich sehen dies 60% ihrer ostdeutschen Pendanten. Auch jede zweite Führungsfrau (West: 55%, Ost: 45%) distanziert sich von einer gesetzlichen Quotenregelung für den operativen Bereich.

## Gesetzliche Regelungen für einen Mindestanteil von Frauen in operativen Führungspositionen\*

\*Frage: „Welche der folgenden Ansätze halten Sie für geeignet, damit tatsächlich mehr Frauen die realistische Chance haben, in Führungspositionen zu gelangen?“



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
Quelle: Sinus Sociovision

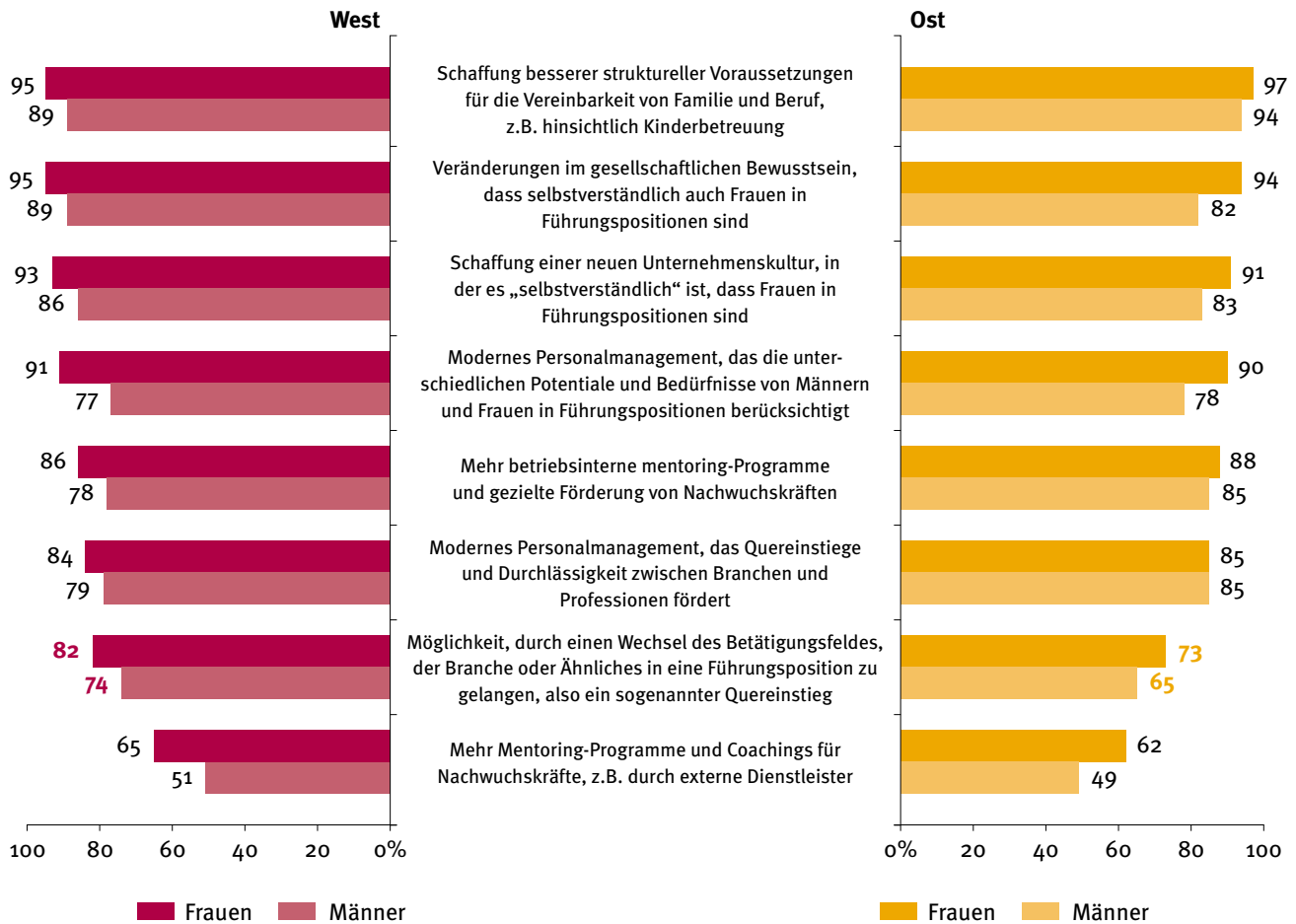
## Portfolio der von Führungskräften geforderten Maßnahmen

Jenseits gesetzlicher Maßnahmen sind sich Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland einig, dass mit diversen betrieblichen Maßnahmen der Weg für mehr Frauen in Führungspositionen erleichtert werden kann. Gefordert wird ein Bündel von Instrumenten: Die Schaffung besserer struktureller

Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schaffung einer neuen Unternehmenskultur, Mentoringprogramme zur gezielten Förderung von Nachwuchskräften und ein modernes Personalmanagement.

„Welche der folgenden Ansätze halten Sie für geeignet, damit tatsächlich mehr Frauen die realistische Chance haben, in Führungspositionen zu gelangen?“

Top-2-Box einer 4-stufigen Skala



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland  
 Quelle: Sinus Sociovision

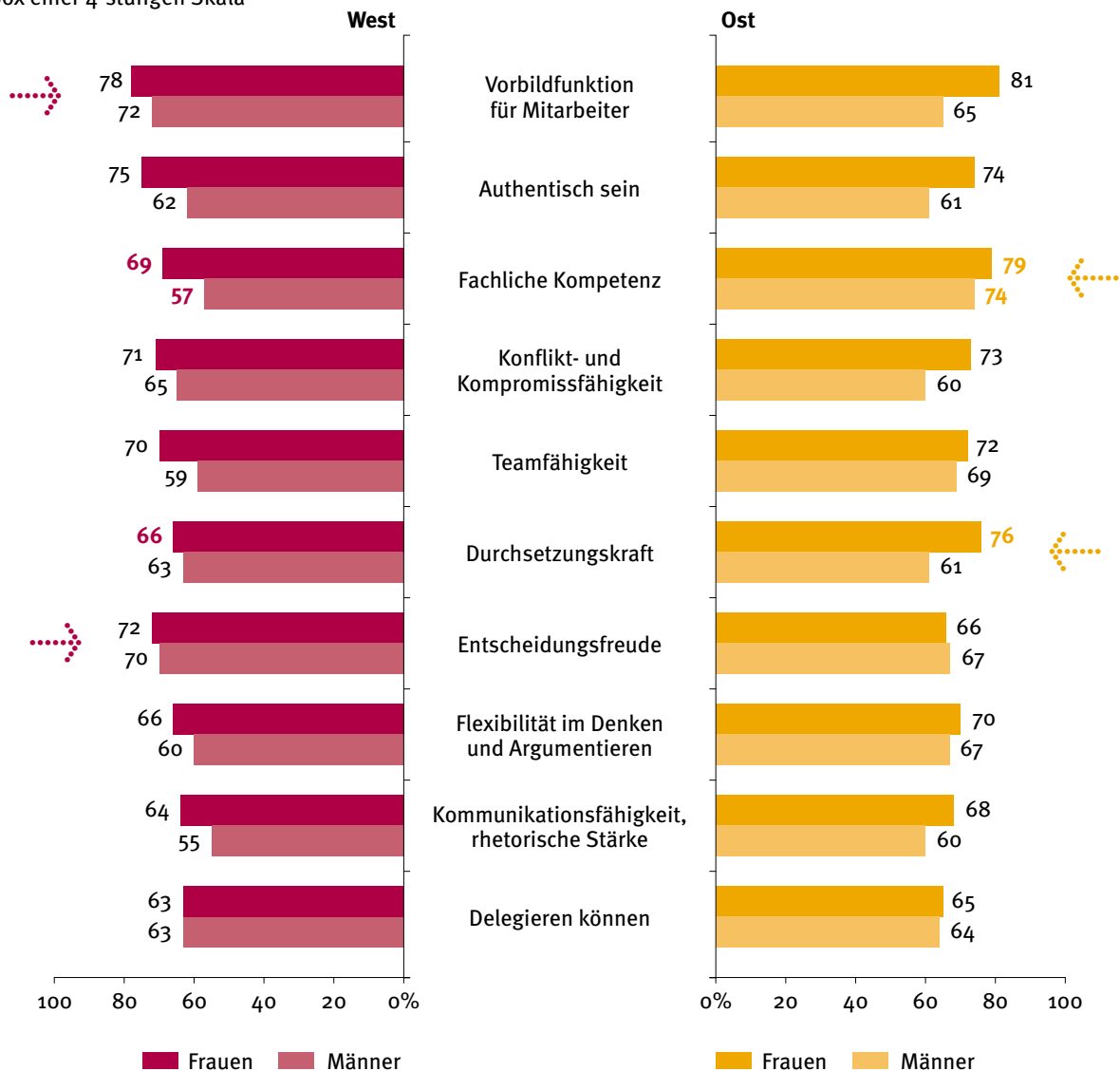
Erfolgsfaktoren in Führungspositionen: Dieselbe Basis, andere Schwerpunkte

Wir haben die Frauen und Männer in Führungspositionen gefragt, welche Kompetenzen sie für ihre Führungsaufgabe für wichtig halten. Die Befunde sind bemerkenswert: Von den 37 abgefragten Kompetenzen stehen bei Frauen in Ostdeutschland wie in Westdeutschland dieselben zehn Erfolgsfaktoren an der Spitze der Top-10. Es gibt zwischen Managerinnen in Ost- und Westdeutschland keinen Unterschied in der Wahrnehmung und

Gewichtung der zentralen Erfolgsfaktoren. Und auch Männer in Führungsposition identifizieren – im Osten wie im Westen – dieselben wichtigsten Erfolgsfaktoren wie Frauen. Es gibt also keinen Unterschied im Wissen und in der Orientierung an elementaren Managementkompetenzen zwischen Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland.

## Top-10 der Erfolgsfaktoren, die Männer und Frauen für wichtig halten

Top-Box einer 4-stufigen Skala



Basis = 511 Fälle Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland

Quelle: Sinus Sociovision

Auffällig sind feine Unterschiede in den Betonungen:

- Managerinnen in Ostdeutschland heben die fachliche Kompetenz und Durchsetzungskraft stärker hervor; Managerinnen in Westdeutschland hingegen die Entscheidungsfreude.
- Männer in Führungsposition westdeutscher Unternehmen betonen vor allem ihre Vorbildfunktion für Mitarbeiter. Ostdeutsche Manager wiederum legen größeren Wert auf die Teamfähigkeit sowie Flexibilität im Denken und Argumentieren.
- In ostdeutschen Führungsetagen der deutschen Wirtschaft gibt es größere Unterschiede zwischen weiblichen und

männlichen Führungskräften: Frauen betonen deutlich mehr als Männer, 1.) dass es wichtig ist, strategische Netzwerke aufzubauen und zu nutzen, 2.) die Vorbildfunktion für Mitarbeiter, 3.) Durchsetzungskraft, 4.) das Einführungsvermögen für Mitarbeiter sowie 5.) Freundlichkeit und Charme. Männer hingegen zeigen eine höhere Affinität für die Strategie, mehr als andere zu arbeiten, sowie für Pragmatismus und Machbarkeitsdenken.

- In westdeutschen Führungsetagen nennen Männer als elementaren Erfolgsfaktor ihre Familie, die ihnen den Rücken freihält. Hingegen betonen Frauen in Führungspositionen 1.) ihren Idealismus und Blick für das Ganze, 2.) fachliche Kompetenz, 3.) Konzentration auf die Sache, 4.) Teamfähigkeit, 5.) Freundlichkeit, Charme sowie 6.) Multitasking.

	Frauen Ost %	Männer Ost %	Differenz %	Frauen West %	Männer West %	Differenz %
Strategische Netzwerke nach innen und außen aufbauen und nutzen	54	35	19	51	41	10
Vorbildfunktion für Mitarbeiter	81	65	16	78	72	6
Durchsetzungskraft	76	61	15	66	63	3
Einfühlungsvermögen für Mitarbeiter	53	39	14	57	55	2
Authentisch sein	74	61	13	75	62	13
Konflikt- und Kompromissfähigkeit	73	60	13	71	65	6
Freundlichkeit, Charme	37	25	12	43	32	11
Kommunikationsfähigkeit/ rhetorische Stärke	68	60	8	64	55	9
Umsatz und Gewinn steigern	47	39	8	35	32	3
Idealismus/ Blick für das 'Große Ganze'	43	36	7	53	38	15
Sicherheit auf internationalem Parkett	18	11	7	17	14	3
Konzentration auf die Sache/ Rationalität	62	56	6	53	42	11
Härte gegenüber Mitarbeitern	7	1	6	5	5	0
Fachliche Kompetenz	79	74	5	69	57	12
Teamfähigkeit	72	69	3	70	59	11
Flexibilität im Denken und Argumentieren	70	67	3	66	60	6
Fleiß und Ausdauer	60	57	3	57	55	2
Risikobereitschaft und -konsequenz	43	40	3	43	38	5
Lückenlose Berufsbiografie	13	10	3	12	11	1
Keine Schwäche zeigen	9	6	3	8	8	0
Räumliche und zeitliche Flexibilität	42	40	2	40	42	-2
Entscheidungsfreude	66	67	1	72	70	2
Delegieren können	65	64	1	63	63	0
Mitarbeiter zu Höchstleistungen treiben	27	26	1	23	21	2
Distanz zu Mitarbeitern halten	12	11	1	9	8	1
Multi-Tasking/ 'auf vielen Hochzeiten tanzen'	26	26	0	37	27	10
Das Leben ganz auf den Job ausrichten	7	8	-1	5	5	0
Genaueres Abwägen und Prüfen von Handlungsalternativen	49	51	-2	58	49	9
Talente finden und fördern	51	54	-3	63	55	7
Sich aus dem operativen Geschäft zurückziehen und auf Managen und Delegieren konzentrieren	12	15	-3	14	16	-2
Anderen zeigen, dass man der/die Bessere ist	4	7	-3	5	2	3
Strategische Visionen und konsequente Zielorientierung	54	58	-4	55	52	3
Kreativität und Pioniergeist	36	42	-6	42	40	2
Den Mitarbeitern Raum und Zeit für Kreativität bieten	42	50	-8	41	44	-3
Eine Familie haben, die im Hintergrund den Rücken freihält	43	51	-8	34	47	-13
Pragmatismus/ 'Machbarkeitsdenken'	32	46	-14	45	45	0
Mehr arbeiten als andere	20	35	-15	25	27	-2

## Fazit

Fazit dieser Analyse ist, dass es zwischen Ost- und Westdeutschland zum Teil erhebliche Unterschiede gibt in Bezug auf den familiären Hintergrund und die Berufsverläufe von Frauen in Führungspositionen. Bei differenzierter mikroskopischer Betrachtung zeigen sich auch Unterschiede in der Einschätzung von Erfolgsfaktoren und in den Führungsstilen von Frauen in

Ost- und Westdeutschland. Doch es gibt ein großes gemeinsames Verständnis: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird sich von alleine nicht verändern, dazu ist ein breites Portfolio betrieblicher Maßnahmen notwendig, aber auch gesetzliche Maßnahmen wie eine Mindestanteilsregelung für Frauen (und Männer) in Aufsichtsräten wird gefordert.

# Impressum

## „Das volle Leben!“

Das volle Leben! Frauenkarrieren in Ostdeutschland  
Studie im Rahmen des Kongresses „Frauen machen Neue  
Länder – Frauenkarrieren in Ostdeutschland“ 2010

### Herausgeber:

Bundesministerium des Innern  
Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

### Auftraggeber:

Der Beauftragte der Bundesregierung für die  
Neuen Bundesländer  
Arbeitsstab Angelegenheiten der Neuen Bundesländer  
Referat G III 7  
Alt-Moabit 101 D  
10559 Berlin  
GIII7@bmi.bund.de  
www.bmi.bund.de  
Tel +49 (0)30 18 681-1884

Projektleitung (BMI)  
Marina Klug  
Juliane Rudloff

### Realisiert von pme Familienservice GmbH:

Kongressbüro „Frauen machen Neue Länder“  
Flottwellstraße 4-5  
10785 Berlin  
Tel +49 (030) 263935-883  
frauenmachenneuelaender@familienservice.de  
www.frauenmachenneuelaender.de  
www.familienservice.de

### Inhaltliche Beratung:

Gisela Erler  
Dr. Daniel Erler

### Wissenschaftliche Bearbeitung:

Uta Bauer, Büro für integrierte Planung (BiP Berlin)  
Susanne Dähler, Freie Geografin  
Julia Jarass (BiP Berlin, Mitarbeit)

### Lektorat:

Isabel Hempel

### Gestaltung:

Ben Abele  
Benedict Leicht

### Druck:

Flyeralarm GmbH  
Alfred-Nobel-Str. 18  
97080 Würzburg

## „Mehr Frauen in Führungspositionen“

Mehr Frauen in Führungspositionen! Vergleichende  
Analyse von Führungskräften in Ostdeutschland  
und Westdeutschland

### Auftraggeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Frau Eva M. Welskop-Deffaa  
(Leiterin der Abteilung 4 Gleichstellung)  
Frau Renate Augstein  
(Stellvertr. Leiterin der Abteilung 4 Gleichstellung)  
Frau Dr. Angela Icken  
(Leiterin Referat 408)  
Alexanderstraße 3  
10178 Berlin

Projektleitung (BMFSFJ)  
Eva M. Welskop-Deffaa  
Renate Augstein  
Dr. Angela Icken

**Beauftragtes und durchführendes Institut:**  
Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

### Projektleitung:

Prof. Dr. Carsten Wippermann

### Autor:

Prof. Dr. Carsten Wippermann  
unter Mitarbeit von Dr. Silke Borgstedt





