



HELMUT SCHMIDT  
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

**Workshop:**  
**Der lange Weg zur Kooperation zwischen  
Männern und Frauen am Arbeitsplatz**

Prof. Dr. Christiane Bender, Jan Bätz M.A.

(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr 2018 an der Helmut-Schmidt-  
Universität

# Inhalt

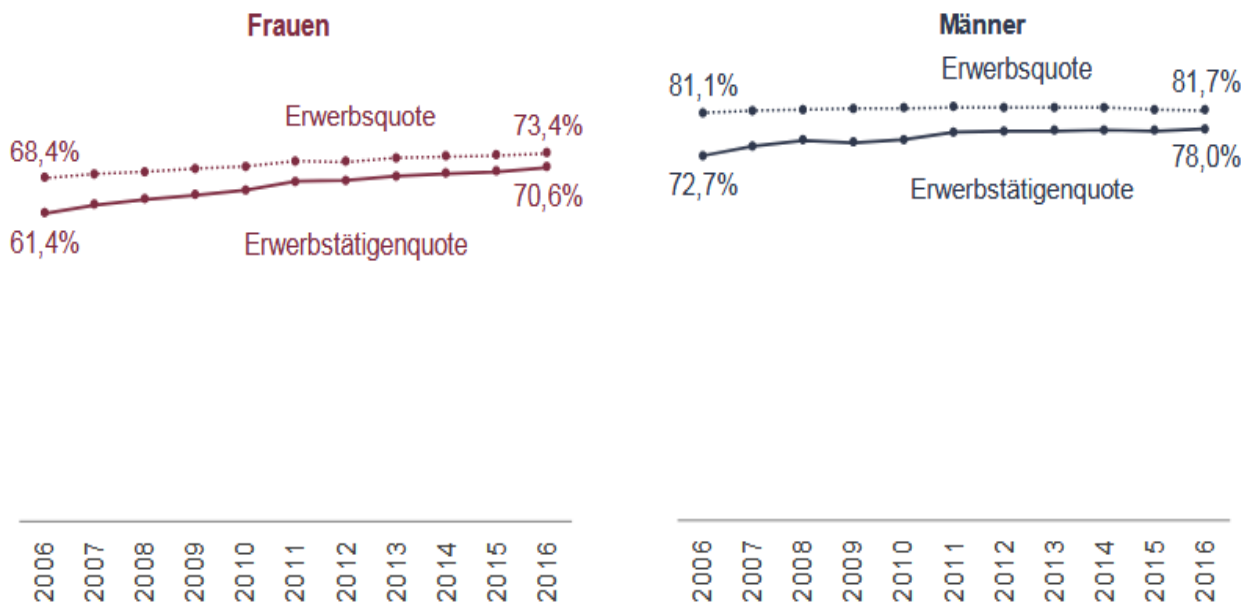
1. Rahmenbedingungen: Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen .....	1
a) Erfolgsmodell: Erwerbs(tätigen)quoten von Frauen und Männern .....	1
b) Aber: geringeres Arbeitsvolumen von Frauen .....	2
c) Frauenerwerbstätigenquote und Arbeitsvolumen im internationalen Vergleich .....	3
d) Fazit: Für die Erwerbsbeteiligung in Deutschland ist das Familienernährer-Hinzuverdienerin-Modell typisch .....	3
2. Verinnerlichung und Reproduktion von Geschlechterrollen, die im Familienernährer-Hinzuverdienerin-Modell angelegt sind und sich auf die Kooperation in der Arbeitswelt auswirken.....	5
a) Wandel der Geschlechterrollen hinsichtlich der Bereitschaft zur Kooperation? .....	5
b) „halbierte“ Professionalisierungsorientierung von vielen Frauen .....	5
c) Segregation durch Karriereentscheidungen .....	6
d) Die Einbindung der Partnerin in das Social Backing – auch für moderne Männer die Norm? .....	7
3. Thesen und Diskussion der Daten und Ergebnisse .....	7
a) Unsicherheiten im Verhalten durch mangelnde Erfahrung und Kompetenz mit dem anderen Geschlecht .....	7
b) Vielfalt der Herkunftsmilieus und Missverständnisse im Kontakt am Arbeitsplatz .....	8
c) „Egotaktiker“ verfügen über wenig Teamerfahrungen .....	8
4. Der lange Weg zur Kooperation zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz - Was ist insgesamt zu tun? .....	9
Quellen .....	10

# 1. Rahmenbedingungen: Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen

## a) Erfolgsmodell: Erwerbs(tätigen)quoten von Frauen und Männern

### Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern

Anteil der Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätigen an der Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahre)



(Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2018: 5)

#### „Erwerbsquote:

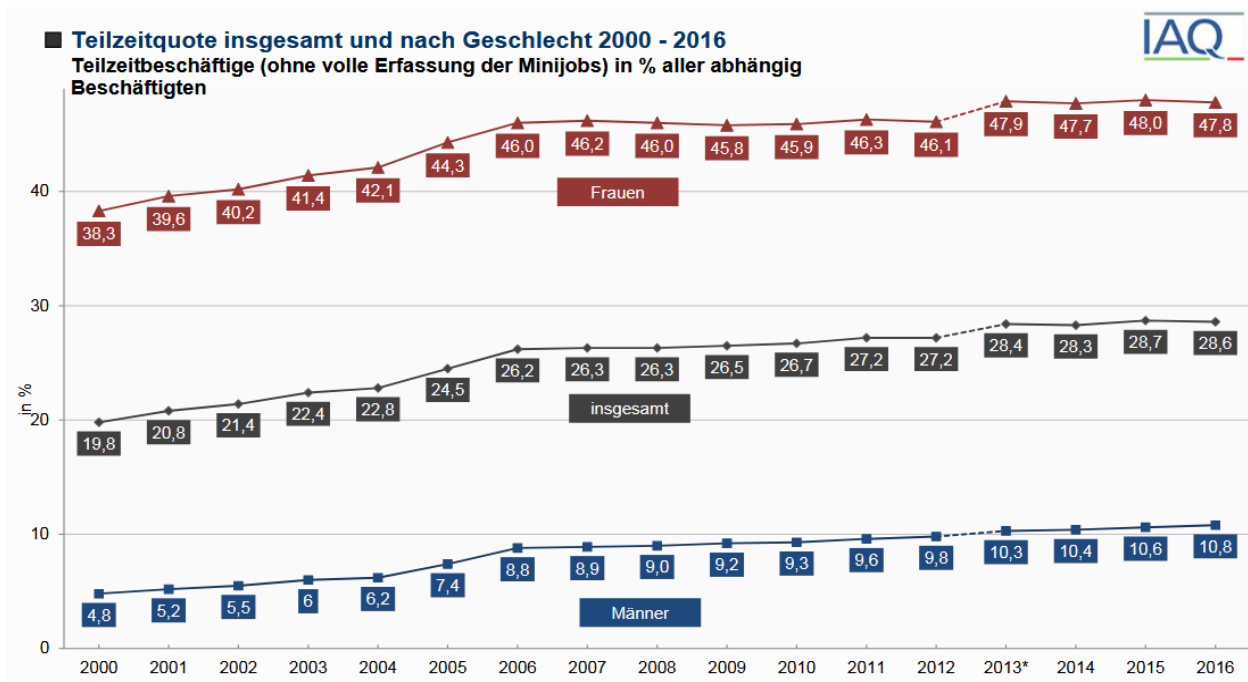
Die Erwerbsquote ist ein Maß für die Beteiligung der Wohnbevölkerung am Erwerbsleben. Sie wird berechnet als Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung. Wie bei der Beschäftigungsquote und der Erwerbstätigenquote ist eine Einschränkung auf Personengruppen möglich, z.B. die Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

#### Erwerbstätigenquote:

Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen (einer bestimmten Personengruppe) an der entsprechenden Gesamtbevölkerung. Im Gegensatz zur Beschäftigungsquote werden hier neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch andere Erwerbstätige berücksichtigt; die Erwerbstätigenquote liegt daher höher als die Beschäftigungsquote.“

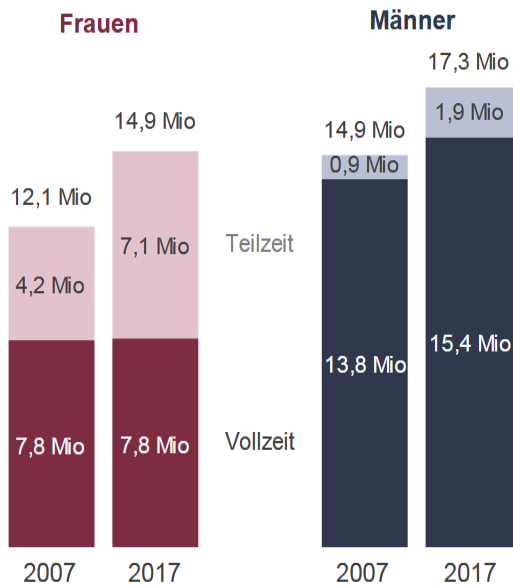
(Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2017: 24)

## b) Aber: geringeres Arbeitsvolumen von Frauen

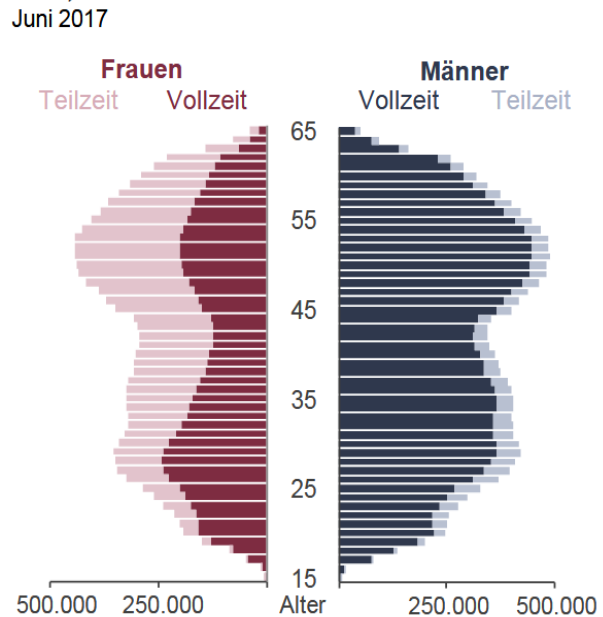


(Statistisches Bundesamt (2017): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland)

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils Juni 2007 und 2017



### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter, Geschlecht und Arbeitszeit Juni 2017



(Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2018: 9/10)

Die Zahl der Vollzeit erwerbstätigen Frauen stagniert, die steigenden Erwerbs(tätigen)-quoten basieren auf der Zunahme von in Teilzeitarbeit beschäftigten Frauen. Damit wird das „Erfolgsmodell“ relativiert.

### c) Frauenerwerbstätigenquote und Arbeitsvolumen im internationalen Vergleich

2017 gingen hierzulande 18,4 Millionen Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren einer Arbeit nach. Das entsprach 75,2% dieser Altersgruppe. Noch höher war die Erwerbstätigenquote nur in Schweden (79,8%) und Litauen (75,5%). Am niedrigsten fiel der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Griechenland (48,0%), Italien (52,5%) und Kroatien (58,3%) aus.

Frauteilzeitquoten im internationalen Vergleich (2016)

- Europäischer Durchschnitt: 32%
- **Deutschland:** 47%
- Schweden: 36%
- Frankreich: 30%
- Polen: 10%

(WSI Datenportal 2017)

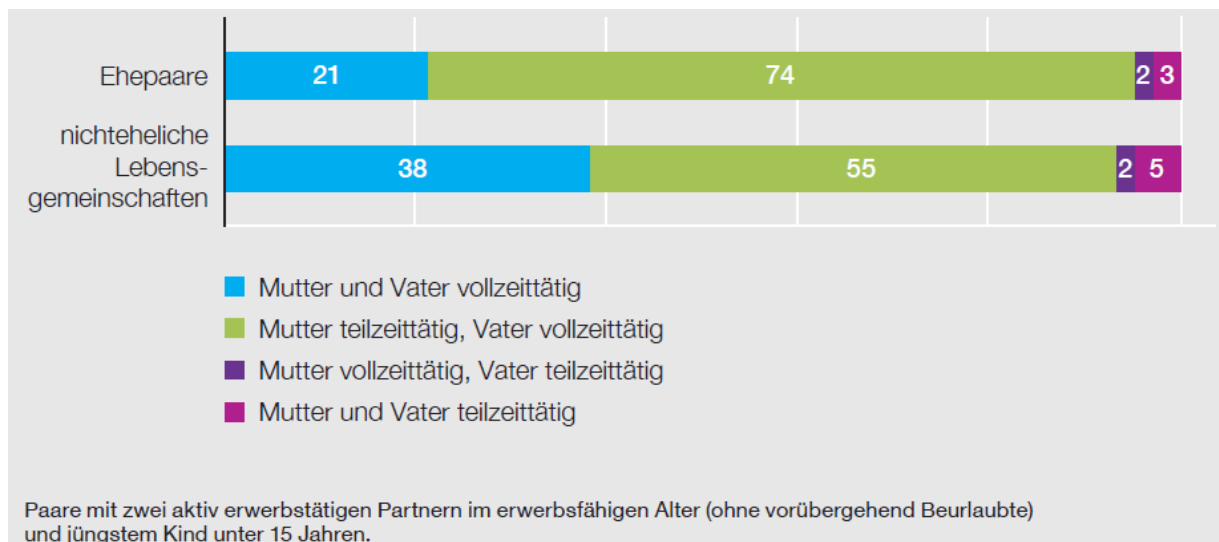
46,5% aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland sind in Teilzeit beschäftigt. Dies liegt weit über dem europäischen Durchschnitt, ebenso wie die Differenz zwischen Männer- und Frauteilzeitquoten.

### d) Fazit: Für die Erwerbsbeteiligung in Deutschland ist das Familiernährer-Hinzuverdienerin-Modell typisch

Modelle der Aufteilung der Erwerbs- und der Familienarbeit innerhalb von Partnerschaften:

Familiernährer-Modell	Männlicher Vollzeitbeschäftigter und Hausfrau (z.B. West-Deutschland in der Nachkriegszeit)
Familiernährer-Hinzuverdienerin-Modell	Vollzeitbeschäftigkeit des Mannes, Teilzeitbeschäftigkeit der Frau. Die Familienarbeit wird hauptsächlich von der Frau geleistet (z.B. Deutschland heute).
Doppel-Hinzuverdiener-Modell	Mann und Frau sind in Teilzeitbeschäftigkeit und teilen sich die Familienarbeit (z.B. Niederlande).
Doppelkarrieremodell	Mann und Frau sind in Vollzeitbeschäftigkeit. Die Familienarbeit wird hauptsächlich kommunal organisiert (z.B. Schweden) oder über den Markt zugekauft (z.B. USA).

## Paarfamilien nach Vollzeit- / Teilzeittätigkeit der Partner 2014 (in %)



(Statistisches Bundesamt, WZB, SOEP 2016: 57)

In der deutschen Gesellschaft ist das Modell des männlichen Familienernährers und der weiblichen Hinzuverdienerin am weitesten verbreitet. Dies stellt eine Weiterentwicklung zum Familienernährer-Modell dar und zeigt den Fortschritt bei der Integration von Frauen am Arbeitsmarkt. Zugleich ist das Familienernährer-Hinzuverdienerin-Modell von der Ungleichheit der Geschlechter in der Arbeitssphäre geprägt und reproduziert diese.



## 2. Verinnerlichung und Reproduktion von Geschlechterrollen, die im Familienernährer-Hinzuverdienerin-Modell angelegt sind und sich auf die Kooperation in der Arbeitswelt auswirken

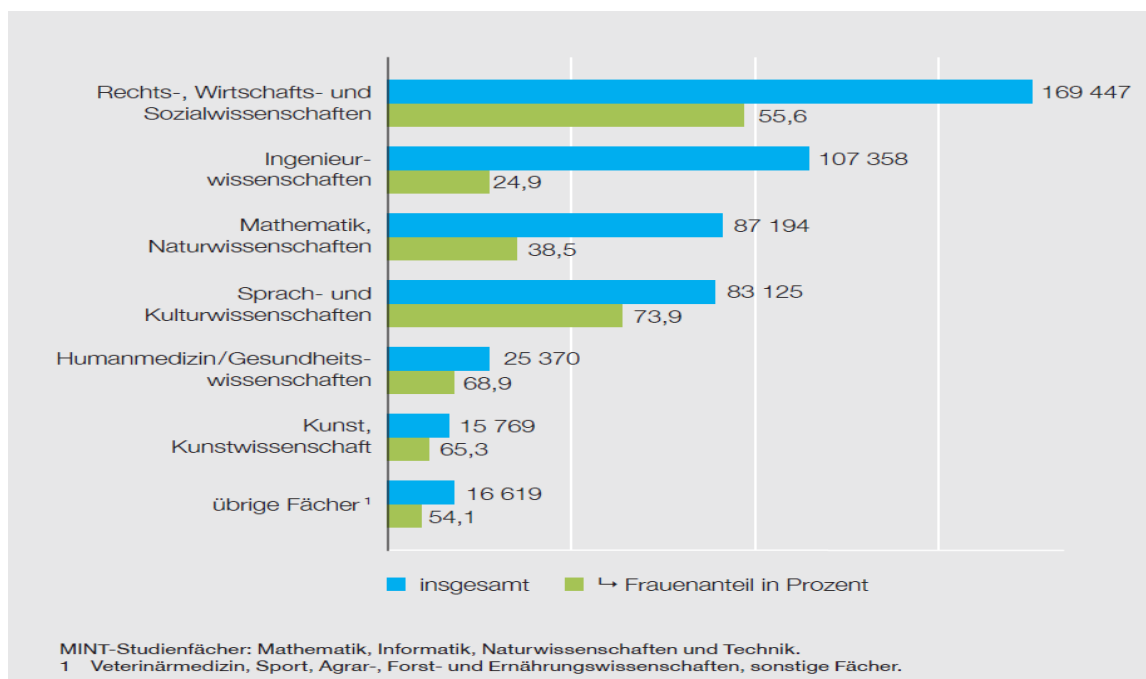
### a) Wandel der Geschlechterrollen hinsichtlich der Bereitschaft zur Kooperation?

In Partnerschaften und Ehen haben Frauen nach wie vor den deutlich höheren Anteil an unbezahlten Arbeiten:

„Den größten Teil der unbezahlten Arbeit – Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege – leisten in Deutschland nach wie vor Frauen (...). Frauen von 18 bis 64 Jahren verwenden demnach 2,4-mal so viel Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit und das 1,6-fache für Hausarbeit wie Männer dieser Altersgruppe. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei Erwerbstätigen mit Kindern.

Erwerbstätige Männer verbringen im Durchschnitt täglich 5:32 Stunden mit bezahlter Arbeit, etwa 1,2-mal so viel Zeit wie erwerbstätige Frauen (4:15 Stunden). Erwerbstätige Frauen verwenden auf unbezahlte Arbeit im Schnitt 3:29 Stunden und damit etwa 1,6-mal so viel Zeit wie erwerbstätige Männer (2:08 Stunden).“ (Hobler, Klenner, Pfahl, Sopp, Wagner 2017: 4)

### b) „halbierte“ Professionalisierungsorientierung von vielen Frauen



(Statistisches Bundesamt, WZB, SOEP 2016: 57)

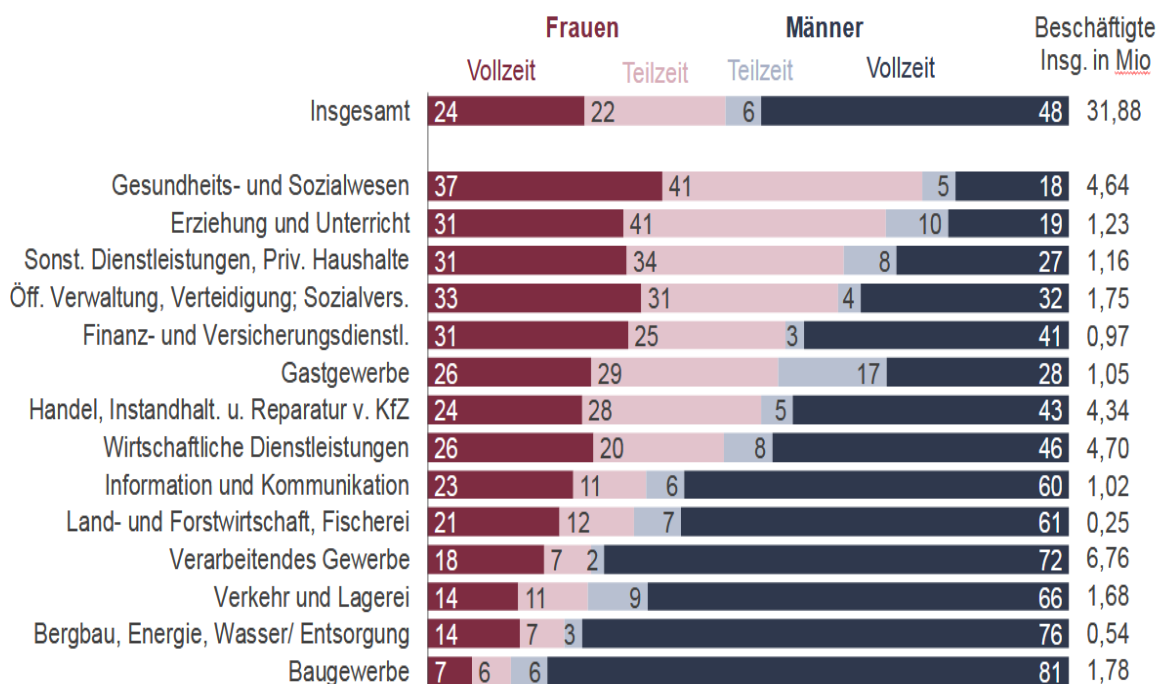
Auffallend ist unter anderem der hohe Anteil weiblicher Studierender in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie im sozialwissenschaftlichen Bereich, insbesondere im Vergleich zu dem niedrigen Anteil von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern. Auch in ihrer Berufswahl entscheiden sich Frauen häufiger als Männer für flexiblere und oft in Teilzeit ausgeübte Branchen, welche sich auch mit ihrer Karriere- aber vor allem ihrer Lebensplanung und Familienplanung in Einklang bringen lassen.

### c) Segregation durch Karriereentscheidungen

Frauen üben häufiger als Männer Berufe in Branchen und Bereichen aus, in denen niedrige Einkommen erzielt werden. Einige dieser Branchen werden gesellschaftlich geradezu als Frauendomänen verstanden und werden auch weiterhin vermehrt von Frauen ergriffen. Diese Tendenz lässt sich von den geringfügig entlohnt Beschäftigten bis hin zu den Frauenanteilen in Führungspositionen nachweisen.

#### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen, Geschlecht und Arbeitszeit

Juni 2017, 15 bis unter 65 Jahre, Anteile in Prozent



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anteile ohne nicht zuordenbare Angaben

(Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2018: 11)



## d) Die Einbindung der Partnerin in das Social Backing – auch für moderne Männer die Norm?

Als Beispiel dient hier ein Zitat von Sebastian Bezzel (47 Jahre, Schauspieler) im Interview mit dem Hamburger Abendblatt:



„Die Kinderbetreuung und den Haushalt wollte ich mir immer schon mit meiner Frau teilen. Für mich ist es auch absolut wichtig, dass ich eine Partnerin habe, die auch noch ihrer eigenen Berufung nachgeht. Es wäre allerdings falsch zu behaupten, wir machen halbe-halbe, denn meine Frau macht eindeutig mehr. Trotzdem kümmere ich mich auch gerne um die Kinder und die alltäglichen Sachen, das ist kein Problem. Beim ersten Kind waren wir beide Anfänger und haben aufgepasst, dass wir nicht in einen Perfektionszwang hineinrutschen. Und heute mit zwei Kindern macht es immer noch totalen Spaß. Und da meine Frau ja auch arbeitet, muss sich in der Zeit schließlich jemand um die Kinder kümmern, und das bin ich.“ (Hamburger Abendblatt vom 06.08.2018)

## 3. Thesen und Diskussion der Daten und Ergebnisse

### a) Unsicherheiten im Verhalten durch mangelnde Erfahrung und Kompetenz mit dem anderen Geschlecht

- Im Zuge der Digitalisierung hat sich auch Kommunikation verändert. Das Kennenlernen anderer Menschen, der Aufbau sozialer Beziehungen und auch das Werben um andere bzw. Flirten mit einer anderen Person ist häufig mit Hilfe digitaler Schablonen erlernt worden. Daher fällt es gerade Berufsanfängern zunehmend schwer, die kommunikativen Absichten des Gegenübers zu entschlüsseln.
- Neue Formen der Arbeitsorganisation tragen zur Entgrenzung und Vermischung der Arbeitssphäre mit der privaten Sphäre bei, was auch die Trennung privater und professioneller Sozialbeziehungen erschwert. So verlieren Begriffe wie Freundschaft, Kollegialität und Kameradschaft ihre Trennschärfe und sind in vielen Fällen keiner Sphäre mehr eindeutig zuzuordnen.
- In vielen Unternehmen gibt es hinsichtlich der Zusammenarbeit der Geschlechter Vorgaben, u.a. im Rahmen von Unternehmenskultur. Zugleich gibt es immer Grauzonen, da zwischenmenschliche Kommunikation auf unter-

schiedlichen Ebenen passiert und sich einer vollständigen Regulierung entzieht. Gerade in diesen Grauzonen sind Faktoren wie Erfahrung im (professionellen) Umgang mit dem anderen Geschlecht von großer Bedeutung, um die Kooperation zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz sicher zu stellen und zu verbessern.

## **b) Vielfalt der Herkunftsmilieus und Missverständnisse im Kontakt am Arbeitsplatz**

- Von der Sprache über Mimik bis hin zur Verwendung und dem Verständnis von Symbolen, Vielfalt in der Arbeitswelt birgt immer auch Potential für Missverständnisse und Fehlkommunikation. Die Heterogenität der Herkunftsmilieus und der unterschiedlichen Sozialisation ist in der Arbeitswelt zu Gunsten eines eindeutigen und professionellen Umgangs zu berücksichtigen.
- Während der Fokus oft auf die Anerkennung der Vielfalt der Arbeitenden gerichtet ist, sollte professionelles Handeln und professionelle Kommunikation als Gemeinsamkeit dieser Arbeitenden im Vordergrund stehen.



## **c) „Egotaktiker“ verfügen über wenig Teamerfahrungen**

- Gerade bei jungen Menschen werden Kommunikationskompetenzen häufig vor allem im digital vermittelten Kontakt erlernt. Die Kompetenz zur unmittelbaren professionellen Zusammenarbeit und Kommunikation mit Vorgesetzten, Kollegen oder Mitarbeitern muss vielfach erlernt werden. Dieses ist im Führungsverhalten zu berücksichtigen.
- Angehörige der Generation Y werden auch deshalb als „Egotaktiker“ bezeichnet, da sie ihre eigenen Interessen in den Fokus ihres Handelns und ihrer Motivation rücken. Diese Form der Individualisierung erschwert die Arbeit im

Team und zwischen den Geschlechtern insbesondere dann, wenn divergierende Interessen und Zielsetzungen aufeinandertreffen.



#### **4. Der lange Weg zur Kooperation zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz - Was ist insgesamt zu tun?**

- Reflexion von Geschlechterrollen erlernen
- Überwindung der Geschlechterrollen im eigenen Selbstverständnis
- Einübung eines geschlechtsunspezifischen sowie strikten und professionellen Verhaltens am Arbeitsplatz
- Bewusstsein schaffen für die eigene Funktion als Leitbild

## Quellen

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016, Nürnberg, Juli 2017.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Nürnberg, Juli 2018.

Claudia Böhm: Schauspieler Sebastian Bezzel: „Ich fühle mich angekommen“, in: Hamburger Abendblatt, Hamburg, 06.08.2018.

Dietmar Hobler, Christina Klenner, Svenja Pfahl, Peter Sopp, Alexandra Wagner: Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich, aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, April 2017, In: Böckler Impuls: Unbezahlte Arbeit – Frauen leisten mehr, 08/2017.

Statistisches Bundesamt, WZB, SOEP: Datenreport 2016 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn, 2016

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Nürnberg, 2017.

WSI GenderDatenPortal: Teilzeitquoten der erwerbstätigen Frauen und Männer in den 28 EU-Ländern, <https://www.boeckler.de/64612.htm> ,zuletzt aufgerufen am 23.08.2018.