

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.)

Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem

vbw – Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.)

Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem

Jahresgutachten 2009



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Herausgeber: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Ansprechpartner: Dr. Christof Prechtel, Geschäftsführer Abteilung Bildung

Wissenschaftliche Koordination:
Prof. Dr. Dieter Lenzen, Freie Universität Berlin, Vorsitzender des Aktionsrats Bildung

Dem Aktionsrat Bildung gehören an:
Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Prof. Dr. Wilfried Bos, Prof. Dr. Bettina Hannover, Prof. Dr. Dieter Lenzen,
Prof. Dr. Detlef Müller-Böling, Prof. Dr. Manfred Prenzel, Prof. Dr. Ludger Wößmann

Das Jahresgutachten wurde unterstützt vom
VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Projektleitung: Michael Lindemann

Geschäftsstelle des Aktionsrats Bildung:
Julia Schmidt, Yvonne Maier
www.aktionsrat-bildung.de

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten
© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Redaktion: Geschäftsstelle des Aktionsrats Bildung, München
Lektorat: Stefanie Laux

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe
Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede
Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne
Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Ver-
vielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und
Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk
berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sin-
ne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von
jedermann benutzt werden dürften.

Gesamtgestaltung und Satz: Knobling Design, München
Druck und buchbinderische Verarbeitung: MercedesDruck, Berlin
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in Germany

ISBN 978-3-531-16463-2

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	11
1 Geschlecht als Heterogenitätsmoment – ein Überblick	13
2 Geschlechterdifferenzen	19
2.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitsaufteilung in der Familie	19
2.1.1 Konvergenz in den Bildungs-, Erwerbs- und Familienverläufen von Frauen und Männern	19
2.1.2 Persistenz von Geschlechterunterschieden	26
2.2 Soziologisch	38
2.2.1 Ausprägungen sozialen Geschlechts	39
2.2.2 Wandel und Stabilität der Geschlechterrollen und Ungleichheiten	39
2.2.3 Geschlechterrevolution im Bildungssystem?	40
2.3 Neurowissenschaftlich	41
2.3.1 Anatomische Befunde und Konzepte zu Unterschieden bei Hirngrößen und Hemisphärenasymmetrien – Bezüge zu Hirnleistungen und Phylogenese	42
2.3.2 Hirnentwicklung und geschlechtsspezifische Unterschiede	42
2.4 Psychologisch	44
2.4.1 Systematisierte Beschreibungen von Unterschieden zwischen den Geschlechtern	44
2.4.2 Psychologische Theorien zur Erklärung von Geschlechterunterschieden	47
3 Geschlechterdifferenzen in der frühkindlichen Bildung und Erziehung	53
3.1 Elterliches Verhalten	53
3.1.1 Bindungsverhalten der Eltern	53
3.1.2 Geschlechtsspezifische Effekte der Bindungsqualität	54
3.2 Kindliche Entwicklung	55
3.3 Kindertagesbetreuung	60
3.3.1 Erzieherin-Kind-Beziehung	60
3.3.2 Femininität der pädagogischen Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung	61
3.3.3 Bildungsauftrag	63
4 Geschlechterdifferenzen im Kindergarten	65
4.1 Entwicklungsunterschiede zwischen Mädchen und Jungen im Kindergartenalter und bildungsbezogene Erwartungen	66
4.2 Übergang in den Kindergarten – frühe Bildungsbeteiligung	69
4.3 Rahmenpläne der Bundesländer für die Bildungsarbeit im Kindergarten	69
4.4 Bildung und Erziehung im Kindergarten – Projekte und Konzepte	71
4.5 Bildungs- und Erziehungskultur im Kindergartenalltag	73
4.6 Pädagogisches Fachpersonal im Kindergarten	76

5	Geschlechterdifferenzen in der Primarschule	79
5.1	Übergang in die Primarschule	79
5.2	Geschlechtsspezifische Leistungsunterschiede	80
5.3	Unterricht in der Primarschule	88
5.4	Lernkultur und -zeit in der Primarschule	89
5.5	Geschlechterdifferenzen in den Lernvoraussetzungen	90
5.6	Lehrkräfte in der Primarschule	92
5.7	Geschlechterdifferenzen bei Schullaufbahnpräferenzen von Lehrkräften	93
6	Geschlechterdifferenzen im Sekundarbereich	95
6.1	Bildungsbeteiligung von Mädchen und Jungen	95
6.2	Kompetenzen und Leistungen von Mädchen und Jungen	98
6.2.1	Kompetenzunterschiede gegen Ende des Sekundarbereichs	98
6.2.2	Besonders leistungsstarke und leistungsschwache Mädchen und Jungen	100
6.2.3	Kompetenzen und Zensuren von Mädchen und Jungen	102
6.3	Wie nutzen Mädchen und Jungen den Computer?	104
6.4	Motivationale Orientierungen und Interessen	105
6.5	Bedingungen der Kompetenzentwicklung bei Mädchen und Jungen im Sekundarbereich	108
7	Geschlechterdifferenzen in der Berufsausbildung	111
7.1	Übergang in die Berufsausbildung	111
7.1.1	Geschlechterdifferenzen im beruflichen Ausbildungssystem	111
7.1.2	Geschlechterdifferenzen in Bewerbungsverhalten und Mobilitätsbereitschaft	113
7.1.3	Junge Frauen und Männer bei der Wahl des Ausbildungsberufes	113
7.2	Verlauf der Berufsausbildung	119
7.2.1	Geschlechterdifferenzen in Ausbildungsvertragslösung und -abbruch	119
7.2.2	Geschlechterdifferenzen beim Ausbildungsabschluss	120
7.3	Übergang und Einstieg in den Beruf	121
7.3.1	Geschlechterdifferenzen bei Übernahmemechanen und Allokationserfolg am Arbeitsmarkt	121
7.3.2	Geschlechterdifferenzen bei Aufstiegsqualifizierungen	122
7.4	Exkurs: (weibliche) Jugendliche mit Migrationshintergrund	123
8	Geschlechterdifferenzen in der Hochschule	125
8.1	Übergang in die Hochschule	125
8.1.1	Studienwahl	125
8.1.2	Individuelle Voraussetzungen	131
8.2	Soziale Rahmenbedingungen	137
8.2.1	Finanzierung des Studiums	137
8.2.2	Lernkultur und -zeit in der Hochschule	139
8.3	Curriculum in der Hochschule	140
8.4	Berufseinstieg	141
8.5	Studieren mit Kind	145

9	Geschlechterdifferenzen in der Weiterbildung	147
9.1	Geschlecht als Strukturkategorie der Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsforschung	147
9.2	Geschlechtsspezifische Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung	147
9.3	Differenzierung der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsaktivitäten nach Lebensalter, Bildung/Berufsbildung und Lebensphasen	149
9.4	Inhaltsorientierte Bildungsnachfrage: themenspezifische Interessen von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensaltern	151
9.5	Determinanten und Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung in geschlechtsspezifischer Differenzierung	152
9.6	Beteiligung an Aufstiegsfortbildung in geschlechtsspezifischer Differenzierung	152
10	Handlungsempfehlungen an die Politik	157
10.1	Rekrutierung und Ausbildung des pädagogischen Personals	158
10.2	Elternarbeit	159
10.3	Bildungsinhalte – Curricula und Lernmedien	160
10.4	Unterricht	161
10.5	Bildungssteuerung	162
10.6	Lernen und Arbeiten mit Kind	163
10.7	Bildungsforschung	164
	Literatur	165
	Verzeichnis der Studien	187
	Abbildungsverzeichnis	189
	Verzeichnis der Mitglieder des AKTIONSRATSBILDUNG	193
	Verzeichnis der externen Experten	195

Vorwort

Wie sichern wir in Zukunft Innovationen, Wachstum und Beschäftigung? Sind wir auf eine veränderte globale Arbeitswelt vorbereitet? Investition in Bildung ist die beste Antwort auf diese Fragen. Im Potenzial der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt eine der größten Produktivitäts- und Innovationsreserven in Deutschland. Es muss uns gelingen, Wissen und Kreativität der Mitarbeiter für die Unternehmen zu mobilisieren und zu halten. Voraussetzung dafür ist, dass jeder in unserer Gesellschaft die bestmöglichen Bildungschancen erhält. Wir brauchen deswegen eine grundlegende Bildungsreform. Unser wichtigster Rohstoff steckt in den Köpfen der Menschen. „Vorsprung durch Bildung“: Für uns ist dieser Anspruch aktueller denn je. Wir wollen helfen, die Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu sichern. Als Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft haben wir bereits vor Jahren den Handlungsbedarf erkannt und mit unserer Studienreihe „Bildung neu denken“ ein Konzept für die Bildung der Zukunft entwickelt. Wir haben Bildungsdefizite in Deutschland benannt, Lösungsstrategien vorgestellt und die Kosten und die Umsetzbarkeit einer umfassenden Bildungsreform geprüft.

Im Jahr 2007 hat der Aktionsrat Bildung sein erstes Jahresgutachten zum Thema Bildungsgerechtigkeit vorgelegt. Mit dem zweiten Gutachten im vergangenen Jahr hat sich der Aktionsrat dem Zusammenhang zwischen Bildung und Globalisierung gewidmet. Beide Gutachten haben eine bundesweite Diskussion ausgelöst. Es wurde schnell erkennbar, dass der Aktionsrat den Finger in die Wunden des deutschen Bildungssystems gelegt hat. Die verschiedenen Reaktionen aus Politik, Wirtschaft und der Bildungsfachwelt haben uns gezeigt, dass der Aktionsrat seine Aufgabe als Mahner und Treiber erfüllt. Wie immer in der Politik droht auch der Reformprozess in der Bildung in politischen Grabenkämpfen zu versickern. Das heißt für uns: Wir dürfen nicht nachlassen in dem Bemühen, die Reformträgheit aufzubrechen. So wird der Aktionsrat der Politik auch mit dem nun vorliegenden dritten Gutachten, das die Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem analysiert, konkrete Handlungsempfehlungen aussprechen.

Unser Bildungssystem muss sich der Heterogenität stärker annehmen. Es war daher naheliegend, auch die konkreten Differenzen zwischen den Geschlechtern zu betrachten und praktische Konsequenzen abzuleiten. Auf den ersten Blick scheint es, dass das Thema mit der allgemein vorherrschenden Meinung der Benachteiligung von Frauen abgeschlossen ist. Aber dieser Blick wäre bezogen auf das Bildungssystem verkürzt und unzureichend. Vielmehr entstehen an weichenstellenden Punkten auf dem Bildungsweg unerwartete Differenzen zu Lasten der Jungen.

Ich wünsche auch diesem Gutachten, dass es eine konstruktive Diskussion anstößt, und danke den Mitgliedern des Aktionsrats Bildung ausdrücklich für ihre innovative und wegweisende Arbeit.

Randolf Rodenstock

Präsident

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Einleitung

Heterogenität als solche ist eine der wesentlichen Ursachen für die Probleme im deutschen Bildungssystem. Es liegt deshalb auf der Hand, dass die Kategorie Geschlecht bzw. Gender als Heterogenitätsmoment kritisch analysiert und die damit verbundenen Disparitäten bzw. deren Ausgleich mit Empfehlungen versehen werden müssen.

Dieses Gutachten steht damit als drittes in einer Reihe von Studien, die, genau genommen, sich alle um das Heterogenitätsthema bemühen. So war das erste Gutachten „Bildungsgerechtigkeit“ (vbw 2007) gewissermaßen eine Gesamtbetrachtung von Bildungsungerechtigkeiten, die aus einer inadäquaten Umgehensweise mit Heterogenität in verschiedenen Ausprägungen resultieren. Das zweite Jahresgutachten „Bildungsrisiken und -chancen im Globalisierungsprozess“ (vbw 2008) beschäftigte sich unter dem Gesichtspunkt der Globalisierungsherausforderung gleichfalls mit den daraus resultierenden Heterogenitäten, hier insbesondere an den Schnittstellen zwischen Nationalität und Internationalität. In diesem Zusammenhang spielten die Voraussetzungen und Folgen von Migration eine besondere Rolle, aber auch eine „hausgemachte“ Provinzialisierung von Teilen des deutschen Bildungssystems.

Gender als Heterogenitätsmoment, wenngleich zunächst unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligung von Frauen, ist vergleichsweise besser untersucht als die Implikationen von Globalisierungsprozessen für das Bildungssystem. Gleichwohl zeigt sich in den letzten Jahren, dass das Thema mit den erfolgreichen Effekten von Interventionen bezüglich der Benachteiligung von Frauen nicht „erledigt“ ist. Denn zum einen haben sich Gleichstellungseffekte noch keineswegs bis auf die oberen Ebenen etwa des Beschäftigungssystems „durchgeschoben“ und zum anderen entstehen neue Disparitäten, dieses Mal zu Lasten der Jungen, an anderen Stellen.

Der **AKTIONSRATBILDUNG**, der inzwischen um ein weiteres Mitglied, die Psychologin und Schulpädagogin Prof. Dr. Bettina Hannover, erweitert wurde, trägt das Gutachten in seiner Gesamtheit. Der **AKTIONSRATBILDUNG** legt zum Erscheinen des Gutachtens parallel eine Dokumentation zu der Frage vor, wie der Stand der Geschlechterdisparität in den einzelnen Bundesländern und im Bund aussieht.

Auch für dieses Gutachten wurden Gastexperten gewonnen, um weitere Bildungsbereiche abzudecken und damit Ergebnisse auf dem neuesten Stand der Forschung in allen relevanten Wissenschaftszweigen vorzulegen. Im Namen aller Mitglieder des **AKTIONSRATSBILDUNG** dankt der Vorsitzende in diesem Sinne PD Dr. Fabienne Becker-Stoll, Prof. Dr. Sonja Drobnič, Prof. Dr. Johann Handl, Prof. Dr. Sabine Hornberg, Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Prof. Dr. Hans-Günther Rossbach, Prof. Dr. Rudolf Tippelt sowie Dr. Sandra Buchholz, Dirk Hofäcker, Dr. Oliver Walter, Daniela Mayer, Gero Federkeil, Cort-Denis Hachmeister, Dr. Mareike Hennings, Dr. Daniela De Ridder, Thimo von Stuckrad und Jutta Reich.

Der Dank gilt weiterhin den Mitarbeitern der Geschäftsstelle des **AKTIONSRATSBILDUNG** bei der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. in München, Julia Schmidt und Yvonne Maier, der Abteilung Bildung bei der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., ihrem Geschäftsführer Dr. Christof Prechtel, dem Projektleiter Michael Lindemann und in Berlin Dr. Ulrike Prechtel-Fröhlich.

Dass die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. unter ihrem Präsidenten Randolph Rodenstock und ihrem Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt die Arbeit des AKTIONSRATS**BILDUNG** weiter materiell möglich gemacht hat und ideell unterstützt, war auch im zurückliegenden Berichtszeitraum eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Komposition des vorliegenden Gutachtens. Die darin zum Ausdruck kommende Verantwortung für das Ganze des deutschen Bildungswesens vom Standort eines Landesverbandes aus kann nicht hoch genug bewertet werden. „Belohnt“ wird die Arbeit des AKTIONSRATS**BILDUNG** wie der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zweifellos dadurch, dass die zahlreichen Expertisen und Empfehlungen für das deutsche Bildungssystem inzwischen an vielen politischen Orten greifen und Anlass für nennenswerte Veränderungen im Sinne der unterschiedlichen Empfehlungen des AKTIONSRATS**BILDUNG** gewesen sind.

1 Geschlecht als Heterogenitätsmoment – ein Überblick

Die Thematisierung des Geschlechts im Rahmen des Bildungssystems hat nach einer linearen, wenngleich von Unterbrechungen gekennzeichneten Entwicklung seit dem ausgehenden letzten Jahrhundert einen qualitativen Sprung gemacht. Dieser besteht darin, dass die Problematik der Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung von Frauen durch die Thematisierung der Kategorie Geschlecht als solche abgelöst wurde.

So war die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts durch die Auseinandersetzungen um ein Wahlrecht für Frauen und damit die politische Gleichheit gekennzeichnet. Im Bildungssystem musste für Mädchen bzw. junge Frauen der Zugang zu höherer Bildung, zum Universitätsstudium, zum Lehrerberuf, also allgemein zu einer akademischen Berufsausbildung überhaupt erst erstritten werden. Die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts bis in die 1950er und 1960er Jahre hinein folgte im Wesentlichen derselben Logik. Nach einer insbesondere im Kaiserreich und in der ersten deutschen Diktatur durchgesetzten Subordination der Frau konnte in der Bundesrepublik Deutschland erst im Jahr 1958 die Gleichberechtigung gesetzlich abgesichert werden. Dieser Wandel war die juristische Voraussetzung dafür, sich nunmehr auch mit den materiellen Bedingungen der Gleichberechtigung zu befassen. So war das Jahrzehnt nach der Studentenbewegung im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, materielle Diskriminierungsformen für Frauen im Bildungssystem aufzudecken, wie einen „heimlichen Lehrplan“, der in Curricula, Schulbüchern und dem konkreten Unterricht als sexistisch akzentuiert aufgefunden wurde. Folgerichtig waren die 1980er Jahre im Wesentlichen durch Bemühungen um eine Kompensatorik zugunsten im Bildungssystem benachteiligter Mädchen und Frauen gekennzeichnet. Als prototypisch kann die Untersuchung der Benachteiligung von Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern und die daraus abgeleitete Forderung nach einer zumindest teilweisen Aufhebung der Koedukation in diesen Fächern gewertet werden, die erst in den 1970er Jahren als Mittel für den Ausgleich der Benachteiligung von Mädchen durchgesetzt worden war.

Im Zusammenhang mit dem Versuch, die Gleichberechtigung der Frauen in allen Bereichen zu etablieren, entwickelte sich in den 1970er Jahren ausgehend von Universitäten in den USA eine eigene Forschungsrichtung, die Gender Studies. Grundlage dieser Forschung war die Differenzierung von biologischem und sozialem Geschlecht: Die biologische Geschlechtszugehörigkeit (im Englischen: sex) als ein unveränderbares Konstrukt wird dabei von der sozialen Dimension von Geschlecht (im Englischen: gender) unterschieden.

Das soziale Geschlecht ist durch die gesellschaftliche und kulturelle Umwelt konstruiert und wird damit als veränderbar angesehen. Trotz der notwendigen Trennung von sozialem und biologischem Geschlecht sind beide Dimensionen eng miteinander verbunden: „Weibliche“ und „männliche“ Eigenschaften, Fertigkeiten und Lebensweisen knüpfen teilweise an die biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern an, z. B. an die Fähigkeit, Kinder zu gebären.

Die Differenzierung zwischen sozialem und biologischem Geschlecht behält bis zum heutigen Zeitpunkt ihre Bedeutung bei und so wird in den Sozialwissenschaften vor allem das

soziale Geschlecht und damit die gesellschaftlich bedingten Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Blick genommen.¹

Auch durch diese klare begriffliche Trennung setzten sich in den 1990er Jahren kompensatorische Maßnahmen fort und wurden um generelle Revisionen im inhaltlichen Bereich des Bildungssystems ergänzt, beispielsweise durch den Versuch, die Darstellung traditioneller Familienmuster (Berufstätigkeit des Vaters/häusliche Tätigkeit der Mutter) in Lehrplänen und Unterrichtsmedien zu verändern. Es wurden entweder geschlechtsneutrale Darstellungsformen gesucht oder solche, die die Differenz der Geschlechter bei gleichzeitiger Gleichberechtigung ihrer Grundbedingungen betonen.

In den letzten Jahren fand in den Sozialwissenschaften ein Paradigmenwechsel statt, der darin besteht, dass die Perspektive eines grundsätzlichen weiblichen Defizits innerhalb des Bildungssystems, das zu kompensieren ist, durch die Vorstellung einer Differenz zwischen den Geschlechtern abgelöst wird. Diese Differenz zwischen den Geschlechtern kann auf diese Weise zu einem Heterogenitätsmuster unter anderen (Schicht, Ethnie, Familienstand, Einkommen usw.) werden. Das Alleinstellungsmerkmal „weibliches Geschlecht“ als besonderes Benachteiligungsmuster fügt sich damit in ein Ensemble von Differenzkategorien ein, die, je auf ihre Weise, Benachteiligungen für die Angehörigen der durch solcherart Merkmale gekennzeichneten gesellschaftlichen Teilgruppen werden.

Erst durch diese Entwicklung ist es in den letzten Jahren möglich geworden, die inzwischen in etlichen Bereichen eklatante Minderbeteiligung von Jungen an höheren Formen des Bildungsgeschehens bzw. ihre Misserfolge selbst bei einfachen Abschlüssen in den Blick zu nehmen.

Das Heterogenitätsmoment „Geschlecht“ zeigt gegenüber dem Moment „Sozialschichtzugehörigkeit“ oder „ethnische Zugehörigkeit“ eine unterschiedliche Ausprägung und Entwicklung: Während die sozialen und ethnischen Disparitäten bereits beim Eintritt in das Bildungssystem existieren und durch dieses nur unzulänglich korrigiert, geschweige denn ausgeglichen werden, ergibt die Betrachtung der zahlreichen empirischen Daten zur Geschlechterdifferenz ein abweichendes Bild. Es ist ein Effekt im Lebenslauf zu konstatieren, der darin besteht, dass in den allerersten Lebensjahren der Kinder die Geschlechterdifferenz keine determinierende Wirkung zu haben scheint, so dass von weitgehend identischen Ausgangsbedingungen vor dem Eintritt in das Bildungssystem gesprochen werden kann. Am Ende des Prozesses lebenslangen Lernens sind die Verhältnisse ähnlich: So reduzieren sich beispielsweise Geschlechterdifferenzen hinsichtlich der Weiterbildungsmotivation. Demgegenüber driften Qualität und Quantität von Bildungsbeteiligung der Geschlechter zwischen dem Eintritt in vorschulische Erziehungs- und Unterrichtsformen und dem Hochschulstudium bzw. der Berufsausbildung deutlich auseinander.

Das vorliegende Gutachten beginnt seine Darlegungen in Kapitel 2 damit, die Differenz zwischen der hohen Bildungsbeteiligung der Mädchen und der immer noch zu verzeichnenden Benachteiligung der Frauen in den Bereichen Erwerbsbeteiligung und Einkommen sowie der familialen Arbeitsteilung aufzuzeigen. Folgende Ursachen führen zu diesem Missverhältnis: Erstens lassen sich noch immer ausgeprägte traditionelle Geschlechterrollenverteilungen

¹ Wenn in den folgenden Kapiteln von Geschlecht und Geschlechterdifferenzen gesprochen wird, ist darunter immer das „soziale Geschlecht“ zu verstehen.

z. B. in der Familie konstatieren. Zweitens sind eine geschlechtsspezifische Berufs- und Ausbildungswahl und damit eine horizontale Segregation zu verzeichnen. Und drittens zeigt sich ab der Geburt des ersten Kindes eine deutliche Verringerung der Arbeitszeiten – vor allem auf Seiten der Frauen – mit negativen Auswirkungen auch auf das Einkommen.

Um der keineswegs ausgerotteten Vorstellung, die Geschlechterdifferenz sei das Produkt einer phylogenetischen, womöglich gar „natürlichen“ Entwicklung und Konstellation, zu begegnen, werden in den Kapiteln 2.2, 2.3 und 2.4 kumulierte soziologische, neurowissenschaftliche und psychologische Befunde zum geschlechtsspezifischen Rollenverhalten, zur Nichtdifferenz hirnanatomischer und physiologischer Sachverhalte und zur ontogenetischen, psychologischen Entwicklung von Geschlechtsstereotypen dargelegt.

Eines ist vollkommen unstrittig: Es existiert keine angeborene neurologische oder psychologische Differenz zwischen den Geschlechtern, mit denen etwa das Bildungssystem zu kämpfen hätte, sondern die sich später massiv auswirkenden Geschlechterdifferenzen zu Lasten beider Geschlechter entwickeln sich erst im Laufe der Kindheit und Jugend und werden durch das Bildungssystem zu diesem brisanten Zeitpunkt nicht aufgefangen.

Auf dieser Grundlage beginnt ein Durchgang durch die für die Geschlechterdifferenz bedeutsamen Phasen des Lebens- bzw. Bildungsverlaufs.

In den frühen Lebensjahren (Kapitel 3 und 4) können vor allem Gemeinsamkeiten zwischen Mädchen und Jungen beobachtet werden. Betrachtet man allerdings bewusst die Differenzen, können sich erste geschlechtsspezifische Interessen und Verhaltensweisen – auch durch den elterlichen Einfluss sowie durch die Wirkung von Erziehern² – etablieren. Bei der Herausbildung unterschiedlicher Kompetenzen kann geschlechtergetrenntes und geschlechtsspezifisches Spielverhalten – beispielsweise bei der Entwicklung von räumlichem Vorstellungsvermögen und von Sprachkompetenz – eine bedeutende Rolle spielen. So zeigen sich bereits in der frühkindlichen Phase Interessensunterschiede, die sich auf den weiteren Bildungsverlauf und auf Berufsentscheidungen auswirken können und einen regulativen Eingriff notwendig machen.

In der Primarschule (Kapitel 5) sind deutliche Ungleichheiten zwischen Mädchen und Jungen bezüglich der Einschulungsquoten zu verzeichnen: Jungen werden zu größeren Anteilen verspätet eingeschult und besuchen zu geringeren Anteilen die Schule vorzeitig.

Beim Übergang von der Grundschule in den Sekundarbereich (Kapitel 6) wird eine Benachteiligung der Jungen deutlich: Diese müssen für eine Gymnasialempfehlung eine höhere Leistung erbringen als Mädchen. Dies führt zu einer ungerechten Verteilung der Mädchen und Jungen auf weiterführende Schulen. Jungen sind im Gymnasium unterrepräsentiert und in der Hauptschule überrepräsentiert. Hinzu kommt, dass sie zu deutlich höheren Anteilen sogar ohne jeglichen Schulabschluss die Schule verlassen.

Differenzen im Primar- und im Sekundarbereich lassen sich durch aktuellste empirische Studien (IGLU, TIMSS und PISA) auch in den Leistungen feststellen: in der Kompetenz Lesen zugunsten der Mädchen und in den Kompetenzen Mathematik und Naturwissenschaften zugunsten der Jungen.

² Im Sinne eines besseren Leseflusses wird im gesamten Jahresgutachten auf die Verwendung beider Geschlechtsformen der Substantive verzichtet.

Zu Lasten der Mädchen findet sich im Grundschul-, aber auch im Sekundarschulalter eher eine stereotype Attribuierung vom Typus „männlich = natur-/technik-wissenschaftlich“. Obwohl differenzierte Untersuchungen zeigen, dass Leistungsfähigkeit und teilweise auch Motivation nicht geschlechtsspezifisch verteilt sein müssen, bestehen auch hier geschlechtsspezifische Disparitäten, wenngleich nicht von der massiven und folgenreichen Ausprägung wie im Falle der Lesekompetenz bei Jungen.

Dementsprechend muss eine Revision von Unterricht und Curricula an den Stellen erfolgen, die geeignet sind, Geschlechterdisparitäten zu erzeugen oder zu verstärken. Dabei bedarf es auch einer expliziten Förderung der Jungen in der Schlüsselkompetenz „Lesefähigkeit“. Von der Auswahl des Lesestoffs über die Vermittlung von Lesetechniken bis hin zu stereotypen Assoziationen auf dem Kontinuum von „Weichheit“ und „Härte“ gibt es einen reichhaltigen Interventionsbedarf, der teilweise – aber deutlich – bereits vor der Grundschule existiert.

Für beide geschlechtsspezifischen Einseitigkeiten gibt es einen Interventionsbedarf, der auf die gemeinsame Formel neuer Lernformen und -konzepte, ja neuer Erfahrungschancen in den einzelnen Bereichen gebracht werden kann.

Beim Übergang aus dem Sekundarbereich in die Berufsausbildung (Kapitel 7) haben Jungen größere Schwierigkeiten als Mädchen. Durch die schlechten bzw. fehlenden Schulabschlüsse der Jungen befinden sich diese häufiger in Übergangsmaßnahmen. Die geschlechtsspezifische Berufswahl zeigt eine weitere Problematik: Gravierend und zu erheblichen Teilen beeinträchtigend für die Lebensqualität wirkt sich der Stereotypieffekt im dualen System aus, wenn beispielsweise völlig überlaufene Dienstleistungsberufe, wie Friseurin, wegen ihrer Konnotation mit Weiblichkeit eine hohe Resonanz bei Schulabgängerinnen finden, die auf diese Weise eine Selbstselektion in Richtung Arbeitslosigkeit vornehmen. Umgekehrt wirkt sich die Männlichkeitsstereotypie in Bezug auf technische Berufe angesichts der demografischen Entwicklung für die Unternehmen problematisch aus, weil aus Gründen der geschlechtsspezifischen Attribuierung die Hälfte potenzieller Auszubildender, nämlich die Mädchen, schlicht nicht in Betracht kommt. Auf diese Weise perpetuiert sich im Übrigen ein geschlechtsspezifischer Effekt bei den Aufstiegschancen: Stark nachgefragte und nur von Männern besetzte Berufe enthalten höhere Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten, während dieses für überlaufene Dienstleistungsberufe nicht gilt.

Im Hochschulbereich (Kapitel 8) beginnt der Anteil der weiblichen Studierenden den der männlichen zu übersteigen, ohne dass beim wissenschaftlichen Personal die gleichen Verhältnisse existierten. Und auch hier schlagen hinsichtlich einzelner Fachwahlen Geschlechterstereotype massiv durch, so beispielsweise bei Fächern wie Grundschulpädagogik oder Veterinärmedizin, wo offensichtlich ein stereotypes Berufsbild steuernde Wirkungen auf die Studienfachwahl ausübt. Teilweise spielt bei der Studienfachwahl bei jungen Frauen eine große Rolle, ein Studienfach und einen Beruf zu wählen, der mit den Aufgaben in der Familie am ehesten vereinbar zu sein scheint, wie der der Grundschullehrerin.

Diese Antizipation hat fatale Folgen, nicht nur für die ungleiche Verteilung von Berufschancen, sondern auch für die Akzentuierung der Berufe selber, die damit einseitige „Images“ erhalten.

Im Gegensatz zu den vorherigen Bildungsphasen sind die Geschlechterdifferenzen im Bereich der Weiterbildung (Kapitel 9) eher gering. Von einer Benachteiligung der Männer kann nicht mehr gesprochen werden. Wie in der Erwerbsbeteiligung zeigt sich auch hier eine geringere Beteiligung der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen ab der Geburt des ersten Kindes.

Da es offenbar nicht gelingt, tief sitzende Geschlechtsstereotype, traditionelle Familienmuster und mit beiden verbundene Differenzen hinsichtlich der Lebenschancen auszugleichen und der Benachteiligung der Jungen entgegenzuwirken, wird es eine der Hauptaufgaben des Bildungssystems sein müssen, die Disparitäten entlang der Linie „Geschlechterdifferenz“ zurückzunehmen und nicht – wie bislang – zu verstärken.

In Kapitel 10 werden deshalb Handlungsempfehlungen an die Politik gegeben, wie die Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem ausgeglichen werden können. Dieses wird aus Gründen der Geschlechtergleichheit wie aus Gründen der Erhaltung von Wirtschaftskraft eine der wichtigsten Aufgaben der Zukunft sein müssen.

2 Geschlechterdifferenzen

2.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitsaufteilung in der Familie

Die Frage der Geschlechtergleichheit stellt zusammen mit der Generationenfrage eine der zentralen Herausforderungen moderner Wohlfahrtsstaaten dar (vgl. Esping-Andersen 1999). Zunehmend wird im öffentlichen Diskurs die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie und Erwerbsleben eingefordert. Auch von politischer Seite wird Chancengleichheit in zunehmendem Maße als grundlegendes politisches Ziel formuliert. So hat sich beispielsweise auch die Europäische Union (EU) in jüngerer Vergangenheit explizit der „Förderung der Chancengleichheit in allen ihren Aspekten“ verschrieben und erkennt dabei insbesondere „der Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben“ (Europäischer Rat 2000) eine besondere Bedeutung zu: Von Seiten der Mitgliedstaaten soll dies politisch unterstützt werden – etwa im Rahmen des „Gender-Mainstreamings“ oder durch familienpolitische Reformen.

Im Hinblick auf die tatsächliche Umsetzung von Geschlechtergleichheit und eine Annäherung von Frauen- und Männerrollen im Arbeitsleben unterscheiden sich jedoch die sozialwissenschaftlichen Gegenwartsdiagnosen. So konstatierte man noch vor wenigen Jahren Anzeichen einer zunehmenden Konvergenz in den Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen und Männern sowie einer schrittweisen Abnahme geschlechtsspezifischer Ungleichheiten (vgl. Kohli 2003, S. 532). In der Tat veränderten sich in den vergangenen Jahrzehnten im Zuge der Bildungsexpansion die beruflichen Ressourcen von Frauen, ihre Erwartungen im Hinblick auf Erwerbs- und Familienleben und ihre tatsächliche Arbeitsmarktteilnahme. Frauen und Männer weisen in Partnerschaften immer häufiger eine gleiche oder ähnliche Bildung auf und die klassische „Ernährerfamilie“ mit einem vollzeiterwerbstätigen Ehemann und einer rein für die Hausarbeit zuständigen Ehefrau verliert zugunsten eines Modells, in dem beide Partner erwerbstätig sind, immer mehr an Bedeutung (vgl. Leitner/Ostner/Schratenstaller 2004). Gleichzeitig zeigen sich jedoch deutliche und anhaltende Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Gestaltung des Berufs- und Familienlebens. So verweist etwa die aktuelle Studie der Internationalen Arbeitsorganisation „Global Employment Trends for Women“ (vgl. International Labour Organization (ILO) 2008) auf nach wie vor bestehende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie auf deutlich unterschiedliche Positionen in der betrieblichen Hierarchie.

2.1.1 Konvergenz in den Bildungs-, Erwerbs- und Familienverläufen von Frauen und Männern

Bildungsbeteiligung und Bildungsniveau. Die deutlichsten Anzeichen einer zunehmenden Angleichung der Lebensverläufe von Frauen und Männern zeigen sich im Hinblick auf das Bildungsniveau. Frauen bzw. Mädchen gelten als die Gewinner der Bildungsexpansion der 1960er und 1970er Jahre (vgl. Blossfeld 1985; Henz/Maas 1995; Geißler 2002) und haben im Hinblick auf den Erwerb allgemeiner Bildungszertifikate zu den Männern aufgeschlossen bzw. diese in Teilen sogar überholt. Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht kann dementsprechend in Deutschland nicht mehr als zentrale Kategorie der Bildungsbenachteiligung an-

gesehen werden (vgl. Thiel 2005). Abbildung 1 gibt zur Illustration exemplarisch die aktuelle Verteilung der deutschen Bevölkerung nach Altersgruppen und allgemeinem Bildungsstand wieder. Dabei ist zunächst eine allgemeine Erhöhung des Bildungsniveaus in Richtung einer zunehmenden Bedeutung von mittleren und höheren Schulabschlüssen erkennbar. Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen insbesondere im Hinblick auf höhere allgemeine Bildungsabschlüsse (Realschulabschluss, Fachhochschul- und Hochschulreife) zu den Männern aufgeschlossen bzw. diese überholt haben.

Alter	Noch in schulischer Ausbildung		Haupt- oder Volksschulabschluss		Realschulabschluss oder vergleichbar		(Fach-) Hochschulreife		Ohne allgemeinen Abschluss	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15 – 20	64,3	59,6	10,4	15,8	17,1	16,7	3,6	2,6	3,3	4,0
20 – 25	2,5	2,9	17,9	26,6	34,3	31,8	39,9	32,7	3,0	3,2
25 – 30			22,0	28,2	30,8	27,3	39,6	36,7	3,1	3,0
30 – 35			23,7	30,0	28,4	21,3	32,0	33,8	3,5	2,7
35 – 40			25,5	32,8	29,9	20,8	28,3	30,4	2,8	2,8
40 – 45			29,3	35,3	27,3	18,3	25,2	28,3	2,8	2,8
45 – 50			36,8	39,2	22,7	16,1	22,0	27,1	2,8	2,6
50 – 55			46,1	44,1	18,3	13,0	17,9	26,0	2,8	2,2
55 – 60			55,1	51,9	18,4	13,0	14,0	23,6	3,3	2,6
60 – 65			65,9	61,3	17,5	11,6	10,4	20,7	2,5	2,4
> 65			77,5	70,3	12,0	9,6	6,2	16,0	2,6	2,2

Abbildung 1: Bevölkerung nach Altersgruppen und allgemeinem Bildungsabschluss, 2004
(Angaben in Prozent; vgl. Statistisches Bundesamt 2004, zit. n. Thiel 2005: Appendix)

Die deutsche Entwicklung spiegelt dabei einen Trend zur zunehmenden Bildungsangleichung von Frauen und Männern wider, der sich in nahezu allen europäischen Ländern findet (vgl. Thiel 2005).

Eine ähnliche, wenngleich weniger deutlich ausgeprägte Konvergenz zeigt sich auch im Hinblick auf das anschließende berufliche Bildungsniveau. Auch hier haben Frauen im Lauf der vergangenen drei Jahrzehnte die Männer im Erwerb von Hochschulabschlüssen eingeholt: Machten Frauen in den 1970er bis 1990er Jahren nur etwa ein Drittel aller Studienanfänger aus (1970: 37,8 Prozent; 1990: 39,4 Prozent), so stieg ihr Anteil in den folgenden 13 Jahren auf etwa die Hälfte aller Studierenden an (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2005; Heine/Krawietz/Sommer 2008; Statistisches Bundesamt 2008a). Wenngleich Frauen damit auch auf akademischer Ebene weitgehend mit den Männern gleichgezogen haben, nimmt Deutschland im internationalen Vergleich eine „Nachzüglerrolle“ im Hinblick auf die weibliche Hochschulbeteiligung ein (siehe Abbildung 2): Während sich in Deutschland die Zahlen weiblicher und männlicher Studierender noch etwa

die Waage halten, haben Frauen in nahezu allen anderen EU-Staaten Männer mittlerweile in der Hochschulbeteiligung überholt. Hohe Beteiligungsquoten finden sich dabei insbesondere in den ost- und nordeuropäischen Staaten.

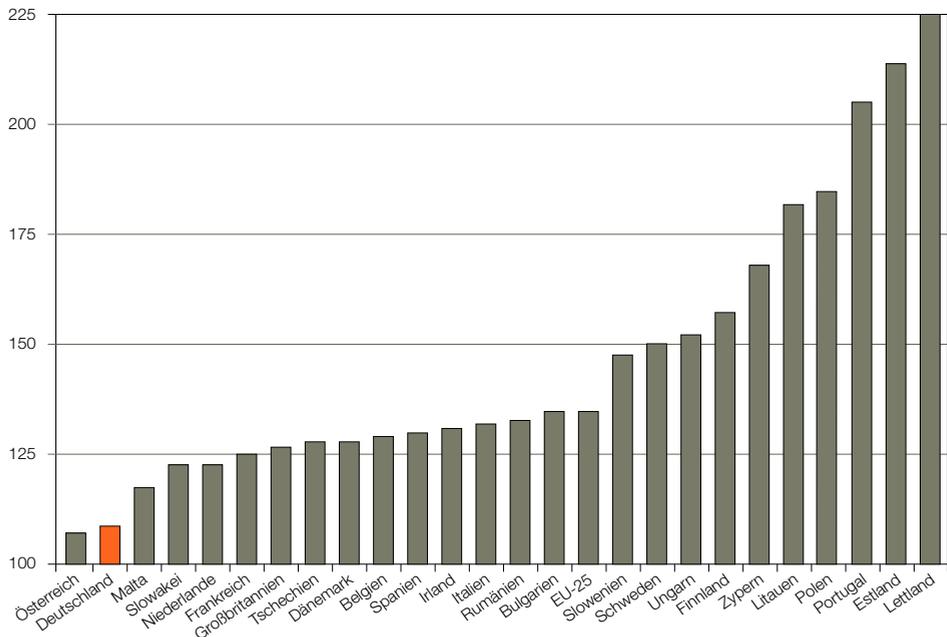


Abbildung 2: Anzahl weiblicher Hochschulabsolventen je 100 männliche Absolventen
(vgl. Mau/Verwiebe 2009; Datenquelle: Europäische Kommission)

Bemerkenswert ist zudem, dass sich der Trend zu zunehmender Gleichberechtigung bei höheren akademischen Abschlüssen wieder umkehrt: So erlangen Männer etwa doppelt so häufig wie Frauen den Grad eines Doktors und verfassen etwa viermal so häufig eine Habilitation. Der Frauenanteil an Professoren liegt bei nur etwa zehn Prozent (vgl. BMFSFJ 2005, S. 79). Die erhöhte Bildungsbeteiligung von Frauen schlägt sich in Deutschland trotz steigender Annäherungstendenzen somit bislang noch nicht proportional in ihrer Beteiligung an Fachhochschul- und Hochschulausbildungen und in ihrer Repräsentation im Hochschulwesen nieder.

Erwerbsbeteiligung. Die erhöhte Bildungsbeteiligung von Frauen bewirkt auch eine steigende Erwerbstätigkeit der Frauen. Arbeitete zu Beginn der 1970er Jahre noch etwa die Hälfte aller westdeutschen Frauen im erwerbsfähigen Alter (von 15 bis 64 Jahren), so traf dies zur Jahrtausendwende bereits auf etwa zwei Drittel der Frauen zu (vgl. Hofäcker 2006).

Seit der Wiedervereinigung zeigt sich zudem eine langsame Angleichung der weiblichen bzw. männlichen Erwerbsquoten in den alten und neuen Bundesländern. Die männlichen Erwerbsquoten verblieben dabei in beiden Landesteilen trotz ökonomischer Schwankungen

weitgehend konstant auf einem hohen Niveau von etwa 80 Prozent. Demgegenüber ist der Anteil der im Sozialismus umfassend in den Arbeitsmarkt integrierten ostdeutschen Frauen seit den 1990er Jahren leicht rückläufig. Die Erwerbsquoten von Frauen in den alten Bundesländern haben hingegen seit den 1990er Jahren ihren Aufwärtstrend fortgesetzt und nähern sich mittlerweile dem Beschäftigungsniveau ostdeutscher Frauen an (siehe Abbildung 3).

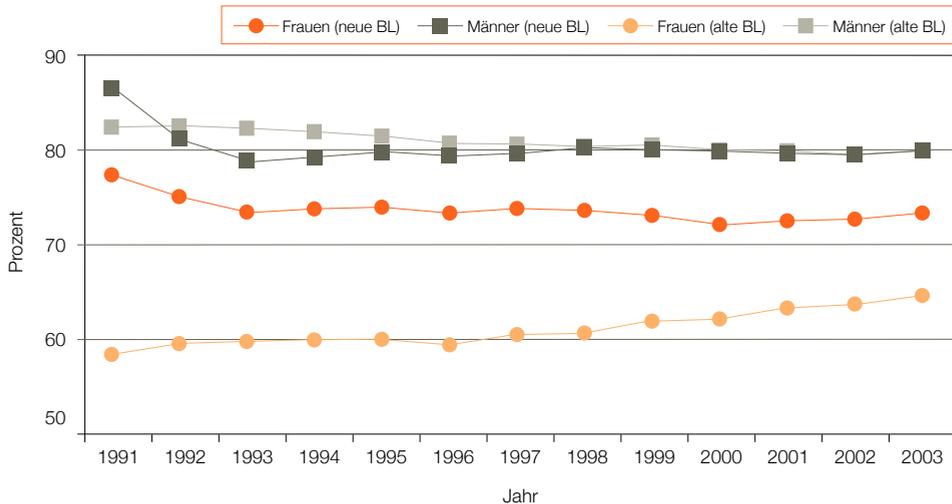


Abbildung 3: Erwerbsquoten von Frauen und Männern in den alten und neuen Bundesländern (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2005)

Bemerkenswert ist, dass sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland nicht nur im Aggregat aneinander angeglichen haben, sondern sich auch Konvergenzen im Hinblick auf die lebensphasenspezifische Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zeigen. Waren in den 1970er Jahren weibliche Erwerbskarrieren in Deutschland noch vielfach durch längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit nach der Geburt des (ersten) Kindes gekennzeichnet, so hat sich diese „Familienphase“ in den vergangenen Jahren deutlich verkürzt. Weibliche Erwerbsverläufe gleichen sich damit zunehmend an das männliche Modell einer kontinuierlichen, lebenslangen Erwerbstätigkeit an (siehe Abbildung 4 und 5). Gleichwohl zeigen sich insbesondere während der intensiven Familienphase noch deutliche Unterschiede im Erwerbsprofil von Frauen und Männern.

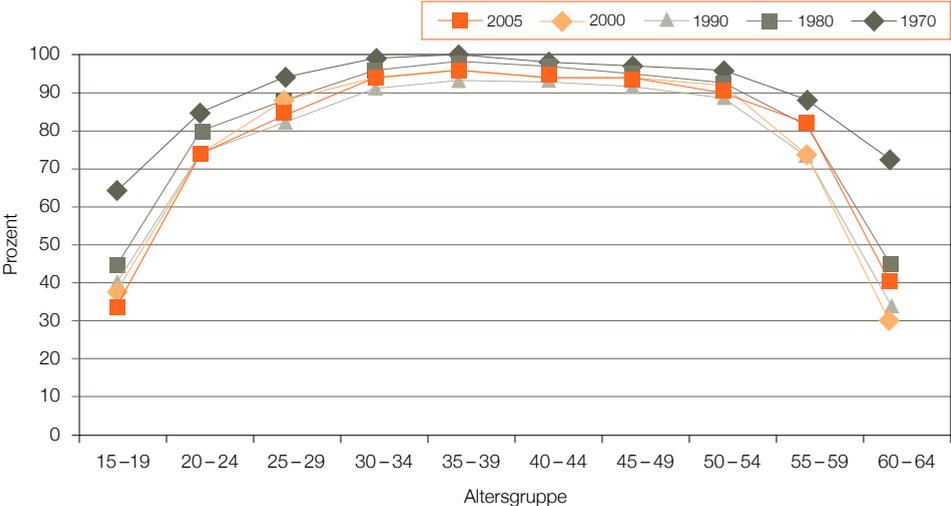


Abbildung 4: Altersspezifische Erwerbsquoten von Männern in Westdeutschland von 1970 bis 2005 (vgl. OECD.Stat 2008)

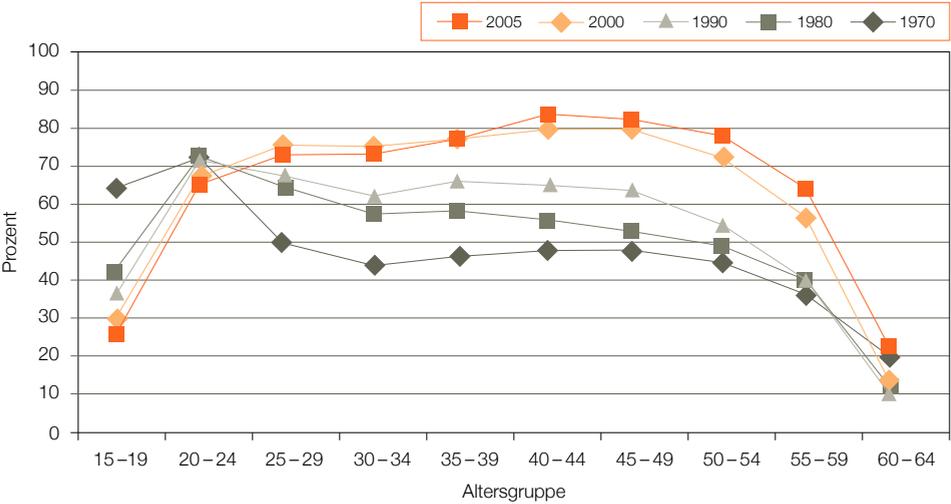


Abbildung 5: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen in Westdeutschland von 1970 bis 2005 (vgl. OECD.Stat 2008)