

Gender Pay Gap und Hausfrauenehe

Geschlechterungleichheit in Wirtschaft und Politik

Einleitung

Gleichberechtigung ist gesellschaftlich weitgehend realisiert, denn das deutsche Recht benachteiligt Frauen kaum noch. Im Gegenteil: Die Tatsache, dass Frauen beispielsweise in Bezug auf das Sorgerecht tendenziell privilegiert werden, zeigt eine rechtliche — oder anders: theoretische — positive Diskriminierung in weiten Bereichen. Dieser Erfolg ist maßgeblich durch die Frauenbewegung beeinflusst. So haben engagierte Frauen das Wahlrecht für Frauen, den Zugang zu höherer Bildung und die Auflösung der Abhängigkeit vom Ehemann im Familien- und Eherecht erreicht. Gleichstellung von Mann und Frau, also die reale Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern, ist hingegen in wenigen Lebensbereichen verwirklicht. Das offenbart sich in dem 1994 eingefügten Zusatz in das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes: “Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf Beseitigung bestehender Nachteile hin.” Sowohl hinsichtlich der Höhe des Einkommens und der bekleideten beruflichen Positionen als auch im Hinblick auf die Gefahr, in armen bzw. prekären Verhältnissen zu leben, ist eine signifikante Ungleichstellung der Frauen zu konstatieren. Hier sollen nun Ansätze erläutert werden, die dieses Phänomen umfassend begründen und auf gesellschaftliche Entwicklungen hindeuten. Dabei werden die Ungleichheitsdimensionen Bildung, Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Geschlecht auf ihre Erklärungskraft hin untersucht.

Bildungsstand und Arbeitsmarkt als Erklärungsdimensionen

“Benachteiligung” ist ein äußerst vieldeutiger und vielseitig anwendbarer Begriff. Ab wann jemand als benachteiligt bezeichnet werden kann, ist in besonderem Maße von vorzunehmenden Definitionen abhängig. In Bezug auf Bildung kann Chancengleichheit (als Gegenteil von Chancenbenachteiligung) in zwei Grundmodellen kategorisiert werden (vgl. Geißler 2008). *Erstens*: Das Proporzmodell, wonach von Benachteiligung die Rede ist, wenn eine Gruppe (bspw. soziale Schicht, Geschlecht) anteilmäßig auf allen hierarchischen Ebenen des Bildungssystems so vertreten ist wie in der Gesamtbevölkerung. *Zweitens*: Das meritokratische Modell, wonach — unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit — die individuellen Kompetenzen und Leistungen den Bildungsverlauf prägen. In Bezug auf das Bildungsniveau sind Frauen und Mädchen keineswegs mehr benachteiligt, im Gegenteil: Die benachteiligende Dimension “Geschlecht” scheint sich bezogen auf Bildungsabschlüsse in den letzten Jahren umgekehrt zu haben,

Frauen sind häufiger an Gymnasien und schließen es mit dem Abitur ab, verlassen die allgemein bildende Schule seltener ohne Schulabschluss, erreichen insgesamt höhere und besser bewertete Schulabschlüsse und weisen bei Kompetenztests wie PISA insgesamt bessere Ergebnisse auf (Blossfeld u. a. 2009). In der derzeitigen politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung um Bildungsverlierer treten Jungen ins Zentrum der Diskussion. Umso erklärungsbedürftiger ist der Umstand, dass die Benachteiligung von Frauen in Deutschland — trotz eines enormen Bildungsniveaustiegs — weiter anhält und sich im internationalen Vergleich besonders markant darstellt, denn Frauen beziehen Einkommen, die im Vergleich zu jenen der Männer um über 20 Prozent geringer sind. Im EU-15-Durchschnitt liegt dieser *Gender Pay Gap* lediglich bei 16 Prozent.

Der humankapitaltheoretische Ansatz zu Erklärung von Einkommens- und Positionsunterschieden (vgl. Graßmann 1996), der in dem Bildungsniveau und dem Weiterbildungsverhalten (also in Bildungsinvestitionen) die entscheidenden Kriterien für ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die ungleichen Vergütungen bzw. Erträge von Arbeitskraft erkennt, greift bei der Betrachtung den derzeitigen Differenzen zwischen Mann und Frau zu kurz. Daher wird vielfach die geschlechtsspezifische Berufswahl von Frauen zur Erklärung von Einkommensunterschieden herangezogen. Hier wird darauf verwiesen, dass Frauen eher in Segmenten des Arbeitsmarkts anzutreffen sind, in denen relativ geringe Einkommen erzielt werden können. Diese arbeitsmarkttheoretische Betrachtung deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt in westlichen Gesellschaften geschlechtsspezifisch differenziert ist: einerseits (horizontal) nach Branchen und Berufen, andererseits (vertikal) nach innerbetrieblichen Hierarchien (vgl. bereits Beck-Gernsheim / Ostner 1978).

In der Tat können einerseits Berufsfelder ausfindig gemacht werden, in denen überwiegend Frauen, und andere, in denen hauptsächlich Männer tätig sind, und andererseits Organisationen, in denen trotz eines quantitativen Übergewichts von weiblichen Arbeitskräften die Führungskräfte männlichen Geschlechts sind. So sind Frauenberufe “traditionell” schlechter bezahlt als typische Männerberufe — unabhängig vom individuellen Bildungsniveau. Das wird bspw. an den drastischen Einkommensunterschieden von Erzieherinnen und KFZ-Mechanikern deutlich. Aber auch im öffentlichen Dienst ist beispielsweise im Schuldienst eine Ungleichstellung erkennbar. Für das Lehramt an Grundschulen, in dem der Anteil an weiblichen Lehrkräften am größten ist, ist prinzipiell die niedrigste Besoldungsstufe vorgesehen. Während Lehrerinnen in allen Schulformen mehr als die

Hälfte des Lehrkörpers ausmachen, sind sie in der Position der Schulleitung deutlich unterrepräsentiert. Führungspositionen werden in Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Wirtschaft seltener von Frauen besetzt. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass Frauenberufe typischerweise schlechtere Bedingungen in Bezug auf Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen aufweisen als Männerberufe auf einer gleichwertigen Qualifikationsstufe (vgl. Gottschall 1995). Gleichzeitig verdienen Frauen selbst in typisch weiblichen Sozialberufen durchschnittlich fast immer weniger, auch wenn die Differenz hier deutlich geringer ausfällt als in anderen Berufsfeldern, wobei das Lohnniveau — wie bereits erwähnt — insgesamt deutlich niedriger ist.

Es stellen sich nun zwei Fragen. *Erstens*: Warum wählen Frauen Berufsfelder, in denen schlechtere Bedingungen herrschen und die eine deutlich schlechtere Bezahlung versprechen. Und *zweitens*: Warum werden Frauenberufe überhaupt schlechter bezahlt?

Geschlechtsspezifische Sozialisation

Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation lässt sich mit der traditionellen gesellschaftlichen Rolle der Frau erklären. Weibliche Tätigkeiten wurden auf die Befriedigung leiblicher und emotionaler Bedürfnisse gerichtet. Das Arbeitsvermögen war gekennzeichnet durch Erfahrungswissen, Intuition, Fürsorge und Geduld und steht demnach im Widerspruch zu den im gehobenen Berufssystem geforderten Fähigkeiten wie Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit. Daraus resultiert die mehr oder weniger sozialisationsbedingte Entscheidung von Frauen zu Tätigkeiten, die eine gewisse Nähe zur Hausarbeit aufweisen, wie Dienstleistungs-, Sozial- und Pflegeberufe, auch wenn sie ein schlechteres gesellschaftliches Prestige genießen und schlechter bezahlt werden. Die meisten jungen Frauen wählen Ausbildungsberufe wie Verkäuferin, Arzthelferin oder Friseurin. Der Schwerpunkt der Studienfachwahl liegt ebenso stärker in den sprachlichen, geisteswissenschaftlichen und sozialen Disziplinen.

Durch die geschlechtsspezifische Sozialisation werden geschlechtstypische Eigenschaften und Fähigkeiten frühzeitig eingeübt und verfestigt, die dann die Struktur der Geschlechterordnung zirkulär bestätigen. Damit ist die Frage hinreichend geklärt, warum Frauen typische Frauenberufe wählen. Aber warum werden Frauenberufe schlechter bezahlt?

Sozialer Ausschluss

Im Mittelpunkt der Theorie sozialer Schließung steht die Erklärung jener Prozesse, in denen soziale Akteure den Versuch unternehmen, soziale Güter und Ressourcen wie Privilegien, Macht und Prestige zu monopolisieren. Andere Akteure werden von diesen sozialen Gütern ausgeschlossen, um die Zahl der Konkurrenten möglichst gering zu halten. Der Ausschluss von potenziellen Konkurrenten findet laut Cyba (1993) anhand von verschiedenen Merkmalen statt.

Dazu kann die Hautfarbe oder die soziale Herkunft genauso zählen wie das Geschlecht. Diejenigen, die einen begünstigten Zugang zu sozialen Gütern und begehrten Positionen haben, nehmen äußere Merkmale zum Anlass, um bestimmte Gruppen (bspw. Frauen) vom Zugang fernzuhalten. Dies muss dabei keineswegs gesteuert oder bewusst geschehen. Ebenso können habituelle Präferenzen, irrationale Skepsis oder die einseitige Zuweisung von (geschlechtsspezifischen) Eigenschaften die Auswahl von Arbeits- und Führungskräften (insbesondere bei Beförderungen) beeinflussen.

In der Theorie sozialer Schließung, die sich erst nach dem Bildungsniveaustieg von Mädchen und Frauen sowie durch den teilweise starken Zustrom von Frauen in Männerberufen etablieren konnte, wird das Frausein bzw. Mannsein selbst als eigenständige Ursache für den ungleichen Zugang zu Lebenschancen verstanden. Dabei ist die Erklärungskraft dieses Ansatzes weitreichend: Sowohl die Tatsache, dass Frauenberufe typischerweise schlechter vergütet werden als Männerberufe als auch der Umstand, dass Frauen und Männer im gleichen Beruf — auch unter Kontrolle anderer Faktoren wie Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Bildungsniveau — in Bezug auf Einkommen und Position diskriminiert werden, werden in diesem Ansatz berücksichtigt.

In Bezug auf beide eingangs erwähnten Modelle zur Feststellung sozialer Ungleichstellung, das Proporzmodell und das meritokratische Modell, werden Frauen im Beruf benachteiligt. Der Überblick über verschiedene (traditionell männlich dominierte) kaufmännische Berufsfelder zeigt eine deutliche Disparität innerhalb ein und desselben Berufsfeldes. In allen kaufmännischen Berufen verdienen Frauen etwa ein Viertel weniger. Dies liegt zum einen an einer "besonderen" Berücksichtigung von Männern bei Beförderungen und zum anderen an der vergleichsweise starken Zurückhaltung von Frauen bei einer aktiven Karriereplanung bzw. einer aktiven Inanspruchnahme von Beförderungs- und Gehaltsverhandlungen. Bereits das Einkommen von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern zeigt einen Gender Pay Gap. Aber auch beim Vergleich von Führungspositionen wird sichtbar, dass Frauen, die bereits mehrmals befördert wurden, deutlich weniger verdienen als Männer in vergleichbaren Positionen. Neueste Daten zeigen die Tendenz, dass die Differenz zwischen Frauen- und Männereinkommen bei steigender Position und Qualifikation wächst, also gerade weibliche Führungskräfte stärker benachteiligt werden als Berufseinsteigerinnen. Dies gilt sowohl in Bezug auf den Grundverdienst als auch im Hinblick auf Sonderzahlungen, Prämien und Boni.

Wie sehr das Geschlecht selbst als autonome Diskriminierungsdimension begründet werden kann, zeigt die Betrachtung von Berufen, die ihr "Geschlecht" im Zeitverlauf gewechselt haben. So geschehen, als sich der männliche Sekretär, ein sehr angesehener Beruf (der Begriff des Staatssekretärs zeugt noch davon), in die weibliche Sekretärin — mit allen berufsfremden Konnotationen, die mit der weiblichen "Tippse" verbunden werden — transformierte. Heute umfasst dieser Beruf deutlich mehr Verantwortung und Prestige, sodass vermehrt auch Männer ihn ergreifen (oder

umgekehrt?) und wird zunehmend in den wiederum positiv verstandenen Begriff "Assistent/in" umgewandelt. Ähnliche Veränderungen ließen sich nachzeichnen, als der männliche Barbier — eine früher bedeutende Persönlichkeit in einer Gemeinde — zur weiblichen Friseurin oder aus dem "Herr Ober" *das* "Fräulein Kellnerin" wurde. Lange Zeit waren Frauen Medizinerinnen (bzw. Hebammen/Heilerinnen, die sich exzellent mit Fragen der Verhütung auskannten und damit die traditionelle Frauenrolle in Gefahr brachten), die dann in "Hexen" umbenannt und verfolgt wurden — seither dominieren Männer die Medizin (vgl. Heinsohn / Steiger 1997). Cyba (2000) erkennt, dass eine "Vermännlichung" von Berufszweigen zu einem Statusgewinn, eine "Feminisierung" hingegen zu einem Statusverlust führt.

Die Frau im Sozialstaat

Da der Arbeitsmarkt in ein wohlfahrtsstaatliches Gefüge integriert ist, lohnt eine dezidierte Betrachtung der Position der Frau im deutschen Sozialstaat und des Bildungs- und Erziehungssystems und damit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Bereits in der *Frühkindlichen Erziehung* hält sich der Staat traditionell weitgehend bedeckt, da hier die besondere Kompetenz der Familie, vornehmlich der Mutter, verortet wird. Dementsprechend sind die Angebote (bei regionalen Unterschieden) und Qualitätsstandards im Elementarbereich insgesamt vergleichsweise unterentwickelt. Trotz erster Bemühungen ist man hierzulande noch weit entfernt von einer Profession der Frühpädagogik, die dem Niveau anderer europäischer Staaten entspricht und diesem Frauenberuf ein angemessenes Prestige verleiht. Ebenso sind neuere Bemühungen, Eltern finanzielle Anreize zu geben, wenn sie Angebote von Kindertagesstätten nicht wahrnehmen (Betreuungsgeld), zu deuten.

Die *Halbtagschule*, die ursprünglich auch aus "Rücksichtnahme" gegenüber der früher üblichen Kinderarbeit auf den Vormittagsunterricht beschränkt wurde, ist auch nach Verdrängung der Kinderarbeit beibehalten worden, um die Mütter im Haushalt zu halten (zumindest drängt sich diese Vermutung auf). Bis heute prägt das Modell "Halbtagschule" das Schulsystem in allen Stufen maßgeblich. Dementsprechend hat sich im deutschen Schulsystem eine kognitivistische Bildungsauffassung etabliert, die fundamentale Aufgaben im Bereich der Erziehung weitgehend ausklammert — obwohl ein Erziehungs- und Bildungsauftrag in allen Schulgesetzen rein formal verankert ist. Hieran lässt sich auch die Haltung, die Schule könne Erziehungsdefizite innerhalb der Familien nicht kompensieren, begreifen. Erziehung ist traditionell Familiensache und wird durch die einkalkulierte unvergütete Mütterarbeit bereitgestellt. Diese Schwerpunktsetzung wird insbesondere an der Finanzierung des Bildungswesens deutlich: Je erziehungsbedürftiger ein Mensch ist, desto weniger beteiligt sich die öffentliche Hand an der Sozialisation und umso stärker liegt die Verantwortung in der Familie. Diese Tendenz ist in Deutschland vergleichsweise stark ausgeprägt, bei gleichzeitiger Unterfinanzierung auf allen Erziehungs- und

Bildungsstufen, mit Ausnahme der Sekundarstufe II (OECD 2009). Die seit vielen Jahren vorliegenden Erkenntnisse zur Entwicklung von Motorik und Begabung werden in der Bildungspraxis fahrlässig missachtet. Die Investition in die Zeit vor der Einschulung bringt langfristig die größten Renditen (Heckman / Lochner 2000). Die Ausgaben für Ausbildung und Besoldung des pädagogischen Personals sinken jedoch mit sinkendem Alter der Lernenden und damit auch mit dem Anteil an weiblichen Lehr- und Fachkräften. Diese Diametralität kann auch als Ausdruck traditioneller Bildungs- und Erziehungsvorstellungen gedeutet werden und trägt zur Bildungsungleichheit für sozial benachteiligte Kinder, aber auch zur Benachteiligung der Frauen bei.

Die neu entflammte öffentliche Diskussion um die *Ausweitung von Ganztagschulen* ist grundsätzlich (insbesondere aus familienpolitischer Perspektive) begrüßenswert, allerdings bleibt der tiefere Sinn hinter solchen Angeboten einseitig: Während die Halbtagschule ursprünglich u. a. als "Entlastung" der arbeitenden Kinder gedacht war, scheint das Hauptmotiv zur Einführung der Ganztagschule, aber auch für umfassende Angebote in Bereichen der frühkindlichen Erziehung, weniger aus entwicklungspsychologischen und bildungstheoretischen Erkenntnissen — die freilich dafür sprächen — sondern wiederum aus "Rücksichtnahme" vor der (notwendig gewordenen) Erwerbsarbeit, diesmal der Mütter, geleitet zu sein. Die sozialpolitische Annahme, dass ein Familienernährer einer sicheren Erwerbsarbeit (im Normalarbeitsverhältnis) nachgeht, die Frau sich um Haushalt und Erziehung kümmert und der Staat lediglich in Notlagen bzw. Ausnahmefällen einschreiten muss, wird zunehmend in Frage gestellt, was vielfach die Erwerbsarbeit der Mütter nicht mehr nur noch möglich, sondern weitgehend notwendig werden lässt (vgl. Gottschall 2004). Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip nimmt der Staat erst dann soziale Dienste wahr, wenn die Familie dazu nicht (mehr) im Stande ist. Daher setzt die Grundstruktur der deutschen Sozialpolitik traditionell die *Hausfrauenehe* voraus (Kaufmann 2003, S. 290). Das gesetzliche Sozialversicherungssystem, das als Einverdiener-Familienversicherung konzipiert ist, wobei Familienarbeit keinen bzw. kaum einen eigenständigen Rechtsanspruch auf soziale Sicherung zugebilligt wird, festigt die unmittelbare Abhängigkeit der Frau vom Mann. Trotzdem werden bspw. durch das Ehegattensplitting oder das Betreuungsgeld Tendenzen weiterhin aufrechterhalten, die die traditionelle Frauenrolle und ein konservatives Familienbild zu stabilisieren versuchen. Die sozialpolitische Strategie, die Arbeitsplatzsicherheit nach der Geburt eines Kindes relativ lange aufrechtzuerhalten statt durch gezielte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, ist ein deutsches Spezifikum.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass durch den demographischen Wandel, die Erosion der Familie und die vermehrte (Frauen- und Kinder-) Armut einiges in Bewegung gesetzt wird. Wie sehr es sich aber wirklich um ein strukturelles Umdenken handelt, kann mit begründeten Zweifeln versehen werden und bedarf weiterer Beobachtung.

Im Potenzial von Kindern berufstätiger Mütter liegt die Zukunft des Wohlfahrtsstaats

Aspekte wie Bildungsstand und Berufswahl können die heutige Schlechterstellung, die Frauen erfahren, nicht hinreichend erklären. Dabei ist es zunächst ein großer Erfolg, dass einerseits das Bildungsniveau von Mädchen und Frauen drastisch zugenommen hat und andererseits Frauen deutlich stärker in männlich dominierte Berufsfelder strömen. Allerdings ist nach wie vor die Benachteiligung für alle Frauen eine Tatsache, wobei Form und Ausprägung je nach Beruf, Berufserfahrung und Bildungsniveau variabel sein können. Erst die Betrachtung von Ausgrenzungsmechanismen lässt erkennen, dass Machtpositionen und finanzielle Ressourcen deutlich stärker in von Männern dominierten Berufen bzw. Positionen liegen.

Frauen werden sowohl in Betrachtung der Verteilung in privilegierten Berufen und Positionen als auch beim Vergleich des gleichen Berufs bzw. der gleichen Position benachteiligt. Sie sind ferner seltener berufstätig als Männer, häufiger teilzeitbeschäftigt und brechen aufgrund von Kindererziehung häufiger ihre Berufstätigkeit ab. Kinder gelten dabei nach wie vor als Frauensache. Verkannt wird dabei, dass der Geburtenrückgang und damit die Zukunft von Deutschland nicht von der Weiblichkeit von Frauen, sondern von Müttern und Vätern, also Familien, und damit in besonderer Weise von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Arbeitsmarkt und Sozialstaat abhängen. Der internationale Vergleich zeigt, dass die Geburtenziffern in den Staaten, in denen die Erziehungsverantwortung zwischen Mann und Frau sowie zwischen Familie und Staat ausgeglichener verteilt ist (insbesondere in Skandinavien), deutlich höher ist als in konservativ geprägten Staaten. Ebenso hat das Arbeitsleben, also die betrieblich ermöglichte Vereinbarung von Familie und Beruf, einen besonderen Einfluss auf die Familiengründung und die Fertilitätsrate. Das weitverbreitete Argument, dass das potenzielle Kinderkriegen ein Grund für die berufliche Schlechterstellung der Frauen ist, widerlegt der Vergleich zwischen Frauen, die nicht mehr im gebärfähigen Alter sind und nie Kinder bekamen, und Männern. Auch diese Frauen liegen beim Einkommen in der gesamten Berufsbiografie durchschnittlich hinter den Männern im gleichen Beruf bzw. mit der gleichen Position. Da in der Regel Männer und Frauen mit ähnlichem Bildungsabschluss eine Partnerschaft eingehen (Blossfeld u. a. 2003), wird es — aufgrund der beschriebenen Schlechterstellung der Frauen — auch in Zukunft rational sein, dass Frauen ihre Berufstätigkeit bzw. Karriere für die Familiengründung unterbrechen oder zumindest einschränken, wodurch die Schlechterstellung weiter verstärkt wird. Die traditionelle Hausfrauen-Ehe wird so in eine Teilzeiterwerbstätigkeit von Müttern transformiert.

Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversity Management sind Schlagworte, die den Abbau von Benachteiligung zum Ausdruck bringen. Es sind — wie dargelegt wurde — nicht mehr rein normative Positionen für eine Gleichstellung der Geschlechter ausschlaggebend, sondern mittlerweile starke ökonomische Argumente (Esping-Andersen 2002). Dies gilt freilich auch für andere Gruppen wie benachteiligte soziale Schichten und Migranten.

Literatur

- Beck-Gernsheim, E. / Ostner, I.: Frauen verändern, Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von "Frau und Beruf". In: *Soziale Welt* 3/1978
- Blossfeld, H.-P. / Bos, W. / Hannover, B. / Lenzen, D. / Müller-Böling, D. / Prenzel, M. / Wößmann, L.: *Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009*, Wiesbaden 2009
- Blossfeld, H. P. / Timm, A.: Who Marries Whom in West Germany? In: Blossfeld, H. P. / Timm, A. (Hg.): *Who Marries Whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies*. Dordrecht 2003
- Cyba, E.: Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. In: Frerichs, P. / Steinrück, M. (Hg.): *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse*. Opladen 1993
- Cyba, E.: *Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung*. Opladen 2000
- Esping-Andersen, G.: *Why we need a New Welfare State*. Oxford 2002
- Geißler, R.: Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen. In: Berger, P. A. / Kahlert, H. (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*. Weinheim 2008
- Gottschall, K.: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt; Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/M. 1996
- Gottschall, K.: Vom Stuserhalt zur Sozialinvestition? Erziehung und Bildung als Sozialstaatstransformation. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 1-2/2004
- Heinsohn, G. / Steiger, O.: *Die Vernichtung der weisen Frauen*. München 1997
- Graßmann, H; Hass, M.: *Lohn und Beschäftigung*. Marburg 1996
- Heckmann, J. J. / Lochner, L.: Rethinking Education and Training Policy. Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy. In: Danziger, S. / Waldfogel, J. (Hg.): *Securing the Future. Investing in Children from Birth to College*. New York 2000
- Kaufmann, F.-X.: *Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich*. Frankfurt/M. 2003
- OECD: *Education at a Glance 2009. OECD Indicators*. OECD 2009t

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani lehrt Politikwissenschaft an der Fachhochschule Münster. Zuvor war er Lehrer für Politik und Wirtschaft am Berufskolleg Ahlen.

Dieser Beitrag erschien zuerst in **Politisches Lernen** 1–2/2013. Er ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.

ISSN 0937 – 2946

Herausgeber: Deutsche Vereinigung für Politische Bildung – NW e.V. www.dvpb-nw.de

Copyright renewed © 2018 Deutsche Vereinigung für Politische Bildung – NW e.V.

Nachdruck, elektronische Speicherung und Vervielfältigung bedarf der Genehmigung des Herausgebers und Verlags. — Namentlich gekennzeichnete Beiträge sind nicht unbedingt Meinungsäußerungen des Herausgebers.

Verlag: Wieland Ulrichs (Satz, Layout, v.i.S.d.P.), Tannenweg 14, 37085 Göttingen, 0551 / 79 66 06, wu@wieland-ulrichs.de