



Helke Dreier
Regina Löneke

Karrieren von Frauen sind Drahtseilakte

Frauenverbände als
Netzwerke der Karriereförderung

Regina Löneke, Helke Dreier
"Karrieren von Frauen sind Drahtseilakte"

Regina Löneke
Helke Dreier

"Karrieren von Frauen sind Drahtseilakte"

Frauenverbände als Netzwerke der
Karriereförderung

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2014

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.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2014 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-8474-0141-4

eISBN 978-3-8474-0442-2

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

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Layout und Satz: Walburga Fichtner, Köln

INHALT

9 EINLEITUNG

16 Das Projekt

Die Verbände

Die Interviewpartnerinnen

Die Interviews

25 DER GESELLSCHAFTSPOLITISCHE RAHMEN

28 Frauenverbände

Verein oder Verband? – Das Problem der Systematisierung

Frauenverbände als Rechtsform

Organisation und Mitglieder

Finanzielle und personelle Ressourcen

Frauenverbände und Interessenvertretung

Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit

42 Frauenarbeit

Rahmenbedingungen von Arbeit

Arbeit im Ehrenamt

Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt im Wandel

Frauenförderpläne, Gender Mainstreaming und Managing Diversity

Lebensgestaltung und Karriereverlauf

57 Frauenkarrieren

61 KARRIERE- UND BERUFSFÖRDERUNG IN FRAUENVERBÄNDEN

64 Motive für Frauenverbandsarbeit

„Gleichgesinnte Frauen zu haben, sich austauschen zu können“

„Es ging mir auch darum, die Fortbildungen vor Ort zu organisieren“

„Ein Frauenverband muss ein Problem auch strukturell sehen“

- 71** Das Übungsfeld Frauenverband
Kommunikation
Führungskompetenzen
Organisatorische Kompetenzen
- 81** Angebote zur beruflichen Förderung
Fortbildungen
Netzwerken
Vorbilder und Mentoring
Lebensphasengruppen und Generationendialog
- 93** Arbeitsplatz und privates Umfeld –
Was hilft und was bremst?
Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte
(Un)Vereinbarkeit – eine unendliche Geschichte
- 101** Resümee
- 105** **KARRIERE UND LEBENSZIELE**
- 108** Was verstehen die interviewten Verbandsfrauen
unter Karriere?
Karriere und gelungenes Leben
Erfolg statt Karriere
- 120** Von Meeren, Felsen und Blumenwiesen –
Bilder zur Karriere- und Verbandslaufbahn
Wie ein Fels im tosenden Meer – Bilder zur beruflichen Karriere
Planung oder glückliche Fügung? Eine Zwischenbilanz
Von Blumenwiesen und bunten Bändern –
Bilder zur verbandlichen Karriere
- 131** Resümee

135 DIE BEHARRLICHKEIT DER GESCHLECHTERROLLEN

139 Von „Zickenalarm“ und „Mimosigkeiten“ –
Weibliches Konflikt- und Kommunikationsverhalten

Die Aktion – Konkrete Konflikte im Verband

Die Reaktion – Bewertung des Konfliktaustrags

Geschlechterwissen im Frauenverband – Eine Zwischenbilanz

150 Von Müttern, Vätern und modernen Partnerschaften

155 Geschlechterwissen am Arbeitsplatz

158 Resümee

**161 FRAUENVERBÄNDE: EIN UNTERSCHÄTZTES
QUALIFIKATIONS- UND ÜBUNGSFELD
FÜR WEIBLICHE KARRIEREN**

163 Das Karriereverständnis der Verbandsfrauen

164 Frauenverband – ein Ort der Karriereförderung

166 Frauen unter sich – ein bewährtes und zugleich zeitgemäßes
Konzept?

168 Geschlechterwissen – ein Baustein der Karriereförderung

169 Ausblick

173 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Literatur

Quellen

Endnoten

189 Danksagung

EINLEITUNG





WAS HABEN FRAUENVERBÄNDE MIT KARRIEREFÖRDERUNG ZU TUN? Unterstützt die Mitgliedschaft in einem Frauenverband den beruflichen Aufstieg von Frauen? Karriere – was ist das eigentlich? Ellbogenmanagement, um an die Spitze zu kommen? Aggressive Durchsetzungsstrategien, um Macht und Einfluss zu gewinnen? Das Gerangel um Positionen und Gehälter? Was verstehen die Frauen in den Frauenverbänden unter Karriere und wie sprechen sie über die eigene Karriere? In welchem Zusammenhang stehen diese Fragen mit ihrem frauenverbandlichen Engagement?

Dies sind die forschungsleitenden Fragen eines Projekts, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderprogramms „Frauen an die Spitze“ über drei Jahre finanziert und an der Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung durchgeführt wurde.

Untersuchungsgrundlage für die im Folgenden dargestellten Ergebnisse dieses Projektes sind 48 Expertinneninterviews, die mit Mitgliedern aus dreizehn im Deutschen Frauenrat organisierten Frauenvereinen und -verbänden geführt wurden. Die Gruppe der untersuchten Verbände setzt sich zusammen aus Frauenberufsverbänden, Frauenverbänden mit sozialem Auftrag und konfessionellen Frauenverbänden. Dieses breit gefächerte Spektrum der von den Verbänden vertretenen Interessen bildet einen repräsentativen Querschnitt der im Deutschen Frauenrat organisierten Frauenvereine und -verbände.

Ziel dieses Projektes ist es herauszuarbeiten, in welchem Zusammenhang Ehrenamt, Beruf und Karriere stehen, wie Frauen beruflich von ihrer Mitgliedschaft in einem Frauenverband profitieren und inwiefern die Berufs- bzw. Karriereförderung ihrer Mitglieder Teil des Aufgabenspektrums der untersuchten Frauenverbände ist.

Die Arbeit der Frauenverbände wird sowohl aus der Perspektive der Mitglieder als auch aus der der Verbände selbst beleuchtet. Es gilt, auf Seiten der Verbände Strukturen und Maßnahmen und auf Seiten der Verbandsmitglieder Verhaltensweisen herauszuarbeiten, die vor allem für

junge Frauen und für Frauen, die nach der Familienphase ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, förderlich bei der Berufs- und Karriereplanung sind. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf den Karriere- und Lebenszielen der Mitglieder von Frauenverbänden, um deren Motive für einen Verbandsbeitritt und die damit verbundenen Erwartungen an die Verbände und deren Arbeit erfassen zu können. Auch ist es für die Verbände selbst von Interesse, die Einstellungen ihrer Mitglieder zu Berufs-, Karriere- und Lebensplanung zu kennen, da sie nur dann in der Lage sind, gezielte und fördernde Angebote zu entwickeln und auszubauen.

Im Laufe der Projektarbeit wurde deutlich, dass die Auseinandersetzung mit Vorstellungen über Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen der Interviewpartnerinnen ein weiterer zentraler Baustein ist, um die für den Berufs- und Karriereweg von Frauen sowohl förderlichen als auch hinderlichen Faktoren herauszuarbeiten. Die Überlegung, welchen Platz die Arbeit in reinen Frauengruppen bei der Berufs- und Karriereförderung in den Verbänden einnimmt, spielt bei der Untersuchung ebenfalls eine Rolle. Letztlich steht auch die grundlegende Frage zur Diskussion, ob das Arbeiten in reinen Frauengruppen ein zeitgemäßes oder ein überholtes Konzept ist, welche Vor- und Nachteile Frauen in dem Miteinander in reinen Frauengruppen sehen.

Frauenverbände haben eine lange historische Tradition, wenn es um das Thema Frauen- und Berufsförderung geht. Bereits die ersten in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstandenen Frauenbildungs- und Arbeiterinnenvereine forderten neben der Verbesserung von Bildung und Ausbildung auch das Recht von Frauen auf Erwerbsarbeit. Der im Oktober 1865 in Leipzig gegründete Allgemeine Deutsche Frauenverein (ADF) formulierte als eines seiner Ziele „die erhöhte Bildung des weiblichen Geschlechts und die Befreiung der weiblichen Arbeit von allen ihrer Entfaltung entgegenstehenden Hindernissen“ (Schötz 2002: 13). Auch der 1894 gegründete Bund Deutscher Frauenvereine (BDF) setzte sich für „die Ausbreitung der Frauen-Erwerbsarbeit, die Entfaltung weiblicher Persönlichkeiten und ihre Mitwirkung im gesellschaftlichen Leben“ ein (ebd.: 14).

Die zunehmende Differenzierung und Erweiterung der Frauenerwerbsarbeit in den Jahrzehnten nach 1865 fand ihren Niederschlag in der Gründung immer neuer Frauenvereine. 1869 wurde daher der erste deutsche Dachverband, der Verband der Frauenbildungs- und Erwerbsvereine gegründet (Biegler 2001: 64).

Viele der heute im Deutschen Frauenrat organisierten Frauenvereinigungen, seien es Berufsverbände, Wohlfahrtsorganisationen oder Gewerkschaften, sind in dieser Tradition zu verstehen.

Die genaue Anzahl der heute in Deutschland aktiven Frauenvereine lässt sich nicht ermitteln. Denn auch, wenn sich alle Vereine im Vereinsregister eintragen lassen müssen, so besteht doch kein Zwang zur regelmäßigen Aktualisierung der einmal eingetragenen Daten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes geht man davon aus, dass es in Deutschland über 500.000 Vereine gibt. Wie hoch der prozentuale Anteil der Frauenvereine und der Vereine mit eigenen Frauengruppen ist, lässt sich nicht genau sagen. Allein im Deutschen Frauenrat sind zurzeit mehr als fünfzig Vereine und Dachverbände organisiert, was etwa zehn bis elf Millionen Einzelmitgliedern entspricht. Die meisten Frauenorganisationen finden sich in den drei Bereichen Arbeit, Beruf und Wirtschaft, gefolgt von frauenpolitischen Vereinigungen. Erstaunlich ist, dass dieser hohe Organisationsgrad von Frauen wenig Niederschlag in der öffentlichen Präsenz und Wahrnehmung findet. Ein möglicher Grund hierfür scheint das immer noch vorhandene gesellschaftliche Desinteresse gegenüber frauenpolitischen Themen zu sein.

Um die Möglichkeiten der Frauenverbände zur Berufs- und Karriereförderung ihrer Mitglieder zu untersuchen, müssen nicht nur die Frauenverbände selbst, sondern auch aktuelle arbeitsmarktpolitische Entwicklungen in den Blick genommen werden. Die zunehmende Individualisierung und Subjektivierung, d.h. die verstärkte Selbstorganisation von Arbeit und die damit verbundenen gestiegenen Anforderungen an das Selbstmanagement der Arbeitenden, sind Faktoren, die auch die Berufs- und Karrierewege von Frauen entscheidend beeinflussen.

Ein zentrales Thema ist in diesem Zusammenhang noch immer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Wunsch von Frauen, auch bei einer Teilzeitbeschäftigung die Chance zum beruflichen Aufstieg zu haben. Die ungleiche gesellschaftliche Bewertung von reproduktiver Arbeit und Erwerbsarbeit und deren geschlechtsspezifische Aufteilung konnte bisher trotz Frauenförderplänen, Gender Mainstreaming und Managing-Diversity-Konzepten nicht maßgeblich verändert werden.

In den letzten Jahrzehnten gab es einen deutlichen Anstieg der weiblichen Beschäftigung. Für ganz Europa ist für den Zeitraum von 1965 bis 1990 ein leichter Rückgang der Anzahl der erwerbstätigen Männer von 83 Millionen auf 81,8 Millionen und ein Anstieg der erwerbstätigen Frauen von 39,6 Millionen auf 53,2 Millionen zu verzeichnen (Maruani 1997: 52). Trotz dieser Zunahme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt konzentriert sich deren Beschäftigung weiterhin auf einige Tätigkeitsbereiche und auf wenige, ohnehin stark feminisierte Berufe. Die Aussichten, höhere Stellen in der Hierarchie einnehmen zu können, bleiben für die meisten Frauen nach wie vor unbefriedigend (ebd.).

Die unterschiedliche Stellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben wird auf verschiedenen Ebenen deutlich. So führt die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zu typisch männlichen und typisch weiblichen Berufsfeldern. Dabei ist auffällig, dass sich die hoch dotierten Stellen in typisch männlichen Berufssparten finden, während sich von Frauen dominierte Berufsfelder durch Niedriglohnjobs und prekäre Arbeitsverhältnisse auszeichnen. Diese geschlechtsspezifische Aufspaltung des Arbeitsmarktes führt zu geringeren Aufstiegschancen von Frauen und ihrer deutlich geringeren Präsenz in Führungs-, Vorstands- und Aufsichtsratspositionen. Gesetzliche arbeitsmarktpolitische Regelungen, Arbeitsmarktstrukturen und traditionelle Frauen- und Familienbilder verstärken diese Ungleichheiten. Das hat zur Folge, dass sich traditionelle Geschlechterverhältnisse immer neu reproduzieren, auch dort, wo sie nicht erwünscht sind, und in den Erwerbsverläufen von Frauen Brüche hinter-

lassen, die die Aussicht auf Karriere und beruflichen Aufstieg erschweren (Gleichstellungsbericht 2011: 110).

Vor allem in der jüngeren Generation scheint das Leitbild der „doppelten Lebensführung“ (Geissler/Oechsle 1994: 147) ein selbstverständlicher Bestandteil der Lebensplanung geworden zu sein. Für diese, vor allem von jungen Frauen angestrebte „doppelte Lebensführung“ gibt es bislang keine gesellschaftlich selbstverständlichen Regelungen. Die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting bei der Berechnung der Einkommensteuer oder die Erwartung einer durchgehenden Vollzeitberufstätigkeit als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg auf Seiten der Arbeitgeber verlagern die Vereinbarkeit von erfolgreichem Berufsweg und gelungenem Familienleben ins Private und setzen voraus, dass individuelle Lösungen gefunden werden, was eine enorme Bewältigungsleistung der Familien erfordert.

Karriere zu machen ist auch heute noch für Frauen keineswegs selbstverständlich. Selbst hochqualifizierte Frauen erreichen in den Unternehmen häufig nur die mittlere Managementebene. Neben hindernden Strukturen am Arbeitsplatz sind es die Lebensläufe von Frauen, die den Aufstieg erschweren. Es bleibt eine Tatsache, dass sich auch im 21. Jahrhundert in Deutschland die Gründung einer Familie und die Erziehung der Kinder noch immer nachteilig auf die Erwerbsbiographien von Frauen auswirken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor eine Herausforderung, die vor allem Frauen zu bewältigen haben und die entscheidenden Einfluss auf ihre Karriere- bzw. Berufsbiographie hat. Vor allem bei Berufs- und Lebenswegentscheidungen, die nicht mit den Wertevorstellungen des sozialen Milieus, aus dem die Frauen kommen, übereinstimmen, brauchen sie Unterstützung von außen.

■ DAS PROJEKT

Dieses Projekt trägt den Arbeitstitel „Karriere mit Tradition. Analyse der unterschätzten Potentiale von Frauenverbänden bei der Karriereplanung junger Frauen“. Untersucht wird, wie und in welchem Maße Frauenverbände Einfluss auf die Berufs- und Karriereverläufe ihrer Mitglieder nehmen. Es gilt herauszufinden, welche Strukturen, Maßnahmen und Verhaltensweisen sowohl seitens der Verbände als auch seitens der in den Verbänden organisierten Frauen für weibliche Karrieren wirksam sind. Sowohl die Verbände als auch deren weibliche Mitglieder werden in den Blick genommen unter der Leitfrage, inwiefern sich das aktive Engagement von Frauen in einem Frauenverband beruflich positiv oder negativ auswirkt.

Ein Fokus der Analyse richtet sich auf die in den Frauenverbänden tätigen Frauen, auf den Umfang ihres Engagements, ihre Motivation für ehrenamtliche Tätigkeit und den beruflichen Nutzen, den sie aus ihrer Arbeit für den Verband ziehen. Welche Erfahrungen machen die befragten Frauen im Rahmen ihrer Verbandstätigkeit, wie können sie diese Erfahrungen beruflich nutzen? Weiter wird untersucht, welche Lernprozesse durch das Engagement im Verband stattfinden. Gibt es Bereiche in der Verbandsarbeit, die sich beruflich als besonders förderlich erweisen? Darüber hinaus gilt es, das grundsätzliche Karriereverständnis von Verbandsfrauen zu klären und zu erfragen, inwiefern sie dieses auf ihr eigenes Berufsleben beziehen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Arbeit liegt darauf, die Ziele, Interessen und Aufgaben der Verbände selbst zu untersuchen. Dies soll den Blick öffnen für die in den Verbänden vorhandenen Möglichkeiten zur Berufs- und Karriereförderung ihrer Mitglieder. Hier stellt sich die Frage, ob die berufliche Förderung der Mitglieder überhaupt ein zentrales Ziel von Verbandsarbeit ist. Um Möglichkeiten und Grenzen der verbandlichen Berufs- und Karriereförderung realistisch auszuloten, werden die gesellschaftlichen, finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Verbände betrachtet. Lassen sich verbandsübergreifende Muster erkennen,

aus denen Handlungsanleitungen ableitbar sind? Ist es wichtig, nach Verbandstypen zu unterscheiden oder sind Möglichkeiten und Grenzen der Berufs- und Karriereförderung für alle Verbände gleich, ganz unabhängig davon, ob es sich um einen Berufsverband, einen konfessionellen Verband oder einen Verband mit sozialem Engagement handelt? Dies sind Fragen, denen im oben genannten Zusammenhang nachgegangen wird.

Im Titel des Projektes wird besonders die Karriereförderung von jungen Frauen durch die Frauenverbände betont. Es ist notwendig zu klären, was im Rahmen frauenverbandlicher Arbeit unter jungen Frauen zu verstehen ist und welche Frauen zur Gruppe der jungen Frauen gehören, denn in den Verbänden wird eine „junge Frau“ unterschiedlich definiert. In Berufsverbänden kann damit sowohl die Berufseinsteigerin (im Alter von 20-30 Jahren) gemeint sein als auch die Wiedereinsteigerin in den Beruf, die nach der Elternzeit mit Anfang 40 oder auch später eine berufliche Neuorientierung sucht. Gerade in Bezug auf die Karrierebegleitung wird in den Interviews deutlich, dass eine Berufsrückkehrerin ähnliche Hürden zu nehmen hat wie eine Berufseinsteigerin nach der Ausbildung. Für dieses Projekt bedeutet das, den Begriff „junge“ Frau sehr weit zu fassen und darunter nicht das Lebensalter, sondern eine Lebensphase im Erwerbsleben zu verstehen.

■ DIE VERBÄNDE

Um eine gewisse Vergleichbarkeit der untersuchten Verbände zu gewährleisten, wurde für dieses Projekt eine Auswahl unter den Frauenverbänden und Frauenvereinigungen getroffen, die Mitglied im Deutschen Frauenrat sind. Mit dieser Vorentscheidung sind bestimmte Kriterien für die zu untersuchenden Verbände festgelegt: Es handelt sich um Vereinigungen, deren Mitglieder nur oder zum überwiegenden Teil weiblich sind. Frauengruppen in gemischtgeschlechtlichen Verbänden oder organisatorische Zusammenschlüsse von Frauen, die nicht den Status eines eingetragenen Vereins haben, werden nicht berücksichtigt. Ein weiteres Kriterium be-

steht darin, dass es sich bei den ausgewählten Verbänden nicht nur um reine Berufsverbände handelt, sondern ebenso um konfessionelle Verbände oder Verbände mit sozialem Auftrag, um zu prüfen, ob auch sie berufs- und karrierefördernd agieren und ob es in diesem Zusammenhang Unterschiede zwischen ihnen und Frauenberufsverbänden gibt. Unter den ausgewählten Verbänden befinden sich mitgliederstarke Verbände mit mehreren hunderttausend Mitgliedern und Verbände mit nur wenigen hundert Mitgliedern.

Zur Durchführung der Interviews wurden folgende dreizehn Frauenverbände ausgewählt: Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V., Bundesverband der Frau in Business und Management e.V. (B.F.B.M.), Demokratischer Frauenbund e.V. (dfb), Deutscher Ärztinnenbund e.V. (DÄB), Deutscher Evangelischer Frauenbund e.V. (DEF), Deutscher Ingenieurinnenbund e.V. (dib), Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb), Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv), Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V. (NUT), Journalistinnenbund e.V. (jb), Katholischer Deutscher Frauenbund e.V. (KDFB), Verband medizinischer Fachberufe e.V. (vmf) und Weibernetz e.V.

■ DIE INTERVIEWPARTNERINNEN

Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen war es entscheidend, dass sie Karriereerfahrungen innerhalb oder außerhalb des Frauenverbandes gemacht hatten. Es befinden sich unter den Interviewpartnerinnen zum einen Frauen, die innerhalb ihres Verbandes im Ehrenamt und außerhalb des Verbandes im Beruf erfolgreich sind und sich auf unterschiedlichen Stufen der Karriereleiter bewegen. Zum anderen sind es Frauen, die nur im Verband oder nur im Beruf eine herausgehobene Position bekleiden. Die befragten Frauen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Alters und ihres Familienstandes.

Aus den meisten Verbänden wurden je vier Interviewpartnerinnen ausgewählt. Beim Deutschen Ärztinnenbund, dem Verband medizinischer

Fachberufe, dem Deutschen Ingenieurinnenbund und dem Verband Frauen in Naturwissenschaft und Technik wurden jeweils nur drei Interviews geführt, weil eine Dominanz der Berufssparten Medizin und Technik verhindert werden sollte.

Das Alter der interviewten Frauen lag zur Zeit der Interviews zwischen 29 und 70 Jahren, wobei die meisten Frauen zwischen 1951 und 1970 geboren und damit zwischen 61 und 42 Jahre alt waren. Dies ist repräsentativ für die Altersstruktur der in Frauenverbänden organisierten Frauen. 30 der befragten Frauen waren verheiratet oder lebten in Partnerschaften. 18 lebten allein, davon zwei mit jeweils einem Kind; zwei der alleinlebenden Frauen waren Witwen. Die Gesamtzahl der Kinder aller interviewten Frauen lag bei 32. Im Durchschnitt hatten die befragten Frauen zwischen zwei und drei Kinder; acht Frauen hatten ein Kind und jeweils eine Frau hatte vier bzw. fünf Kinder. Drei Frauen lebten in Patchwork-Beziehungen zusammen mit den Kindern des Partners. Zum Zeitpunkt der Interviews hatten elf der befragten Mütter insgesamt dreizehn Kinder, die jünger als zwölf Jahre waren. Zwei der interviewten Frauen haben einen Hauptschulabschluss, sechs die Mittlere Reife und 40 das Abitur bzw. Fachabitur. Diese 40 Frauen haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, neun von ihnen sind promoviert, eine ist habilitiert.

Die befragten Frauen waren zum Zeitpunkt der Interviews in folgenden beruflichen Positionen tätig: 12 Frauen arbeiteten freiberuflich oder selbstständig, 13 Frauen arbeiteten im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, vier davon in Teilzeit; neun Frauen hatten Leitungspositionen inne, z.B. als Managerinnen in Industrieunternehmen oder waren im höheren Dienst an Universitäten, Ministerien oder juristischen Einrichtungen beschäftigt. Acht der befragten Frauen waren hauptamtlich in einem Frauenverband tätig; fünf Frauen bezogen Rente; eine war arbeitslos; eine Frau arbeitete in einem Minijob.

Die in diesem Projekt interviewten Frauen engagierten sich parallel zu ihrer Berufstätigkeit in einem Frauenverband und zwar auf folgenden Positionen: 25 der befragten Frauen arbeiteten im Bundesvorstand ihres