

**Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung
(ISSN: 1866-8798)**

**Ausgewählte Abschlussarbeiten
ST 2009/03**

Weibliche Führungskräfte: Zentrale Hindernisse beim Aufstieg

Christoph Tolk

Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg
Fakultät I • Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg • 26111 Oldenburg

Abrufbar im Internet unter: <http://www.uni-oldenburg.de/cetro/31251.html>

Inhalt

1. EINLEITUNG	1
2. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN – ZENTRALE HINDERNISSE	2
2.1. Entwicklung der Führungsbeteiligung.....	3
2.2. Zentrale Hindernisse bei dem Aufstieg in Führungspositionen	5
2.2.1. Höchster erzielter Schulabschluss	6
2.2.2. Starke Konzentration auf ein geringes Berufsspektrum	9
2.2.3. Geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Studienfachwahl.....	11
2.2.4. Konzentration auf wenige Wirtschaftszweige	13
2.2.5. Teilzeitbeschäftigung und Führungsrolle.....	14
2.2.6. Unterstellte Kinderwünsche	17
2.2.7. Männerdominierte informale Netzwerke.....	19
2.2.8. Zwischenfazit	20
2.3. Zwischenfazit.....	20
3. ERKLÄRUNG UNTERSCHIEDLICHER KARRIERECHANCEN	21
3.1. Humankapitaltheorie	21
3.2. Institutioneller Erklärungsansatz	23
3.3. Ungleiche Gewichtung relevanter Hindernisse.....	25
3.4. Zwischenfazit.....	30
4. METHODISCHE VORGEHENSWEISE	31
4.1. Most Similar System Design	31
4.2. Sekundäranalytisches Vorgehen	32
4.3. Operationalisierungen	33
4.4. Zwischenfazit.....	33
5. GRÜNDE FÜR DIE UNTERSCHIEDLICH HOHE FÜHRUNGSBETEILIGUNG	34
5.1. Anzahl der Wochenarbeitsstunden im Vergleich.....	34
5.2. Häufigere Erwerbsbeteiligung österreichischer Mütter	36
5.3. Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Müttern.....	39
5.3.1. Formale Kinderbetreuung.....	39
5.3.2. Kinderbezogene Urlaubsregelungen	42
5.4. Zwischenfazit.....	45
6. FAZIT.....	46
LITERATURVERZEICHNIS	49

Abbildungen

Abbildung 1 – Anteil weiblicher Führungskräfte in der Privatwirtschaft (in Prozent): Deutschland und Österreich, 2003-2008	4
Abbildung 2 - Berufliche Bildungsabschlüsse von Frauen und Männern nach Alterskohorten (in Prozent): Deutschland, März 2004	7
Abbildung 3 - Berufliche Bildungsabschlüsse* von Frauen und Männern nach Alterskohorten (in Prozent): Österreich, 2001	9
Abbildung 4 - Teilzeitbeschäftigung (als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung): Deutschland und Österreich, 1995-2008, Jahresdurchschnitt, 15-64 Jahre.....	15
Abbildung 5 - Hindernisse beim Einstieg in Führungspositionen für Frauen in Deutschland und Österreich	27
Abbildung 6 - Von Frauen geleistete Wochenarbeitsstunden: Deutschland und Österreich, 2005, 25-54 Jahre	35
Abbildung 7 - Formale Kinderbetreuung nach Altersklassen und zeitlicher Nutzung: Deutschland und Österreich, 2006	40

1. Einleitung

Bei oberflächlicher Betrachtung scheinen sich die Chancen für Frauen auf dem deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt in den vergangenen zwei Jahrzehnten positiv entwickelt zu haben. Die Frauenerwerbsquote steigt kontinuierlich. Zunehmend schaffen sie den wichtigen Schritt in Richtung wirtschaftliche Unabhängigkeit. Ein genauer Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse macht deutlich, dass sich Art und Umfang bisher noch stark geschlechtsspezifisch unterscheiden (Statistisches Bundesamt 2006a; Statistik Austria 2007). In den Führungsetagen der privaten Wirtschaft arbeiten weiterhin vorrangig Männer (Europäische Kommission 2008b). Während der Anteil der Frauen unter den Erwerbstätigen ständig steigt, ist ein Anwachsen der Führungsbeteiligung nur in sehr geringem Umfang zu beobachten. Hier werden Organisationen der Privatwirtschaft betrachtet, weil sie, anders als öffentliche Arbeitgeber, in ihrer Personalpolitik nicht reguliert sind. Führungspositionen im öffentlichen Dienst werden geschlechterparitätisch besetzt, da man sich in Deutschland an dem Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung von 2001 orientiert (vgl. Dressel 2005: 101). In Österreich gelten ähnliche Regelungen.

In dieser Arbeit wird der Frage nachgegangen, was Frauen bei dem Einstieg in Führungspositionen in der privaten Wirtschaft hindert. Die Liste der möglichen Barrieren reicht von mangelnder oder inadäquater Bildung bis hin zur häufig thematisierten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier sollen die zentralen und wirkmächtigsten Hindernisse herausgearbeitet werden. Anschließend ist zu beantworten, warum in Österreich mehr Frauen in Entscheidungspositionen arbeiten als in Deutschland. Bei Untersuchungen von Frauenerwerbstätigkeit und möglichen Hindernissen treten oftmals Ursachen in den Vordergrund, die in Zusammenhang mit unterschiedlich geprägten Wohlfahrtsregimen (Scharpf, Schmidt 2000) stehen. Mit einem *Most Similar System Design* wird herausgearbeitet, wie abweichende Führungsanteile zu erklären sind. Das gewählte Design basiert auf einem Vergleich zweier Länder, die sich institutionell sehr ähnlich sind, und konzentriert sich auf die Darstellung der relevanten Unterschiede.

In dem anschließenden Kapitel wird zunächst die Entwicklung der Frauenerwerbs- und Führungsbeteiligung vergleichend betrachtet. Außerdem wird untersucht, welche Faktoren die Karrierechancen von Frauen mindern. Dabei zeigt sich, dass viele der häu-

fig in der Literatur benannten Hindernisse zwar den Abstand von Frauen und Männern rechtfertigen können, aber nicht hinreichend sind, um unterschiedlich hohe Führungsbeteiligungen in Deutschland und Österreich zu erklären (Kapitel 2). Daraufhin werden Erklärungsansätze für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt rekonstruiert. Die Humankapitaltheorie zeigt sich diesbezüglich als unzureichend. Stattdessen wird in dieser Arbeit ein institutionalistischer Ansatz verfolgt. Die zu überprüfende Annahme dieser Arbeit ist, dass Frauen in Österreich bessere Karrierechancen haben, da sie sich umfangreicher in das Erwerbsleben einbringen können, was besonders auf die Erwerbstätigkeit von Müttern zurückzuführen ist. Als Ursachen dafür werden bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und kürzere kinderbezogene Urlaubsansprüche in Österreich in Betracht gezogen (Kapitel 3). Es folgt die Darstellung der methodischen Vorgehensweise. Die Untersuchung erfolgt auf Grundlage einer Sekundäranalyse der relevanten Datensätze und Literatur (Kapitel 4). In der anschließenden Überprüfung der Hypothesen zeigt sich, dass die Karrierechancen in Österreich für Frauen möglicherweise deshalb besser sind, weil Frauen dort häufiger und in größerem Umfang erwerbstätig sind. Dieser Unterschied kann auch auf das Erwerbsverhalten von Müttern zurückgeführt werden. Es wird deutlich, dass dies nicht durch die geläufige Erklärung zu rechtfertigen ist, dass ein umfangreicheres formales Kinderbetreuungsangebot zu einer größeren Erwerbstätigkeit von Müttern führt – das Angebot in Österreich ist schlechter ausgebaut als in Deutschland. Unterschiede im Erwerbsverhalten von Müttern werden in dieser Arbeit auf die unterschiedlich hohen Ansprüche auf kinderbezogenen Urlaub zurückgeführt, der zu einer höheren Kontinuität der Erwerbskarrieren in Österreich führt (Kapitel 5).

2. Frauen in Führungspositionen – zentrale Hindernisse

In diesem Kapitel soll beantwortet werden, ob sich der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung auch auf die Führungsbeteiligung übertragen hat, und welche Faktoren dem möglicherweise entgegenstehen. Der Anteil der Frauen unter den Erwerbstätigen ist in Deutschland und Österreich kontinuierlich gestiegen (Eurostat 2009a). Waren 1995 noch 42 Prozent (Österreich: 43 Prozent) aller Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren Frauen, waren es 2000 schon 44 Prozent (Österreich: 44 Prozent). Bis 2008 vergröß-

ßerte sich der Anteil weiter auf 46 Prozent (Österreich: 46 Prozent). In beiden Ländern konnten die Frauen den Abstand zu den Männern erheblich verringern und ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt vergrößern. Der zunehmende Anteil der Frauen geht einher mit einer Verringerung des Männeranteils. Das könnte zu der Annahme führen, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte gleichermaßen anstieg.

Im Folgenden wird zunächst untersucht, wie sich die Führungsbeteiligung der Frauen tatsächlich entwickelt hat. Um die geringfügigere Beteiligung in Führungssetagen zu erklären, werden anschließend zentrale Hindernisse für Frauen erläutert. Außerdem soll herausgestellt werden, ob die aufgeführten Unterschiede in der Führungsbeteiligung zwischen Deutschland und Österreich durch sie erklärt werden können¹.

2.1. Entwicklung der Führungsbeteiligung

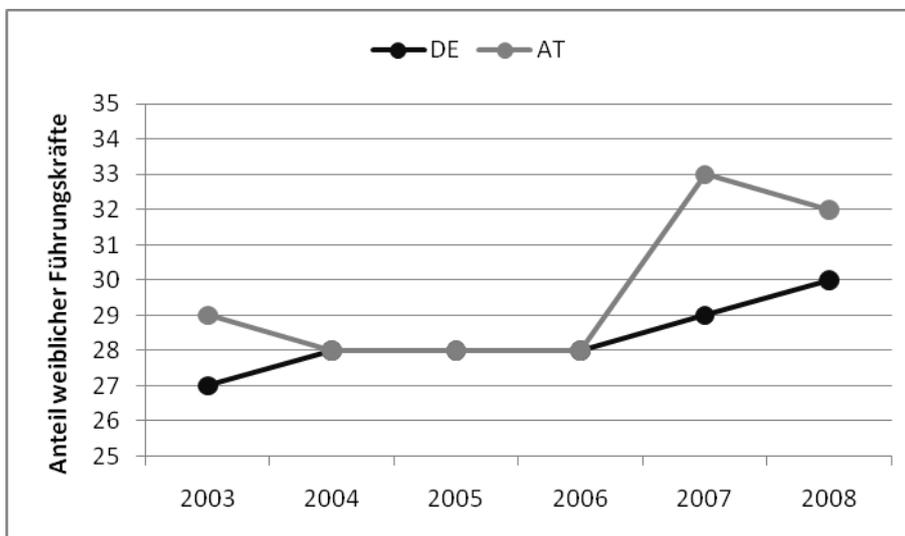
Der Versuch, die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen zu ermitteln, stößt auf zwei Probleme: (1) Die Definition dessen, was eine Führungskraft ist, variiert von Erhebung zu Erhebung, und (2) selbst bei ähnlichen Definitionen werden häufig abweichende Ergebnisse ermittelt. Um eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, stützt sich diese Untersuchung auf die im Jahr 2004 von der Europäischen Kommission eingerichtete Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen. Die Europäische Kommission versteht unter einer Entscheidungsposition eine Position, „die es erlaubt, eine Entscheidung zu treffen oder zu beeinflussen“ (Europäische Kommission 2009). Sie ermittelt Führungskräfte anhand der ISCO Berufsgruppenklassifikation (Europäische Kommission 2008b). Führungskräfte sind demnach Personen, die der ISCO-Berufsgruppe 121 (Direktoren und Hauptgeschäftsführer) oder 13 (Leiter kleiner Unternehmen) angehören (Eurostat 2009b).

Der prozentuale Anteil weiblicher Führungskräfte ist in Deutschland und Österreich relativ gering. In der deutschen Privatwirtschaft lag er laut der Europäischen

¹ Um den Rahmen der Arbeit nicht zu sprengen, wird darauf verzichtet, die Eigenheiten kontinentaleuropäischer Wohlfahrtsregime näher zu erläutern. Die Betrachtung konzentriert sich auf die Situation von Inländern. Die mitunter großen Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland werden hier nicht berücksichtigt.

Kommission 2003² bei 27 Prozent von allen Führungskräften³ (Abbildung 1) (Europäische Kommission 2009). Der Anteil stieg dann auf 28 Prozent und verweilte bis 2006 auf diesem Niveau. Mit diesen 28 Prozent lag der deutsche Anteil zwei Prozentpunkte unter dem EU-27 Durchschnitt. Bis 2008 folgte ein erneuter Anstieg auf 30 Prozent, wohingegen der EU-27 Durchschnitt derweil auf 28 Prozent sank. Die Zahl weiblicher Führungskräfte stieg zwar in beiden Ländern seit Jahren an, jedoch voranging in den unteren Führungsebenen. Spitzenfunktionen blieben dagegen weiterhin in erster Linie Männern vorbehalten (Kleinert 2006: 1).

Abbildung 1 – Anteil weiblicher Führungskräfte in der Privatwirtschaft (in Prozent): Deutschland und Österreich, 2003-2008



Datenbasis: Labour Force Survey

Quelle: Eigene Darstellung. Daten: Europäische Kommission 2009

In Österreich verlief die Entwicklung des weiblichen Führungskräfteanteils anders als zur selben Zeit in Deutschland. Noch 2003 lag er mit 29 Prozent über dem deutschen Anteil, fiel jedoch auf 28 Prozent (wie Deutschland) und verweilte bis 2006 auf diesem Niveau (Europäische Kommission 2009). Bis 2007 folgte ein rascher Anstieg auf 33 Prozent, womit der EU-27 Durchschnitt deutlich übertroffen wurde. Im Jahr 2008 fiel der

² Daten werden erst seit 2003 erhoben.

³ Der Anteil der Führungskräfte unter den Erwerbstätigen ist in Österreich höher, die Verhältnismäßigkeit zwischen Frauen und Männern ist aber ähnlich wie in Deutschland. Von allen erwerbstätigen Frauen waren in Deutschland 2000 3,0 Prozent in Entscheidungspositionen, dem stehen 6,4 Prozent der Männer gegenüber. Zur gleichen Zeit war der Frauenanteil in Österreich bei 5,4 Prozent, der der Männer lag bei 9,7 Prozent (Eurostat 2008: 3).

Anteil auf 32 Prozent ab. Der Anteil weiblicher Führungskräfte bewegte sich damit wie in Deutschland kontinuierlich auf recht niedrigem Niveau, im Gegensatz zu dem der Männer. Bedingt durch den Anstieg in den letzten zwei Jahren aber liegt er im Vergleich zu den EU-27 Staaten auf einem guten durchschnittlichen Niveau.

Es zeigt sich, dass der Anteil der Frauen unter den Führungskräften seit Beginn der Erhebung auf relativ niedrigem Niveau verweilt und leicht ansteigt. Der Anteil der Frauen ist unter österreichischen Führungskräften höher als in Deutschland. Es stellt sich die Frage, wie der Unterschied zu der Führungsbeteiligung deutscher Frauen zu erklären ist.

2.2. Zentrale Hindernisse bei dem Aufstieg in Führungspositionen

Die Frage nach dem Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen stellen Vertreter von Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gleichermaßen. Besondere Popularität bezüglich dieser Frage hat in den vergangenen Jahren das *glass-ceiling*-Phänomen (Wirth 2001) erlangt. Es beschreibt scheinbar unsichtbare horizontale und vertikale Grenzlinien in Organisationen, die Frauen daran hindern, in die höchsten Führungspositionen zu gelangen und nicht unmittelbar erkennbar sind (vgl. Ohlendieck 2003: 183). Die Theorie bezieht sich auf organisationsinterne Aufstiegsprozesse. Die beschriebenen Barrieren können aber auch organisationsübergreifend angewendet werden. Für die nähere Betrachtung mit Bezug auf vertikale und horizontale Segmentation des Arbeitsmarktes wurden Hindernisse gewählt, die in der Literatur überwiegend als besonders einflussreich beschrieben werden.

Das *glass-ceiling*-Phänomen umfasst zum einen *glass ceilings*, also Barrieren, die den Aufstieg in der Hierarchie nach oben behindern. Ohlendieck stellt in Organisationen mehrere glass ceilings fest, die die Managementebenen voneinander trennen und die von Frauen beim Aufstieg mit zunehmender Stufe immer schwerer überwunden werden können. Nach Holst (2009: 37) nahmen im Jahr 2006 nur sieben Prozent der weiblichen Führungskräfte in Deutschland umfassende Führungsaufgaben wahr. Diese Grenzlinie in einem oben-unten Gefälle lässt sich auch organisationsübergreifend zeichnen (horizontale Segmentation des Arbeitsmarktes). Diesbezüglich relevante Hin-

dernisse könnten der höchste erreichte Bildungsabschluss (Abschnitt 2.2.1), der unterstellte Kinderwunsch (Abschnitt 2.2.6), Teilzeitbeschäftigung (Abschnitt 2.2.5) sowie informale, männerdominierte Netzwerke sein, zu denen Frauen keinen Zugang erhalten (Abschnitt 2.2.7).

Darüber hinaus gibt es *glass walls* (Wirth 2001), die Barrieren auf der gleichen Hierarchieebene einer Organisation darstellen. Sie stellen die Geschlechtssegmentation innerhalb von Organisationen zwischen den Bereichen als schwer zu durchbrechende Hindernisse dar (Ohlendieck 2003). *Glass walls* bezeichnen die unsichtbaren Hindernisse für Frauen zu Bereichen, die in besonderem Maße berufliche Aufstiege ermöglichen, da sie für die Organisation strategisch zentral sind.

„It is still extremely difficult for women to move laterally into strategic areas such as product development or finance and then upwards to through the central pathways to key executive positions in the pyramidal structures that is characteristic of large organizations.“
(Wirth 2001: 47)

Frauen gelingt das Durchbrechen dieser *glass walls* deshalb nicht, weil sie sich oft auf periphere Bereiche der Organisation (Personalwesen, Administration) konzentrieren und sich besonders häufig für solche Bereiche qualifizieren. Diese Art von Barriere lässt sich ebenso organisationsübergreifend anwenden (vertikale Segmentation des Arbeitsmarktes). Mögliche Hindernisse könnten die Bevorzugung bestimmter Berufe und Studienfächer sein (Abschnitt 2.2.2 und 2.2.3) sowie die anschließende Konzentration auf bestimmte Berufszweige (Abschnitt 2.2.4).

Im Folgenden wird untersucht, ob die aufgeführten Hindernisse tatsächlich noch als solche begriffen werden können, weil sie Frauen gegenüber Männern benachteiligen. Außerdem wird nachgeprüft ob sie sich hinsichtlich ihrer Ausprägung in Deutschland und Österreich unterscheiden.

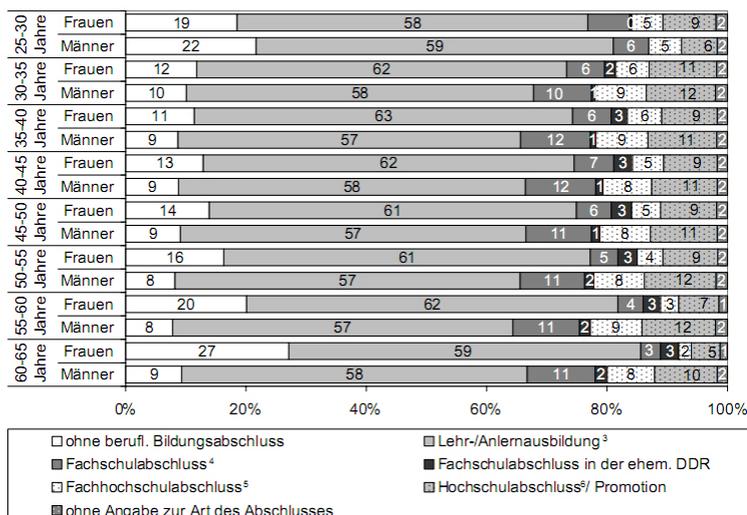
2.2.1. Höchster erzielter Schulabschluss

Der höchste erzielte Bildungsabschluss spielt bei der Besetzung von Entscheidungspositionen eine wichtige Rolle. Er wirkt sich nicht nur direkt auf die Erwerbsbeteiligung (Angelo et al. 2006: 22) aus, sondern auch auf die innerbetrieblichen Aufstiegschancen. Hohe formale Bildungsabschlüsse und Weiterbildungszertifikate sieht Dressel (2005: 114) zunehmend als „Eintrittskarte“ in Unternehmen. Im Jahr 2006 hatten in Deutsch-

land 63 Prozent der männlichen und 60 Prozent der weiblichen Führungskräfte einen Hochschulabschluss (Holst 2009: 45). Generell gilt: je höher der berufliche Ausbildungsabschluss, desto leichter gelingt Erwerbstätigen der Einstieg in Führungspositionen (Statistisches Bundesamt 2005: 54).

Von besonderer Bedeutung für die Untersuchung sind die höheren allgemeinen Schulabschlüsse, wie in Deutschland der Realschulabschluss und die allgemeine (Fach)Hochschulreife. Die Entwicklung der Bildungschancen für Frauen ist in Deutschland positiv zu bewerten. Längst werden die Frauen als die „Gewinner“ der Bildungsexpansion in den 1960er und 70er Jahren betrachtet (Geißler 2006: 286). Mit Hinblick auf den Zugang zu Studienplätzen können Frauen nicht mehr als benachteiligt angesehen werden (Stürzer 2005: 24). Bis in die 1970er Jahre dominierten an deutschen Gymnasien die jungen Männer. Der Anteil stieg dort seit Beginn der 1960er Jahre an. Dieser kontinuierliche Anstieg sorgte dafür, dass die jungen Frauen seit Beginn der 1980er Jahre an Gymnasien in der Mehrheit sind (Stürzer 2005: 29f). Die Betrachtung höherer allgemeiner Bildungsabschlüsse (Realschulabschluss, Fachhochschul- und Hochschulreife) nach Kohorten zeigt, dass Frauen zu den Männern aufgeschlossen oder sie bereits überholt haben (Abbildung 2).

Abbildung 2 - Berufliche Bildungsabschlüsse von Frauen und Männern nach Alterskohorten (in Prozent): Deutschland, März 2004



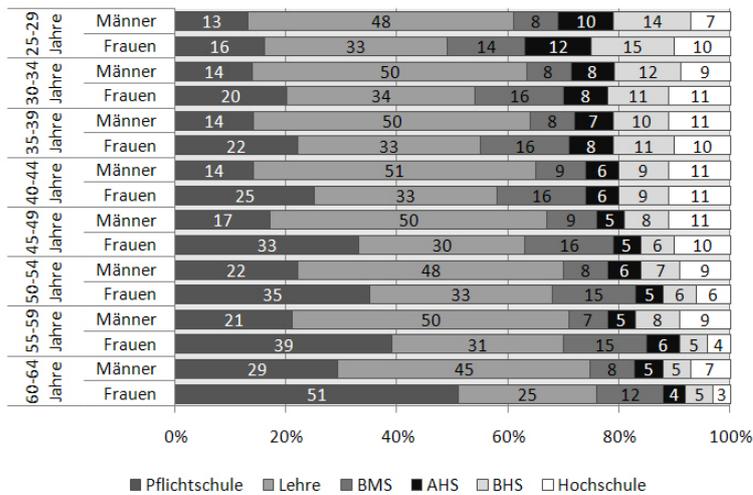
Datenbasis: Mikrozensus
 Quelle: Cornelißen 2005: 81

In allen Kohorten ist die Zahl der Frauen mit einem Realschulabschluss höher als die der Männer. Bei der (Fach-)Hochschulreife ist zu erkennen, dass zwar Frauen ab dem Alter von 35 seltener über einen solchen Abschluss verfügen, die folgenden jüngeren Kohorten den Anteil der Männer aber überwiegen (vbw - Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. 2009: 20).

„Die teilweise erheblichen Unterschiede im Bildungsstand von Frauen und Männern in der Gesamtbevölkerung sind vor allem durch die Verhältnisse in den höheren Altersgruppen bedingt. Die Angebote des allgemeinen Bildungssystems werden heute von Frauen und Männern in gleicher Weise wahrgenommen, so dass bei der jüngeren Generation hinsichtlich des Bildungsniveaus zwischen beiden Geschlechtern kaum noch nennenswerte Unterschiede existieren.“ (Statistisches Bundesamt 2006a: 16)

In Österreich führte die Bildungsexpansion zu ähnlichen Ergebnissen (Abbildung 3). Auch dort ist das Bildungsniveau der Frauen seit dem schneller gestiegen als das der Männer (vgl. Statistik Austria 2007: 12). Grundsätzlich ist der Vergleich zum deutschen Schulbildungswesen nicht einfach, da das österreichische Schulsystem weiter aufgliedert ist. Betrachtet werden dort deshalb die höheren Schulen (Allgemein Bildende höhere Schulen (AHS), Berufsbildende höhere Schule (BHS)) sowie die Berufsbildenden mittleren Schulen (BMS). An den AHS stieg der Frauenanteil von 45 Prozent 1970 auf 54 Prozent 2006. Ebenso erfolgte an den BHS ein Anstieg von 31 Prozent 1970 auf 50 Prozent 2006. Betrachtet man die BMS, wird deutlich, dass der Anstieg in AHS und BHS ein Aufstiegsprozess ist, während sich die Anteile der Mädchen an den BMS reduziert haben. Waren 1970 noch 66 Prozent aller Schüler dort weiblich, waren es 2006 nur noch 60 Prozent (Statistik Austria 2009: 138). 2005 wurden 57 Prozent aller Reifeprüfungen in Österreich von Frauen abgelegt, 1970 waren es lediglich 34 Prozent (Statistik Austria 2009: 139).

Abbildung 3 - Berufliche Bildungsabschlüsse* von Frauen und Männern nach Alterskohorten (in Prozent): Österreich, 2001



Datenbasis: Mikrozensus 2001

Quelle: Eigene Darstellung. Berechnungen: Schneeberger 2003

*unberücksichtigt bleiben Personen ohne Bildungsabschluss

Deutlich wird, dass es in beiden Ländern zwischen Frauen und Männern Unterschiede bei den höchsten erworbenen Bildungsabschlüssen gibt. Diese Defizite betreffen besonders ältere erwerbstätige Frauen. Mit Einsetzen der Bildungsexpansion konnten Frauen die Unterschiede über Jahre hinweg reduzieren und ‚überholten‘ die Männer letztlich. Die Abweichungen sind nicht ausreichend groß, um allein Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Männern und Frauen, besonders derer im mittleren Alter, ausreichend zu erklären. Betrachtet man lediglich den Faktor Schulabschlüsse, müsste gefolgert werden, dass Frauen in ähnlichem bis gleichem Umfang wie Männer an Entscheidungspositionen beteiligt sind.

2.2.2. Starke Konzentration auf ein geringes Berufsspektrum

Wie zuvor erwähnt, sind über 60 Prozent der weiblichen deutschen Führungskräfte Hochschulabsolventen. Die Übrigen verfügen in der Regel zumindest über eine Berufsausbildung (Holst 2009: 45). Der folgende Abschnitt soll zeigen, inwiefern sich die Berufswahl auf die Karrierechancen auswirkt. Kommt es zu einer Konzentration vieler Mitglieder einer sozialen Gruppe auf wenige Berufe, reduziert das ihre Karrierechancen. Besagte Konzentration führt zu einer verstärkten Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt (vgl. vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009: 115).

Auch wenn das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) feststellt, dass für Mädchen und Jungen formal keine Zugangs- oder Chancenunterschiede bestehen, zeigt sich jedoch eine sehr unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Ausbildungsberufe. Die zehn in Deutschland am stärksten besetzten Berufe umfassten im Jahr 2007 36,9 Prozent aller männlichen Auszubildenden (BMBF 2008: 115). Der Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft zufolge profitieren Jungen von dem weiten Spektrum, das sie wählen. Sie finden dort häufig eine höhere Bezahlung und bessere Karrierechancen (vbw 2009: 114). Während 61 Prozent der männlichen Auszubildenden in einem Fertigungsberuf und 32 Prozent im Dienstleistungssektor arbeiten, verteilen sich die weiblichen Auszubildenden in einem völlig anderen Verhältnis. Von ihnen arbeiteten 2007 86 Prozent im Dienstleistungssektor und nur zehn Prozent in einem Fertigungsberuf (BMBF 2008: 48). Bei den jungen Frauen lässt sich eine deutliche Konzentration auf vergleichsweise wenige Ausbildungsberufe feststellen. 53,3 Prozent von ihnen arbeiteten im Jahr 2007 in den zehn am stärksten gefragten Ausbildungsberufen⁴ (BMBF 2008: 115).

Auch in Österreich lässt sich eine ähnliche geschlechtsspezifische Verteilung auf die unterschiedlichen Ausbildungszweige erkennen. Das Berufsbildungssystem ist anders organisiert als in Deutschland. Bereits ab der neunten Klasse kann in BMS und BHS berufsfeldbezogenes Wissen vermittelt und ein Berufsabschluss erlangt werden. Alternativ kann nach der Polytechnischen Schule in der zehnten Klasse eine Lehre mit Besuch der Berufsschule angeschlossen werden. Die stark berufsbildende Orientierung des österreichischen Bildungssystems sorgt dafür, dass in der zehnten Schulstufe 80 Prozent aller Jugendlichen einem beruflichen Bildungsgang nachgehen (Archan, Mayr 2006: 26). Bei der Frage nach der Konzentration auf Ausbildungsberufe muss man daher diese Schulen mit einbeziehen. Von diesen 80 Prozent absolvierten 2002/2003 40 Prozent eine Lehre und besuchten die Berufsschule, 27 Prozent besuchten die BHS und 15 Prozent die BMS. Innerhalb der Schulen ist nach fachlicher Ausrichtung eine klare Segmentation erkennbar. Bei den BMS dominierten 2000/2001 die Frauen in den wirt-

⁴ Die zehn von Frauen 2007 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe: Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Medizinische Fachangestellte, Friseurin, Zahnmedizin-Fachangestellte, Industriekauffrau, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Kauffrau für Bürokommunikation, Verkäuferin, Hotelfachfrau (BMBF 2008: 118).

schaftsberuflichen mittleren Schulen (93 Prozent), sozialberufliche mittleren Schulen (85 Prozent) sowie kaufmännischen mittleren Schulen (61 Prozent). Wohingegen die Männer an den BMS bei den technischen und gewerblichen mittleren Schulen (77 Prozent) und Land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen (52 Prozent) die Mehrheit stellten. Ähnlich bei den BHS: Von Frauen dominiert waren die wirtschaftsberuflichen höheren Schulen (94 Prozent) und die kaufmännischen höheren Schulen (62 Prozent). Männerdominiert waren die technischen und gewerblichen höheren Schulen (77 Prozent) sowie Land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen (58 Prozent) (Wollner et al. 2002: 9).

„Weiterhin sind junge Frauen an naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungszweigen nur in geringem Ausmaß anzutreffen, während Ausbildungen im sozialen, erzieherischen, sprachlichen Bereich vorzugsweise von Frauen gewählt werden.“ (Angelo et al. 2006: 23)

In Österreich absolvierten im Jahr 2000 68 Prozent aller Frauen eine Ausbildung in den bei ihnen beliebtesten fünf Ausbildungsberufen. Genau wie in Deutschland ist die Konzentration der Männer hier wesentlich geringer – in den fünf beliebtesten Ausbildungsberufen bei Männern arbeiten nur 30 Prozent (Wollner et al. 2002: 19).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich Frauen in beiden Ländern gleichermaßen ihren Beruf innerhalb eines kleinen Spektrums wählen, besonders im Vergleich zu den Männern. Ob sich diese Konzentration innerhalb der Wirtschaftszweige fortsetzt, wird in Abschnitt 2.2.4 untersucht.

2.2.3. Geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Studienfachwahl

Die Anzahl der deutschen Studienanfänger wächst seit den 1970er Jahren. Frauen steigerten ihren Anteil erheblich stärker als Männer und erreichten somit im Wintersemester 2002/2003 erstmals in Deutschland einen Studienanfängeranteil, der den der Männer übertrifft (Stürzer 2005: 71). Auch wenn der Anteil der Studentinnen stetig über Jahrzehnte hinweg anstieg, lag er doch viele Jahre hinter dem der Männer, was sich auf die Karrierechancen auswirkt. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist 2003 im europäischen Vergleich in Deutschland (50 Prozent) und Österreich (53 Prozent) recht gering (Stürzer 2005: 25). Dennoch lässt sich hier ein Gleichziehen mit den Männern als positives Ergebnis der Bildungsexpansion feststellen.

Bemerkenswert ist, dass sich bei den beliebtesten Studienfächern keine besondere Konzentration der Frauen auf wenige Fächer erkennen lässt (Stürzer 2005: 72f). Auf die jeweils 20 in Deutschland beliebtesten Studienfächer konzentrierten sich im Wintersemester 2002/2003 65 Prozent der Männer und 58 Prozent der Frauen. Auch wenn sich die Konzentration im Studium anders verhält, gibt es dennoch Fachbereiche, die eindeutig männlich oder weiblich dominiert sind. Die Studienfachwahl zeigt auch heute noch geschlechtsspezifische Züge (Statistisches Bundesamt 2006a: 21). Während Frauen häufiger Sprachen und Erziehungswissenschaften studieren, bevorzugen Männer technische Fächer wie Informatik und Maschinenbau. Auffällig ist, dass in Deutschland trotz jahrzehntelanger ‚Aufholjagd‘ der Frauen bei den Studienabschlüssen, diese Erfolge nicht anschließend auf höhere akademische Stadien übertragen werden. Obwohl Frauen inzwischen beinahe gleich häufig ein Studium aufnehmen, sind in den höheren Stadien der akademischen Laufbahn trotz Angleichungsprozessen noch immer Männer überrepräsentiert (Statistisches Bundesamt 2006a: 21).

Wie in Deutschland haben sich die Bildungschancen an den österreichischen Universitäten für Frauen in den vergangenen Jahrzehnten positiv entwickelt. Der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen an wissenschaftlichen Universitäten und solchen der Künste lag im Studienjahr 1992/93 gleichauf mit dem der Männer (Statistik Austria 2007: 66). Der Abstand zu den Männern war besonders bis zum Ende der 1970er Jahre (Männer 1970: 70 Prozent, Frauen 30 Prozent) deutlich, wurde aber anschließend sehr schnell ausgeglichen. Im Studienjahr 2005/2006 war nicht nur der Anteil der weiblichen Studierenden (54 Prozent), sondern auch der der Absolventinnen mit 55 Prozent höher als der der Männer (Statistik Austria 2007: 66).

Wie bei den schulischen Bildungsabschlüssen gilt auch für das Studium: Erkennbar sind Unterschiede bei Studienanfängern und Absolventen früherer Kohorten. Allerdings nahm dieser Unterschied immer weiter ab. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich vergrößerte sich der Frauenanteil unter Studienanfängerinnen, Studierenden und Studienabsolventinnen mit dem Ende der 1970er Jahre stark, sodass Frauen heute in der Überzahl sind. Deutlich wird, dass Hochschulabschlüsse formal nicht mehr als Hindernis betrachtet werden können, weil Frauen inzwischen in beiden Ländern

stärker daran beteiligt sind als Männer. Als hinderlich erweist sich die geschlechtsspezifische Präferenz bestimmter Fächer.

2.2.4. Konzentration auf wenige Wirtschaftszweige

Auch wenn Frauen in Anbetracht ihrer Qualifikation ein breites Berufsspektrum offensteht, ist in Deutschland und Österreich eine klare geschlechtsspezifische Segmentierung erkennbar. Die Entscheidung für einen Beruf innerhalb eines recht kleinen Spektrums führt zu einer horizontalen Segmentierung des Arbeitsmarktes (Dressel 2005: 134). Frauen stellen in zahlreichen Dienstleistungsberufen die überwiegende Mehrheit, Männer in Fertigungsberufen der Industrie (Statistisches Bundesamt 2006a: 18). Kaufmännische Berufe sind für beide Geschlechter ähnlich attraktiv. Dressel ermittelt anhand des Mikrozensus, dass 2004 82 Prozent aller erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt waren (Dressel 2005: 134). Entsprechend arbeitete nur ein sehr kleiner Anteil der Frauen in Industrie und Landwirtschaft. Auch innerhalb der Wirtschaftssektoren lassen sich deutlich Frauen- und Männerdomänen erkennen. Betrachtet man die Bereiche, in denen quantitativ die größte Menge der erwerbstätigen Frauen beschäftigt ist, wird eine starke Konzentration erkennbar. Die sechs am stärksten mit Frauen besetzten Wirtschaftszweige nach NACE⁵ Rev. 1.1 Klassifizierung umfassten in Deutschland 2005 60,5 Prozent aller erwerbstätigen deutschen Frauen (Franco 2007: 2). Für die Männer stellte sich, entsprechend der Berufsausbildung, die Situation anders dar. Männer besetzten die sechs stärksten Wirtschaftszweige mit vergleichsweise geringen 38,7 Prozent. Besonders beliebt bei Frauen sind 1) Gesundheits- und Sozialwesen 2) Einzelhandel 3) Erziehung und Unterricht 4) Öffentliche Verwaltung 5) Unternehmensbezogene Dienstleistungen 6) Beherbergungs- und Gaststätten (Franco 2007: 2).

Die vermeintliche Dominanz der Frauen im Dienstleistungssektor muss in Hinsicht auf die Karrierechancen mit einer wichtigen Einschränkung betrachtet werden: Das Beschäftigungswachstum hängt in diesem Bereich stark mit flexiblen Beschäftigungsverhältnissen zusammen. Letztlich trifft man auch in diesem frauendominierten Sektor das bekannte Vollzeit-/Teilzeit-Verhältnis. Dressel gibt an, dass im deutschen Dienst-

⁵ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

leistungssektor 2004 nur 56 Prozent der dort beschäftigten Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, bei den Männern war dies zu 91 Prozent der Fall (Dressel 2005: 136).

Ein ähnliches Bild zeichnet sich in Österreich ab: Auch dort sind Frauen besonders stark im Dienstleistungssektor vertreten. Und genau wie in Deutschland folgt auf die Ausweitung dieses Sektors auch eine Zunahme atypischer Beschäftigung, die primär Frauen betrifft (vgl. Angelo et al. 2006: 13). In den sechs bei Frauen beliebtesten Wirtschaftszweigen (Auflistung s.o.) waren mit 60,7 Prozent im Jahr 2005 unwesentlich mehr Frauen beschäftigt, als in Deutschland. Das Spektrum der österreichischen Männer war mit 39 Prozent dem der deutschen sehr ähnlich (Franco 2007: 3).

Innerhalb der Wirtschaftszweige bevorzugen Frauen mit Aufstiegsneigung kleine Unternehmen. 23 Prozent (Männer: 16 Prozent) aller weiblichen Führungskräfte arbeiteten 2001-2006 in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten (Holst 2009: 39). Zu dem Konkurrenzdruck, der innerhalb der von Frauen favorisierten Wirtschaftszweige entsteht, kommen die geringen Aufstiegschancen in kleinen Unternehmen. Da sie meistens nur wenige Hierarchiestufen bieten, fallen die Aufstiegschancen für Frauen geringer aus. Die Wahl des Wirtschaftszweiges stellt sich als Entscheidung von großer Tragweite heraus. Allein der große Anteil von Frauen erzeugt eine hohe Konkurrenz, was für die Masse eine Reduktion der Aufstiegschancen bedeutet. Hinzu kommt, dass Frauen im Dienstleistungssektor zumeist teilzeitbeschäftigt sind, was ihre Karrierechancen weiter reduziert.

2.2.5. Teilzeitbeschäftigung und Führungsrolle

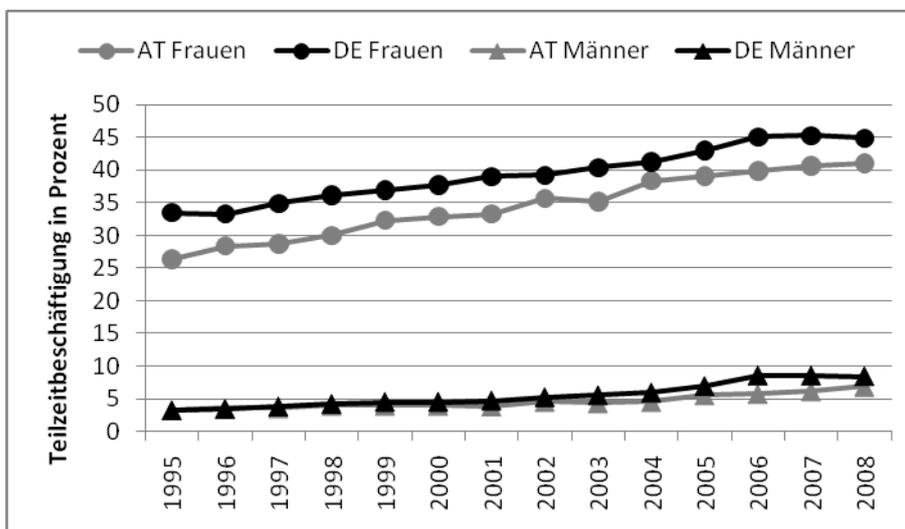
Das Normalarbeitsverhältnis in den deutschen und österreichischen Führungsetagen ist ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Deutsche Führungskräfte⁶ in der Privatwirtschaft arbeiteten 2006 im Durchschnitt 41 Stunden (Frauen) und 48 Stunden (Männer) (Holst 2009: 43). Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind die Ausnahme, die Karrierechancen stehen im Zusammenhang mit der Wochenarbeitszeit (Holst 2009: 41). In Deutschland arbeiten 89 Prozent der Führungskräfte in einer Vollzeitbeschäftigung

⁶ Über die Situation österreichischer Führungskräfte liegen bisher keine relevanten Studien vor. Daher können für Führungskräfte spezifische Zahlen zumeist nur für deutsche Führungskräfte präsentiert werden. Es ist anzunehmen, dass die Bedingungen in Österreich ähnlich sind.

(Statistisches Bundesamt 2005: 53). Entsprechend stellt eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen ein mögliches Hindernis dar.

In beiden betrachteten Ländern Deutschland und Österreich ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen sehr hoch. Dass Frauen angesichts der fast gleich hohen Anteile unter den Erwerbstätigen seltener in Führungsetagen anzutreffen sind, kann maßgeblich auf die große Zahl von Teilzeitbeschäftigten zurückgeführt werden. Der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Österreich in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist (Abbildung 4).

Abbildung 4 - Teilzeitbeschäftigung (als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung): Deutschland und Österreich, 1995-2008, Jahresdurchschnitt, 15-64 Jahre



Datenbasis: Labour Force Survey

Quelle: Eigene Darstellung. Daten: Eurostat 2009a

In Deutschland arbeiteten 1995 34 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung (Eurostat 2009a). Im Jahr 2000 waren es bereits 38 Prozent, 2005 schon 43 und 2008 45 Prozent. Von 1995 bis 2008 entspricht das einem Anstieg von 11 Prozent. Ähnlich verhält es sich in Österreich, jedoch auf niedrigerem Niveau. Dort waren 1995 26 Prozent aller Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bis 2000 folgte ein Anstieg auf 33 Prozent, auf 39 im Jahr 2005 und bis 2008 auf 41 Prozent. Von 1995 bis 2008 stieg dort der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Teilzeitbeschäftigung um 15 Prozent. Auch wenn in Österreich der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung noch immer

geringer ist als in Deutschland, so folgt eine Anpassung nach oben hin rascher. Im Vergleich zum Rest der EU ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in beiden Ländern besonders schnell erfolgt (Angelo et al. 2006: 17).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen lag in den EU-27 Ländern 2008 durchschnittlich bei lediglich 31 Prozent, der der Männer bei sieben Prozent. Nur in den Niederlanden liegt der Anteil der Frauen (jedoch deutlich) höher als in Deutschland. Betrachtet man Eltern, nimmt diese Polarisierung (Männer: Vollzeitbeschäftigung; Frauen: Teilzeitbeschäftigung) weiter zu (Anger, Schmidt 2008: 6). Angelo et. al (2006: 18) stellen fest, dass die Zunahme der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nicht von Wünschen der Arbeitnehmer her stammt. Demnach ist Teilzeitbeschäftigung in Österreich keine Form der Arbeitszeitverkürzung, die für beide Geschlechter attraktiv ist. Vielmehr sei es eine Flexibilisierungsentwicklung, die vor allem Frauen betrifft. Geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit entspricht häufig nicht den Wünschen der Arbeitnehmer. Im Jahr 2007 gaben 20 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen in Deutschland an, unfreiwillig in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zu arbeiten. In Österreich belief sich die Zahl auf lediglich elf Prozent (Eurostat 2009a). Nicht erwünschte Beschäftigung in Teilzeit kann als Ursache die mangelnde Verfügbarkeit von alternativen Vollzeitbeschäftigungen haben. Des Weiteren würden Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, weil sie familiäre Verpflichtungen haben. Sind z.B. Kinder oder andere Familienmitglieder im eigenen Haushalt zu betreuen, entscheiden sich Frauen erheblich häufiger für eine Teilzeitbeschäftigung als Männer (Dressel 2005: 124; Angelo et al. 2006: 18). Stadler und Pernicka (2008: 18) ermittelten, dass österreichische Frauen eine elf Mal höhere Neigung haben in Teilzeit zu arbeiten als Männer. Kinder im Vorschulalter verstärken diesen Wunsch um den Faktor 3,216. Diese Neigung fällt mit zunehmendem Alter der Kinder aber nur leicht ab.

Teilzeitbeschäftigung wird zu einem Problem, weil besonders Personalverantwortliche häufig annehmen, dass eine Position mit umfassenden Führungsaufgaben nur in Einheit mit einer Vollzeitbeschäftigung erschöpfend ausgefüllt werden kann (vgl. Dressel 2005: 141). Entsprechend niedrig war 2004 der Anteil teilzeitbeschäftigter Führungskräfte. Er lag bei lediglich 14 Prozent von allen Führungskräften (Kleinert 2006: 3). Franke (2003) erkennt in der Einteilung (Teilzeitbeschäftigung im Management als

reines Frauenphänomen, Männer arbeiten dort fast ausschließlich in einer Vollzeitbeschäftigung) die Errichtung von künstlichen Grenzen (*firewalls*). Demnach zeigt sich „die Installation bzw. Nicht-Aufhebung der Grenzen, das *borderwork*, [...] als Strategie in Organisationen, Frauen den Zutritt zu Top-Managementpositionen zu verwehren“ (Franke 2003: 205 – Hervorhebung im Original). Ihr zufolge schließen Organisationen Teilzeitbeschäftigung als akzeptable Form der Beschäftigung im Management aus. Die Ursache dafür sieht Lehmann in der in Führungsetagen vorherrschenden Präsenzkultur:

„Ein wichtiges Thema bleibt die Präsenzkultur. Es geht hierbei um die Norm extensiver zeitlicher Anwesenheit bzw. Ansprechbarkeit am Arbeitsplatz, vor allem bei verantwortlichen Positionen. Sie geht weit über Tarifarbeitszeiten hinaus und lässt wenig Spielraum. Führungskräfte müssen immer erreichbar sein. Wer nicht anwesend oder durch andere Verpflichtungen entschuldigt ist, zeigt nicht das nötige *commitment*; so jedenfalls die unausgesprochene Anforderung, die für die oberen Topmanager bisher noch relativ unhinterfragt gelten dürfte.“ (Lehmann 2001: 144)

Das Problem ist dementsprechend, dass bei der geleisteten Arbeit nicht auf Effektivität, sondern primär auf Präsenz geachtet wird. Zeitliche Verfügbarkeit würde so zur Selbstverständlichkeit im Management (Franke 2003: 207).

Die genauere Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung macht eine Lücke deutlich: Zwar ist der Beschäftigtenanteil der Frauen inzwischen nahezu gleich hoch wie der der Männer, dem steht aber ein deutlich geringeres Arbeitsvolumen gegenüber. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind in beiden Ländern die Ausnahme. Frauen in Deutschland und Österreich sind durch einen hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten nicht gleichberechtigt an Erwerbsarbeit beteiligt, was ihre Aussichten auf eine Entscheidungsposition erheblich schmälert. Die Anzahl der Wochenarbeitsstunden (Teilzeitbeschäftigung oder nicht) hat erheblichen Einfluss auf den Einstieg in eine Führungsposition.

2.2.6. Unterstellte Kinderwünsche

Unterbrechungen der Berufstätigkeit für die Geburt und Erziehung von Kindern sind mit den Vorstellungen immer präsenter Führungskräfte in der Regel nicht zu vereinbaren. Mütter können häufig nicht die gleiche Anzahl von regulären Arbeitsstunden und Überstunden erbringen wie Frauen ohne Kinder im eigenen Haushalt. Manager beobachten folglich, dass Frauen im Unternehmen nach der Geburt von Kindern die Er-

werbstätigkeit unterbrechen oder dauerhaft niederlegen, und generalisieren dieses Risiko für alle weiblichen Mitarbeiter. Das Resultat ist, dass Frauen seltener als ihre männlichen Kollegen die Chance zum Aufstieg erhalten. Von „statistischer Diskriminierung“ (Müller 1999) wird hier gesprochen, wenn weibliche Mitarbeiter aufgrund eines vermuteten Kinderwunsches gegenüber gleich qualifizierten und aufstiegswilligen männlichen Kollegen benachteiligt und geringfügiger gefördert werden. Frauen wird unabhängig von deren individuellen Dispositionen ein Etikett zugeordnet, das ihr das gleiche Verhalten wie der statistischen Mehrheit zuordnet (vgl. Müller 1999: 149). Demnach wird angenommen, dass Frauen in Führungspositionen nicht gleich gute Arbeitsergebnisse erzielen wie Männer, weil sie im Falle der Mutterschaft einer Doppelbelastung von Haus-/Familienarbeit und Erwerbstätigkeit unterliegen. Dabei spielt keine Rolle, ob aufstiegswillige Arbeitnehmerinnen tatsächlich einen Kinderwunsch hegen, oder ob die biologische Ermöglichung besteht.

„Frausein wird umstandslos mit (potenzieller) Mutterschaft gleichgesetzt, und die Verbindung von Mutterschaft und Führungsposition ist in diesem Framing undenkbar.“ (Alemann von 2007: 35)

Natürlich stellt sich die Frage, ob es sich bei der *statistischen Diskriminierung* nicht einfach um die rationale Verfolgung von Unternehmenszielen handelt. Einerseits ist die Quote der Frauen (alle Erwerbstätigen), die nach der Geburt von Kindern ihre Erwerbstätigkeit für einige Zeit unterbrechen, sehr hoch (Anger, Schmidt 2008: 5). Auf der anderen Seite ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Deutschland, die mit Kindern im eigenen Haushalt leben, sehr gering. Auf Grundlage des SOEP ermittelt Holst:

„Die meisten Führungskräfte leben [in Deutschland] ohne Kinder (im Alter bis zu 16 Jahren) im Haushalt [...]. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg ist dies in stärkerem Maß für Frauen der Fall; zuletzt waren es vier Fünftel der Frauen, in deren Haushalten keine Kinder (oder keine Kinder mehr) aufwuchsen.“ (Holst 2009: 53)

Gegen die Annahme einer rationalen Entscheidung spricht weiter, dass der Grad der Familienorientierung bei Frauen in Entscheidungspositionen oder solcher, die in eine aufsteigen wollen, erheblich geringer ist (vgl. Hall 2001: 242). Es ist anzunehmen, dass sie deutlich seltener bereit sind, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zu unterbrechen.

Zusammenfassend ist für das Phänomen der statistischen Diskriminierung festzustellen, dass es sich um ein Hindernis handelt, das im Gegensatz zu anderen Hindernissen für alle Frauen im Alter der Familienbildungsphase gleichermaßen relevant und wirkmächtig ist. Die alleinige Angehörigkeit zu einer Geschlechterkategorie führt zu der Unterstellung eines Kinderwunsches und somit zu einer Benachteiligung gegenüber männlichen Mitbewerbern. Dass es sich um die zweckrationale Interessenverfolgung handelt, kann ausgeschlossen werden.

2.2.7. Männerdominierte informale Netzwerke

Informale Netzwerke sind Zweckbündnisse, die sich aufgrund individueller Interessen bilden. Sie werden in der Organisationssoziologie als entscheidender Faktor für den Karriereverlauf benannt (Ohlendieck 2003; Matthies 2007). Über sie können besonders schnell persönlich oder fachlich relevante Informationen vermittelt werden, z.B. über frei werdende Stellen in der Organisation. Darüber hinaus werden über diese Netzwerke relevante Kontakte vermittelt. Im Gegensatz zu formellen Netzwerken können sie auch Interessen verfolgen, die denen der Organisation widersprechen. Um das Netzwerk funktionstüchtig zu erhalten, ist die Kooperation der Mitglieder vonnöten. Informelle Netzwerke basieren nicht wie formelle auf Qualifikation oder Leistung, sondern auf persönlichen Eigenschaften (Ohlendieck 2003: 186). Vertrauen und Verhaltensstabilität rühren her von individuellen Beziehungen. Gebildet wird Vertrauen besonders durch Selbstähnlichkeit. Neue potenzielle Mitglieder eines Netzwerkes durchlaufen um, das Netzwerk am Leben und stabil zu halten, einen strengen Auswahlprozess. Häufig mit dem Ergebnis, dass die Kandidaten Zugang erhalten, die ähnliche persönliche Eigenschaften mitbringen. Gesprochen wird hier von *Homosozialität* (Lippmann-Blumen 1976) als Auswahlkriterium. Weil diese Netzwerke in der Regel historisch männerdominiert sind, ist der Zugang für Frauen oft unmöglich, weil sie als fremdartig und irritierend wahrgenommen werden (Ohlendieck 2003: 187).

Als Hindernisse können informale Netzwerke nur verstanden werden, solange sie männerdominiert sind. Das dürfte für die überwiegende Mehrheit in Deutschland und Österreich gelten. Solange Frauen aus diesen Netzwerken ausgeschlossen werden, vermindern sich ihre Aufstiegschancen unmittelbar. An Bedeutung verliert dieses Hin-

dernis erst mit steigenden Frauenanteilen in allen Managementebenen, weil sich äquivalente Strukturen für Frauen herausbilden können.

2.2.8. Zwischenfazit

Die Betrachtung möglicher Hindernisse zeigt, dass nicht mehr alle die gleiche Relevanz haben, wie noch vor einigen Jahren. Besonders bei den Schulabschlüssen und den Zugangschancen zum Studium können Frauen (besonders jüngerer Kohorten) gegenüber den Männern nicht mehr als benachteiligt angesehen werden. Als deutlich einflussreicher hingegen zeigt sich die starke Konzentration der Frauen auf wenige Ausbildungsberufe und die geschlechtsspezifische Präferenz bei der Studienfachwahl. Diese Konzentration setzt sich bei der Wahl des Wirtschaftszweiges fort. So arbeiten Frauen besonders häufig im Dienstleistungssektor und dort vermehrt in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind in der privaten Wirtschaft allerdings eine Ausnahme. Frauen, die trotz dieser Hindernisse Entscheidungspositionen anstreben, stehen vor weiteren Hindernissen, die es für Männer nicht gibt. Zum einen wird ihnen oftmals ein Kinderwunsch unterstellt, der zu der Bevorzugung männlicher Konkurrenten führt. Zum anderen bekommen Frauen keinen Zugang zu den karriererelevanten informalen Netzwerken, die von Männern dominiert sind.

2.3. Zwischenfazit

Der weibliche Anteil an den Erwerbstätigen ist fast so hoch, wie der Männeranteil. Dennoch ist ihr Anteil unter den Führungskräften in Deutschland und Österreich erheblich geringer als der der Männer. Der Vergleich macht deutlich, dass in Österreich tendenziell mehr Frauen eine Entscheidungsposition bekleiden. Die Betrachtung möglicher Hindernisse zeigte eine Menge von Barrieren, die zu einer horizontalen und vertikalen Segmentation des Arbeitsmarktes führen. Gemeinsam verzeichnen beide Länder die Menge der Hindernisse, auch ihre Ausprägung ist tendenziell ähnlich. Die hier untersuchten und als relevant bezeichneten Hindernisse helfen zwar, um Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen und Männern zu erklären. Die alleinige Betrachtung dieser Hindernisse reicht aber nicht aus, um unterschiedlich hohe Führungsbeteiligungen in Deutschland und Österreich zu erklären.

3. Erklärung unterschiedlicher Karrierechancen

Um zu erklären, warum Frauen im Management seltener als Männer anzutreffen sind, werden in der wissenschaftlichen Diskussion vorrangig zwei Erklärungsansätze herangezogen. Zum einen wird auf individuelle Unterschiede verwiesen. In der ökonomischen Humankapitaltheorie (Abschnitt 3.1) wird angenommen, dass Unterschiede in der Führungsbeteiligung auf die individuell unterschiedlichen Humankapitalinvestitionen zurückzuführen sind. Ein anderer, soziologischer Erklärungsansatz sucht den Ursprung der Unterschiede nicht beim einzelnen Akteur, sondern betrachtet die institutionellen Gegebenheiten, die sich Akteuren auf dem Arbeitsmarkt bieten (Abschnitt 3.2). Nachdem beide Ansätze überprüft wurden, folgt die Formulierung des eigenen Ansatzes (Abschnitt 3.3). Schließlich werden auf dieser Grundlage die zu Hypothesen aufgestellt, um darauf basierend zu untersuchen, wie unterschiedliche Führungsbeteiligungen in Deutschland und Österreich entstanden sind.

3.1. Humankapitaltheorie

Der Humankapitalansatz (Becker 1975) als Erklärungsversuch menschlichen Verhaltens rückt bezüglich der Fragestellung dieser Arbeit das Individuum mit seinen Dispositionen in den Mittelpunkt. Der Ansatz bezieht sich auf die Tatsache, dass Menschen in sich investieren, indem sie Kosten für Bildung, Weiterbildung, Emigration und andere Aktivitäten auf sich nehmen. Davon wird eine Erhöhung des Einkommens erwartet (Woodhall 1987: 21; Becker 1975: 231). Je nach Höhe der erwarteten Verzinsung kann ein Akteur nach dem Denkschema des *homo oeconomicus* entscheiden, in welchem Umfang er in sein Humankapital investiert. Dabei ist es das Ziel, durch die Verzinsung einen höheren Ertrag zu erreichen, als investiert wurde. Das Interesse des Arbeitgebers an diesen Investitionen besteht in der Erkenntnis, dass Gewinnmaximierung nicht allein durch Investition in Sachkapital, wie z.B. neue Maschinen möglich ist. Sie ist auch durch Investition in besser ausgebildete Arbeitnehmer möglich, die effektiver arbeiten als solche mit geringeren Humankapitalinvestitionen (vgl. Woodhall 1987: 21). Es wird ein Zusammenhang zwischen Akkumulation von Bildungsqualifikation, Lebensalter und Berufserfahrung und den beruflichen Chancen hergestellt. Dabei handelt es sich um vermarktbarere Fähigkeiten, die ein Arbeitnehmer mit sich trägt. Diese Fähigkeiten wer-

den von Arbeitgebern weniger oder stärker nachgefragt. Angenommen wird, dass Arbeitgeber ihre Suchkosten bei vollständiger Information gering halten wollen und die potenzielle Leistungsfähigkeit von Bewerbern ermitteln, indem sie sich an den Indikatoren der Produktivität orientieren. Investitionen in Bildung sowie die Ansammlung relevanter Berufserfahrung sind für die Chance in eine Führungsposition einzusteigen, von besonderer Relevanz (vgl. Müller 1999: 149). Dem Modell zufolge erhöht sich die Chance von Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen, mit steigendem Bildungsniveau (vgl. Hall 2001: 222).

Der Ansatz erfuhr u.a. Kritik, weil bezweifelt wird, dass sich Leistungsfähigkeit anhand von Bildungszertifikaten ermitteln lässt. Sie sollen stattdessen eher als „screening devices“ dienen (Woodhall 1987: 21). Sie können sogar hinderlich für die Gewinnmaximierung sein, weil sie Arbeitnehmer ohne diese Merkmale ausschließen. Abhängig vom individuellen Leistungswillen könnten diese unter Umständen leistungsfähiger sein.

Ebenso scheitert der Ansatz bei der Erklärung unterschiedlicher Führungsbeteiligung. Betrachtet man den Bildungsstand verschiedener Kohorten in Deutschland und Österreich, müsste sich die Entwicklung der Karrierechancen für Frauen ableiten lassen. Durch den Humankapitalansatz nach Becker kann erklärt werden, warum die Beteiligung von Frauen am deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt kontinuierlich steigt: Weil sie ihre Bildungsinvestitionen erhöht haben und somit häufiger von Arbeitgebern nachgefragt werden. Durch den Ansatz kann auch eine allgemeine Annahme darüber formuliert werden, warum Frauen seltener als Männer in Führungspositionen anzutreffen sind: Weil sie falsch investiert haben als sie sich bei Schulbildung und Berufswahl auf ein zu kleines Spektrum konzentrierten. Allerdings scheitert der Ansatz, wenn es zu erklären gilt, warum Arbeitgeber Frauen im Wettbewerb um eine Entscheidungsposition diskriminieren und ihren männlichen Mitbewerbern gegenüber benachteiligen (*statistische Diskriminierung*). Im Falle einer solchen Diskriminierung steht fest, dass die Diskriminierten zuvor richtig investiert haben – schließlich sind sie im Unternehmen beschäftigt und stehen in dieser Situation im Wettbewerb mit anderen Bewerbern. Unklar bleibt, warum Frauen trotzdem ungleiche Chancen haben. Würde sich der Arbeitgeber nutzenmaximierend verhalten, müsste er den Frauenanteil

im Management deutlich erhöhen und dem der Männer anpassen. Gründe dafür wären beispielsweise zu erwartende Leistungssteigerungen bei genderparitätischer Besetzung (Wirth 2001) und der geringe Teil der weiblichen Führungskräfte, die tatsächlich die Erwerbstätigkeit kindbedingt für längere Zeit unterbricht.

Der Ansatz leitet die Aussicht auf beruflichen Erfolg ausschließlich her von Bildung, Weiterbildungen und Berufserfahrung. Wie die vorhergehende Untersuchung gezeigt hat, sind die getätigten Investitionen von Frauen und Männern in Deutschland und Österreich vergleichbar hoch, bei den Frauen seit Jahrzehnten steigend. Trotz der Bildungsexpansion ist der Anteil männlicher Manager erheblich höher als der der Frauen. Auch ein Anstieg der Führungsbeteiligung entspricht nicht dem Anwachsen höherer Bildungsabschlüsse. Zur Erklärung der Unterschiede müssen weitere Aspekte berücksichtigt werden.

3.2. Institutioneller Erklärungsansatz

Alemann (2007: 24) wies nach, dass bei deutschen Spitzenführungs Kräften die Vorstellung vorherrscht, dass individuelle Unterschiede, wie der Bildungsabschluss oder persönliches Engagement, in besonderem Maße über den Erfolg oder Misserfolg für den Aufstieg in eine Führungsposition entscheidend sind. Tatsächlich aber stellen sich Frauen Hindernisse in den Weg, die durch Marktmechanismen allein nicht zu erklären sind. In dieser Arbeit werden unterschiedliche Führungsbeteiligungen in Abhängigkeit von den institutionellen Arrangements betrachtet. Heidenreich (2000: 9) verweist darauf, dass sich am Arbeitsmarkt „nicht nur individuelle, nutzenmaximierende Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft [begegnen]; vielmehr werden die Austauschbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt durch stabile, oftmals normativ abgesicherte Erwartungs-, Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Beziehungsmuster vorstrukturiert“. Eine institutionalistische Interpretation von Arbeitsmarktprozessen rückt weg von der Betrachtung marktgesteuerter Koordinierungs- und Allokationskriterien und hin zu nichtmarktlichen Kriterien (vgl. Heidenreich 2000: 5f). Institutionen sollen hier verstanden werden als soziale und stabile (aber wandlungsfähige) Strukturen (Scott 2001: 48). Sie bestimmen Interpretation und Verhalten der Akteure und können für unterschiedlich große Bereiche (z.B. im nationalen oder internationalen Kontext) gültig sein.

Drei zentrale Institutionen werden hier herausgegriffen, die sich auf den Grad auswirken, zu dem Frauen an Erwerbsarbeit und an Führungspositionen beteiligt sind. Pfau-Effinger (2000) stellt diese in der Frage nach der Geschlechterordnung als zentral heraus, Heidenreich (2000) arbeitet mit ihnen als Bestandteil seines Konzeptes der Beschäftigungsordnungen. Die folgende Unterteilung orientiert sich an seinem Ordnungsbegriff.

Die Wirtschafts- und Produktionsordnung ist in Deutschland und Österreich als die zentrale Institution zu verstehen, über die gesellschaftlich geregelt wird, welche Bevölkerungsgruppen in die Erwerbsarbeit einbezogen werden. Darüber wird gesteuert, in welchem Umfang sie beteiligt sind und zu welchen Bedingungen. Der Arbeitsmarkt nimmt nach Pfau-Effinger (2000: 74) eine Schlüsselposition bei der Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen ein, z.B. bei der Verteilung von Statuszuweisungen. Er spielt eine wichtige Rolle bei der Reproduktion der Sozialstruktur. Die Verteilung von Chancen und Risiken übernehmen Betriebe. Diese Verteilung wird beschränkt durch arbeits- und sozialpolitische Institutionen wie Tarifvereinbarungen. Bei den zu treffenden Entscheidungen ist davon auszugehen, dass nicht ausschließlich ökonomisch rational entschieden wird, sondern verankerte gesellschaftliche Vorstellungen über Weiblichkeit, Mutterschaft und Männlichkeit eine Rolle spielen.

Arbeits- und sozialpolitische Institutionen tragen dazu bei, Vorstellungen über Frauenarbeit und die familiäre Arbeitsteilung zu stabilisieren oder zu verändern. Durch verschiedene Steuerungsmöglichkeiten wird Einfluss auf Arbeitskräftenachfrage und -angebot genommen. Die Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsteilung verändern sie durch die Verteilung von Ressourcen. Zum Beispiel hat der Wohlfahrtsstaat die Möglichkeit, Familien durch a) Zahlungen (Deutschland: Kindergeld oder Erziehungsgeld) und/oder b) das Stellen von familienbezogenen Dienstleistungen (Kinderbetreuung) zu unterstützen und so maßgeblich auf die Erwerbsneigung von Frauen einzuwirken (Pfau-Effinger 2000: 74). Der Wohlfahrtsstaat kann das Erwerbsverhalten der Bürger durch rechtliche Regulierung und politische Steuerung durch Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik verändern (Heidenreich 2000: 8). Diese Beeinflussung führt in Deutschland und Österreich (beides kontinentaleuropäische Wohlfahrtsregime (Scharpf, Schmidt 2000) zu vergleichsweise niedrigen Frauenerwerbsquoten und ei-

nem hohen Anteil nichtgewerblicher Pflege- und Betreuungsarbeit innerhalb der Familien. Weitere Möglichkeiten bieten sich ihm durch die eigene Rolle als Arbeitgeber. Skandinavische Länder (wie Schweden) steuern familiäre Arbeitsteilung maßgeblich dadurch, dass Betreuungs- und Pflegearbeiten in höherem Anteil als in Deutschland und Österreich vom Staat geleistet werden. Diese Wohlfahrtsstaaten haben einen hohen Beschäftigungsanteil im öffentlichen Dienst, wo der Frauenanteil hoch ist.

Die Ordnung privater Lebensformen (hier insbesondere der Geschlechterordnungen) als dritte entscheidende Institution ist für die Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung sehr wichtig. Die hier gelebten und vermittelten Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Karriere bestimmen, wie hoch oder niedrig Frauenerwerbsarbeit im Vergleich zu Familienarbeit geschätzt wird. Hier wird gesetzt, welche Rolle die Lebensform Familie im Vergleich zu anderen Modellen (z.B. die Alternative *dual career couples* - Schreyögg 2008) spielt und welche gesellschaftliche Sphäre als verantwortlich für die Betreuung von Kindern und anderen Pflegebedürftigen betrachtet wird (vgl. Pfau-Effinger 2000: 75f).

Alle drei Dimensionen führen zuerst zu einer gleichen Klassifikation Deutschlands und Österreichs: beide Länder sind kontinentaleuropäische Länder (Esping-Andersen 1990), die beide gleichermaßen einer Hochproduktivitätsordnung folgen (Heidenreich 2000) und ‚Problemgruppen‘ wie beispielsweise Frauen durch die (steuerliche) Förderung der Alleinversorgerehe (Kenworthy 2006) und der Ehe wie Familie exkludieren. Doch trotz eines gleichen Rahmens gibt es Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen in beiden Ländern. Im Folgenden werden die Komponenten dieser Ordnungen herausgestellt, die diesen Unterschied hervorbringen.

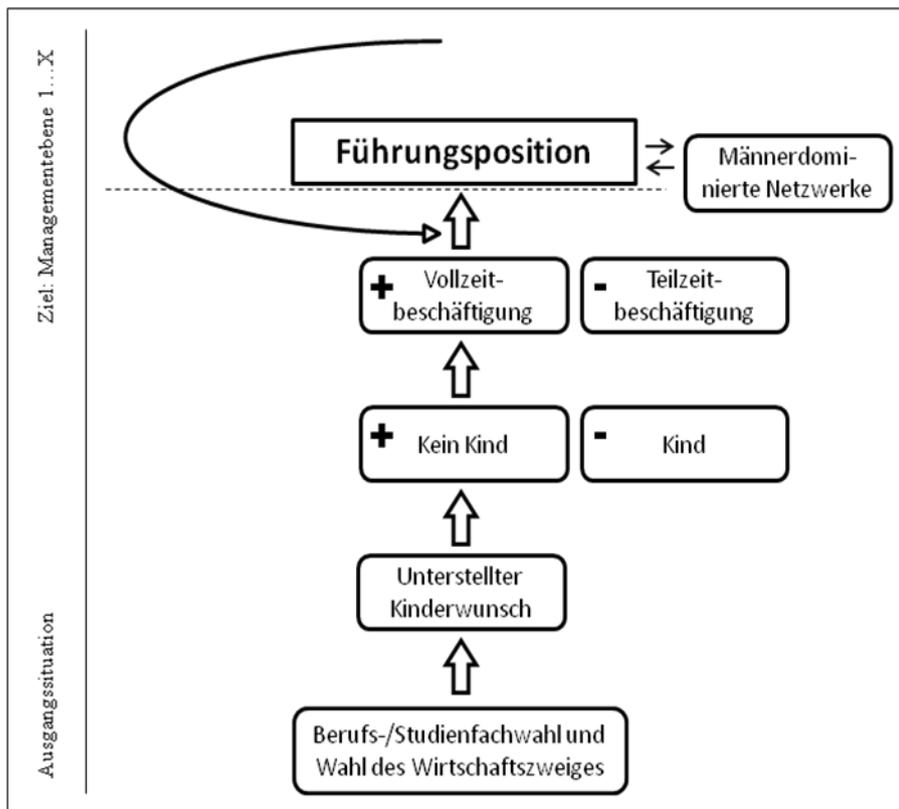
3.3. Ungleiche Gewichtung relevanter Hindernisse

Im Verlauf dieser Arbeit wurde herausgearbeitet, dass zahlreiche Einflussfaktoren für die Karrierechancen von Frauen entscheidend sind. Darunter ebenfalls solche, die für Männer irrelevant sind. Diese Hindernisse sind in Deutschland und Österreich gleichermaßen vorhanden. Keines der aufgeführten Hindernisse ist nur für Deutsche oder nur für Österreicherinnen zutreffend. Wie aber zu erklären ist, dass in Österreich mehr Managerinnen arbeiten als in Deutschland, konnte durch sie allein bisher nicht be-

gründet werden. Um die Hindernisse herauszuarbeiten, die innerhalb der zuvor gezeigten Beschäftigungsordnung den Unterschied hervorbringen, orientiert sich der folgende Abschnitt an Abbildung 5, die alle behandelten Barrieren skizziert.

Deutlich wurde, dass unterschiedlich hohe Führungsanteile nicht durch Humankapitalinvestitionen zu erklären sind. Die angehäuften Bildungsinvestitionen der Frauen übertreffen in beiden Ländern gleichermaßen seit Jahren die der Männer und schaffen so die formale Grundlage für eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen. Bildung, das zeigt diese Untersuchung, ist zwar ein entscheidender Karriere fördernder Faktor, kann aber nicht mehr als Hindernis für Frauen verstanden werden. Als einflussreicherer Faktor stellen sich die Wahl des Ausbildungsberufes und die des Wirtschaftszweiges heraus. Frauen konzentrieren sich, anders als die Männer, in beiden Ländern auf ein kleines Spektrum bei der Wahl von Ausbildungsberufen. Auch bei der Berufstätigkeit konzentrieren sie sich auf bestimmte Wirtschaftszweige und erhöhen so den Konkurrenzdruck um Führungspositionen. Auch wenn die Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige Einfluss auf den generellen Karriereerfolg hat, reicht sie dennoch nicht aus, um Unterschiede in der Führungsbeteiligung zwischen Deutschland und Österreich zu begründen. Der Konzentrationsgrad ist in beiden Ländern gleich hoch. Ob sich der Umfang der Diskriminierung wegen eines unterstellten Kinderwunsches in Deutschland und Österreich wesentlich unterscheidet, kann hier aufgrund fehlender Studien nicht weiter verfolgt werden. Es ist aber anzunehmen, dass sich keine erheblichen Unterschiede zeigen würden.

Abbildung 5 - Hindernisse beim Einstieg in Führungspositionen für Frauen in Deutschland und Österreich



Quelle: Eigene Darstellung

Schon im vorhergehenden Kapitel wurde verdeutlicht, dass sich die Geburt von Kindern durch ihre Folgen zu einem Karriereknick entwickeln kann. Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere als mögliches Hindernis ist für alle erwerbstätigen Frauen relevant. Sie betrifft Führungskräfte, die Kinder haben und solche Arbeitnehmerinnen, die in eine Führungsposition aufsteigen wollen. Als zentrale Ursache für die unterschiedlichen Anteile von Frauen in Führungsetagen wird in dieser Arbeit die Wochenarbeitszeit betrachtet, besonders in Abhängigkeit davon, wie Familie und Karriere miteinander verbunden werden. Durch die abweichenden länderspezifisch institutionellen Arrangements prägt sich die Geburt von Kindern als Hindernis unterschiedlich stark aus. Je stärker sich Mütter nach der Geburt in das Erwerbsleben einbringen, desto schwächer ist dieses Hindernis ausgeprägt. Unterbrechen sie ihre Erwerbstätigkeit kürzer und arbeiten danach in einem Beschäftigungsverhältnis mit hoher Stundenanzahl, steigert dies ihre Karrierechancen. Die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit wird in Deutschland und Österreich primär den Frauen zugesprochen. Verbreitete gesell-

schaftliche Vorstellungen über das, was Elternschaft ausmacht, bestimmen die Karrierechancen von aufstiegswilligen Müttern. Häufig werden demnach Mütter als ‚Rabemütter‘ deklariert, die ihre Kinder zu großen Anteilen außer Haus betreuen lassen, um der eigenen Karriere nachzugehen (vgl. Alemann von 2007: 31). Dieses Idealbild der Mütterlichkeit unterstellt, dass das eigene Wollen (Wunsch nach beruflichem Erfolg) letztlich dem Kind schadet (Müller 1999: 153). Die Verantwortung für Kinder ist folglich eine weibliche. Ob sich Karriere und Familie für Führungskräfte vereinbaren lassen, wird kontrovers diskutiert. Bischoff (2005: 46–48) führt in ihrer Studie aus, dass weibliche Führungskräfte in der deutschen Privatwirtschaft zu 27 Prozent zwei Kinder haben. Ebenso viele haben ein Kind, aber nur 41 Prozent verfügten 2003 über keine Kinder im Haushalt (Datenbasis: Stichprobe der Hoppenstedt Studie). Für die Geburt von Kindern unterbrechen 28 Prozent aller Frauen ihre Karriere, aber nur ein Prozent der Männer.

„Betrachtet man ausschließlich die Frauen mit Kindern, so ist festzustellen, dass nicht einmal die Hälfte dieser Frauen ihre Karriere aus familiären Gründen unterbrochen hat. Und wenn Frauen ihre berufliche Laufbahn für längere Zeit unterbrochen haben, hindert sie das nicht am Aufstieg.“ (Bischoff 2005: 48)

Bischoff stützt die Aussage, dass sich Familie und Karriere miteinander gut verbinden ließen auf eine Befragung von männlichen und weiblichen Führungskräften (Stichprobe von 1000 Führungskräften), die nur zu sechs Prozent angaben, sich durch die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf behindert gefühlt zu haben (Bischoff 2005: 50). Alemann (2007) sowie Hannover und Kessels (2003) hingegen wiesen in unabhängigen Untersuchungen nach, dass Führungskräfte, befragt nach den Ursachen für ihren Erfolg, oftmals individuelle Unterschiede (Bildung, persönliches Engagement) anführen, obwohl sich strukturelle Hindernisse als wirkmächtiger zeigten. Des Weiteren lässt sich aus einer Befragung von Personen, die bereits Führungskräfte sind, nicht erschöpfend erfassen, ob die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist. Denn von dieser Befragung ausgeschlossen sind in diesem Fall jene Personen, die genau aus diesem Grund nicht in eine Führungsposition gelangt sind. Entsprechend wird in dieser Arbeit der Ansatz verfolgt, dass Mutterschaft als entscheidendes Kriterium für die Karrierechancen zu verstehen ist (Holst 2009). Zu diesem Ergebnis kommt auch Kleinert (2006). Ihr zufolge lässt sich aus den Familienformen, in denen Frauen und Männer in Führungspositionen arbeiten, deutlich ableiten, dass Familie und Karriere für Frauen

nur sehr schwer miteinander vereinbar sind. Die Beteiligung an Führungspositionen ist in Deutschland bis zu einem Alter von etwa 29 Jahren gleichberechtigt, sinkt aber anschließend im Zuge der Familienbildungsphase rapide (Kleinert 2006: 2; Holst 2009: 50). Das Absinken des weiblichen Anteils ab einem bestimmten Alter kann durch die Geburt von Kindern erklärt werden (Kleinert 2006: 2).

„Offenbar wirkt die Familienbildung in den Lebensjahren, in denen die Karrieren begründet werden, nachhaltig negativ auf die Berufschancen der Frauen. In dieser betreuungsintensiven Familiengründungsphase sind sie meist verantwortlich für die Haus- und Familienarbeit, während Väter eher die Rolle des Familienernährers intensivieren – teilweise auch um den etwaigen Einkommensverlust durch die Aufgabe oder Reduktion der Erwerbsarbeit der Frau zu kompensieren.“ (Holst 2009: 50)

Auf Grundlage von Mikrozensus Daten weist Kleinert für Deutschland einen Zusammenhang von Kindern im eigenen Haushalt und der Chance, eine Führungsposition zu ergreifen nach. Dieser Zusammenhang gilt jedoch nur für Frauen. Er ist für Männer nicht festzustellen (Kleinert 2006: 2). Für viele Frauen in Entscheidungspositionen entsteht eine Doppelbelastung aus Haus-/Familienarbeit und Beruf. Holst kommt, genau wie Kleinert zu dem Schluss, dass sich die Familienbildungsphase mit eventueller Erwerbsunterbrechung negativ auf die Karrierechancen auswirkt.

Entsprechend den vorhergehenden Überlegungen wird in dieser Arbeit angenommen, dass die Hindernisse Teilzeitbeschäftigung und Kinder - auch in Verbindung miteinander - den Unterschied in der Führungsbeteiligung in Deutschland und Österreich erklären, weil ihre Bedeutung als Hindernis unterschiedlich stark ist. Erstens wird angenommen, dass Frauen in Österreich deshalb häufiger in Führungspositionen vertreten sind, weil sie sich in einem größeren Umfang (Wochenarbeitsstundenzahl) in das Erwerbsleben einbringen als deutsche Frauen (*Hypothese 1*). Es wird weiterhin angenommen, dass dies auf den Umfang zurückzuführen ist, mit dem sich Mütter an Erwerbsarbeit beteiligen. Österreicherinnen wären demnach häufiger in Führungspositionen vorzufinden, weil Mütter in Österreich eher, als deutsche Mütter Erwerbskarriere und Mutterschaft miteinander verbinden (*Hypothese 2*). Zuletzt wird untersucht, welche Faktoren dazu führen, dass sich Mütter in unterschiedlichem Umfang an Erwerbsarbeit beteiligen. Dazu werden zwei Erklärungsansätze verfolgt. Zum einen wird angenommen, dass österreichische Mütter Erwerbsarbeit deshalb besser mit eigenen Kindern verbinden können, da formale Kinderbetreuung in größerem Umfang angebo-

ten wird als in Deutschland (*Hypothese 3a*). Zum anderen wird angenommen, dass die kürzere Dauer des kinderbezogenen Urlaubes zu einer kürzeren Unterbrechung der Erwerbskarrieren beiträgt (*Hypothese 3b*).

Als letztes Hindernis wurden (Abbildung 5) informale, von Männern dominierte, Netzwerke aufgezeigt. Fehlende Akzeptanz weiblicher Führungskräfte ist ein Effekt ungleicher Führungsbeteiligung, weniger Ursache: Müller (1999: 151) stellt fest, dass die Akzeptanz weiblicher Führungskräfte ansteigt, sobald sie in Unternehmen stärker auf allen Hierarchieebenen vertreten sind. Dies überträgt sich auch auf die Netzwerke. So, wie auf diese Weise die Akzeptanz von Frauen als Managerinnen gesteigert werden kann, wird die Relevanz männlich dominierter informaler Netzwerke gemindert: Steigende Anteile von Frauen im Management würden a) zur Aufhebung von Geschlecht als Zugangskriterium führen oder es würden sich b) alternativ frauendominierte informale Netzwerke mit gleicher Funktion bilden. Es ist anzunehmen, dass die Relevanz dieser Netzwerke bei zunehmenden Frauenanteilen beträchtlich schwindet. Außerdem ist aufgrund ähnlicher Wertvorstellungen und Geschlechterverhältnisse im Management in den Ländern Deutschland und Österreich nicht anzunehmen, dass die Bedeutung in einem Land höher ist als in einem anderen. Informale Netzwerke als Hindernis fließen deshalb nicht in die Betrachtung ein.

3.4. Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass durch die Humankapitaltheorie nicht begründen kann, warum der Frauenanteil im Management nur sehr langsam ansteigt. Darüber hinaus ist er nicht ausreichend, um Unterschiede in der Führungsbeteiligung zwischen Deutschland und Österreich zu begründen. In dieser Arbeit wird daher ein institutionalistischer Erklärungsansatz gewählt, der eine ungleiche Führungsbeteiligung auf die drei zentralen Institutionen in beiden Ländern zurückführt. Der Ansatz dieser Arbeit ist, dass sich abweichende Führungsbeteiligungen durch den Umfang begründen lassen, zu dem Frauen an Erwerbsarbeit beteiligt sind. Zu untersuchen ist, inwiefern eine unterschiedliche Beteiligung auf das Erwerbsverhalten von Müttern zurück-

zuführen ist, und welche Faktoren das verschiedenartige Erwerbsverhalten von Müttern hervorbringen.

4. Methodische Vorgehensweise

Im Folgenden soll das Vorgehen beschrieben werden, anhand dessen die zuvor formulierten Hypothesen überprüft werden. Zuerst wird dazu die Art des Ländervergleichs erläutert (Abschnitt 4.1). Anschließend folgt die Darstellung der Methodik, wobei in dieser Arbeit sekundäranalytisch gearbeitet wird (Abschnitt 4.2). Abschließend werden die für die Untersuchung relevanten Begrifflichkeiten operationalisiert (Abschnitt 4.3).

4.1. Most Similar System Design

Die Überprüfung der Hypothesen erfolgt in dieser Arbeit in einem *Most Similar System Design* (Przeworski, Teune 1970). Beide Länder weisen als *kontinentaleuropäische Wohlfahrtsregime* (Scharpf et al. 2000a) eine große Menge ökonomischer, politischer und kultureller Gemeinsamkeiten auf. Sie wurden ausgewählt, weil sie trotz zahlreicher Ähnlichkeiten Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen aufweisen. Frauen sind aber in Österreich häufiger an Führungspositionen beteiligt als in Deutschland.

„If systems differ, we must search for the system-level variables that create these differences.“ (Przeworski, Teune 1970: 134)

In Kapitel 5 wird untersucht, welche *Unterschiede* die besseren Aufstiegschancen der Österreicherinnen erklären können. Dabei werden allgemeine Beziehungen zwischen zwei oder gegebenenfalls mehr Variablen hergestellt. Problematisch ist dabei, dass eine Einflussnahme von Drittvariablen auf die festgestellten Beziehungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Außerdem muss darauf hingewiesen werden, dass eine Untersuchung der vermuteten Beziehungen nicht auf Grundlage von Mikrodatensätzen erfolgt. Eine solche Untersuchung (z.B. der Einfluss der Dauer kinderbezogenen Urlaubes und steuerrechtlicher Regelungen auf das Erwerbsverhalten von teilzeitbeschäftigten Führungskräften in Deutschland und Österreich) ist aufgrund fehlender (Österreich) und vergleichbar gemachter Mikrodatensätze zu Führungskräften bisher nicht zu realisieren. Vielmehr

sollen Beziehungen (wie wirken sich Einfluss der Dauer kinderbezogenen Urlaubes und steuerrechtlicher Regelungen auf das Erwerbsverhalten von allen Müttern in Deutschland und Österreich aus?) hergestellt werden. Ein beobachtetes Verhalten beispielsweise aller Österreicherinnen (Makroebene) kann und soll dabei nicht einfach auf das Verhalten von Führungskräften (Mikroebene) übertragen werden. Die Untersuchung soll vielmehr *mögliche* Ursachen hervorbringen. Ein eindeutiger Zusammenhang müsste auf Grundlage von Mikrodatensätzen untersucht werden.

4.2. Sekundäranalytisches Vorgehen

Um der Komplexität des untersuchten Forschungsfeldes gerecht zu werden und den Rahmen nicht zu sprengen, konzentriert sich die vorliegende Arbeit auf ein sekundäranalytisches Vorgehen. Zur Überprüfung der formulierten Hypothesen werden vorhandene Datensätze sowie Literatur herangezogen. Der Vorteil dieses Vorgehens liegt in der Möglichkeit, das vorliegende, komplexe Themenfeld innerhalb des gegebenen Rahmens angemessen bearbeiten zu können. Außerdem können sich durch die Untersuchung in einem neuen Kontext bisher unbekannte Zusammenhänge ergeben (Klingemann, Mochmann 1987: 186f). Die Sekundäranalyse ermöglicht darüber hinaus die Überprüfung bereits durch andere Wissenschaftler beobachteter Zusammenhänge (Diekmann 2007: 199f). Nachteil dieser Herangehensweise ist bei länderübergreifenden Analysen oftmals die schwere Vergleichbarkeit, z.B. länderspezifischer Datenbestände sowie die Beschaffung adäquater Daten (Schnell et al. 2005: 251). Wie bereits angesprochen, wurde im Wesentlichen auf zwei unterschiedliche Grundlagen zurückgegriffen:

Zum einen wurden amtliche Statistiken auf Länderebene, europäischer und internationaler Ebene ausgewertet. Sie boten durch länderspezifische Statistiken, wie den Mikrozensus (Deutschland und Österreich) und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) die wichtigste Datengrundlage. Ein mögliches Problem ist die mangelnde Vergleichbarkeit, auch aufgrund statistischer Unschärfe. Daher wurden ergänzend Statistiken auf europäischer Ebene, wie die Labour Force Survey und European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) von Eurostat und internationaler Ebene (OECD) verwendet. Sie bieten Daten, die bis zu einem gewissen Grad vergleichbar gemacht

worden sind. Darüber hinaus wurden länderspezifische und länderübergreifende Informationen aus entsprechenden wissenschaftlichen Studien und ergänzender Literatur aus dem Bereich der Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Familiensoziologie sowie Wirtschaftswissenschaften gewonnen.

4.3. Operationalisierungen

Was genau eine ‚Führungskraft‘ ist, wird in der Literatur nicht einheitlich definiert. Die Vielfalt der Definitionen erschwert die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Studien. In der privaten Wirtschaft sind Führungskräfte, aus der Sicht von Personalverantwortlichen, Personen, die im Unternehmen eine leitende Position besetzen. Im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) werden Personen als Führungskräfte definiert, die angeben, in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben, sonstigen Leitungsfunktionen oder in hoch qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt zu sein (Holst 2009: 29). Eine ‚Führungs-/Entscheidungs-/Managementposition‘ bezeichnet hier die betriebliche Stellung, die eine Führungskraft innehat. Die Europäische Kommission versteht unter einer Entscheidungsposition eine Position, „die es erlaubt, eine Entscheidung zu treffen oder zu beeinflussen“ (Europäische Kommission 2009). Sie ermittelt Führungskräfte anhand der ISCO Berufsgruppenklassifikation (Europäische Kommission 2008b). Führungskräfte sind demnach Personen, die der ISCO-Berufsgruppe 121 (Direktoren und Hauptgeschäftsführer) oder 13 (Leiter kleiner Unternehmen) angehören (Eurostat 2009b).

Teilzeitbeschäftigung ist eine Form atypischer Beschäftigung. Quantitativ für Frauen besonders bedeutsam ist die geringfügige Beschäftigung sowie Teilzeitbeschäftigung. Beides wird hier gemeinsam als *Teilzeitbeschäftigung* betrachtet und folgt damit dem Labour Force Konzept von Eurostat. Teilzeitbeschäftigung ist demnach ein Beschäftigungsverhältnis von 1-35 Wochenarbeitsstunden.

4.4. Zwischenfazit

In einem *Most Similar System Design* werden die zwei Länder Deutschland und Österreich verglichen, die eine große Anzahl von Gemeinsamkeiten aufweisen, aber in dem Punkt Führungsbeteiligung von Frauen voneinander abweichen. Durch das gewählte Design sollen Unterschiede ermittelt werden, die abweichende Frauenanteile im Ma-

nagement hervorbringen. Zur Überprüfung der formulierten Hypothesen findet ein sekundäranalytisches Vorgehen Anwendung, wobei auf bestehende Datensätze und Literatur zurückgegriffen wird. Die festgestellten Beziehungen sind als *mögliche* Erklärungen für unterschiedliche Führungsanteile zu verstehen.

5. Gründe für die unterschiedlich hohe Führungsbeteiligung

Im Folgenden soll beantwortet werden, wie unterschiedliche Frauenführungsanteile in der deutschen und österreichischen Privatwirtschaft möglicherweise erklärt werden können. Die folgende Untersuchung stützt sich dabei auf die vorhergehend formulierten Hypothesen. Zu Beginn wird betrachtet, ob die höhere Führungsbeteiligung in Österreich möglicherweise auf höhere Wochenarbeitszeiten zurückgeführt werden kann (Abschnitt 5.1). Daraufhin wird nachgeprüft, wie sich das Erwerbsverhalten von Müttern in Deutschland und Österreich unterscheidet (Abschnitt 5.2). Abschließend soll beantwortet werden, welche Faktoren Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Müttern haben (Abschnitt 5.3). Dabei werden zwei unterschiedliche Ansätze zur Erklärung verfolgt. Zum einen werden das Kinderbetreuungsangebot und zum anderen die kinderbezogenen Urlaubsregelungen als mögliche Ursache in Betracht gezogen.

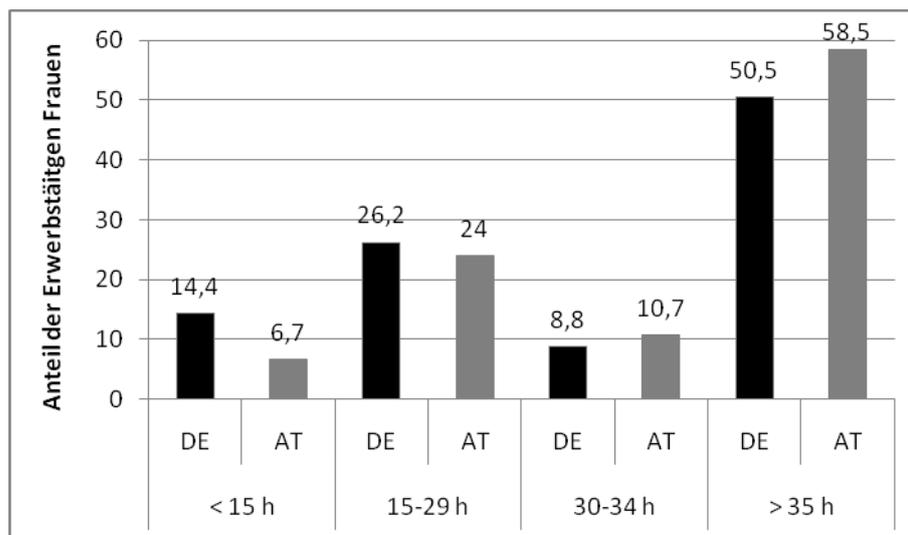
5.1. Anzahl der Wochenarbeitsstunden im Vergleich

Zuvor wurde bereits die besondere Bedeutung hoher Wochenarbeitszeit für Führungskräfte herausgestellt. Wegen einer vorherrschenden Präsenzkultur in der privaten Wirtschaft werden vorrangig solche aufstiegswilligen Frauen für Führungspositionen in Betracht gezogen, die in Vollzeit beschäftigt sind. In Kapitel 2 wurde dargestellt, dass Frauen in Österreich a) häufiger als deutsche Frauen erwerbstätig sind und dass b) der Anteil derer, die in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten, geringer ist als in Deutschland. In dieser Arbeit wird angenommen, dass der Frauenanteil an Entscheidungspositionen umso höher ist, je mehr Frauen in Vollzeit beschäftigt sind. Von besonderer Wichtigkeit für die Überprüfung dieser Annahme ist der Anteil derer, die in einer Vollzeitbeschäftigung arbeiten (über 35 Arbeitsstunden pro Woche) und derer, die nachfolgend eine möglichst hohe Wochenarbeitsstundenanzahl aufweisen. Da der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Management in Deutschland (das gleiche ist für Österreich anzu-

nehmen) gering ist, kommt Frauen mit niedriger Stundenzahl (unter 30) eine geringere Bedeutung zu, weil ihre Aufstiegswahrscheinlichkeit in beiden Ländern gering ist.

Unter der Annahme, dass eine höhere Wochenarbeitszeit zu besseren Karrierechancen führt, ist festzustellen, dass der größere Anteil weiblicher Führungskräfte in Österreich möglicherweise in Zusammenhang mit den größeren Anteilen hoher Wochenarbeitszeiten steht. Die Unterschiede zwischen deutschen und österreichischen Frauen zeigen einen Kontrast, der für die Führungsbeteiligung von entscheidender Bedeutung ist: Der Anteil der deutschen Frauen bei Wochenarbeitsstunden unter 15 oder zwischen 15-29 Stunden ist deutlicher größer als der der Österreicherinnen. Außerdem ist der Anteil der Österreicherinnen bei einer (für den Einstieg in eine Führungsposition relevanten) Wochenarbeitszeit von 30-34 und über 35 Stunden deutlich höher als der der Deutschen (Abbildung 6).

Abbildung 6 - Von Frauen geleistete Wochenarbeitsstunden: Deutschland und Österreich, 2005, 25-54 Jahre



Datenbasis: Labour Force Survey

Quelle: Eigene Darstellung. Daten: (Eurostat 2008)

58,5 Prozent der Österreicherinnen arbeiten mehr als 35 Stunden in der Woche, aber nur 50,5 Prozent der deutschen Frauen (Eurostat 2008: 189). Geringer sind die Unterschiede im Bereich 30-34 Stunden: 10,7 Prozent der Österreicherinnen sind in diesem Umfang beschäftigt und 8,8 Prozent der deutschen Frauen. Der Anteil der deutschen Frauen mit niedriger Arbeitsstundenanzahl ist entsprechend deutlich höher als der der

Österreicherinnen. Im Jahr 2005 arbeiteten 26,2 Prozent von ihnen zwischen 15 und 29 Stunden pro Woche und 24 Prozent der österreichischen Frauen. Besonders deutlich wird der Unterschied bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden pro Woche. Während der Anteil der deutschen Frauen bei 14,4 Prozent lag, waren mit 6,7 Prozent erheblich weniger österreichische Frauen in diesem Umfang beschäftigt.

Die größten Unterschiede bei der Anzahl der geleisteten Wochenstunden ergibt sich a) bei der geringsten Anzahl der Arbeitsstunden (unter 15), hier haben die deutschen Frauen einen erheblich größeren Anteil und b) bei Beschäftigungsverhältnissen mit der höchsten Stundenanzahl (über 35 Stunden, Vollzeitbeschäftigung). Österreicherinnen arbeiten deutlich häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit einem Umfang, der sich begünstigend auf Karriere und den Aufstieg in eine Führungsposition auswirkt. Insofern kann Hypothese 1 als bestätigt angesehen werden. Anzumerken ist, dass der Faktor Wochenarbeitszeit (und der ‚Vorsprung‘ der Österreicherinnen bei Beschäftigungsverhältnissen mit hoher Stundenanzahl) zwar ein wichtiger Einflussfaktor ist, der sich aber nicht vollständig auf die Führungsbeteiligung überträgt. Die Differenz bei der Führungsbeteiligung (Deutschland – Österreich) ist geringer als die Differenz bei der Wochenarbeitszeit, besonders den Anteilen mit hoher Stundenanzahl. Es ist anzunehmen, dass Drittvariablen diesen ‚Vorsprung‘ der Österreicherinnen beeinflussen und mindern. Der hier dargestellte Unterschied führt zwangsläufig zu der Frage nach den Ursachen. Bekannt ist, dass die Geburt von Kindern einen starken Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen hat. Deshalb wird im Folgenden untersucht, ob die Unterschiede bei den geleisteten Arbeitsstunden in einem Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung deutscher und österreichischer Mütter stehen.

5.2. Häufigere Erwerbsbeteiligung österreichischer Mütter

Um festzustellen, ob die höheren Wochenarbeitszeiten der Österreicherinnen möglicherweise auf das Erwerbsverhalten von Müttern zurückzuführen sind, wird zuerst betrachtet, wie sie sich in Deutschland im Vergleich zu Österreich in den Arbeitsmarkt einbringen. Darauf hin wird betrachtet, welche Rolle dabei die Dauer von

kindbedingten Erwerbsunterbrechungen im Vergleich spielt. Abschließend wird in diesem Abschnitt geprüft, in welchem Umfang sich Mütter nach der Geburt von Kindern in das Erwerbsleben einbringen.

Frauen ohne Kinder sind in beiden Ländern wesentlich häufiger erwerbstätig als Mütter, besonders als solche mit Kindern im Alter bis zu zwölf Jahren (Europäische Kommission 2008a: 27). In Deutschland waren im Jahr 2006 80,3 Prozent aller 25-49jährigen, kinderlosen Frauen erwerbstätig. Der Anteil der Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren liegt deutlich niedriger bei 62,7⁷ Prozent. Etwas besser ist die Situation in Österreich. Dort waren 83,6 Prozent der kinderlosen Frauen erwerbstätig und 68,5 Prozent der Mütter. Die Differenz bei der Erwerbsbeteiligung von kinderlosen Frauen und Müttern liegt sowohl in Österreich als auch in Deutschland über dem Durchschnitt der EU-27 Länder. In Deutschland beträgt der Unterschied 17,6 Prozent, etwas geringer in Österreich: 15,1 Prozent (Europäische Kommission 2008a: 27). Folglich ist nicht nur festzustellen, dass Frauen in Österreich generell häufiger erwerbstätig sind als deutsche Frauen, sondern auch, dass dieser Unterschied auch nach der Geburt von Kindern weiter besteht. Generell gilt: Je mehr eigene Kinder im Haushalt leben, desto seltener sind Frauen erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2009: 48). Und je älter die Kinder werden, desto häufiger treten Frauen wieder in das Erwerbsleben ein. Sie erreichen aber in der Summe weder in Deutschland, noch in Österreich die Beschäftigungsquoten, die sie vor der Geburt von Kindern hatten (vgl. Statistisches Bundesamt 2006b; BMSG 2003).

Daly (2000) arbeitete in ihrer Untersuchung ein Profil für die Erwerbstätigkeit von Frauen im internationalen Vergleich heraus. Betrachtet wurden Umfang und Kontinuität der Erwerbstätigkeit. Dabei zeigte sich für die hier betrachteten Länder ein deutlicher Unterschied, der besonders auf das Erwerbsverhalten von Müttern zu beziehen ist: Zwar ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen ähnlich hoch (in Österreich etwas höher als in Deutschland), aber die Kontinuität in der Erwerbskarriere unterscheidet sich stark. Sie ist in Österreich eher hoch, in Deutschland eher niedrig (Daly 2000: 500). Frauen in Deutschland unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger als Österreicherinnen. Die Dauer dieser Unterbrechungen ist für den Verlauf der Erwerbskarrieren be-

⁷ Vorübergehend Beurlaubte mit eingerechnet.

sonders relevant. Verbunden mit Erwerbsunterbrechungen ist eine von Arbeitgebern vermutete Entwertung des Humankapitals, durch fehlende Weiterbildung und durch eine Entwertung beruflicher Qualifikation (vgl. Cornelißen et al. 2005: 214). Darüber hinaus nehmen Frauen bei kindbedingten Erwerbsunterbrechungen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil (Anger, Schmidt 2008: 4). Deshalb gilt: Je kürzer Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, desto besser sind danach ihre Karrierechancen. Wie oben angedeutet zeigen sich erhebliche Unterschiede bei der Dauer der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen zwischen Deutschen und Österreicherinnen. In beiden Ländern sind Frauen mit zunehmendem Alter der Kinder häufiger wieder erwerbstätig (vgl. OECD 2007: 46). In Deutschland jedoch verläuft dieser Wiedereinstieg deutlich langsamer als in Österreich. Nur 36,1 Prozent der Mütter mit Kindern unter zwei Jahren waren in Deutschland 2005 erwerbstätig (OECD 2007: 46). Die Österreicherinnen waren mit gleich alten Kindern bereits zu 60,5 wieder in den Arbeitsmarkt integriert. Bei den Kindern im Vorschulalter zeigt sich in Deutschland ein starker Anstieg, trotzdem wird das österreichische Niveau nicht erreicht. Waren die Kinder im Alter von 3-5 Jahren, waren im gleichen Jahr in Deutschland 54,8 Prozent der Mütter erwerbstätig, während es in Österreich mit 62,4 Prozent erheblich mehr waren. Der Unterschied reduziert sich mit zunehmendem Alter der Kinder, bleibt aber recht hoch. Hier zeigt sich ein besonders bedeutsamer Unterschied für die Aussichten auf eine Führungsposition. Deutsche Frauen unterbrechen ihre Karriere in einer Altersphase, die für eine Karriere besonders relevant ist (Holst 2009: 77), die Familienbildungsphase im Alter von 25-40 Jahren, deutlich länger als österreichische Frauen. Sie reduzieren mit dieser längeren Dauer der Erwerbsunterbrechung ihre Karrierechancen im Vergleich zu den Österreicherinnen erheblich.

Betrachtet man den Anteil der Frauen, die ihre Erwerbsarbeit nach der Geburt von Kindern wieder aufnehmen, zeigt sich ein weiterer Unterschied. Der Anteil der Mütter, die in einer ‚karriererelevanten‘ Vollzeitbeschäftigung arbeiten, ist (teilweise deutlich) geringer als der Anteil unter allen erwerbstätigen Frauen (Statistisches Bundesamt 2009: 50). Der größte Teil der Deutschen und Österreicherinnen gibt persönliche oder familiäre Gründe als Ursache für die geringe Teilhabe an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen an (Statistisches Bundesamt 2006b: 11; BMSG 2003: 42). Wie auch Erwerbs-

tätigkeit generell verändert sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten Frauen mit dem Alter der Kinder. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in Deutschland auch bei den Müttern höher als in Österreich (Statistisches Bundesamt 2009: 50). Die Teilzeitquote der Mütter zwischen 25-49 mit mindestens einem Kind lag bei den deutschen Frauen bei 67 Prozent, in Österreich waren es nur 61 Prozent.

Die Betrachtung des Erwerbsverhaltens der Mütter in beiden Ländern zeigt mitunter deutliche Unterschiede auf. Zuerst ist festzustellen, dass Mütter generell seltener erwerbstätig sind als kinderlose Frauen. Die österreichischen Mütter sind häufiger erwerbstätig als deutsche und sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit kürzer. Hinzu kommt, dass die Mütter, die in Österreich erwerbstätig sind, häufiger als deutsche Mütter in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Damit ist auch Hypothese 2 bestätigt. Die steigende Erwerbsbeteiligung in beiden Ländern mit zunehmendem Alter der Kinder lässt vermuten, dass hier ein Zusammenhang zu der öffentlichen Kinderbetreuung hergestellt werden kann. Das wird im folgenden Abschnitt überprüft.

5.3. Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Müttern

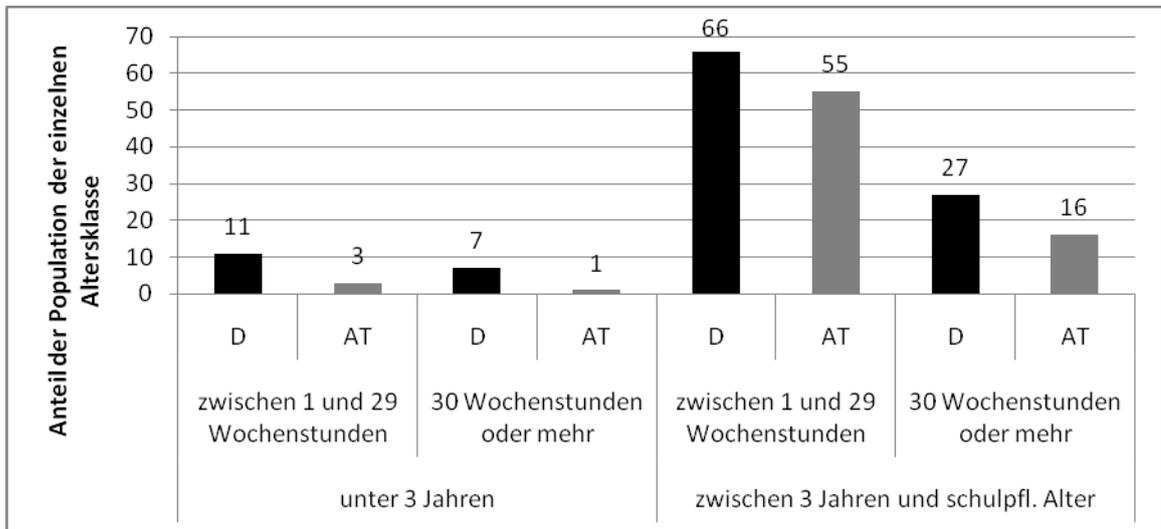
Im Folgenden wird untersucht, welche möglichen Ursachen die umfangreichere Erwerbsbeteiligung österreichischer Mütter hat. Dabei wird zum einen angenommen, dass das Angebot formaler Kinderbetreuung besser ist (Abschnitt 5.3.1). Zum anderen wird der Einfluss kinderbezogener Urlaubsregelungen untersucht, die dazu führen, dass Frauen in Österreich nach der Geburt von Kindern schneller und in größerem Umfang wieder in die Erwerbsarbeit zurückkehren (Abschnitt 5.3.2).

5.3.1. Formale Kinderbetreuung

Angesichts der höheren Wochenarbeitszeitstunden in Österreich und der zunehmenden Beschäftigung mit steigendem Alter der Kinder mag man zuerst ein besseres Kinderbetreuungsangebot als Ursache vermuten. Der Blick auf die empirischen Untersuchungen macht deutlich, dass in beiden Ländern ein wichtiges Ziel der EU bisher weit verfehlt wurde. Im Jahr 2002 haben die europäischen Staats- und Regierungschefs in Barcelona beschlossen, dass alle EU-Mitgliedsstaaten bis 2010 ein Betreuungsangebot

für mindestens 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren, sowie für mindestens 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem schulpflichtigen Alter bereitstellen sollen (Europäische Kommission 2008a: 5).

Abbildung 7 - Formale Kinderbetreuung nach Altersklassen und zeitlicher Nutzung: Deutschland und Österreich, 2006



Datenbasis: EU-SILC

Quelle: Eigene Darstellung. Daten: Eurostat 05.12.2008: 2

Tatsächlich war das Betreuungsangebot im Jahr 2006 für deutsche Kinder deutlich besser als das österreichische (Abbildung 7). Während in Deutschland 18 Prozent der Kinder unter drei Jahren außer Haus betreut wurden, waren es in Österreich lediglich vier Prozent.

Es kann also nicht angenommen werden, dass Frauen mit Kindern unter drei Jahren deshalb früher in das Erwerbsleben zurückkehren, weil die Kinderbetreuung besser als in Deutschland ausgebaut ist. Auch bei den Kindern von drei Jahren bis zum schulpflichtigen Alter war die Betreuungsquote in Deutschland deutlich höher. Dort wurden 93 Prozent der Kinder außer Haus betreut, in Österreich waren es nur 71 Prozent. Oftmals ermöglicht die Kinderbetreuung außer Haus den Müttern keine Erwerbstätigkeit im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. Statistik Austria ermittelte, dass in Österreich nur 33 Prozent aller Kinderbetreuungseinrichtungen dem Vereinbarkeitsindika-

tor⁸ für eine Vollzeitbeschäftigung der Mütter entsprechen. In Deutschland ist die Versorgungslage mit Ganztagesplätzen sehr unterschiedlich zu bewerten. Während in Ostdeutschland die Mehrheit (60 Prozent) der Kinder einen Ganztagesplatz bekommt, ist es in Westdeutschland nur ein kleiner Teil (DJI 2005).

Es zeigt sich, dass in diesem Fall der zwei betrachteten Länder nicht direkt von der öffentlichen Kinderbetreuungsinfrastruktur auf den Umfang geschlossen werden kann, in dem sich Mütter an Erwerbsarbeit beteiligen. Hypothese 3a kann daher nicht bestätigt werden.

Ob umfangreichere formale Kinderbetreuung grundsätzlich zu einer höheren Erwerbstätigkeit von Frauen führt, wurde umfassend untersucht, jedoch mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Zwar haben Mütter häufig einen Erwerbswunsch und geben fehlende Kinderbetreuung als Hindernis an. Büchel und Spieß (2002) konnten einen Zusammenhang zwischen Betreuungsangebot und Erwerbstätigkeit von Müttern auf Grundlage des SOEP für Deutschland nur in Bezug auf das Kindergartenalter, nicht aber das Krippenalter bestätigen. Positive Effekte waren aber besonders bei hoher Anzahl von Ganztagesplätzen zu beobachten. Kreyenfeld und Hank (2000) konnten in früheren Untersuchungen ebenfalls auf Grundlage des SOEP für Westdeutschland keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit von Plätzen in Kindertageseinrichtungen und dem Arbeitsangebot von Müttern ermitteln, genauso Merkle (1994). Für Österreich gelten ähnliche Tendenzen: Laut Mikrozensus 2002 gaben 84% der nicht berufstätigen oder in Teilzeit beschäftigten Mütter an, dass bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten keinen Einfluss auf ihre Erwerbssituation hätten (BMSG 2003: 43).

In beiden betrachteten Ländern gibt es erhebliche Unterschiede bei der Betreuung von Vorschulkindern. Es zeigt sich, dass eine umfangreichere formale Kinderbetreuung in Deutschland im Vergleich zu Österreich allein nicht zu einer höheren Erwerbstätigkeit der Mütter führt. Entsprechend konnte Hypothese 3a nicht bestätigt werden. In dem folgenden Abschnitt soll beantwortet werden, ob die Dauer kinderbezogener Ur-

⁸ Der von der AK Wien formulierte Vereinbarkeitsfaktor für Familie und Beruf (VIF) erfasst, ob Kinderbetreuungsstätten folgende Kriterien erfüllen: Öffnungsdauer mindestens 40 Stunden in der Woche, durchschnittliche tägliche Öffnungsdauer: 8 Stunden, Lage der Öffnungszeit: an vier Tagen bis mindestens 17 Uhr, ein Tag bis zu mindestens 13 Uhr, Angebot von Mittagessen (Angelo et al. 2006).

laubsregelungen möglicherweise eine Antwort auf die Frage nach der höheren Erwerbstätigkeit von Müttern in Österreich bietet.

5.3.2. Kinderbezogene Urlaubsregelungen

Die Frage, die sich in diesem Abschnitt stellt, ist die, warum Frauen in Österreich nach der Geburt von Kindern schneller in das Erwerbsleben eintreten und das häufig mit einer höheren Wochenarbeitsstundenzahl. Wie vorhergehend ermittelt wurde, sind die Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht der Grund dafür. Ein Blick auf die Familienpolitik beider Länder⁹ zeigt einen wesentlichen Unterschied, dessen Bedeutung im Folgenden untersucht wird: Der kinderbezogene Urlaub nach der Geburt beträgt in Deutschland drei Jahre, in Österreich nur zwei Jahre. Die folgende Untersuchung konzentriert sich besonders auf die Situation von Müttern, die in einer Partnerschaft leben. Zum Ende der Achtziger Jahre kam es in vielen Industriestaaten – oft durch Einfluss konservativer Parteien - zu großzügigen Erweiterungen der kinderbezogenen Urlaubsregelungen, so auch in Deutschland und Österreich (Ruhm, Teague 1995; Morgan, Zippel 2003). Im Fokus liegen die Regelungen mit ihren Konsequenzen von 1986 (Einführung des Erziehungsurlaubes und Erziehungsgeldes in Deutschland) und 1990 (Einführung des zweiten Karenzjahres in Österreich) bis 2007¹⁰. Die Veränderungen des Erziehungsgeldes (später ‚Elterngeld‘) in Deutschland 2007 sollen hier außer Acht gelassen werden, weil die Auswirkungen bisher nicht über einen längeren Zeitraum beobachtet werden konnten.

In Österreich erhalten Frauen 16 Wochen um die Geburt des Kindes 100 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens. Bis Ende 2001 hatten Eltern danach Anspruch auf ‚Karenzgeld‘ in Höhe von 5643 ATS monatlich für die Dauer von 18 Monaten. Sowohl Bezugsdauer als auch Höhe wurden 2002 erhöht, außerdem war der Bezug nun nicht mehr abhängig von einer Versicherung. Seitdem erhalten Eltern ‚Kinderbetreuungsgeld‘, das bis zu 30 Monate lang ausgezahlt wird und pauschal 436 EUR pro Monat entspricht. Nach der Geburt hat ein Elternteil einen gesetzlichen Anspruch auf zwei Jahre

⁹ Eine Übersicht über die Regelungen 2005: OECD 2007 und Morgan, Zippel 2003.

¹⁰ Die Einführung des einkommensabhängigen ‚Elterngeldes‘ mit kürzerer Bezugszeit im Jahr 2007 könnte in Deutschland zu einer Trendwende bei den kindbedingten Erwerbsunterbrechungen führen (Bergemann, Riphahn 2009). Dies kann nur eine langfristige Analyse zeigen.

Erziehungsurlaub („Elternkarenz“) mit Kündigungsschutz. In Deutschland erhalten Frauen 14 Wochen um die Geburt („Mutterschutz“) des Kindes 100 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens. Danach erhielten Eltern bis zum Jahr 2007 „Erziehungsgeld“ (danach „Elterngeld“), das bis zu 24 Monate ausgezahlt wurde und pauschal 307 EUR pro Monat entsprach. Nach der Geburt hat ein Elternteil einen gesetzlichen Anspruch auf drei Jahre Erziehungsurlaub („Elternzeit“) mit Kündigungsschutz. In beiden Ländern konnte der Modus der Auszahlung von Kinderbetreuungsgeld und Erziehungsgeld verändert werden, auf diese soll hier jedoch nicht weiter eingegangen werden. Die wichtigsten Unterschiede bei den deutsch-österreichischen kinderbezogenen Urlaubsregelungen betreffen also zum einen die Dauer des Urlaubs (Österreich zwei, Deutschland drei Jahre) sowie die Dauer und Höhe der finanziellen Unterstützung (Österreich 30, Deutschland 24 Monate). Kenworthy (2006: 49) kritisierte in Bezug auf Deutschland, dass der Eintritt in die Elternzeit und die damit verbundenen finanziellen Leistungen unabhängig davon sind, ob die Eltern vorher erwerbstätig waren oder nicht. Frauen in Deutschland fehle ein Anreiz, um frühzeitig wieder in das Erwerbsleben einzutreten.

Angesichts des um ein Jahr längeren Erziehungsurlaubes in Deutschland stellt sich die Frage, ob hierin der Schlüssel für die Beantwortung der Frage nach den kürzeren kindbedingten Erwerbsunterbrechungen der Österreicherinnen zu finden ist. Die Anzahl internationaler Studien, die einen Zusammenhang von der Dauer kinderbezogener Urlaubsregelungen und der Dauer der Erwerbsunterbrechungen untersuchen ist, begrenzt und kommt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Gustafsson und Stafford (1995) resümieren in einem Vergleich dreier europäischer Länder, dass die Dauer kindbedingter Erwerbsunterbrechungen nicht nur von den Urlaubsregelungen abhängt, sondern das Ergebnis von steuerlichen wie arbeitsrechtlichen Regelungen und Elternurlaub ist. Bruning und Platenga (1999) kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Ruhm und Taegue (1995: 20) stellen in einem internationalen Vergleich europäischer Staaten und Nordamerikas bis 1989 fest, dass kurze bis mittlere Urlaubsregelungen mit Kündigungsschutz zu höherer Erwerbsbeteiligung führen, als langfristige Regelungen¹¹.

¹¹ Sie untersuchten den Zeitraum (in Deutschland „Mutterschutz“) im dem oft Leistungen in voller Höhe des vorigen Gehaltes gezahlt wurden (idR. als „maternity leave“ bezeichnet). Nicht untersucht wurde die Entwicklung über lange Zeiträume, wie den der Karenzzeit oder des Erziehungsurlaubes bei relativ geringen Pauschalzahlungen.

Die Erwerbstätigkeit stieg in Staaten, in denen nur für kurze Zeit ein finanzieller Ausgleich gezahlt wurde, schneller wieder an.

In Deutschland und Österreich konnte beobachtet werden, dass die Verlängerung der Urlaubszeiten in den vergangenen Jahrzehnten jeweils auch Verlängerungen der Erwerbsunterbrechungen mit sich brachte. Bird (2001) stellt bei einer Untersuchung aller Verlängerungen der kinderbezogenen Urlaubszeiten in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten fest, dass die Länge der Erwerbsunterbrechungen von der Länge der Urlaubsregelungen abhängig ist. Für Österreich machten Lalive und Zweimüller (2005) ähnliche Beobachtungen. Sie ermittelten weiterhin, dass dort jeder Monat Erziehungsurlaub, der nach Gesetzeslage beansprucht werden kann, auch zu einer Verlängerung der Erwerbsunterbrechungen um 0,4 bis 0,5 Monate führt. Gesetzlich beanspruchbar längere Erziehungsurlaubszeiten führen also unmittelbar zu längeren Erwerbsunterbrechungen und so zu schlechteren Karrierechancen. Frauen in Deutschland (ostdeutsche Frauen ausgenommen) und Österreich tendieren dazu, die volle zur Verfügung stehende Urlaubszeit auszuschöpfen (Bruning, Platenga 1999: 200).

Wenn in die Betrachtung der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen weitere Komponenten einbezogen werden, sticht noch eine deutsche Besonderheit ins Auge, die die Nicht-Erwerbstätigkeit deutscher Mütter zusätzlich fördert: das Ehegattensplitting. Das Steuersystem in Deutschland benachteiligt Haushalte mit zwei Einkommen, insbesondere die häufig geringeren Einkommen von Frauen (Kenworthy 2006: 49; Esping-Andersen 2001a: 18). Durch das Ehegattensplitting werden Geringverdienereinkommen¹² in einer Ehe so stark besteuert, dass für Mütter, die nach der Geburt wieder in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, häufig der Eindruck entsteht, dass sich ihre Arbeit nicht lohne. Er entsteht, weil der Steuervorteil umso größer ist, je höher die Abstände zwischen den Einkommen sind (Färber et al. 2008), Teilzeitbeschäftigung wird dadurch unattraktiv (Scharpf 2000: 114). So wird die Erwerbsneigung deutscher Frauen zusätzlich gesenkt. In Österreich stellt sich dieses Problem durch Individualbesteuerung beider Elternteile nicht.

¹² Da der Erziehungsurlaub in Deutschland und Österreich fast ausschließlich von Frauen beansprucht wird (Ruhm, Teague 1995: 17; Morgan, Zippel 2003: 60), sind die steuerlichen Regelungen in diesem Kontext vorrangig für sie relevant.

Deutschland nimmt mit einem drei Jahre andauernden Erziehungsurlaub für Eltern eine international herausragende Stellung ein (OECD 2007), die zu besonders langen Erwerbsunterbrechungen von Frauen oder auch vollständigen Rückzügen aus dem Erwerbsleben führt. Die Möglichkeit deutscher Frauen, sich für die Kindererziehung für besonders lange Zeit aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, soll hier als der zentrale Unterschied zu Österreich verstanden werden, durch den die deutlich umfangreichere Erwerbsbeteiligung von Müttern in Österreich erklärt werden könnte. Hypothese 3b wird dadurch bestätigt. Dies in Verbindung mit einem für Frauen zumeist von Erwerbsarbeit abschreckenden Steuersystem trägt dazu bei, dass der Umfang zu dem sich deutsche Mütter am Erwerbsleben beteiligen, deutlich geringer ist als in Österreich.

5.4. Zwischenfazit

Die Untersuchung brachte verschiedene Faktoren hervor, die den größeren Anteil von Frauen im Management in Österreich möglicherweise erklären können. Zuerst ist festzustellen, dass Frauen in Österreich häufiger als deutsche in Beschäftigungsverhältnissen mit hoher Wochenarbeitszeit arbeiten. Einen Einfluss auf diesen Anteil haben erwerbstätige Mütter. Sie sind in Österreich mit jungen Kindern häufiger erwerbstätig und arbeiten eher in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen als deutsche Frauen. Die umfangreichere Erwerbstätigkeit von Müttern in Österreich lässt sich nicht durch das Kinderbetreuungsangebot erklären. Dieses ist in Österreich mitunter erheblich schlechter ausgebaut als in Deutschland. Den Unterschied in der Erwerbsbeteiligung bringen Faktoren hervor, die die Erwerbsneigung deutscher Mütter senken. Deutsche Mütter haben die Möglichkeit, drei Jahre in Erziehungsurlaub zu beanspruchen, Österreicherinnen nur zwei. Außerdem werden Geringverdienereinkommen in Deutschland besonders hoch besteuert. Beide Faktoren führen zu längeren Erwerbsunterbrechungen der Deutschen und längere Erwerbsunterbrechungen senken, wie zuvor gezeigt wurde, die Karrierechancen. In Österreich hingegen wird die Erwerbstätigkeit und die Kontinuität der Erwerbskarriere von Müttern eher gefördert oder besser: *gefordert*. Diese unterschiedlichen Regelungen erklären möglicherweise, warum Frauen in Österreich häufiger in Entscheidungspositionen sind als in Deutschland.

6. Fazit

Obwohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen kontinuierlich anstieg, sind ihre Aussichten auf Karriere geringer als die der Männer. Der Vergleich beider Länder zeigt, dass Frauen in Österreich etwas häufiger in Managementpositionen arbeiten. Die Menge der vorhandenen Hindernisse ist in beiden Ländern gleich. Den Unterschied in der Führungsbeteiligung bringt die verschiedene Gewichtung einzelner Hindernisse hervor. Frauen stellen sich im Wettbewerb um den Aufstieg in Entscheidungspositionen Hindernisse in den Weg, die für Männer mitunter nicht existieren. Formale Bildungsabschlüsse können nicht mehr zu diesen Hindernissen gezählt werden. Unterschiede bestehen diesbezüglich besonders bei älteren Kohorten. Als deutlich einflussreicher zeigen sich die geschlechtsspezifische Präferenz bestimmter Ausbildungsberufe sowie Studiengänge und die des Wirtschaftszweiges. Frauen konzentrieren sich, anders als Männer, häufig auf ein kleines Spektrum und arbeiten vorrangig im Dienstleistungssektor. Männlichen Mitbewerbern gegenüber werden sie häufig durch die Unterstellung eines Kinderwunsches benachteiligt. Sofern sie den Einstieg in eine Führungsposition dennoch schaffen, scheitern sie oft an karriererelevanten, informalen Netzwerken, die von Männern dominiert sind.

Diese Arbeit stellt verschiedene Faktoren als mögliche Erklärung unterschiedlich hoher Führungsbeteiligungen in Deutschland und Österreich heraus. Eine eindeutige Bestätigung der Zusammenhänge wäre aber nur durch die Analyse von Mikrodaten möglich. Als besonders einflussreich zeigt sich die Wochenarbeitszeit. Österreicherinnen arbeiten häufiger in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen oder solchen mit hoher Stundenanzahl. Die wöchentlich geleistete Anzahl der Arbeitsstunden ist ein wichtiges Kriterium bei der Besetzung von Entscheidungspositionen. Dass Frauen in Österreich häufiger in Beschäftigungsverhältnissen mit hoher Stundenanzahl arbeiten, kann ein Grund für die umfangreichere Führungsbeteiligung sein. Als Grund für die durchschnittlich höhere Wochenarbeitszeit kommt das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Müttern in Frage. Frauen mit Kindern unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland länger und sind nach dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben oftmals nur mit geringer Stundenanzahl beschäftigt. Die abweichende Erwerbsbeteiligung von Müttern kann nicht durch den Umfang der formalen Kinderbetreuung erklärt werden.

Das Betreuungsangebot in Österreich fällt geringer aus als in Deutschland. Trotzdem ist die Erwerbsbeteiligung der Mütter dort höher und sie weisen höhere Wochenarbeitszeiten auf. Als Grund für die geringfügigere Beteiligung deutscher Mütter kann vermutlich die deutsche Regelung zu kinderbezogenem Urlaub verstanden werden. Nach der Geburt eines Kindes können sich Frauen dort bis zu drei Jahre aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Die Untersuchung zeigte, dass dieser Zeitraum vielfach ausgenutzt wird, und dass sich die Dauer der Erwerbsunterbrechungen mit der Verlängerung des Erziehungsurlaubes verlängerte. Die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit für die Kindererziehung für längere Zeit zu unterbrechen, führt in Verbindung mit dem deutschen Steuersystem zu besonders langen Erwerbsunterbrechungen. Sofern ein Wiedereintritt in das Erwerbsleben erfolgt, arbeiten Mütter in Deutschland zumeist in geringerem Umfang als in Österreich. Die Karrierechancen österreichischer Frauen könnten deshalb besser sein als die der deutschen, weil bedingt durch die kürzere Elternkarenzzeit und individuell besteuerte Einkommen, der Anreiz zum Wiedereintritt in das Erwerbsleben höher ist, als in Deutschland.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Wirtschaft beider Länder in Zukunft nicht auf die Arbeitsleistung von Frauen in Führungspositionen verzichten können. Die vollständige Nutzung ihrer Bildungsinvestitionen wird damit in Deutschland und Österreich gesellschaftliche Notwendigkeit. Gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und Konkurrenz um Führungspositionen muss deshalb auch zukünftig das Ziel der Politik beider Länder sein. Ein gleichberechtigter Wettbewerb von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft nutzt gleich zwei Zielen: erstens dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen auch in Zukunft und zweitens einem Beitrag zur Demokratie durch mehr Chancengleichheit bei gleicher Qualifikation und Leistung. Um dies zu erreichen, ist die Fortsetzung von Programmen notwendig, die die Qualifikation von Frauen in Bereichen fördert, die bisher geschlechtsspezifisch eher gemieden wurden. Bisher haben Frauen, die in Vollzeitbeschäftigung arbeiten, bessere Karriereaussichten als Teilzeitbeschäftigte. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten Frauen kann im Falle von Deutschland durch Änderungen im Steuersystem erhöht werden, der die Arbeit zweier Lebenspartner in Vollzeitbeschäftigung attraktiver gestaltet. Auf die Erwerbsneigung von Frauen mit Kind kann durch eine Reduktion der kinderbezogenen Urlaubszeit Ein-

fluss genommen werden. Mütter mit Erwerbswunsch können durch ein besser ausgebautes Kinderbetreuungsangebot unterstützt werden. Sofern diese Schritte nicht ernsthaft verfolgt werden, würde zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Management wohl nur ein Paradigmenwechsel beitragen, der Führungsarbeit zunehmend auch in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen möglich macht.

Literaturverzeichnis

- Alemann von, Annette (2007): Chancenungleichheit im Management. Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 30(1): 21–38.
- Angelo, Silvia; Ingrid Moritz; Sybille Pirklbauer; Christa Schlager; Iris Woltran und Sepp Zuckerstätter (2006): AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit - Chancen - Geld. Wien.
- Anger, Christina und Jörg Schmidt (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik. In: IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 35(2): 1–15.
- Archan, Sabine und Thomas Mayr (2006): Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Cedefop: Cedefop Panorama series, Nr. 124. Luxemburg.
- Becker, Gary (1975): Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2. Auflage. Human behavior and social institutions, Bd. 5. New York: Columbia University Press.
- Beckert, Jens; Ebbinghaus, Bernhard; Hassel, Anke, et al. (Hg.) (2006): Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag. Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln, Bd. 57. Frankfurt/Main: Campus.
- Bergemann, Annette und Regina Riphahn (2009): Female Labor Supply and Parental Leave Benefits – The Causal Effect of Paying Higher Transfers for a Shorter Period of Time. CESIFO Working Paper, Nr. 2578. München.
- Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.) (2001): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen: Leske + Budrich.
- Bird, Katherine (2001): Parental Leave in Germany - An Institution With Two Faces? In: Leisering, Lutz; Müller, Rainer; Schumann, Karl F. (Hg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Weinheim: 55–88.
- Bischoff, Sonja (2005): Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland; die 4. Studie. Bielefeld: Bertelsmann.
- BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn/Berlin: W. Bertelsmann.
- BMSG - Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Josef Kytir und Karin Schrittwieser (Bearb.). Wien.
- Bruning, Gwennaële und Janneke Platenga (1999): Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries. In: Journal of European Social Policy 9(3): 195–209.

- Büchel, Felix; Spieß und C. Katharina (2002): Kindertageseinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit - Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. In: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71: 95–113.
- Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005): Gender-Datenreport 2004. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. 2. Auflage. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Cornelißen, Waltraud; Christian Dressel und Vera Lohel (2005): Erwerbseinkommen von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.): Gender-Datenreport 2004. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München: 160–223.
- Daly, Mary (2000): A Fine Balance. Women's Labor Market Participation in International Comparison. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.): Welfare and Work in the Open economy. Vol. II: Diverse Responses to Common Challenges. Oxford/New York: 467–510.
- Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen Methoden Anwendungen. Vollst. überarb. und erw. Neuausg., 18. Auflage. Rororo, Bd. 55678: Rowohlts Enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- DJI - Deutsches Jugendinstitut (2005): DJI-Kinderbetreuungsstudie 2005. München.
- Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.): Gender-Datenreport 2004. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München: 99–157.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2001a): After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. In: Esping-Andersen, Gøsta (Hg.): Welfare states in transition: national adaptations in global economies. London: 1–31.
- Esping-Andersen, Gøsta (Hg.) (2001b): Welfare states in transition: national adaptations in global economies. London: Sage.
- Europäische Kommission (2008a): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Brüssel.
- Europäische Kommission (2008b): Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007. Situations- und Trendanalyse. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichung der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2009): Datenbank - Frauen und Männer in Entscheidungspositionen. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/de042.htm, zuletzt aktualisiert am 08.01.2009, zuletzt geprüft am 30.04.2009.
- Eurostat (2008): Das Leben von Frauen und Männern in Europa: Ein statistisches Porträt. Statistische Bücher. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

- Eurostat (05.12.2008): Kinderbetreuung in der EU im Jahr 2006. Ein Viertel der Kinder unter drei Jahren besucht formale Kinderbetreuungseinrichtungen. Brüssel.
- Eurostat (2009a): Datenbank - Arbeitskräfteerhebung. Online verfügbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database, zuletzt geprüft am 01.05.2009.
- Eurostat (2009b): Internationale Standard-Klassifikation der Berufe (für die Zwecke der Europäischen Union), Fassung 1988, ISCO-88(COM). Online verfügbar unter <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm>, zuletzt geprüft am 12.05.2009.
- Färber, Christine; Ulrike Spangenberg und Barbara Stiegler (2008): Umsteuern. Gute Gründe für ein Ende des Ehegattensplittings. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO direkt - Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 08/2008.
- Franco, Ana (2007): Wie stark sind Männer und Frauen in verschiedenen Wirtschaftszweigen vertreten? Eurostat: Statistik kurz gefasst, Nr. 53. Luxemburg.
- Franke, Marion (2003): Die Teilzeitfalle für Frauen - Firewalls im Top-Management. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender - from costs to benefits. Wiesbaden: 194–209.
- Geißler, Rainer (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. überarb. und akt. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gustafsson, Siv und Frank Stafford (1995): Links Between Early Childhood Programs and Maternal Employment in Three Countries. In: *The Future of Children* 5(3): 161–174.
- Hall, Anja (2001): Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Großbritannien. Gibt es Differenzen zwischen Frauen und Männern? In: Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen: 213–252.
- Hannover, Bettina und Ursula Kessels (2003): Erklärungsmuster weiblicher und männlicher Spitzen-Manager zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 34(3): 197–2004.
- Heidenreich, Martin (2000): Beschäftigungsordnungen in Europa. Bamberger Beiträge zur Europaforschung und zur internationalen Politik, Nr. 4/2000. Otto-Friedrich Universität Bamberg.
- Holst, Elke (2009): Führungskräfte-Monitor 2001 - 2006. 1. Auflage. Bd. 7. Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Kenworthy, Lane (2006): Germany's Employment Problem in Comparative Perspective. In: Beckert, Jens; Ebbinghaus, Bernhard; Hassel, Anke; Manow, Philip (Hg.): Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag. Frankfurt/Main: 37–59.
- Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht, Nr. 9 / 6.6.20069.

- Klingemann, Hans und Ekkehard Mochmann (1987): 6. Sekundäranalyse. In: Koolwijk van, Jürgen; Wieken-Mayser, Maria (Hg.): Techniken der empirischen Sozialforschung: ein Lehrbuch in 8 Bänden. München: 178–194.
- Koolwijk van, Jürgen; Wieken-Mayser, Maria (Hg.) (1987): Techniken der empirischen Sozialforschung: ein Lehrbuch in 8 Bänden. Bd. 2: Untersuchungsformen. München: Oldenbourg.
- Kreyenfeld, Michaela und Karsten Hank (2000): Does the availability of child care influence the employment of mothers? Findings from Western Germany. In: Population Research and Policy Review 19: 317–337.
- Lalive, Rafael und Josef Zweimüller (2005): Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment". Working Paper Series, Nr. 242. Universität Zürich.
- Lehmann, Katharina (2001): Aspekte betrieblicher Chancengleichheitspolitik. Über Möglichkeiten und ihre Begrenzungen. In: ZtG Bulletin (22): 133–149.
- Leisering, Lutz; Müller, Rainer; Schumann, Karl F. (Hg.) (2001): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Bd. 2. Weinheim: Juventa.
- Lippmann-Blumen, Jean (1976): Toward a Homosocial Theory of Sex Roles. In: Signs 1: 15–31.
- Matthies, Hildegard (2007): Männerkultur bremst weibliche Karrieren. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (7): 32–38.
- Merkle, Lucie (1994): Frauenerwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Heidelberg: Physica Verlag.
- Morgan, Kimberly und Kathrin Zippel (2003): Paid to Care: The Origins and Effects of Care Leave Policies in Western Europe. In: Journal of Social Politics: International Studies in Gender, State & Society 10: 49–85.
- Müller, Ursula (1999): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. In: Arbeit 8(2): 137–161.
- OECD (2007): Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris: OECD.
- Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender - from costs to benefits. Wiesbaden: 183–193.
- Pasero, Ursula (Hg.) (2003): Gender - from costs to benefits. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich.
- Przeworski, Adam und Henry Teune (1970): The Logic of Comparative Social Inquiry. New York: John Wiley & Sons.
- Psacharopoulos, George (Hg.) (1987): Economics of education. Research and studies. Reprinted 1996. Oxford: Pergamon Press.

- Ruhm, Christopher und Jackqueline Teague (1995): Parental Leave Policies in Europe and North America. NBER Working Paper Series, Nr. 5065. Cambridge.
- Scharpf, Fritz (2000): Economic Changes, Vulnerabilities, and Institutional Capabilities. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.): Welfare and Work in the Open economy. Vol. I: From Vulnerability to Competitiveness. Oxford/New York: 21–124.
- Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.) (2000a): GesWelfare and Work in the Open economy. Vol. II: Diverse Responses to Common Challenges. Reprinted 2004. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Scharpf, Fritz und Vivien Schmidt (2000): Introduction. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.): GesWelfare and Work in the Open economy. Vol. II: Diverse Responses to Common Challenges. Oxford/New York: 1–18.
- Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hg.) (2000b): Welfare and Work in the Open economy. Vol. I: From Vulnerability to Competitiveness. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Schneeberger, Arthur (2003): Trends und Perspektiven der Berufsbildung in Österreich. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: ibw-Mitteilungen, Nr. 09/03. Wien.
- Schnell, Rainer; Paul Hill und Elke Esser (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. Völlig überarb. und erw. 7. Auflage. München: Oldenbourg.
- Schreyögg, Astrid (2008): Dual Career Couples - eine Konstellation fürs Life Coaching. In: Organisationsberatung Supervision Coaching (15): 385–403.
- Scott, W. (2001): Institutions and Organizations. 2. Auflage. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stadler, Bettina und Susanne Pernicka (2008): Austria - Employment Flexibility in a Conservative Welfare Regime. Working Paper No. 11. TransEurope Project. Bamberg.
- Statistik Austria (2007): Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Wien.
- Statistik Austria (2009): Statistisches Jahrbuch 2009 Österreichs. Wien.
- Statistisches Bundesamt (2005): Leben und arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Holger Breiholz, Klaus-Jürgen Duschek und Esther Hansch (Bearb.). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006a): Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland 2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Julia Weinmann (Bearb.). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009): Jugend und Familie in Europa. Johanna Mischke (Bearb.). Wiesbaden.
- Stürzer, Monika (2005): 1. Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.): Gender-Datenreport 2004. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München: 21–98.

- vbw - Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Hans-Peter Blossfeld, Wilfried Bos und Bettina Hannover et al. (Bearb.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wirth, Linda (2001): Breaking through the glass ceiling: women in management. 2. Auflage. Geneva: International Labour Office.
- Wollner, Eveline; Tom Schmid und Karin Steiner (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Kurzfassung. Wien.
- Woodhall, Maureen (1987): Human Capital Concepts. In: Psacharopoulos, George (Hg.): Economics of education. Research and studies. Oxford: 21–24.