

# Mehr Chancen mit Chefin

Von Frauen in Führungspositionen profitieren auch Arbeitnehmerinnen auf den unteren Ebenen. Das weist eine norwegische Studie nach.

Zu den maßgeblichen Voraussetzungen für eine Karriere in der Wirtschaft scheint nach wie vor das Y-Chromosom zu gehören: Die 500 umsatzstärksten Konzerne der Welt wurden 2014 zu 95,2 Prozent von Männern geleitet. Insgesamt beträgt der Anteil der männlichen Erwerbstätigen mit Führungsverantwortung in den OECD-Staaten 7,7 Prozent, bei den weiblichen Erwerbstätigen sind es 4,4 Prozent. Frauen sind also nicht nur im Topmanagement unterrepräsentiert, sondern generell im Nachteil, wenn es um beruflichen Aufstieg geht. Dies bestätigt eine neuere Studie zum privaten Sektor. Astrid Kunze und Amalia Miller zeigen aber auch, dass sich das Geschlechterverhältnis von oben nach unten auswirkt: Ein erhöhter Frauenanteil in den Chefetagen macht es wahrscheinlicher, dass Frauen befördert werden – auf allen Ebenen. Im Umkehrschluss: Je weniger Chefinnen es gibt, desto geringer sind die Chancen der weiblichen Belegschaft. Empirisch können die Ökonominen von der Norwegian School of Economics und der University of Virginia diese These mithilfe eines norwegischen Datensatzes belegen.

## Frauen kommen bei Beförderungen zu kurz

Die Forscherinnen haben Informationen über die Angestellten von mehr als 4.000 Unternehmen ausgewertet, die das Statistikamt Norwegens und der Arbeitgeberverband in den Jahren 1987 bis 1997 erhoben haben. Zu jedem Befragungszeitpunkt wurden diese Angestellten einer von sieben Hierarchiestufen zugeordnet, die von ungelerten Hilfskräften bis hin zu Direktoren reichen. Das macht es möglich, ihre Karriere minutös zu rekonstruieren.

Kunze und Miller können zunächst den Befund bestätigen, dass Arbeitnehmerinnen bei Beförderungen systematisch zu kurz kommen. Der Frauenanteil unter den Befragten beträgt insgesamt 28 Prozent. Am unteren Ende der Firmenhierarchie

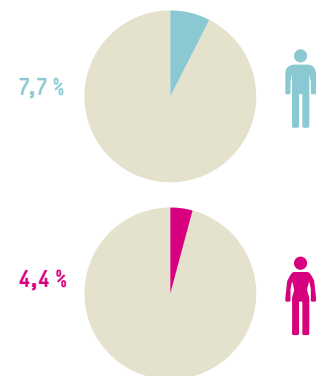
sind weibliche Beschäftigte mit 80 Prozent deutlich überrepräsentiert. Die höchsten drei Ebenen bestehen dagegen zu über 90 Prozent aus Männern. Mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer hat keine einzige Frau über sich, nur ein Prozent ausschließlich Chefinnen. Wenn Faktoren wie die Branche, der Beruf, das Alter oder die Schulbildung konstant gehalten werden, ist die Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Beförderung zu kommen, für Frauen im Schnitt etwa halb so hoch wie für Männer.

Wie groß die Diskrepanz konkret ausfällt, hängt dabei auch von den Geschlechterverhältnissen in den oberen Rängen der Unternehmenshierarchie ab: Der Analyse zufolge steigen die Chancen von Arbeitnehmerinnen mit dem Anteil der weiblichen Vorgesetzten. Umgekehrt wirkt sich dagegen der Frauenanteil auf derselben Ebene aus: Je mehr Kolleginnen es hier gibt, desto geringer sind die Aufstiegschancen von weiblichen Beschäftigten.

Letzteres könnte laut Kunze und Miller unter anderem daran liegen, dass es in vielen Unternehmen eine informelle Obergrenze für Frauen in Führungspositionen gibt. Das habe zur Folge, dass Frauen mit den Kolleginnen auf derselben Ebene um knappe Beförderungsmöglichkeiten konkurrieren. Der positive Effekt, der mit dem Anteil der Chefinnen verbunden

## Chefs statt Chefinnen

Führungspositionen haben von den Erwerbstätigen in OECD-Staaten ...

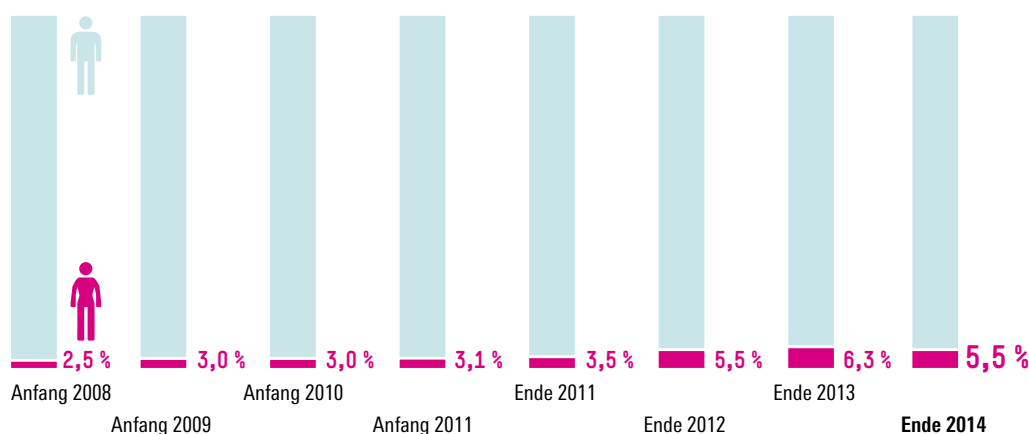


Quelle: Kunze, Miller 2015  
Download: [bit.do/impuls0098](http://bit.do/impuls0098)

Hans Böckler  
Stiftung

## Wieder weniger Managerinnen

So entwickelte sich der Frauenanteil in den Vorständen börsennotierter deutscher Unternehmen ...



160 Unternehmen aus Dax, MDax, SDax und TecDax

Quelle: Weckes/WSI GenderDatenPortal 2015 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0099](http://bit.do/impuls0099)

Hans Böckler  
Stiftung

ist, spreche hingegen dafür, dass weibliche Vorgesetzte tatsächlich eine wichtige Rolle als Mentorinnen, Vorbilder und Anwältinnen für die Interessen der weiblichen Beschäftigten spielen. Die traditionelle männliche Dominanz an den Konzernspitzen verhindere das und zementiere damit die Benachteiligung von Frauen. Insofern wären staatlich verordnete Quoten für das Topmanagement tatsächlich hilfreich. <

Quelle: Astrid Kunze, Amalia Miller: Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies, NHH Discussion Paper, Juni 2015  
Download: [bit.do/impuls0100](http://bit.do/impuls0100)