

IAB-Kurzbericht

6/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Das IAB-Betriebspanel von 2008 liefert zum zweiten Mal nach 2004 Informationen über die Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen. Nach wie vor sind die Ergebnisse ernüchternd.

■ Über 70 Prozent der Betriebe werden von Männern geleitet. Auf der höchsten Leitungsebene ist nur jede vierte Führungskraft eine Frau – und daran hat sich seit 2004 nichts geändert.

■ Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil zwar um zehn Prozentpunkte höher (35 %). Da aber nur 22 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene haben, relativiert sich dieser Wert.

■ Frauen in Führungspositionen findet man häufiger in kleineren Betrieben und in Branchen mit insgesamt hohem Frauenanteil. Dazu gehören die Sonstigen Dienstleistungen sowie der Sektor Handel und Reparatur. Eine Ausnahme bildet der Finanzsektor: Dort arbeiten zwar auch überdurchschnittlich viele Frauen, auf den Chefetagen sind sie jedoch selten zu finden (vgl. Abbildung 1).

■ Frauen „führen“ eher in eigen- tümergeleiteten Betrieben als in managergeleiteten. Aufgrund der kompetitiven Stellenbesetzungen im Management kann dies ein In- diz für schlechtere Zugangschancen von Frauen in diesem Segment sein.

Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran

von Susanne Kohaut und Iris Möller

In den obersten Führungsetagen von Großbetrieben haben Frauen immer noch Seltenheitswert. Daran hat sich auch in den vier Jahren seit der letzten Erhebung nicht viel geändert. In Klein- und Mittelbetrieben sowie auf der zweiten Leitungsebene sind „Führungsfrauen“ häufiger anzutreffen. Allerdings sind Frauen in keinem Bereich der Führungspositionen so vertreten, wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde.

Die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen spiegelt sich – nach wie vor – nicht in einer Gleichverteilung der Geschlechter in den Führungsetagen wider. Dies betrifft sowohl die Leitungsebene in der Privatwirtschaft als auch die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorstandspositionen (Holst/Wiemer 2010; Weckes 2009). So werden auch die Forderungen nach gesetzlichen Grundlagen lauter, die Frauen den Zutritt zu Führungszirkeln erleichtern sollen. Beispielsweise hat Norwegen eine Frauenquote für alle staatlich kontrollierten und börsennotierten Unternehmen gesetzlich verankert. Spanien folgte diesem Beispiel

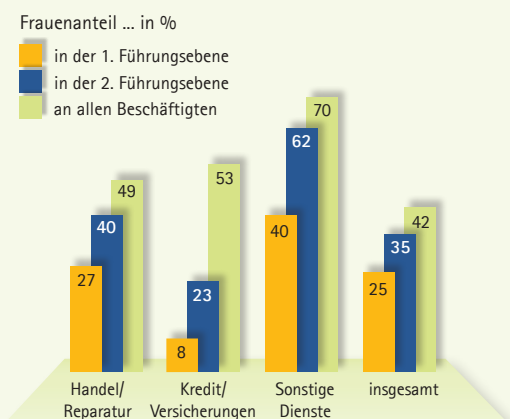
im Jahr 2007, jedoch – im Gegensatz zu Norwegen – ohne Sanktionsmöglichkeit bei Verletzung der Regeln.

Die deutsche Bundesregierung setzt auf Freiwilligkeit: Im Jahr 2001 traf sie mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine Vereinbarung zur Förderung der

Abbildung 1

Frauen in Führungspositionen 2008 nach Branchen

Ausgewählte Sektoren mit hohem Frauenanteil an allen Beschäftigten, Betriebe der Privatwirtschaft



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

Abbildung 2
Frauen in Führungspositionen 2004 und 2008
Betriebe der Privatwirtschaft

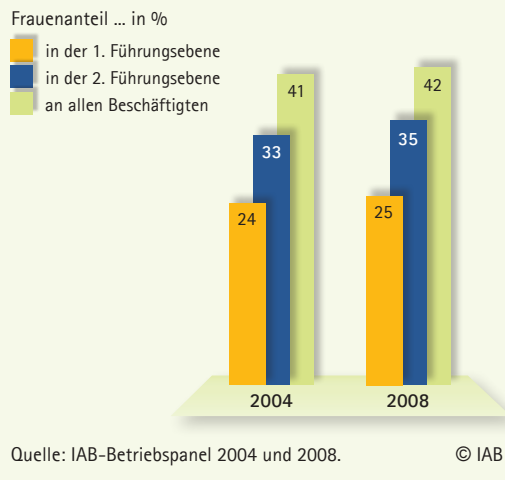


Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen 2008 nach Betriebsgröße

Betriebe der Privatwirtschaft

Betriebe mit Beschäftigten	Frauenanteil ... in %		
	in der 1. Führungsebene	in der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten
1 bis 9	27	–	50
10 bis 49	21	37	44
50 bis 99	20	34	41
100 bis 199	16	28	40
200 bis 499	12	23	39
500 und mehr	9	18	34
insgesamt	25	35	42

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

i

Das IAB-Betriebspanel

In der repräsentativen Arbeitgeberbefragung werden jährlich betriebliche Bestimmungsgrößen der Wirtschaft erhoben. Dabei werden rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung existiert seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar. In persönlich-mündlichen Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug. Die Fragen zu „Frauen in Führungspositionen“ wurden erstmals 2004 gestellt und dann wieder im Jahr 2008 (vgl. Infokasten S. 3).

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Auch im Koalitionsvertrag der im Herbst 2009 neu formierten Bundesregierung wurde das Thema aufgegriffen. Demzufolge soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich gesteigert werden. Dazu soll ein Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt werden. Der Stufenplan setzt zwar auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtung, seine Einhaltung hat jedoch wiederum nur freiwilligen, appellativen Charakter.

In Deutschland haben Frauen wesentlich seltener betriebliche Führungspositionen inne als Männer. Daran hat sich auch in den letzten Jahren nichts geändert. Im IAB-Betriebspanel (vgl. Infokasten links unten) wurde im Jahr 2008 zum zweiten Mal danach gefragt, wie viele Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene der Betriebe zu finden sind (zur konkreten Fragestellung vgl. Infokasten auf Seite 3). Nach wie vor sind die Zahlen ernüchternd: 71 Prozent aller Betriebe der Privatwirtschaft in Deutschland werden von Männern geleitet; Frauen findet man in diesen Betrieben weder als einzige Führungsperson noch als Mitglied in der Führungsriege.

Während 42 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben weiblich sind, ist lediglich knapp jede vierte Spitzenposition mit einer Frau besetzt. In der zweiten Führungsebene, unterhalb der Geschäftsleitung, sind Frauen mit einem Anteil von 35 Prozent häufiger zu finden.¹ Seit 2004 – der erstmaligen Erhebung dieser Information – hat sich die Verteilung weder für die erste (24 %) noch für die zweite Führungsebene (33 %) wesentlich verändert (vgl. Abbildung 2).

In größeren Betrieben stehen Frauen seltener an der Spitze

Mit steigender Betriebsgröße sinkt nicht nur der Frauenanteil an allen Beschäftigten. Auch der Anteil weiblicher Führungskräfte nimmt mit zunehmender Beschäftigtenzahl ab, und zwar überproportional (vgl. Tabelle 1). In Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) ist mehr als jede vierte Spitzenposition mit einer Frau besetzt. In Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) beträgt der Anteil von Frauen in der obersten

¹ Die Tatsache, dass es in über drei Viertel der Betriebe keine zweite Führungsebene gibt, relativiert allerdings diesen „hohen“ Wert.

Führungsebene nur 9 Prozent. Immerhin sind aber Zuwächse zu verzeichnen: Vier Jahre zuvor lag der Wert noch bei 6 Prozent.

Der höhere Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene spiegelt sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen wider. In jeder der untersuchten Größenklassen sind Frauen hier häufiger zu finden – was jedoch angesichts der geringen Anzahl von Betrieben mit einer zweiten Ebene (22 %) und der geringeren Führungsverantwortung auf dieser Ebene an Bedeutung verliert.

In den Führungsetagen kleiner Betriebe sind Frauen zwar besser vertreten. Dort sind aber den Führungskräften weit weniger Personen unterstellt.² Diese Betriebe bieten zudem weniger Arbeitsplatzsicherheit und weniger berufliche Förderung von Führungskräften (Holst 2009). Führung in kleinen Betrieben ist also nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ von derjenigen in großen Betrieben zu unterscheiden. Deutlich wird, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in allen Größenklassen geringer ist als ihr entsprechender Beschäftigtenanteil.

■ Höchste Frauenquote in Betrieben der „Sonstigen Dienstleistungen“

Weit überdurchschnittliche Frauenanteile sind in den Sonstigen Dienstleistungen zu beobachten – und zwar auf allen Ebenen. 40 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene und 62 Prozent auf der zweiten sind mit Frauen besetzt (vgl. **Abbildung 1** auf Seite 1 und **Tabelle 2**). Letzteres entspricht fast dem ebenfalls sehr hohen Frauenanteil an allen Beschäftigten in diesem Sektor (70 %). Verantwortlich für die hohen Werte sind sicherlich die Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht, Gaststätten und Beherbergung sowie andere kleine Dienstleistungsbetriebe wie Wäschereien, Reinigung, Friseur, Kosmetik usw., in denen vorwiegend Frauen arbeiten.

Ebenso findet man Frauen überdurchschnittlich häufig im Sektor Handel und Reparatur, sowohl insgesamt (49 %) als auch in der Leitung (1. Führungsebene: 27 %; 2. Führungsebene: 40 %). Die hohen Anteile weiblicher Führungskräfte in diesen Sektoren können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass

² Im Schnitt sind Frauen in Führungspositionen weit weniger Personen unterstellt: Männer haben durchschnittlich 41 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, bei den Frauen sind es nur 18 (Holst 2009).

Tabelle 2

Frauen in Führungspositionen 2008 nach Branchen

Betriebe der Privatwirtschaft

	Frauenanteil ... in %		
	in der 1. Führungsebene	in der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	8	9	20
Verbrauchsgüter	19	30	44
Produktionsgüter	19	14	21
Investitionsgüter	12	12	21
Baugewerbe	9	15	15
Handel und Reparatur	27	40	49
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	20	24	23
Kredit/Versicherung	8	23	53
Unternehmensbezogene Dienste	20	30	42
Sonstige Dienste	40	62	70
insgesamt	25	35	42

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

i

Das IAB-Betriebspanel – konkrete Fragenstellung zum Themenschwerpunkt „Frauen in Führungspositionen“

55. Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunter liegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion.

a) Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der **obersten Ebene** (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

b) Und wie viele davon sind Frauen? a) Insgesamt b) davon Frauen

56. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle unterhalb der obersten Führungsebene noch eine **zweite Führungsebene**?

Ja Nein **weiter mit Frage 57!**

b) Wie viele Personen insgesamt haben eine Vorgesetztenfunktion auf dieser zweiten Führungsebene?

c) Und wie viele davon sind Frauen? a) Insgesamt b) davon Frauen

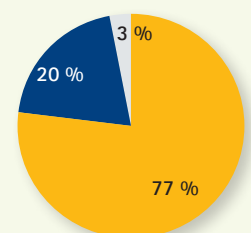
Zur Information:

Über drei Viertel der Betriebe hat

- eine Person an der Spitze, während ein Fünftel der Betriebe von
- mindestens zwei Personen geführt werden.

Drei Prozent der Betriebe geben an, ■ keine Person(en) an der Spitze zu haben.

Dabei kann es sich beispielsweise um Filialbetriebe ohne Führungskraft vor Ort handeln.



© IAB

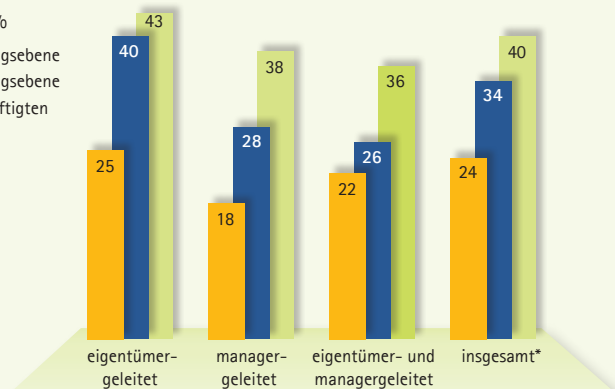
Abbildung 3

Frauen in Führungspositionen 2008 nach Führungsstruktur

Betriebe der Privatwirtschaft

Frauenanteil ... in %

■ in der 1. Führungsebene
■ in der 2. Führungsebene
■ an allen Beschäftigten



* Abweichung der Gesamtzahl aufgrund fehlender Werte

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

auch hier Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sind.

In den Betrieben des Finanzsektors stellen Frauen zwar über die Hälfte der Beschäftigten, in der Führungsetage sind sie jedoch selten zu finden: Nicht einmal jede zehnte Führungskraft auf der ersten Ebene ist weiblich. Auf der zweiten Ebene ist der Frauenanteil zwar höher (23 %), liegt aber auch deutlich unter dem Durchschnittswert. Die Tatsache, dass sich der Frauenanteil im Spitzenmanagement des Finanzsektors auf verschwindend geringem Niveau befindet, wird auch von anderen Studien – bezogen auf Vorstandsposten – bestätigt (Holst/Wiemer 2010). Besonders dort, wo es um „wirtschaftliche Macht“ geht, sind Frauen also wenig vertreten.

■ Managerstellen werden seltener von Frauen besetzt

Dieser Eindruck wird auch bestätigt, wenn man sich die Führungsstruktur der Betriebe genauer ansieht. Ein Betrieb kann zum einen vom Eigentümer oder von Mitgliedern der Eigentümerfamilie geleitet werden. Zum anderen kann die Führung vor allem in größeren Betrieben in der Hand eines Managers oder Managementteams liegen. Auch die Kombination beider Formen der Leitung ist – insbesondere in mittelständischen Betrieben – denkbar.

³ Qualifiziert bedeutet hier, dass die Person einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung hat.

Im Vergleich zu eigentümergeleiteten Betrieben „führen“ Frauen seltener in managergeleiteten Betrieben. Der Frauenanteil auf beiden Führungsebenen liegt in ausschließlich managergeleiteten Betrieben unter dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 3). Hingegen haben eigentümergeleitete Betriebe häufiger Frauen in Leitungspositionen bzw. Frauen sind selbst die Eigentümerinnen des Betriebs.

Dies ist nicht nur der Betriebsgröße geschuldet. Auch bei Betrachtung einzelner Größenklassen bleibt der Einfluss der Führungsstruktur der Betriebe erhalten. Die Unterschiede sind damit auch ein Indiz für ungleiche Zugangschancen zu Managementpositionen. Diese werden meist kompetitiv besetzt, d. h. männliche und weibliche Bewerber stehen in direkter Konkurrenz zueinander. Männer bilden eher einflussreiche Netzwerke in Vorständen und Aufsichtsräten, in die Frauen als Außenseiterinnen kaum vordringen (Holst/Wiemer 2010). Die bessere Vernetzung der männlichen Bewerber könnte sich als Vorteil erweisen.

■ Rekrutierungspool der qualifizierten Frauen wird nicht optimal genutzt

Eine Voraussetzung für den Aufstieg in die Führungsetage ist eine hinreichende Qualifikation – für Frauen wie für Männer. Dabei spielt sowohl die formale (Hoch-)Schulbildung als auch die berufliche Qualifikation eine Rolle. Der Pool von Beschäftigten, aus dem Führungskräfte rekrutiert werden können – sofern die Positionen intern besetzt werden –, ist auf ein relativ eingeschränktes Segment von (Hoch-)Qualifizierten reduziert. Nicht alle Beschäftigten in einem Betrieb erfüllen die notwendigen Voraussetzungen zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Hierbei steht die Überlegung im Vordergrund, dass das Humankapital die Leistungsfähigkeit und Arbeitsproduktivität beeinflusst. Humankapital ist demnach für die Karriere von herausragender Bedeutung (Busch/Holst 2009).

Es ist deshalb naheliegend, dass mit steigendem Qualifiziertenanteil unter den Frauen eben auch der Pool größer wird, aus dem weibliche Führungskräfte rekrutiert werden können. Daher wurden die privatwirtschaftlichen Betriebe (mit 10 und mehr Beschäftigten) nach dem Anteil von qualifizierten Frauen³ in fünf Gruppen eingeteilt: Betriebe mit einem Anteil qualifizierter Frauen mit bis zu 10 Prozent, über 10 bis 30 Prozent, über 30 bis 70 Prozent, über 70 bis 90 Prozent und über 90 Prozent.

Es zeigt sich, dass zwar mit zunehmendem weiblichen Qualifiziertenanteil auch der Anteil weiblicher Führungskräfte steigt – sowohl auf der ersten als auch auf der zweiten Führungsebene (vgl. Tabelle 3). Ersichtlich ist aber auch, dass dies wiederum in sehr unterschiedlichem Maße geschieht: In dem Betriebssegment mit einem geringen weiblichen Qualifiziertenanteil (bis 10 %) sind Frauen relativ häufiger in Führungspositionen zu finden (12 %); demgegenüber wird von den Betrieben mit einem hohen Anteil an qualifizierten Frauen (über 90 %) nur rund jeder dritte von einer Frau geführt.

Die Vermutung, dass durchaus vorhandenes Potenzial von gut qualifizierten Frauen für den Aufstieg in die erste Führungsriege nicht optimal genutzt wird, kann mit diesen Zahlen unterstützt werden. Anders auf der zweiten Leitungsebene: Hier sind Frauen in Betrieben mit einem hohen Anteil qualifizierter Frauen deutlich besser vertreten, wenn auch nicht entsprechend ihrem Qualifiziertenanteil.

■ Was hält Frauen von den Chefetagen fern?

Aus anderen wissenschaftlichen Untersuchungen lassen sich verschiedene Gründe ableiten, die Frauen den Aufstieg an die Spitze erschweren. Die Ausfallzeiten von Frauen während der Familienbildungsphase überschneiden sich zeitlich oft mit der wichtigen Phase der Karrierebildung. Dies wirkt sich nachteilig auf den Karrierestart aus, aber auch auf die spätere Karriere von Frauen. In dieser Zeit festigen sich zudem häufig traditionelle arbeitsteilige Strukturen in den Familien, was im Umkehrschluss die Zeitsouveränität der Frauen stärker einschränkt als die der Männer. Die Chancen der Frauen auf eine Führungsposition verringern sich auch deshalb (Holst 2009; Schulz/Blossfeld 2006), weil familienbedingte Ausfallzeiten später meist nicht mehr aufgeholt werden können.

Aber selbst Frauen, die sich für ein Lebensmodell ohne Kinder entscheiden, müssen sich mit Karrierehindernissen auseinandersetzen. Auch sie werden oft von Personalverantwortlichen als „potenzielle“ Mütter eingestuft. So ist es nicht verwunderlich, dass Frauen in Führungspositionen vergleichsweise seltener verheiratet sind und häufiger ohne Kinder im Haushalt leben als Männer in Führungspositionen (Holst 2009; Kleinert 2006). Zudem fehlen bislang meist die weiblichen Vorbilder – also Frauen, die Spitzenpositionen innehaben –, an denen sich andere Frauen bei ihrer Karriereplanung orientieren können.

Tabelle 3

Frauenanteil in Führungspositionen und an den qualifizierten Beschäftigten im Betrieb 2008

Betriebe der Privatwirtschaft mit mehr als 10 Beschäftigten

Betriebe, in denen ... % der Frauen qualifiziert sind	Frauenanteil in %		
	in der 1. Führungsebene	in der 2. Führungsebene	an allen Qualifizierten im Betrieb
bis 10	12	9	6
über 10 bis 30	11	15	18
über 30 bis 70	19	31	49
über 70 bis 90	33	61	80
über 90	34	87	96
insgesamt	20	32	38

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

Ebenso sind Unterschiede in der Berufswahl von Frauen und Männern mitverantwortlich für ungleiche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Frauen ergreifen häufiger als Männer Berufe mit strukturellen Nachteilen (horizontale Segregation); diese bieten weniger Möglichkeiten, in eine Führungsposition zu gelangen. Die beruflichen Tätigkeitsfelder von Frauen ordnen sich häufiger dem Dienstleistungsbereich zu, der im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe traditionell mit Nachteilen behaftet ist – nicht nur, aber auch aufgrund der geringeren Größe der Betriebe dieses Sektors. Beispielsweise wird der Beruf der Zahnarzthelferin fast ausschließlich (2007: 99 %) von Frauen ausgeübt (Holst 2009), ein Beruf, der weder Aufstiegschancen noch attraktive Verdienstmöglichkeiten bietet.

■ Fazit

Frauen sind in den Chefetagen der Privatwirtschaft nach wie vor seltener vertreten, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde. Vor allem in Großbetrieben – also den Schaltstellen wirtschaftlicher Macht – sind Frauen kaum zu finden. In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten beträgt ihr Anteil auf der ersten Führungsebene nur 9 Prozent. Allerdings ist in diesen Betrieben seit 2004 ein leichter Anstieg zu beobachten. Auf der zweiten Leitungsebene haben immerhin 35 Prozent der Frauen eine Führungsposition inne.

Auch die Branche hat einen wichtigen Einfluss darauf, wie die Spitzenpositionen besetzt sind: Frauen leiten eher Betriebe im Dienstleistungsbereich, Männer eher im verarbeitenden Gewerbe.

Hohe Frauenanteile unter den Beschäftigten einer Branche führen aber nicht immer dazu, dass auch ihr Anteil in den Führungspositionen steigt. Speziell im Finanz- und Versicherungssektor mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil sind Frauen in Führungspositionen eine Seltenheit.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen zudem, dass sich in den letzten vier Jahren auf diesem Feld wenig geändert hat. Ob der Stufenplan der Koalition – der weiterhin auf Freiwilligkeit setzt – hier etwas bewegen wird, muss die Zukunft zeigen. Der sich abzeichnende demografische Wandel mit dem voraussichtlichen Mangel an Fachkräften könnte auch dazu führen, dass auf qualifizierte Frauen in Führungspositionen immer weniger verzichtet werden kann. Erste Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und setzen seit Kurzem auf Quoten bei der Besetzung der Führungspositionen.

Es ist zu wünschen, dass für die jüngeren Generationen weibliche Vorgesetzte nichts Ungewöhnliches mehr sein werden.

Literatur

- Busch, Anne; Holst, Elke (2009): Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. Wochenbericht des DIW Nr. 23/2009.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129, S. 133–148.
- Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001–2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden 2009.
- Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzenfirmen großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW Nr. 4/2010.
- Kleinert, Corinna (2006): Karriere mit Hindernissen. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#), Nürnberg.
- Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58/1, S. 23–49.
- Weckes, Marion (2009): Die „Gläserne Decke“ durchbrechen – Für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft. In: *Femina Politica* 2/2009, S. 112–116.

Die Autorinnen



Dr. Susanne Kohaut

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

susanne.kohaut@iab.de



Dr. Iris Möller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

iris.moeller@iab.de