

Sabina Littmann-Wernli, Renate Schubert

Frauen in Führungspositionen - Ist die "gläserne Decke" diskriminierend?

Abstract

Häufig endet die berufliche Karriere von Frauen an einer sogenannten "gläsernen Decke". Bei Männern scheint dies eher nicht der Fall zu sein. Dies ist erstaunlich, da sich heutzutage die Qualität der Berufsausbildung von Frauen und Männern stark ähnelt. Es stellt sich daher die Frage nach Gründen für Existenz und Persistenz der "gläsernen Decke" - und zwar gerade auch für Frauen in Führungspositionen.

Ein wesentlicher Grund scheint darin zu liegen, dass Arbeitnehmer aufgrund von Erwartungen über ihre künftige Arbeitsproduktivität eingestellt und in unterschiedliche Positionen gebracht werden. Erwartungen über die Produktivität von Managerinnen sind maßgeblich von Stereotypen über den Durchschnitt der Frauen geprägt und können in den meisten Fällen empirisch nicht untermauert werden. Ein wichtiges derartiges Stereotyp ist etwa die Auffassung, Frauen würden häufiger als Männer und vor allem familienbedingt ihre Arbeitsstelle verlassen. Ein weiteres Stereotyp ist das einer höheren Risikoaversion von Frauen. Beide Stereotype sind insbesondere für Managerinnen nicht haltbar. Eine "gläserne Decke" ist daher als diskriminierend anzusehen.

1 Einleitung

In schöner Regelmäßigkeit werden Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erhoben und veröffentlicht. In ebenso schöner Deutlichkeit zeigen diese Daten immer wieder aufs Neue, dass Frauen insbesondere bezüglich Bildung und Erwerbstätigkeit laufend aufholen. Die Aufholbewegung wirkt sich jedoch kaum auf ihren Anteil in den obersten Positionen von Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft aus. Der Aufstieg in das Top-Management scheint nach wie vor durch eine so genannte „gläserne Decke“ erschwert zu sein.

Als Begründung für den geringen Anteil von Frauen in Spitzenpositionen wird häufig angeführt, dass Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Eigenschaften oder Verhaltensweisen sowohl weniger an Führungspositionen interessiert als auch weniger dafür geeignet seien. So wird Frauen beispielsweise eine geringere Durchschnittsproduktivität unterstellt, da sie infolge familiärer Verpflichtungen zeitlich nur eingeschränkt verfügbar seien oder eine höhere Fluktuationsrate aufwiesen. Im Top-Management wird außerdem eine hohe Risikobereitschaft vorausgesetzt. Da allgemein angenommen wird, Frauen seien risikoaverser als Männer, werden männliche Bewerber bei der Besetzung von Spitzenpositionen bevorzugt.

Die genannten Hindernisse bilden für überdurchschnittlich begabte und motivierte Frauen eine „gläserne Decke“, die ihnen den Aufstieg in die obersten Führungsetagen

wesentlich erschwert. Die Benachteiligung einzelner Personen einer Gruppe aufgrund von Durchschnittserwartungen über das Verhalten der ganzen Gruppe wird als statistische Diskriminierung bezeichnet. Diese Form der Diskriminierung beruht im Wesentlichen auf unvollständiger und asymmetrisch verteilter Information über die Eigenschaften und das künftige Verhalten von Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen. Eigene Untersuchungen zur Fluktuationsrate von Führungskräften und zur Risikoeinstellung von Frauen und Männern zeigen, dass die durchschnittlichen Erwartungen über das typische Verhalten von Frauen einer empirischen Überprüfung kaum standhalten. Arbeitgeber orientieren sich offensichtlich mehr an Stereotypen und weniger an Fakten, was ökonomisch weder individuell noch kollektiv rational ist.¹

Der vorliegende Aufsatz gliedert sich in fünf Teile: Nach einem kurzen Blick auf die statistische Ausgangslage in Abschnitt 2 wird in Abschnitt 3 auf das ökonomische Modell der statistischen Diskriminierung eingegangen. Dabei wird einerseits ausgeführt, wie diese Form der Diskriminierung ökonomisch begründet werden kann. Auf der anderen Seite wird gezeigt, warum sich statistische Diskriminierung bei der Besetzung von Führungspositionen sowohl für das Unternehmen als auch für die betroffenen Arbeitskräfte nachteilig auswirkt. In den Abschnitten 4 und 5 berichten wir über die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchungen zur Fluktuationsrate im Management und zur Risikoeinstellung von Frauen. Wir schliessen in Abschnitt 6 mit einem Fazit ab.

2 Unterschiede zwischen Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – gibt's die immer noch?

Die *Erwerbsneigung* von Frauen und damit ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt hat in Deutschland im Jahr 2000 einen neuen Höhepunkt erreicht:² Von 36 Mio. Arbeitskräften sind rund 43% Frauen. Diese Entwicklung ist vor allem auf die zunehmende Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen zurückzuführen: Ihr Anteil an den weiblichen Erwerbspersonen hat sich in den letzten vierzig Jahren von 25% auf knapp 50% verdoppelt. Allerdings bestehen hinsichtlich der Erwerbsorientierung noch erhebliche Unterschiede zwischen Frauen in den neuen und alten Bundesländern: Die Erwerbsquote³ der Frauen in den alten Ländern lag 1998 bei 60,5%, bei Frauen in den neuen Bundesländern trotz starker Rückgänge zu Beginn der 90er Jahre bei 73,5%; die Erwerbsquote der Männer betrug einheitlich etwa 80%. Vier von fünf Frauen sind in Dienstleistungsberufen tätig, so dass im tertiären Sektor der Frauenanteil inzwischen die 50%-Grenze überschritten hat.⁴

1 Schubert (1993). Eine Schätzung für die Schweiz kommt zu dem Ergebnis, dass der volkswirtschaftliche Gewinn egalitär verteilter Arbeit zwischen Frauen und Männern etwa 3 Mrd. Franken jährlich beträgt, siehe dazu Bauer (2000), S. 148 f. Die Benachteiligung von Frauen beim Aufbau und der Nutzung ihres Humankapitals kann sowohl das Wirtschaftswachstum als auch den Entwicklungsstand eines Landes negativ beeinflussen, siehe dazu Klasen (1999).

2 Sofern nicht anders vermerkt, sind alle Daten den beiden folgenden Quellen entnommen: Statistisches Bundesamt (1999), Datenreport, sowie Arbeitsmarkt für Frauen, Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr.4/2000.

3 Anteil Frauen (erwerbstätig und erwerbslos) an der erwerbsfähigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren.

4 Die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Schweiz ist ähnlich strukturiert; für aktuelle Daten siehe z.B. Statistisches Jahrbuch der Schweiz (2000), Pressemitteilungen des Bundesamtes für Statistik, sowie www.admin.ch/bfs.

Auch im *Schul- und Bildungsbereich* haben Frauen kräftig aufgeholt: Während in allgemeinbildenden Schulen Schülerinnen und Schüler zu gleichen Teilen vertreten sind, beträgt der durchschnittliche Frauenanteil an beruflichen Schulen 45%, wobei jedoch große Unterschiede zwischen den Schularten bestehen.⁵ Auch an den Hochschulen beträgt der durchschnittliche Frauenanteil knapp 50%. Dabei sind aber Studentinnen in den Sprach-, Kunst- und Kulturwissenschaften sowie in der Veterinärmedizin übervertreten, im Studienfach Mathematik und in den Natur- und Ingenieurwissenschaften hingegen deutlich in der Minderheit.

Es zeigt sich also, dass sich die Zahlen der gut qualifizierten wie auch der erwerbstätigen Frauen langsam aber stetig an die entsprechenden Werte der Männer angleichen. Allerdings bestehen trotz zunehmender Ausbildung und Erwerbstätigkeit von Frauen weiterhin deutliche *strukturelle Unterschiede* bei der beruflichen Ausrichtung und dem Umfang der Erwerbstätigkeit. So sind beispielsweise über ein Drittel der Frauen, aber nur 4% der Männer teilzeitbeschäftigt. Dies bedeutet, dass sich die gestiegene Erwerbsneigung von Frauen nicht in einer entsprechenden Erhöhung ihres gesamten Arbeitsvolumens niederschlägt. Die Mehrheit der Frauen beschränkt sich außerdem bei der Wahl der Ausbildung oder des Studienfachs auf einige wenige Berufsgruppen und Branchen, die häufig in Wirtschaftsbereichen mit geringen Durchschnittsverdiensten liegen (berufliche Segregation). Diese Unterschiede wirken sich sowohl auf die Stellung von Frauen im Unternehmen als auch auf ihr Durchschnittseinkommen aus. Frauen sind in den oberen und obersten Führungsebenen nur selten anzutreffen, und ihr Einkommen liegt im Durchschnitt 25% unter dem der Männer.

Die Daten zeigen, dass eine Konvergenz der Position von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nur oberflächlich stattfindet. Die hohe Teilzeitquote von Frauen, die berufliche Segregation, die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen und das resultierende tiefere Durchschnittseinkommen machen deutlich: Der Weg zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist länger als gedacht. Insbesondere beim Aufstieg in Spitzenpositionen müssen Frauen offenbar mehr Hindernisse überwinden als Männer. In diesem Zusammenhang stellen sich nun zwei Fragen: Erstens, welche Gründe könnten Unternehmen veranlassen, auf das gestiegene Humankapital von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zu verzichten und zweitens, inwiefern halten diese Gründe einer empirischen Überprüfung stand.

3 Die statistische Diskriminierung

Die Theorie statistischer Diskriminierung beruht auf der Erkenntnis, dass Arbeitgeber bei der Einstellung und Beförderung von Arbeitskräften nur unvollkommen über deren künftige Produktivität informiert sind. Während fachliche Qualifikationen etwa aufgrund von Aus- und Weiterbildung sowie aufgrund des Umfangs einschlägiger Berufserfahrung einigermaßen seriös beurteilt werden können, sind die als produktivitätswirksam erachteten persönlichen Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber nicht direkt beobachtbar. Allenfalls können kostspielige Testverfahren oder Assessment-Center durchgeführt werden, um die Unsicherheit über die Eignung einer Arbeitskraft zu reduzieren. Einige Eigenschaften zeigen sich aber auch erst nach längerer Integration und Zusammenarbeit im Unternehmen.

Entscheidungen über die Einstellung und Beförderung von Arbeitskräften sind demnach

⁵ Z.B. beträgt der Anteil Schülerinnen in Berufs- und Technischen Oberschulen nur 37% gegenüber 82% in Fachakademien, siehe dazu Statistisches Bundesamt, Daten & Fakten, www.statistik-bund.de.

Entscheidungen unter *Unsicherheit*. Zudem sind Informationen über die Qualität von Arbeitskräften meistens auch asymmetrisch verteilt.⁶ Eine aus ökonomischer Sicht sinnvolle Einstellungs- und Beförderungspraxis von Unternehmen hat die Aufgabe, das Risiko einer Fehlbesetzung einerseits und die Kosten der Informationsbeschaffung andererseits möglichst klein zu halten. Zwischen diesen beiden Grössen besteht jedoch ein inverser Zusammenhang: Jede zusätzliche Information über die Produktivität einer Arbeitskraft senkt das Risiko einer Fehlbesetzung, verursacht in der Regel aber auch zusätzliche Kosten. Umgekehrt steigen gerade bei Führungspositionen das Risiko und die Kosten einer Fehlbesetzung, wenn auf die Beschaffung zusätzlicher Informationen verzichtet wird.

Grundsätzlich bieten sich als kostengünstiger Ersatz für fehlende Informationen über die nicht-beobachtbare Produktivität sogenannte *Informationssurrogate* an. Hiermit sind in der Regel äußerliche bzw. leicht beobachtbare und vergleichbare Merkmale von Bewerberinnen und Bewerbern gemeint (Franck/Jungwirth 1998). Informationssurrogate können individuell nicht beeinflussbare Merkmale, wie z.B. Geschlecht, Hautfarbe oder Alter oder individuell gestaltbare Signale, wie z.B. Schulbildung, Familienstand, das äussere Erscheinungsbild, aber auch die geäußerten Gehaltsvorstellungen sein (Spence 1973, S. 355 ff.; Franz 1991, S. 211 ff.).

Im Sinne einer kostenminimierenden Informationsstrategie ist die Orientierung an Merkmalen und Signalen ökonomisch rational. Sie induziert keineswegs eine systematische Benachteiligung von Frauen, jedenfalls solange nicht, wie mit bestimmten Merkmalen wie etwa dem Geschlecht nicht eingeschränkte Produktivitätserwartungen verbunden sind. An diesem Punkt setzen Theorien statistischer Diskriminierung an.⁷ Sie gehen davon aus, dass Arbeitskräfte bei Einstellung und Beförderung ungleich behandelt werden, wenn zwischen den nicht beobachtbaren, aber als produktivitätsrelevant erachteten Eigenschaften und den Informationssurrogaten ein statistischer Zusammenhang unterstellt wird und dieser massgeblich die Beurteilung der Eignung einer Arbeitskraft beeinflusst.⁸ Mit anderen Worten, einzelne Personen einer bestimmten Gruppe von Arbeitskräften werden aufgrund von *Durchschnittserwartungen* über das Verhalten der ganzen Gruppe beurteilt und im Zuge dieser Beurteilung möglicherweise benachteiligt. Für diejenigen Personen, deren individuelle Produktivität höher ist als die Durchschnittsproduktivität der jeweiligen Gruppe, stellt die statistische Diskriminierung eine relevante Benachteiligung dar (Phelps 1972; Blau/Ferber 1986, S. 251 ff.; Schubert 1993, S. 87 ff.; Lechner 1998, S. 125 ff.; Littmann-Wernli 1999, S. 59 ff.).

Die Stabilität statistischer Diskriminierung ist, wie schon G. S. Becker ausführt, ökonomisch nicht rational. Es ist nämlich davon auszugehen, dass der Nivellierungsdruck des Wettbewerbs für einen Rückgang der eben erwähnten Benachteiligungen von Frauen sorgt (Becker 1957). Eine wettbewerbsbedingte Korrektur findet allenfalls dann nicht statt, wenn sich die Gruppe aller Frauen im Durchschnitt tatsächlich dem „Vorurteil“ entsprechend

6 Z.B. besitzt nur die Arbeitskraft Informationen über die eigene tatsächliche Leistungsbereitschaft; allerdings kann auch auf Seiten der Bewerberin oder des Bewerbers Unsicherheit über die Realisierbarkeit der vorhandenen Leistungsbereitschaft am neuen Arbeitsplatz bestehen.

7 Die Entwicklung der Theorien statistischer Diskriminierung geht auf Phelps (1972) und Arrow (1972) zurück, wichtige Ergänzungen und Erweiterungen finden sich z.B. bei Arrow (1973), Spence (1973) und Aigner/Cain (1977).

8 Dieses Phänomen erklärt die in empirischen Untersuchungen und Befragungen von Betroffenen und Beteiligten immer wieder genannten „unsichtbaren“ Barrieren, die zur sichtbaren Benachteiligung von Frauen in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt führen; siehe z.B. den Bericht der Glass Ceiling Commission (1996) sowie die Untersuchungen von Autenrieth (1996), Wunderer/Dick (1997) und Neujahr-Schwachulla/Bauer (1993).

verhält, das heisst, wenn das „Vor-Urteil“ ein empirisch untermauertes Urteil ist (Blau/Ferber, 1986, S. 253 f.). Sieht man hiervon jedoch ab, kann ein sich selbst stabilisierendes Element der statistischen Diskriminierung beispielsweise in der Zuweisung nicht-produktivitätsgerechter Arbeitsplätze bestehen.⁹ Eine Tätigkeit ohne Führungsfunktion kann individuell vorhandene Führungsfähigkeiten nicht zum Vorschein bringen, so dass die Arbeitskräfte keine Gelegenheit erhalten, ihre wahre Produktivität zu beweisen und sich möglicherweise wegen Unterforderung auch nur in geringerem Umfang als möglich engagieren. Auf diese Weise wird eine ursprüngliche Vermutung einer geringeren Produktivität von Frauen bestätigt und stabilisiert.

Auch der Umfang firmenspezifischen Humankapitals einer einzelnen Arbeitnehmerin bzw. eines einzelnen Arbeitnehmers ist für eine Beförderung in Spitzenpositionen von Bedeutung. Entsprechendes Training-on-the-job oder zusätzliche Einarbeitungs- und Fortbildungsinvestitionen sind aus unternehmerischer Sicht nur rentabel, wenn neben den fachlichen Erfordernissen auch ein entsprechender Zeithorizont für die Verwertung des Wissens im Unternehmen erwartet werden kann (Lazear/Rosen 1990). Das heisst, dass die ununterbrochene Verweildauer von Arbeitskräften im Unternehmen, die sich vor allem im Dienstalter niederschlägt, ebenfalls eine wichtige Entscheidungsinformation darstellt. Erhalten überdurchschnittlich produktive Frauen aufgrund statistischer Diskriminierung weniger betrieblich finanzierte Weiterbildung als Männer, können sie ihre Chancen für den Erhalt eines produktivitätsgerechten Arbeitsplatzes häufig nur durch einen Arbeitgeberwechsel erhöhen. Auf diese Weise kann statistische Diskriminierung das Fluktuationsrisiko von überdurchschnittlich produktiven Frauen vergrössern und führt zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung und zur langfristigen Stabilisierung des ursprünglichen Vorurteils. Dies gilt auch bezüglich der Annahme, dass Frauen risikoaverser seien als Männer: Die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen bleibt langfristig stabil, wenn sie aufgrund dieses Stereotyps bei der Besetzung von Spitzenpositionen nicht berücksichtigt werden und ihre tatsächliche Risikobereitschaft deswegen verborgen bleibt.

Obwohl die kostenminimierende Informationsbeschaffung auf den ersten Blick betriebswirtschaftlich sinnvoll erscheint, zeigen die negativen Konsequenzen der statistischen Diskriminierung deutlich: Die Folgekosten und Produktivitätsverluste durch die potenzielle Benachteiligung besonders produktiver Frauen können weitaus höher ausfallen als die Kosten zusätzlicher Informationsbeschaffung. Das bedeutet, dass die statistische Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen weder betriebs- noch volkswirtschaftlich rational ist. Die Unternehmen arbeiten mit höheren Kosten als notwendig und wertvolles Humankapital wird nicht genutzt, was einer gesamtwirtschaftlichen Verschwendung von Ressourcen gleichkommt.

Welche Massnahmen bieten sich nun zur Vermeidung und zum Abbau statistischer Diskriminierung an? Statistische Diskriminierung kann nicht durch Gesetze verhindert werden und die Orientierung an Durchschnittserwartungen ist nicht strafbar.¹⁰ Im Hinblick auf die Stabilität der Untervertretung von Frauen in Führungspositionen und die ökonomischen Verluste einer systematischen Benachteiligung überdurchschnittlich produktiver Frauen

9 Hier und nachfolgend werden jeweils nur die Konsequenzen für Frauen mit überdurchschnittlicher Produktivität betrachtet, die aufgrund der Annahme einer systematisch tieferen Durchschnittsproduktivität benachteiligt werden.

10 Siehe dazu Abschnitt 1: Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern unterscheidet sich ja tatsächlich, vor allem bezüglich der Berufswahl und dem zeitlichen Umfang; so beträgt z.B. der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland 88% und in der Schweiz 82%.

erscheint es aber sinnvoll, die Entscheidungsgrundlagen von Unternehmen bei der Auswahl von Personen für Führungspositionen näher zu betrachten. Dazu werden im Folgenden zwei Facetten der statistischen Diskriminierung genauer überprüft: Zum einen wird der Frage nachgegangen, ob Frauen tatsächlich eine höhere Fluktuationsrate als Männer aufweisen und vornehmlich aus familiären Gründen Unternehmen wieder verlassen, so dass sich Weiterbildung und Beförderung in Führungspositionen bei Frauen nicht auszahlen. Zum anderen wird darauf eingegangen, ob Frauen tatsächlich risikoaverser sind als Männer und deshalb für den Einsatz in Spitzenpositionen weniger geeignet erscheinen.

4 Fluktuationsverhalten von Führungskräften

Ein wichtiger Bestandteil der Produktivitätsabschätzung ist die erwartete Verweildauer einer Arbeitskraft im Unternehmen. Diese ist ex-ante meistens unbekannt, weshalb als Informationssurrogat die ex-post Fluktuationsrate vergleichbarer Gruppen von Arbeitskräften herangezogen wird. Je höher die Fluktuationsrate einer bestimmten Gruppe von Arbeitskräften ist, desto geringer wird deren durchschnittliche Verweildauer und ihre durchschnittliche Produktivität im Unternehmen eingeschätzt. Die Mehrheit erwerbstätiger Frauen weist aufgrund ihrer „Doppelbelastung“ in Beruf und Familie tatsächlich mehrfach unterbrochene Erwerbsverläufe und damit auch eine höhere Fluktuationsrate auf. Doch gilt das auch für Frauen in Führungspositionen, das heißt für Frauen, die gemessen am Durchschnitt aller Frauen, eher überdurchschnittlich produktiv sind? Diese Frage war Gegenstand einer empirischen Untersuchung in der Schweiz, mit deren Hilfe überprüft werden sollte, ob die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Spitzenpositionen aufgrund statistischer Informationen ökonomisch gerechtfertigt erscheint (Osterloh/Littmann-Wernli 2000).

4.1 Untersuchungsanlage

Aufgabe der Untersuchung war es, differenzierte Fluktuationsdaten und Fluktuationsgründe von Frauen und Männern in Managementpositionen zu erheben. Um angesichts der geringen Zahl von Frauen in Führungspositionen eine ausreichend große Datenbasis zu erhalten, wurden für die Untersuchung möglichst große Unternehmen bzw. Unternehmen mit besonders hohem Anteil weiblicher Führungskräfte ausgewählt. Der gesamte Stichprobenumfang belief sich auf etwa 100 schweizerische Unternehmen.

Führungspositionen können unternehmensspezifisch unterschiedlich definiert sein, wodurch die Vergleichbarkeit von Ergebnissen eingeschränkt wird. Die Untersuchung konzentrierte sich deshalb ausschließlich auf Führungskräfte mit Unterschriftsberechtigung. Als Erhebungsmethode wurde die schriftliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen festgelegt.

Auf die Umfrage reagierten insgesamt 39 Unternehmen, allerdings verweigerten knapp die Hälfte der Unternehmen die Teilnahme oder sandten unvollständige Fragebogen zurück. Die Absagen wurden mehrheitlich mit der Nichtverfügbarkeit und nur in zwei Fällen mit der Schutzbedürftigkeit der entsprechenden Daten begründet. Die mangelhafte Datenlage ist ein erster Hinweis darauf, dass viele Unternehmen offenkundig auf die Erhebung wichtiger Informationen verzichten, die das Vorurteil einer eingeschränkten Durchschnittsproduktivi-

tät von Frauen bestätigen oder widerlegen könnten.

Insgesamt konnten damit „nur, aber immerhin“ 21 Fragebögen ausgewertet werden (Rücklaufquote 21,4%). 70% der Unternehmen gehören dem Dienstleistungssektor an; gesamthaft repräsentieren die teilnehmenden Unternehmen 76.208 Beschäftigte in der Schweiz (weltweit: 314.432 Beschäftigte), wobei der durchschnittliche Frauenanteil 35% beträgt.¹¹

4.2. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen deutlich: Frauen und Männer sind in der Unternehmenshierarchie ungleich verteilt. Der relative Frauenanteil an allen Beschäftigten beträgt 35% und liegt damit etwas unterhalb des Frauenanteils an allen Erwerbstätigen in der Schweiz.¹² In der Stichprobe sind knapp 8.000 Führungskräfte vertreten; das entspricht einem Anteil von ca. 10% aller Beschäftigten in den befragten Unternehmen. Nur knapp jede fünfte Führungskraft in der Stichprobe ist eine Frau, während 82% der unterschriftsberechtigten Führungskräfte Männer sind. Berechnet man schließlich den prozentualen Anteil weiblicher und männlicher Führungskräfte an allen beschäftigten Frauen und Männer ergibt sich, dass männliche Beschäftigte gut dreimal so häufig in Führungspositionen anzutreffen sind wie Frauen.

Das Fluktuationsverhalten der unterschriftsberechtigten Führungskräfte wurde auf drei verschiedene Arten untersucht: Erstens durch Berechnung einer durchschnittlichen Fluktuationsrate im Erhebungszeitraum, zweitens durch den Vergleich des durchschnittlichen Dienstalters der Führungskräfte und schließlich drittens durch die Ermittlung der Fluktuationsgründe.

Für die Bestimmung der *geschlechtsspezifischen Fluktuationsrate* wurde ein dreijähriger Erhebungszeitraum festgelegt.¹³ Die Gegenüberstellung von Anfangs- und Endbestand unterschriftsberechtigter Führungskräfte zeigt, dass die Zahl weiblicher Führungskräfte um 19% gestiegen ist. Verglichen mit der Zunahme von 5,7% bei den männlichen Führungskräften ist hier eine überproportionale Aufholbewegung zu erkennen. Anzunehmen ist, dass es sich dabei nicht nur um interne Beförderungen handelt, sondern auch Neueinstellungen vorgenommen wurden, so dass weibliche Führungskräfte ein durchschnittlich tieferes Dienstalter aufweisen sollten.

Für den gleichen Zeitraum wurde die Anzahl individueller Kündigungen erhoben. Anhand der Durchschnittswerte wurde für Frauen eine Fluktuationsrate von 5,5%, für Männer von 4,2% errechnet.¹⁴ Der Unterschied von 1,3 Prozentpunkten ist angesichts der

11 Angesichts der begrenzten Anzahl teilnehmender Unternehmen kommt den Untersuchungsergebnissen explorativer Charakter zu; die grosse Zahl der Beschäftigten und Führungskräfte erlaubt jedoch Hinweise auf allfällige Fluktuationsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften, die allerdings ausschließlich auf der Basis der Umfrageergebnisse zu interpretieren sind.

12 Gesamtschweizerisch beträgt der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen über 40%; bei der vorliegenden Befragung wurde nicht nach Teil- und Vollzeitführungs Kräften differenziert.

13 Bezüglich des individuellen Fluktuationsverhaltens ist dabei von Bedeutung, dass nur die individuellen Kündigungen, nicht aber Entlassungen, Pensionierungen oder Versetzungen von betrieblicher Seite in die Berechnung einfließen.

14 Quotient aus Durchschnittsbestand unterschriftsberechtigter Führungskräfte und durchschnittlicher Anzahl individueller Kündigungen pro Jahr im Erhebungszeitraum.

geringen Zahl der erfassten Unternehmen sehr gering und wenig aussagekräftig.¹⁵ So weisen in der Stichprobe nur 8 Unternehmen eine höhere Fluktuationsrate für Frauen auf, in 5 Unternehmen liegt dagegen die Fluktuationsrate der männlichen Führungskräfte höher als die der weiblichen Führungskräfte. Der Unterschied der durchschnittlichen Fluktuationsraten in dieser Stichprobe ist damit vor allem auf die größere Schwankungsbreite der betriebs-spezifischen Fluktuationsraten von Führungskräften zurückzuführen.

Ergänzend wurde in der Untersuchung die durchschnittliche *Anzahl der Dienstjahre* erhoben. Die ununterbrochene Verweildauer einer Arbeitskraft im Unternehmen stellt ebenfalls ein wichtiges Rentabilitätskriterium für Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Beförderungen dar. Ein niedriges Dienstalalter verweist entweder auf ein vergleichsweise niedriges Durchschnittsalter oder auf einen erst kürzlich erfolgten Stellen- bzw. Arbeitgeberwechsel. Bei Führungspositionen mit Unterschriftsberechtigung kann davon ausgegangen werden, dass diese in der Regel ein Mindestmass an Berufserfahrung voraussetzen und deshalb eher von älteren Arbeitskräften eingenommen werden. Das heißt, ein vergleichsweise niedriges Dienstalalter bei Führungskräften verweist eher auf eine kürzere Verweildauer als auf ein niedriges Durchschnittsalter.

In 65% der Unternehmen weisen die männlichen Führungskräfte im Durchschnitt mehr als 10 Dienstjahre auf, während ein entsprechend hohes Dienstalalter bei weiblichen Führungskräften nur von 40% der Unternehmen angegeben wird. Damit erscheint es denkbar, dass Frauen als Führungskraft häufiger einen Stellenwechsel vornehmen, oder erst durch den Stellenwechsel den Aufstieg in eine entsprechende Position erreichen können. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass weibliche Führungskräfte als Folge der erfahrenen Benachteiligungen tatsächlich, das heißt im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung, rascher das Unternehmen wieder verlassen. Da die Zahl der Unternehmen, die weibliche Führungskräfte mit einem durchschnittlichen Dienstalalter unter 5 Jahren ausweisen, sehr klein ist, kann dieses Ergebnis aber auch als Folge der bereits dokumentierten Aufholbewegung von vergleichsweise jüngeren Frauen in Führungspositionen interpretiert werden.

Letzter Ansatzpunkt zur Untersuchung des Fluktuationsverhaltens war die Ermittlung der *Fluktuationsgründe*. Nur in sechs der befragten Unternehmen werden die Austrittsgründe systematisch erfasst, in allen anderen Unternehmen sind keine Daten oder nur vereinzelte Daten verfügbar. Die meisten Unternehmen waren jedoch bereit, eine Einschätzung der relativen Bedeutung vorformulierter Austrittsgründe vorzunehmen. Interessanterweise zeigt sich, dass bei allen Führungskräften der Arbeitgeberwechsel der wichtigste Austrittsgrund darstellt. Persönliche und familiäre Gründe stehen bei Frauen erst an zweiter, bei Männern an dritter Stelle in der „Rangliste“ der Austrittsgründe. Das bedeutet, dass die Berufsorientierung bei den weiblichen Führungskräften als ähnlich hoch angesehen werden kann wie bei ihren männlichen Kollegen (Wunderer/Dick 1997). Dieses Ergebnis kann als weiteres Indiz dafür gewertet werden, dass berufliche Benachteiligungen Frauen vermehrt zu einem Stellenwechsel veranlassen.

Kernfrage der hier vorgestellten Untersuchung war, ob die Annahmen über das Fluktuationsverhalten, die zur statistischen Diskriminierung von weiblichen Führungskräften führen, einer empirischen Überprüfung standhalten. Die Antwort auf diese Frage lautet „nein“. Das Stereotyp, dass Managerinnen insbesondere aus familiären Gründen eine höhere Fluktuations-

¹⁵ Aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen, die über Fluktuationsdaten verfügen, konnte nicht ermittelt werden, ob der Unterschied statistisch signifikant ist; die zwischenbetrieblichen Unterschiede sind jedoch so gross, dass zumindest angenommen werden kann, dass die Fluktuationsraten eher betriebs-spezifisch als geschlechtsspezifisch beeinflusst werden.

rate als ihre männlichen Kollegen aufweisen, wird durch die empirischen Ergebnisse in keiner Weise unterstützt. Im Gegenteil, die Daten zeigen eher eine hohe Berufsorientierung von Frauen auf. Fluktuation von Frauen im Management ist dann eher auf die Existenz der „gläsernen Decke“ als auf andere geschlechtsspezifische Gründe zurückzuführen.

5 Sind Frauen risikoaverser als Männer?

5.1 Ausgangspunkt

Wie bereits erwähnt, ist davon auszugehen, dass nicht nur die Vermutung einer höheren Fluktuationsrate, sondern auch die Vermutung einer höheren Risikoaversion von Frauen im Vergleich zu Männern zu denjenigen Stereotypen gehört, die die „gläserne Decke“ stabilisieren. Häufig wird so argumentiert, dass es gerade in Führungspositionen ein hohes Mass an Risikobereitschaft bräuchte, und da diese Risikobereitschaft bei Frauen geringer ausgeprägt sei als bei Männern, sei es nicht weiter verwunderlich, dass der Frauenanteil bei Top-Managern eher klein sei (Townsend 1996). Auch hier stellt sich jedoch die Frage, ob das Stereotyp eine reale Grundlage hat, das heisst, ob Frauen tatsächlich im Durchschnitt eine höhere Risikoaversion aufweisen als Männer.

Anekdotische, empirische und experimentelle *Evidenz* im Zusammenhang mit finanziellen Entscheidungen scheint in diese Richtung zu weisen (Wang 1994). Frauen halten tatsächlich auch risikoärmere Portfolios als Männer (Merrill Lynch 1996; Jianakoplos/Bernasek 1998; Sundén/Surette 1998). Auch bei Befragungen geben Frauen häufig an, dass sie sich selbst für eher risikoscheu halten (Barsky u.a. 1997).

Im Rahmen experimenteller Studien zeigt sich, dass Frauen in reinen Spielsituationen risikoscheuer sind als Männer (Levin u.a. 1988; Brinig 1994). Ausserdem scheinen Frauen unabhängig vom Grad der Vertrautheit mit einer Spielsituation und unabhängig davon, ob es um Gewinne oder Verluste geht, risikoaverser zu sein (Powell/Ansic 1997/98).

Die erwähnte Evidenz weist allerdings einige Probleme auf. Als erstes ist die statistische Signifikanz der anekdotischen Evidenz zu gering. Weiter besteht ein Problem der empirischen Evidenz darin, dass es nicht möglich ist, zu klären, ob das risikoscheuere Verhalten von Frauen vor allem durch ihre Risikoeinstellung bedingt ist oder ob es auf die relative Vermögens- und Einkommensposition von Frauen zurückzuführen ist. Die experimentelle Evidenz ermöglicht zwar eine Trennung dieser beiden Effekte, ist aber insofern problematisch als unklar ist, ob Ergebnisse für abstrakte Spielsituationen auf konkrete (finanzielle) Entscheidungsprobleme übertragbar sind (Hershey/Schoemaker 1980). Ausserdem ist darauf hinzuweisen, dass bei Entscheidungssituationen unter Unsicherheit in Experimenten meistens mit vorgegebenen präzisen Wahrscheinlichkeiten gearbeitet wird. Dieser Informationsstand entspricht aber nicht dem bei Entscheidungssituationen in der Realität meistens vorhandenen Informationsstand.

Es erschien daher sinnvoll, der Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Risikoeinstellung anhand von Experimenten nachzugehen, die versuchen, zwei für die Erklärung der Realität wichtige Aspekte aufzugreifen, nämlich einerseits die Kontextbezogenheit von Entscheidungsproblemen und andererseits die Tatsache, dass die vorhandene Wahrscheinlichkeitsinformation meistens eher diffus ist. Im Folgenden wird nun über zwei eigene derartige Experimente berichtet (Schubert u.a. 1999; Schubert u.a. 2000).

5.2 Ergebnisse

In einem ersten Experiment ging es darum, herauszufinden, welche Rolle der *Kontext eines Entscheidungsproblems* für Vorhandensein und Richtung von Unterschieden der Risikoeinstellung von Frauen und Männern spielt. Es wurden daher Entscheidungen in einem abstrakten Spiel-Kontext mit Entscheidungen in einem konkreten Investitions- oder Versicherungs-Kontext miteinander verglichen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Experiment hatten verschiedene Entscheidungen zu treffen, und zwar entweder im Rahmen eines abstrakten Gewinn-Spiels *und* eines abstrakten Verlust-Spiels oder im Rahmen eines konkreten Investitionsproblems, bei dem man nur (kleinere oder grössere) Gewinne machen konnte *und* eines konkreten Versicherungsproblems, bei dem nur (grössere oder kleinere) Verluste möglich waren. Jede einzelne Entscheidung bestand darin, den Wert einer vorgegebenen Lotterie mit zwei Auszahlungen und bekannten Auszahlungs-Wahrscheinlichkeiten mit dem Wert einer sicheren Auszahlung zu vergleichen und anzugeben, welche der beiden Optionen man bevorzugt. Durch Variation der Höhe der sicheren Auszahlung konnte auf diesem Weg das Sicherheitsäquivalent der Individuen für die jeweilige Lotterie ermittelt werden. Dieses Sicherheitsäquivalent wurde als Approximation für die Risikoneigung der Individuen verwendet (Montesano 1999).

Die eben skizzierte Prozedur zur Ermittlung von Sicherheitsäquivalenten wurde bei jedem Individuum für insgesamt vier verschiedenen Lotterien durchgeführt. Es wurden dabei jeweils dieselben Lotterien vorgelegt, unabhängig davon, ob es sich um einen abstrakten oder konkreten Kontext handelte und unabhängig davon, ob nur Gewinne oder nur Verluste möglich waren. Pro Individuum wurden also insgesamt zwei mal vier Sicherheitsäquivalente für die jeweils vier Lotterien ermittelt.

Das Experiment war weiter dadurch charakterisiert, dass den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorab mitgeteilt wurde, dass sich ihr Verdienst aus dem Experiment gemäß einer von ihnen getroffenen, zufällig ausgewählten Entscheidung bestimmen würde. Schließlich war im Anschluss an das Experiment noch ein sozio-ökonomischer Fragebogen zu beantworten, mit dem unter anderem auch Informationen über das tatsächlich verfügbare Einkommen der Betroffenen erhoben wurden.

In demjenigen Teil des Experiments, bei dem es nur um abstrakte Spiel-Entscheidungen ging, wurden 73 Personen befragt, im konkreten Investitions- und Versicherungsteil 68 Personen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Studierende der Universität Zürich oder der ETH Zürich und kamen aus zufällig ausgewählten unterschiedlichen Studienfeldern.

Die *Hauptergebnisse* des ersten Experiments können wie folgt zusammengefasst werden:

- Bei kontextbezogenen Entscheidungsproblemen wie etwa Investitions- oder Versicherungsproblemen gibt es *keinen* statistisch signifikanten Unterschied in der Risikoeinstellung von Frauen und Männern.
- Bei abstrakten Spielsituationen gibt es signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern, und zwar in der Form, dass Frauen bei Gewinn-Spielen risikoaverser als Männer sind, bei Verlust-Spielen hingegen risikofreudiger.
- Einkommens- und Vermögenseffekte sind nur bei abstrakten Spielsituationen relevant, und zwar in der Art, dass die Risikoaversion mit steigendem Einkommen abnimmt.

Es zeigt sich also, dass je nach Formulierung des Entscheidungsproblems, signifikante Unterschiede in der Risikoeinstellung von Frauen und Männern vorhanden sind oder fehlen. Das „framing“ des Entscheidungsproblems ist somit von Bedeutung. Gerade für Entscheidungs-

situationen, die sich auf reale Kontexte beziehen, scheint ein generelles Stereotyp, Frauen seien risikoaverser als Männer nicht haltbar zu sein.

Nun weisen reale Entscheidungsprobleme allerdings häufig einen gewissen Grad an Ambiguität bezüglich der verfügbaren Wahrscheinlichkeitsinformation auf. Ambiguität bezeichnet dabei das Fehlen einer eindeutigen Wahrscheinlichkeitsverteilung für die möglichen Ergebnisse einer Handlungsalternative, d.h. für die verschiedenen Gewinne bzw. Verluste, die als Auszahlungen der Lotterien anfallen. In diesem Sinne herrscht also Unsicherheit über die Unsicherheit vor (Camerer/Weber 1992). Ein zweites Experiment war daher der Frage gewidmet, ob es für kontextabhängige Entscheidungen, bei denen im ersten Experiment keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt wurden, möglicherweise doch Einstellungsunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, wenn man zulässt, dass die Wahrscheinlichkeitsinformation unsicher ist. Dies würde dann auch den scheinbaren Widerspruch zwischen dem Ergebnis unseres ersten Experiments und den Resultaten anderer Experimente aufklären, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Risikoeinstellung gefunden wurden (Vgl. etwa Powell/Ansic 1997/98).

Konkret wurde das zweite Experiment analog zum ersten angelegt. Auch hier wurden Sicherheitsäquivalente von Individuen für bestimmte Lotterien in verschiedenen Treatments (Investitions- und Versicherungsproblem) und unter verschiedenen Informations-Annahmen, nämlich für den Fall „reinen Risikos“ (vorgegebene eindeutige Wahrscheinlichkeiten für bestimmte Auszahlungen), für schwache Ambiguität (gewisse Wahrscheinlichkeitsinformation) und für starke Ambiguität (keinerlei Wahrscheinlichkeitsinformation) bestimmt.

Die wesentlichen *Ergebnisse* dieses zweiten Experiments können folgendermaßen umschrieben werden:

- Auch in diesem Experiment unterscheidet sich die Risikoeinstellung von Frauen und Männern bei konkreten Entscheidungsproblemen nicht signifikant, falls die relevante Wahrscheinlichkeitsinformation in Form von reinem Risiko vorhanden ist.
- Im Fall von schwacher und starker Ambiguität treten geschlechtsspezifische Unterschiede auf, die bei starker Ambiguität noch signifikanter sind als bei schwacher. Die auftretenden Einstellungsunterschiede sind demzufolge offensichtlich Unterschiede in der Ambiguitätsaversion, nicht in der Risikoaversion in einem engeren Sinn.
- Die bei Ambiguität auftretenden Unterschiede sind erneut so beschaffen, dass Frauen bei Gewinn-Treatments eher zurückhaltender, bei Verlust-Treatments eher mutiger als Männer auftreten.

Es zeigt sich somit, dass, je nach der Formulierung der Wahrscheinlichkeitsinformation, signifikante Unterschiede in der Risikoeinstellung von Frauen und Männern vorhanden sind oder fehlen. Das „framing“ der Information ist also von Bedeutung. Erneut zeigt sich, dass ein generelles Stereotyp in dem Sinne, dass Frauen risikoaverser seien als Männer nicht ohne weiteres haltbar ist. Wenn Frauen dennoch bei der Besetzung von Führungspositionen seltener als Männer berücksichtigt werden, ist dies offenbar eher auf Vorurteile als auf tatsächliche Evidenz zurückzuführen. In diesem Sinne ist die Untervertretung von Frauen im Top-Management diskriminierend.

6 Fazit

Das Hauptanliegen dieses Papiers war es, die Bedeutung von statistischer Diskriminierung für die Erklärung des sehr geringen Frauenanteils bei Führungskräften näher zu analysieren. Angesichts der generell auf Arbeitsmärkten beobachtbaren Aufholendenz von Frauen ist die Stabilität dieses geringen Frauenanteils zunächst verwunderlich.

Statistische Diskriminierung bedeutet, dass einzelne Frauen von potenziellen Arbeitgebern entsprechend ihrem Durchschnitts-Bild von Arbeitnehmerinnen eingeschätzt werden. Ein solches Durchschnitts-Bild umfasst zwangsläufig gewisse Stereotype über die betrachtete Gruppe. Im Zusammenhang mit der Besetzung von Führungspositionen scheint nun ein wesentliches Problem darin zu liegen, dass zumindest manche der verwendeten Stereotype mit Befunden über die Realität nicht übereinstimmen.

Eine solche fehlende Übereinstimmung wurde für zwei konkrete Stereotype beispielhaft aufgezeigt. Auf der einen Seite scheint das Stereotyp, Arbeitnehmerinnen hätten eine höhere Fluktuationsrate und würden Firmen vor allem aus familienbedingten Gründen verlassen, für Führungskräfte keine adäquate empirische Untermauerung zu haben. Auf der anderen Seite findet sich auch für das Stereotyp, Frauen seien generell risikoaverser als Männer keine befriedigende Evidenz. Beide Stereotype scheinen aber doch einen wesentlichen Beitrag zur Begründung einer niedrigen Präsenz von Frauen im Top-Management zu liefern.

Aufgrund der relativen Unabhängigkeit von breit abgestützter Evidenz scheinen die genannten Stereotype sehr stabil und resistent gegen Informationen über Evidenz zu sein, die gegenläufig zu den Stereotypen ist. Allerdings ist das Wissen über die Entstehung von Stereotypen in den genannten Bereichen noch relativ rudimentär. Es wäre daher zweifellos wichtig, weitere Forschung zu diesem Thema zu betreiben. Auf der Basis entsprechender Forschungsergebnisse könnte man detaillierte Empfehlungen zum Abbau von empirisch nicht untermauerten Stereotypen aussprechen. Derartige Empfehlungen sind im Hinblick auf eine Ausweitung des Frauenanteils an Führungskräften und der damit verbundenen Verringerung volkswirtschaftlicher Verschwendung wünschenswert.

Nicht zuletzt aus Wohlfahrtsüberlegungen heraus sollte die sogenannte „gläserne Decke“ verschwinden. Mehr darüber zu wissen, wieso die „gläserne Decke“ durch Stereotype ohne entsprechende Evidenz nennenswert gestützt wird, und mehr zu tun, um die Bedeutung solcher Stereotype zu durchbrechen: Dies müssen die zentralen Folgerungen unserer Arbeit sein.

Literatur

- Aigner, Dennis J., Glen G. Cain (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets; in: *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187
- Arrow, Kenneth J. (1972): Models of Job Discrimination; in: Pascal, A.H. (Hg.): *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington, Massachusetts, 2.A., 83-102
- Arrow, Kenneth J. (1973): Higher Education as a Filter; in: *Journal of Public Economics*, vol. 2, 193-216.
- Autenrieth, Christine (1996): Wandel im Personalmanagement, Differenzierung und Integration im Interesse weiblicher Führungskräfte, Wiesbaden

- Barsky, Robert B. u.a. (1997): Preference Parameters and Behavioral Heterogeneity: An Experimental Approach in the Health and Retirement Study; in: *Quarterly Journal of Economics*, 112 (2), 537-579
- Bauer, Tobias (2000): Die Familienfalle: Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt – eine ökonomische Analyse, Zürich
- Becker, Gary S. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber (1986): *The Economics of Women, Men and Work*, Englewood Cliffs
- Brinig, Margaret (1994): Gender Differences in Risk Behavior, Mimeo, George Mason University
- Camerer, Colin, Martin Weber (1992): Recent Developments in Modeling Preferences: Uncertainty and Ambiguity; in: *Journal of Risk and Uncertainty*, 5 (4), 325-370
- Franck, Egon, Egon Jungwirth (1998): Vorurteile als Karrierebremse? Ein Versuch zur Erklärung des Glass Ceiling-Phänomens; in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zfbf)*, 50, (12), 1083-1097
- Franz, Wolfgang (1991): *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin
- Glass Ceiling Commission (1996): *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital, The Environmental Scan – A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission*
- Hershey, John, Paul J.H. Schoemaker (1980): Risk Taking and Problem Context in the Domain of Losses: An Expected Utility Analysis; in: *Journal of Risk and Insurance*, 47 (1), 111-132
- Jianakoplos, Nancy; Alexandra Bernasek (1998): Are Women more Risk Averse?, *Economic Inquiry*, 36(4), 620-30.
- Klasen, Stephan (1999): Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, Policy research Report on Gender and Development, Working Paper Series, No.7, World Bank.
- Lamparter, D. H. (1990): Abschied vom Aschenputtel; in: *Management Wissen*, 5, 55-61
- Lazear, Edward P., Sherwin Rosen (1990): Male-Female Wage Differentials in Job Ladders; in: *Journal of Labor Economics*, Vol 8. 106-123
- Lechner, Angela (1998): Asymmetrische Information auf dem Arbeitsmarkt, Pfaffenweiler
- Levin, Irwin P., Mary A. Snyder, Daniel P. Chapman (1988): The Interaction of Experimental and Situational Factors and Gender in a Simulated Risky Decision-Making Task; in: *The Journal of Psychology*, 122 (2), 173-181
- Littmann-Wernli, Sabina (1999): Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, Chur/Zürich
- Merrill Lynch (1996): *You and your Money. A Financial Handbook for Women Investors*, New York
- Montesano, Aldo (1999): Risk and Uncertainty Aversion with Reference to the Theories of Expected Utility, Rank Dependent Expected Utility and Choquet Expected Utility; in: Luini, Luigi (ed.): *Uncertain Decisions – Bridging Theory and Experiments*, Dordrecht, 3-37
- Neujahr-Schwachulla, Gaby, Sibylle Bauer, Sibylle (1995): *Führungsfrauen – Anforderungen und Chancen in der Wirtschaft*, Frankfurt/Main
- Osterloh, Margit, Sabina Littmann-Wernli (2000): Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche; in: Peters/Bichsel (Hrsg), *Frauen und Männer im Management*, Frankfurt/Main
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism; in: *The American Economic Review*, 62, 659-661
- Powell, Melanie, David Ansic (1997/98): Gender Differences in Risk Behavior in Financial Decision-Making: An Experimental Analysis; in: *Journal of Economic Psychology*, 18 (6), 605-628
- Schubert, Renate (1993): *Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung*, Frankfurt/Main.
- Schubert, Renate u.a. (1999): Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?; in: *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 88 (2), 207-211
- Schubert, Renate u.a. (2000): Gender Specific Attitudes Towards Risk and Ambiguity: An Experimental Investigation, Materialien, Institut für Wirtschaftsforschung Zürich
- Spence, Michael A. (1973): Job-Market-Signaling; in: *Quarterly Journal of Economics*, 83, 355-374
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1999): *Datareport 1999*, Bundeszentrale für politische Bildung

Statistisches Jahrbuch der Schweiz (2000), Zürich

Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland (1999), Stuttgart

Sundén, Annika E., Brian J. Surette (1998): Gender Differences in the Allocation of Assets in Retirement Saving Plans; in: American Economic Review (Papers and Proceedings), 88 (2), 28-37

Townsend, Bickley (1996): Room at the top for women. American Demographics and Consumer Trends, 28-37

Wang, Penelope (1994): Brokers still treat Men better than Women; in: Money, 23 (6), 108-110

Wunderer, Rolf, Petra Dick (Hg.)(1997): Frauen im Management, Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle, Neuwied

Anschrift der Verfasserinnen:

Prof. Dr. Renate Schubert

Dr. Sabina Littmann-Wernli

Institut für Wirtschaftsforschung

Weinbergstr. 35

CH-8092 Zürich

Schlagwörter: "Gläserne Decke", Fluktuationsverhalten, Risikoverhalten, Statistische Diskriminierung, Stereotype