

Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen

**Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne
Frankfurt University of Applied Sciences;
Working Paper No. 07; Juli 2015**

Quelle: Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne. Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen; Frankfurt University of Applied Sciences; Working Paper No. 07; Juli 2015.

Über die Studie

Studie soll Aufschluss geben inwieweit die Unternehmenskultur - vorherrschende Werte, Normen, Einstellungen, Überzeugungen - sich günstig oder hemmend auf die Karriereperspektiven von Frauen auswirkt.

Um diese These zu prüfen, wurden exemplarisch in einem deutschen Großunternehmen kulturelle Wirkungskanäle identifiziert, die hemmend oder fördernd auf die Karriere von Frauen sind.

- ➔ **Datenbasis:** Untersucht wurde ein Unternehmen aus der Logistikbranche, Frauenanteil 26%.
- ➔ Standardisierter **Online-Fragebogen**
- ➔ **479 MitarbeiterInnen** nahmen teil, **433 Fragebögen** konnten ausgewertet werden.
- ➔ **Zeitraum:** 14.06.2012 - 09.07.2012

- ➔ Der Frauenanteil im Top- und Mittelmanagement in Deutschland beträgt 2014 22,4 Prozent.
- ➔ Es existieren Ansätze in Politik und Unternehmen selbst um diese Situation zu ändern. Bisher sind sie wenig effektiv.
- ➔ Bisher konnte nur eine geringe Steigerung des Anteils von Frauen im Management erreicht werden.
- ➔ Es wurden sogenannte “Glass Ceilings“ festgestellt - sichtbare und unsichtbare Barrieren, die den Aufstieg von Frauen hemmen.
- ➔ In Unternehmen herrschen noch geschlechtsspezifische Stereotypisierungen, männlich geprägte Stereotype, Vorurteile.

Theoretische Überlegungen: Wirkungskanäle der Unternehmenskultur

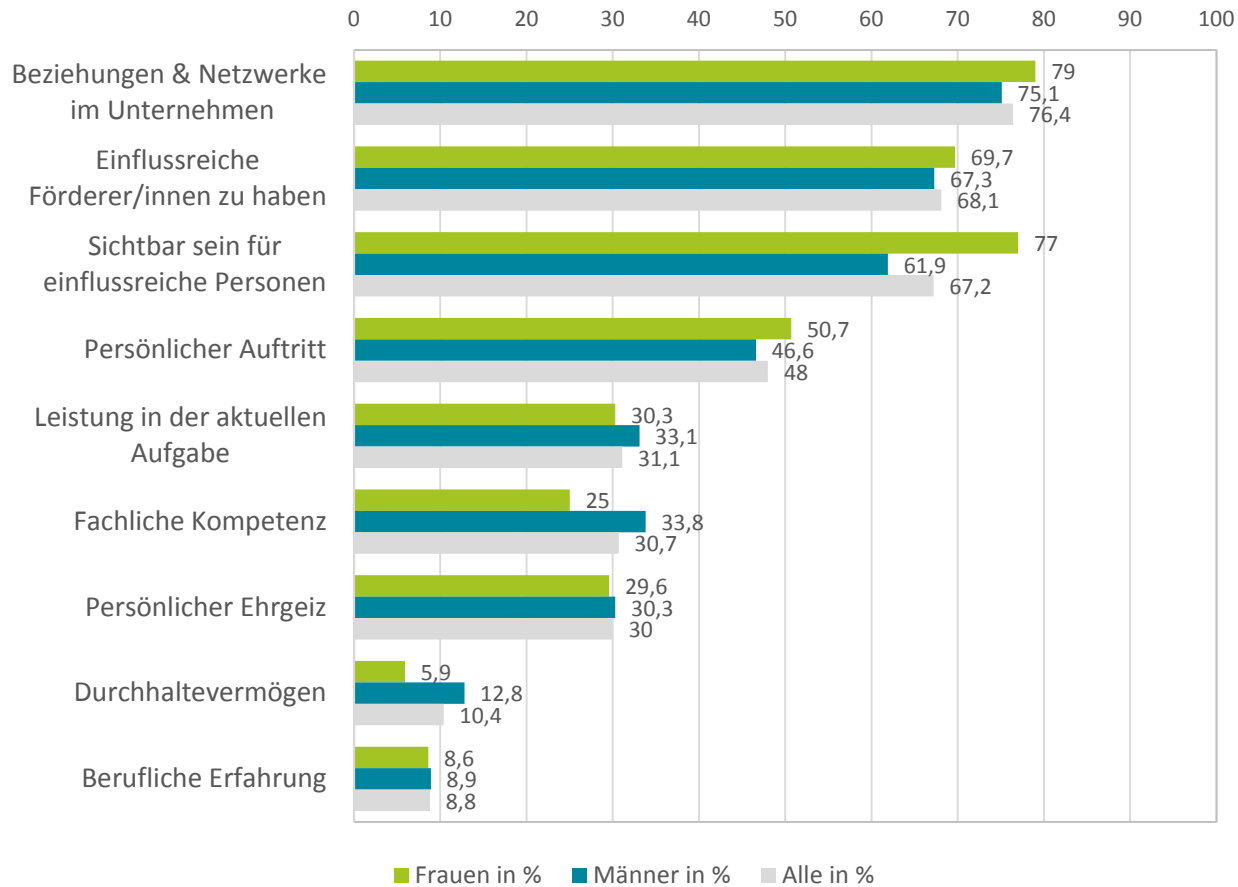
- **Die Auswertung erfolgt nach dem Unternehmens-kulturansatz von Edgar Schein (1984): alle Ebenen einer Unternehmenskultur und nicht nur Teilaspekte werden erfasst.**
 - Beziehungen und Netzwerke: In-Group vs. Out-Group
 - Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Geschlechterdiskriminierung im Bereich der Förderung
 - Stellenbesetzung und Rekrutierung: subjektive Eindrücke und Stereotypisierungen oft ausschlaggebend
 - Präsenz am Arbeitsplatz: hohes Maß an Präsenz und Mobilität gefordert
 - Sichtbarkeit: familienbedingte Erwerbsunterbrechung bei Frauen

Arbeitshypothesen

- ➔ H 1: **Beziehungen und Netzwerke** im Unternehmen werden als wichtiger für den beruflichen Aufstieg wahrgenommen als fachliche Kompetenz.
- ➔ H 2: Frauen erfahren bei gleicher Qualifikation weniger häufig eine **Förderung** durch ihre Vorgesetzten als Männer.
- ➔ H 3: Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen bei gleicher Qualifikation von ihrem Vorgesetzten für eine **Führungsposition** vorgeschlagen werden, ist geringer als bei Männern.
- ➔ H 4: Die Inanspruchnahme von **flexiblen Arbeitszeitmodellen** durch Führungskräfte wird eher von weiblichen Mitarbeitern positiv gesehen.
- ➔ H 5: Frauen fühlen sich weniger **sichtbar** als Männer.

Ergebnisse der Befragung 1

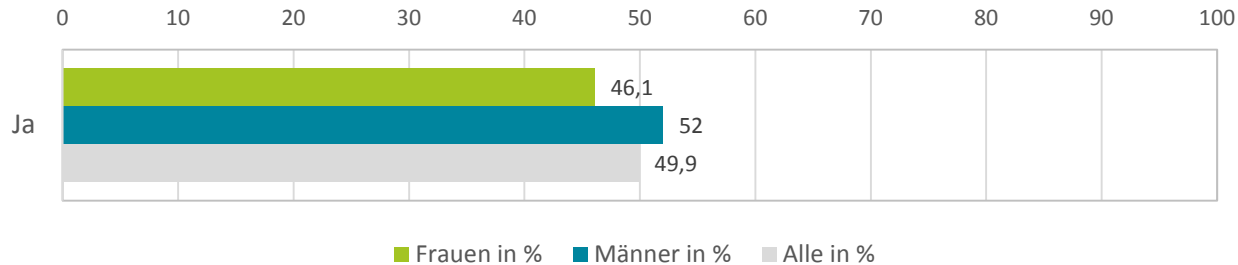
Die wichtigsten Faktoren für das berufliche Fortkommen im Unternehmen sind...?



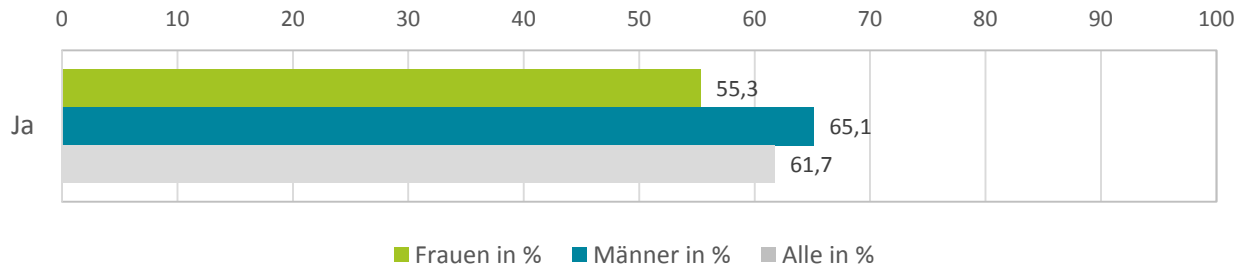
Quelle: Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne. Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen; Frankfurt University of Applied Sciences; Working Paper No. 07; Juli 2015.

Ergebnisse der Befragung 2

Teil eines Netzwerks im Unternehmen zu sein ist wichtig für das berufliche Fortkommen?

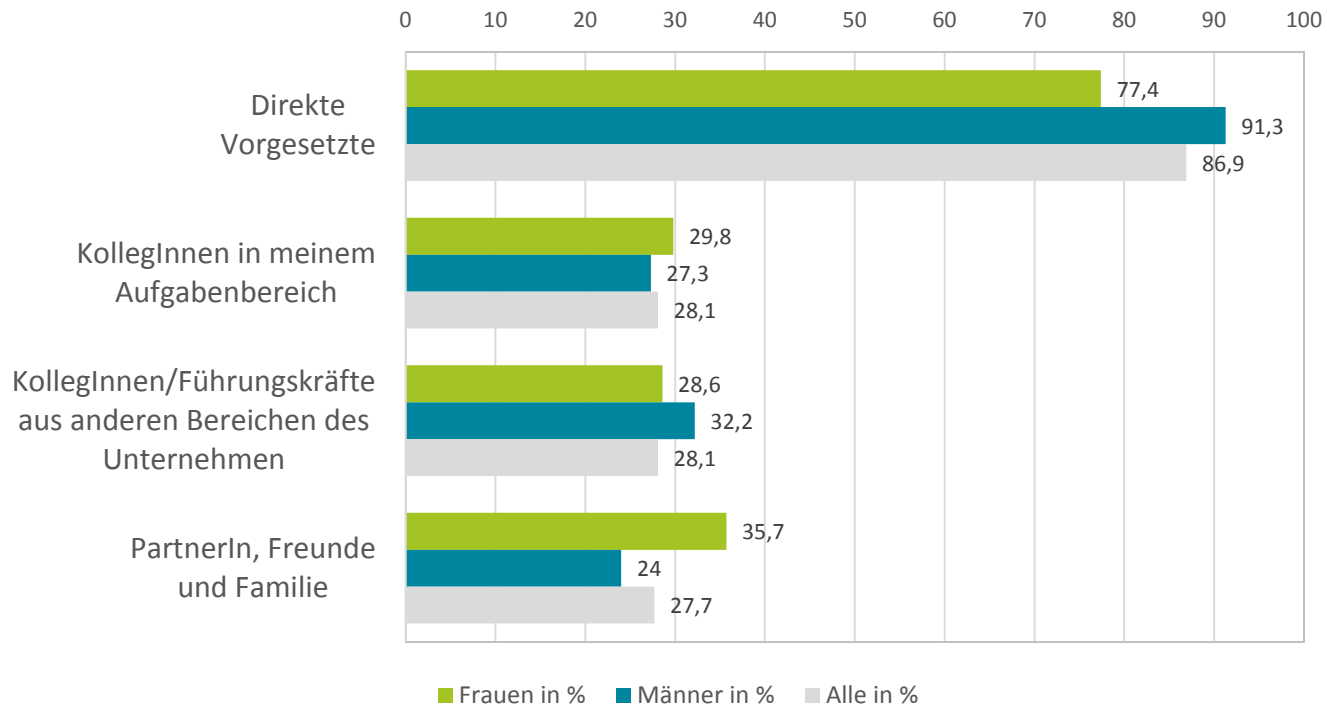


Ich werde ermutigt zur Übernahmen von mehr Verantwortung und/oder neue Herausforderungen?



Ergebnisse der Befragung 3

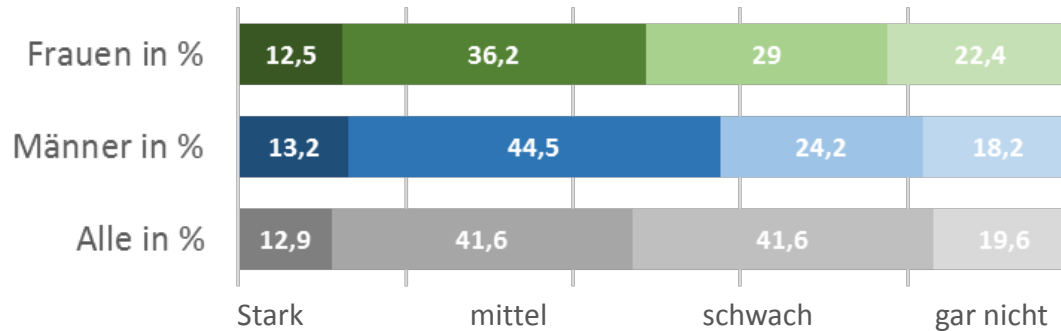
Ermutigung zur Übernahmen von mehr Verantwortung und/oder neue Herausforderungen durch wen? (Mehrfachauswahl)



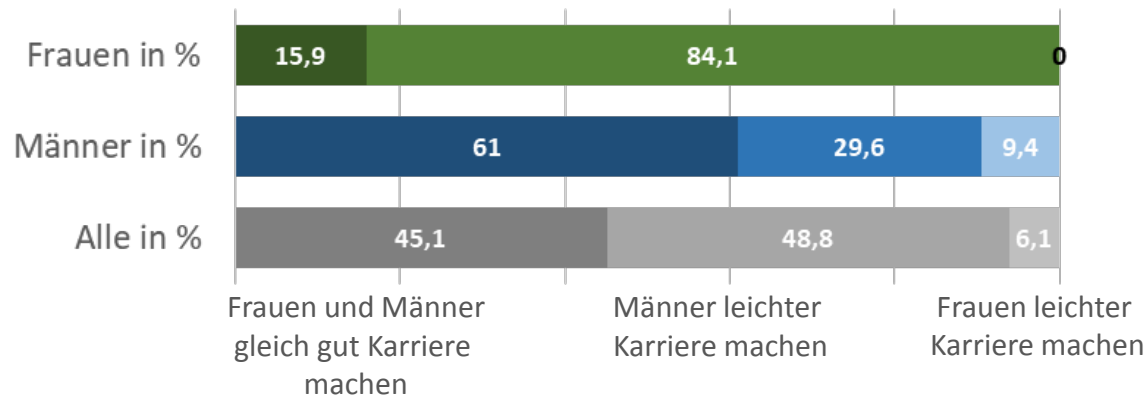
Quelle: Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne. Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen; Frankfurt University of Applied Sciences; Working Paper No. 07; Juli 2015.

Ergebnisse der Befragung 4

Wie intensiv werden Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung von Ihren Vorgesetzten gefördert?



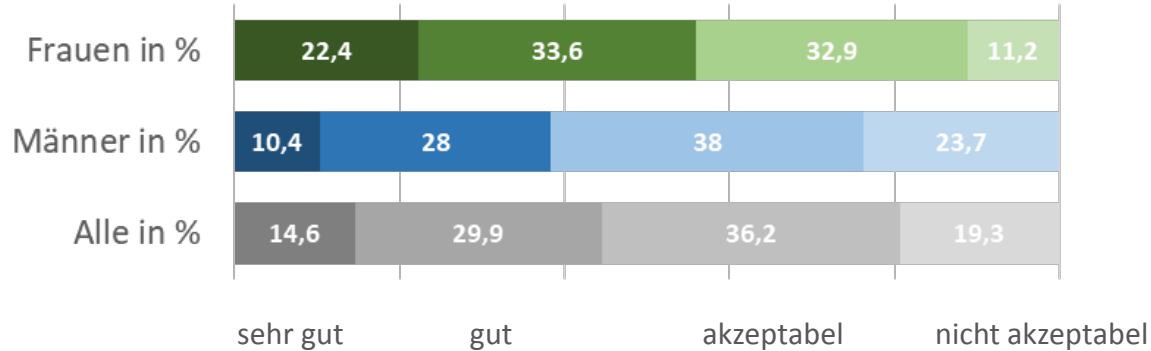
In unserem Unternehmen können:



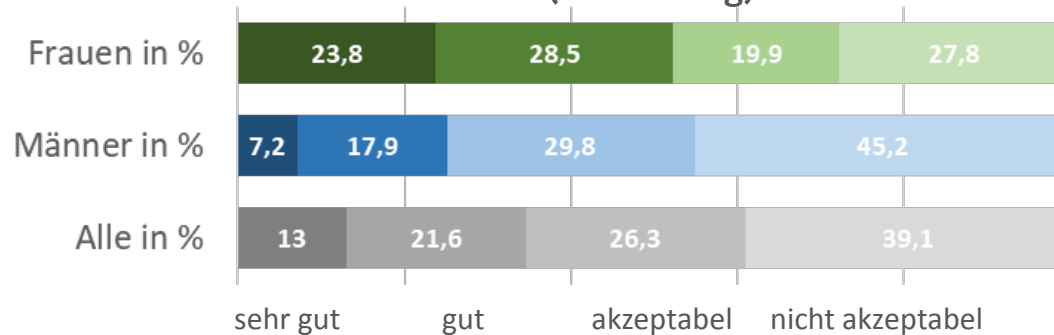
Quelle: Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne. Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen; Frankfurt University of Applied Sciences; Working Paper No. 07; Juli 2015.

Ergebnisse der Befragung 5

Wie würden Sie es finden, wenn Ihre Vorgesetzten in Teilzeit arbeiten würden?

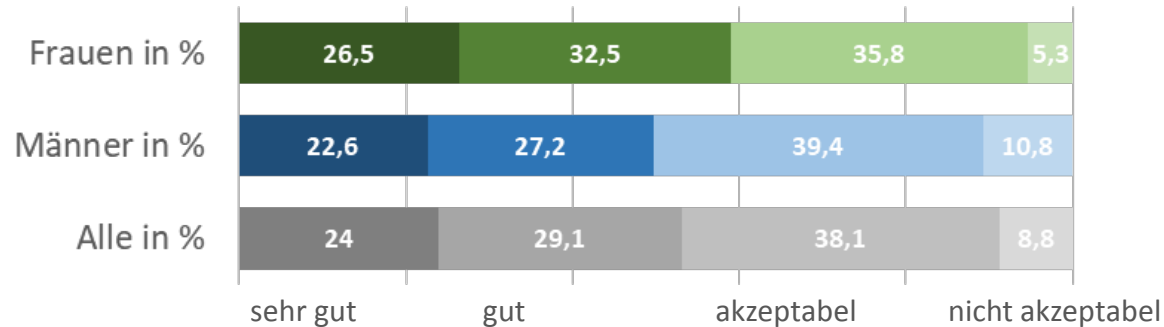


Wie würden Sie es finden, wenn sich Ihre Vorgesetzten eine Stelle mit einer anderen Führungskraft teilen würden (Jobsharing)?

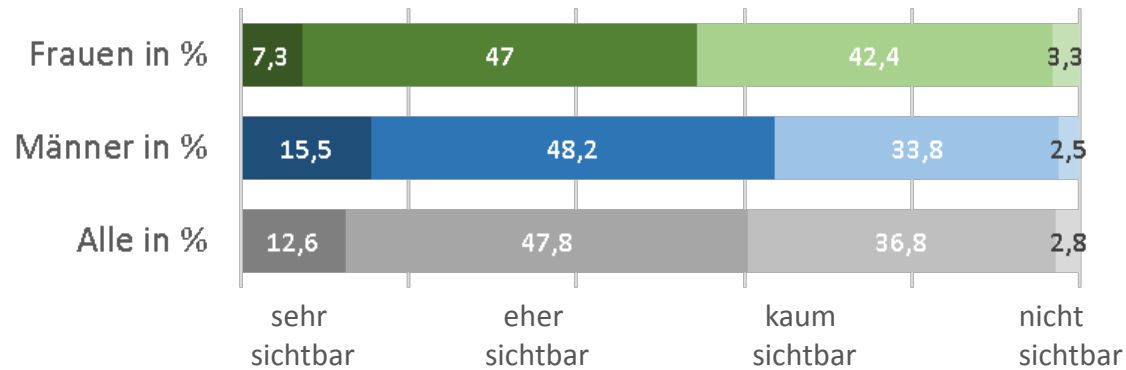


Ergebnisse der Befragung 6

Wie würden Sie es finden, wenn Ihre Vorgesetzten
ortsunabhängig, d.h. einen Teil der Zeit von zu Hause
arbeiten würden?



In meiner Position bin ich für Führungskräfte...



Überprüfung der Hypothesen – Hypothese 1: Beziehungen und Netzwerke

- ➔ Beziehungen und Netzwerke im Unternehmen werden als wichtiger für den beruflichen Aufstieg wahrgenommen als fachliche Kompetenz. Dies könnte eine Barriere für Frauen darstellen.
- ➔ Hypothese 1 kann nicht abgelehnt werden.
- ➔ Beziehungen und Netzwerke im Unternehmen werden als wichtiger für den beruflichen Aufstieg wahrgenommen als fachliche Kompetenz. Dies könnte eine Barriere für Frauen darstellen.

Überprüfung der Hypothesen - Hypothese 2: Förderung der MitarbeiterInnen

- ➔ Frauen (55 Prozent) erleben Ermutigungen statistisch signifikant weniger häufig als Männer (65 Prozent)
- ➔ die Wahrscheinlichkeit dafür, durch Vorgesetzte ermutigt zu werden, liegt bei Frauen um 11 - 12 Prozentpunkte niedriger.
- ➔ Hypothese 2 kann nicht abgelehnt werden.
- ➔ Die quantitativen Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen ihrer Wahrnehmung nach, bei gleicher Qualifikation weniger häufig eine Förderung durch ihre Vorgesetzten erfahren als Männer.

Überprüfung der Hypothesen -

Hypothese 3: Stellenbesetzung und Rekrutierung:

- ➔ 24 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer beantworten die Frage „Wurden Sie in der Vergangenheit von Ihren Vorgesetzten für die Übernahme anspruchsvollerer Positionen vorgeschlagen?“ mit „Ja“.
- ➔ 85 Prozent der Frauen vertreten die Ansicht, dass Männer bessere Karrierechancen haben als Frauen .
- ➔ Hypothese 3 kann nicht abgelehnt werden.
- ➔ Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen bei gleicher Qualifikation von ihren Vorgesetzten für eine Führungsposition vorgeschlagen werden, ist geringer als bei Männern.

Überprüfung der Hypothesen – Hypothese 4: Präsenz am Arbeitsplatz

- ➔ 35 Prozent der Befragten finden es sehr gut bis gut, wenn Vorgesetzte sich die Stelle mit einer anderen Führungskraft teilen würden.
- ➔ 65 Prozent der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden es akzeptabel bis nicht akzeptabel, wenn Vorgesetzte sich die Stelle mit einer anderen Führungskraft teilen.
- ➔ Hypothese 4 kann nicht abgelehnt werden.
- ➔ Die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen durch Führungskräfte wird eher von weiblichen Mitarbeitern positiv gesehen.

Überprüfung der Hypothesen – Hypothese 5: Sichtbarkeit

- ➔ 67 Prozent aller Befragten nennen „Sichtbar sein für einflussreiche Personen“, als einen der drei wichtigsten Faktoren für den Aufstieg.
- ➔ Frauen wählen mit 77 Prozent signifikant häufiger die Antwort „Sichtbar sein für einflussreiche Personen“ als Männer (62 Prozent) aus.
- ➔ Hypothese 5 kann nicht abgelehnt werden.
- ➔ Frauen fühlen sich weniger sichtbar als Männer.

Zusammenfassung und Fazit

- ➔ Die Studie untersuchte ein Unternehmen aus der Logistikbranche hinsichtlich des Einflusses der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen in Deutschland.
- ➔ **5 Wirkungskanäle:**
- ➔ **Beziehungen und Netzwerke:** Frauen sind nicht oder wenig in den karriererelevanten Netzwerken, sowie in der In-Group einer Führungskraft vertreten.
- ➔ **Förderung der MitarbeiterInnen:** Frauen werden weniger ermutigt mehr Verantwortung oder neue Herausforderungen zu übernehmen.
- ➔ **Stellenbesetzung und Rekrutierung:** Frauen geben signifikant weniger häufig als Männer an von ihren Vorgesetzten für die Übernahme anspruchsvollerer Positionen vorgeschlagen zu werden.
- ➔ **Präsenz am Arbeitsplatz :** Präsenz am Arbeitsplatz hat Einfluss auf die Einschätzung der Leistung.
- ➔ **Sichtbarkeit:** Frauen fühlen sich gegenüber Führungskräften weniger sichtbar als Männer.

Mehr Informationen finden Sie unter:

Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen

- ➔ AutorInnen: Weissenrieder, Caprice Oona ; Graml, Regine; Hagen, Tobias ; Ziegler, Yvonne
- ➔ Studie (2015):
https://www.researchgate.net/publication/280306667_Explorative_Untersuchung_der_Unternehmenskultur_auf_die_Karrierechancen_von_Frauen
- ➔ Review: <https://editionf.com/Fuehrungsposition-Frauen-Akzeptanz>