

FORSCHUNGSINSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSPOLITIK
AN DER UNIVERSITÄT MAINZ

HEIKE WIEGAND

Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen

Eine (nicht nur) ökonomische Analyse



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

VERÖFFENTLICHUNGEN
DES FORSCHUNGSINSTITUTS FÜR WIRTSCHAFTSPOLITIK
AN DER UNIVERSITÄT MAINZ

Herausgegeben von

HARTWIG BARTLING WERNER ZOHLNHÖFER
WALTER HAMM HELMUT DIEDERICH

Schriftleiter

PETER VEST

BAND 52

Das Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz hat ein doppeltes Ziel: Es möchte die Grundlagen der Ordnung der Wirtschaft — Geld, Eigentum und Wettbewerb — untersuchen und hofft, Verbesserungen der geltenden Ordnung vorschlagen zu können. Daneben will das Institut von dem gewonnenen Standpunkt aus zu aktuellen Spezialfragen der Wirtschaftspolitik Stellung nehmen. Es dient weder Interessenten noch Interessentenorganisationen. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit des Instituts einem breiteren Kreis zugänglich zu machen, ist der Sinn dieser Schriftenreihe.

Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen

Eine (nicht nur) ökonomische Analyse

Von

Dr. Heike Wiegand



DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Wiegand, Heike:

Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen : eine (nicht)
nur) ökonomische Analyse / von Heike Wiegand. — Berlin :

Duncker und Humblot, 1995

(Veröffentlichungen des Forschungsinstituts für Wirtschaftspolitik
an der Universität Mainz; Bd. 52)

Zugl.: Mainz, Univ., Diss., 1994

ISBN 3-428-08387-3

NE: Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik (Mainz):

Veröffentlichungen des Forschungsinstituts . . .

Alle Rechte vorbehalten

© 1995 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Satz: FiW Mainz

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0542-1497

ISBN 3-428-08387-3

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Vorwort

Die vorliegende Arbeit über Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen entstand auf der Grundlage des Gutachtens "Das wirtschaftliche Leistungsprinzip als spezifisches Anforderungsprofil der Wirtschaft und die sich daraus ergebende Konfliktsituation mit der Lebensplanung von Frauen", das dem Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz e.V. (FfW Mainz) vom Minister für Wirtschaft und Verkehr des Landes Rheinland-Pfalz in Auftrag gegeben wurde. Während der Erstellung der Dissertationssfassung wurde ich als Stipendiat der TEVES-Stiftung, Frankfurt am Main, großzügig unterstützt, wofür ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken möchte. Die Arbeit wurde im Sommersemester 1994 vom Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz als Dissertation angenommen.

Im Rahmen dieses Vorworts möchte ich die Gelegenheit nutzen, einmal ganz offiziell all jenen zu danken, die mich während der Entstehung und der Vollendung dieser Studie am FfW Mainz begleiteten. Meine Kollegen am Institut unterstützten mich nicht nur durch fachlichen Gedankenaustausch, sondern auch und vor allem durch die freundschaftliche Verbindung innerhalb und außerhalb des Instituts. Im Sekretariat übernahm Frau Simon die Schreibarbeiten für das Gutachten; Frau Beyer wurde später mit den Satzarbeiten der Endfassung betraut und hat mich mit großem Engagement bei vielen redaktionellen Feinheiten unterstützt. Ihnen allen danke ich ebenso wie Frau Hetzius, die in vielerlei Weise eine große Hilfe war.

Für wertvolle Anregungen und zahlreiche Verbesserungsvorschläge danke ich dem Zweitgutachter dieser Studie, Herrn Universitätsprofessor Dr. Hartwig Bartling. Mein ganz besonderer Dank aber gilt meinem Doktorvater, Herrn Universitätsprofessor Dr. Werner Zohlhöfer. Mit ihm führte ich viele Gespräche und Diskussionen auch über die eigentliche Themenstellung hinaus, die meine ökonomische Denkweise geprägt und deren Ergebnisse sich in dieser Arbeit niedergeschlagen haben.

Über die Institutsgrenzen hinaus möchte ich an dieser Stelle noch Herrn Dr. Ralf Schattschneider erwähnen, ohne dessen Un-

terstützung die Studie vermutlich nie zu Ende geführt worden wäre und dem ich hier ausdrücklich danken möchte.

Schließlich ist es mir noch ein Bedürfnis, darauf hinzuweisen, daß beim Schreiben des Textes bis auf wenige Ausnahmen ganz bewußt vom Gebrauch weiblicher Wortendungen (Student/-innen) sowie anderer vermeintlich nichtdiskriminierender Sprachschöpfungen abgesehen wurde. Zum einen, weil derartige Wortgebilde nicht unbedingt die Lesbarkeit eines Textes erhöhen und häufig eine Verwechslung von Genus und Sexus zugrunde liegt. Zum anderen sind gesellschaftliche Ungleichheiten und traditionelle Rollenverteilungen nicht die Folge linguistischer Gegebenheiten, sondern umgekehrt.

Frankfurt am Main, im Dezember 1994

Heike Wiegand

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	XV
Schaubilderverzeichnis	XVI
Einleitung	1
I. Problemstellung und Zielsetzung	1
II. Aufbau und Methodik der Untersuchung	3
Teil A: Weibliche Lebensplanung und Erwerbstätigkeit	5
I. Lebensplanung und Erwerbsbiographie	5
1. Weibliche Lebensplanung	5
2. Normalbiographie und Drei-Phasen-Modell	7
3. Berufsunterbrechung und Berufsausstieg	11
4. Wiedereinstieg in das Berufsleben	16
5. Opportunitätskosten der Haushalts- und Familienarbeit	19
6. Familienpolitische Rahmenbedingungen	21
II. Frauen auf dem Arbeitsmarkt	23
1. Erwerbstätigkeit	23
1.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung	23
1.2 Weibliches Arbeitsangebot	29
2. Einkommensentwicklung	32
3. Bildungsvoraussetzungen	36
4. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	39
5. Geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt	41
6. Erwerbsbeteiligung von Frauen im europäischen Vergleich	44

III.	Gesamtwirtschaftliche Konsequenzen	47
1.	Der volkswirtschaftliche Wert unbezahlter Arbeit	47
2.	Haushaltsproduktion in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung	50
2.1	Problemstellung	50
2.2	Abgrenzung der Haushaltsproduktion	51
2.3	Monetäre Bewertung	52
2.4	Schätzungen zum Wert der Haushaltsproduktion	55
3.	Beurteilung der Bedeutung der Haushaltsproduk- tion	56
IV.	Resümee	57
Teil B: Haushalt und Familie aus volkswirtschaftlicher Sicht		
I.	Ökonomische Theorie der Familie	60
1.	Ökonomische Theorie der Ehe	60
1.1	Theorie der Heirat	60
1.2	Partnerwahl und Aufgabenverteilung	61
1.3	Trennung als Korrektur von Fehlentscheidungen	63
2.	Ökonomische Theorie des generativen Verhaltens	65
2.1	Die optimale Kinderzahl	65
2.2	Die optimale Kindererziehung	67
2.3	Opportunitätskosten der Kindererziehung	68
3.	Ökonomische Theorie der familiären Arbeits- teilung	69
3.1	Die Familie als Produktions-, Konsum- und Versicherungsgemeinschaft	69
3.2	Zeitallokation	70
3.3	Innerfamiliäre Rollenzuordnung	71

II.	Familiäre Entscheidungen aus verhandlungstheoretischer Sicht	72
1.	Familiäre Entscheidungsfindung als Verhandlungsproblem	72
2.	Machtverteilung in der Partnerschaft als Resultat der familiären Arbeitsteilung	73
3.	Verhandlungsstrategien	76
4.	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede als Reflex diskriminierender familiärer Entscheidungen	78
III.	Folgen einer schrumpfenden Bevölkerung aus volkswirtschaftlicher Sicht	80
IV.	Resümee	84
Teil C: Theoretische Erklärungsansätze zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt		86
I.	Ökonomische Ansätze	86
1.	Neoklassische Arbeitsmarkttheorie	86
2.	Humankapitalansatz	87
3.	Segmentationstheorien	96
II.	Soziologische Ansätze	101
1.	Sozialisation von Geschlechtsrollen	101
2.	Das weibliche Arbeitsvermögen	105
III.	Psycho(bio)logische Ansätze	107
1.	Die Theorie der "Furcht vor Erfolg"	107
2.	Die Mutter-Kind-Gesinnung	108
3.	Das Konzept der Selbstwirksamkeit	110
4.	Frau und Karriere in psychobiologischer Sicht	112
IV.	Resümee	116

Teil D: Der Aufstieg in Führungspositionen	120
I. Begriffsabgrenzung	120
1. Management und Führung	120
2. Begriff der Führungskraft	122
II. Kriterien für den beruflichen Aufstieg	123
1. Aufstiegsentscheidungen im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik	123
2. Wirtschaftliches Leistungsprinzip	125
2.1 Der Leistungsbegriff	125
2.2 Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft	129
2.3 Zur Anwendung des Leistungsprinzips im Unternehmen	129
2.4 Leistungsprinzip und weibliche Lebensplanung	130
3. Senioritätsprinzip	131
4. Zugehörigkeitsprinzip	133
5. Netzwerke und Kooptationen	134
6. Konformitäts-Beförderungs-Hypothese	135
7. Zusammenfassung	136
III. Anforderungen an Führungskräfte	137
1. Eigenschaftsanforderungen	137
2. Führungseigenschaften von Frauen	139
3. Fachliche Qualifikation	143
IV. Mitarbeiterbeurteilung im Unternehmen	145
1. Ziele und Gestaltungsprobleme der Mitarbeiterbeurteilung	145
2. Leistungsbeurteilung	146
3. Geschlechtsspezifische Beurteilung	147

V.	Karriere und Karriereplanung	149
1.	Karriereorientierung	149
2.	Karrieremotivation	150
3.	Karriereentscheidungen	152
4.	Auswahlmethoden	153
5.	Karrierehindernisse	155
VI.	Frauen in Führungspositionen	156
1.	Ausgewählte Daten zur Frau als Führungskraft . . .	156
1.1	Anzahl der weiblichen Führungskräfte	156
1.2	Position	157
1.3	Funktionsbereiche	159
1.4	Ausbildung	159
1.5	Einkommen	159
1.6	Familiärer Hintergrund	163
2.	Berufliche Entwicklung	163
2.1	Leistungs- und Berufsmotivation	163
2.2	Einsatzbereitschaft und berufliche Prioritäten . .	166
3.	Beruflicher Werdegang	167
4.	Weiterbildung und Personalentwicklungsmaß- nahmen	168
5.	Parameter des beruflichen Aufstiegs	170
VII.	Resümee	173

Teil E: Determinanten der Unterrepräsentierung von Frauen im Führungsbereich	175
I. Frauenspezifische Erklärungsansätze	175
1. Personale Barrieren	175
1.1 Bildungsvoraussetzungen	175
1.2 Mangelnde Karriereplanung und Aufstiegsorientierung	177
1.3 Erhöhtes Kostenrisiko	179
1.4 Eingeschränkte Mobilität und internationale Einsatzmöglichkeiten	184
2. Familienbedingte Hindernisse	187
2.1 Doppelbelastung durch Beruf und Familie	187
2.2 Karriereknick durch Familiengründung	188
2.3 Potentielle Mutterschaft	189
2.4 Kinder und Karriere	189
2.5 Teilzeitarbeit als Karrieresackgasse	191
2.6 Mangelnde Weiterbildung	192
II. Organisationsinterne Barrieren	193
1. Stereotypisierung nach Geschlechtsrollen	193
2. Personalauswahlverfahren	194
3. Konkurrenzangst der Männer	197
4. Machtverteilung in Organisationen	198
5. Minderheitenstatus der Frau	200
6. Das "Bienenkönigin-Syndrom"	201
III. Externe Aufstieghemmnisse	202
IV. Resümee	203

Teil F: Künftige Entwicklungstendenzen und ihre Bedeutung für die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen	205
I. Hintergrund der Fragestellung	205
II. Wertewandel	206
1. Allgemeine Anmerkungen zur Wertewandel- diskussion	206
2. Veränderungen in der Arbeitsorientierung	209
3. Der Berufsaufstieg von Frauen vor dem Hinter- grund des Wertewandels	211
III. Veränderte Anforderungen an Führungskräfte	213
1. Wandel im Führungsstil, Teamorientierung, Sozialkompetenz	213
2. Auswirkungen auf den beruflichen Aufstieg von Frauen	214
IV. Neue Organisationsstrukturen im Unternehmen	217
1. Lean Management	217
2. Die Bedeutung schlanker Organisationsstruk- turen für die Aufstiegschancen von Frauen	219
V. Neue Arbeitszeitformen für Führungskräfte	220
1. Ausgangslage	220
2. Die "amorphe" Arbeitszeit	221
3. Das Job Sharing	221
4. Die selbstbestimmte Arbeitszeit bei Trennung von Betriebs- und Arbeitsstätte	223
VI. Zusätzliche Bestimmungsfaktoren	225
1. Mangel an Führungskräften	225
2. Ökonomischer Strukturwandel	226
3. (Ehe-)Paare mit zwei Karrieren (Dual Career Couples)	228

4. Veränderte Einstellungen von Männern	230
VII. Resümee	233
Schlußfolgerungen	234
I. Ergebnisse aus der vorangehenden Analyse	234
II. Diskriminierung versus Differenzierung	235
III. Verbleibender Forschungsbedarf: Die Notwendigkeit eines interdisziplinären Ansatzes	237
IV. Haushalts- und Familienarbeit als Grundlage einer Erwerbsarbeit	242
V. Handlungsempfehlungen für die Politik	245
VI. Fazit	248
Literaturverzeichnis	251

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Erwerbsbiographie von Müttern nach Geburtsjahrgangsguppen und Alter	12
Tabelle 2	Länge der Nichterwerbsphasen von Berufsrückkehrerinnen (Mütter) bis zum Alter von 45 Jahren	14
Tabelle 3	Anteil der Teilzeitbeschäftigung an den abhängig Erwerbstätigen nach Geschlecht und Alter - Stand: April 1990	28
Tabelle 4	Löhne und Gehälter 1950 - 1991	33
Tabelle 5	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten im früheren Bundesgebiet 1990 (in Industrie, Handel, Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe)	35
Tabelle 6	Auszubildende 1990 in den acht am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (im früheren Bundesgebiet)	38
Tabelle 7	Auffassungen der Bevölkerung über die ideale geschlechtliche Arbeitsteilung sowie Auffassungen der Männer über die von ihnen bevorzugte Rolle der Ehefrau in drei EG-Staaten 1987	45
Tabelle 8	Schätzungen zum Wert der Haushaltsproduktion in der Bundesrepublik Deutschland	55
Tabelle 9	Anteil der Frauen und Männer am Führungspersonal auf verschiedenen Führungsebenen nach Wirtschaftszweigen	158
Tabelle 10	Anteil der Frauen und Männer an den Einkommensklassen	160
Tabelle 11	Anteil der Frauen und Männer an den Einkommensklassen in Abhängigkeit von der Führungsebene	160
Tabelle 12	Einkommen und Alter	161
Tabelle 13	Einkommen nach Wirtschaftszweigen	162
Tabelle 14	Einflußfaktoren einer Karriere	171
Tabelle 15	Förderliche Eigenschaften für eine Karriere	172

Schaubilderverzeichnis

Schaubild 1	Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern (früheres Bundesgebiet)	24
Schaubild 2	Altersspezifische Erwerbsquoten verheirateter, mit ihrem Ehepartner zusammenlebender Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit und ohne Kinder	25
Schaubild 3	Erwerbsquoten nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluß	27
Schaubild 4	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und ökonomisches Grundmodell	30
Schaubild 5	Teufelskreis ökonomischer Rationalität	79
Schaubild 6	Positionsabhängige Anteile von Leitungs- und Ausführungsfunktionen	121
Schaubild 7	Synopse verschiedener Erklärungsansätze zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt	239

Einleitung

I. Problemstellung und Zielsetzung

Sowohl die verstärkte Arbeitsteilung in der Wirtschaft als auch der abnehmende Konsens über die innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau haben in Verbindung mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen dazu beigetragen, daß heute Beruf und Familie bzw. Erwerbsarbeit und Familienarbeit in einem konkurrierenden Verhältnis zueinander stehen. Dabei erweist sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erster Linie für Frauen (auch) als organisatorisches Problem, da die Zuständigkeit für die Familienarbeit vorrangig ihnen zugeschrieben wird.

Probleme von Frauen im Erwerbsleben und insbesondere beim beruflichen Aufstieg werden demzufolge meist mit dem Konflikt zwischen weiblicher Lebensplanung und Berufstätigkeit begründet. Die im Vergleich zu Männern unterschiedliche Lebensplanung der Frauen führe dazu - so wird behauptet -, daß Frauen die an sie gestellten Anforderungen der Wirtschaft nicht oder nur unzureichend erfüllen könnten. Außerdem sei das Karrierebewußtsein der Frauen anders ausgeprägt als das der Männer, da sie ihre Karriere weniger bedingungslos als ihre männlichen Kollegen verfolgen würden. Zudem werde über berufliche Karrieren meist von männlichen Vorgesetzten entschieden, die Frauen nur selten eine Chance zum Aufstieg einräumten. Auch die Unternehmenskulturen seien durchweg männlich geprägt, und Führungseigenschaften würden als männliche Charaktereigenschaften definiert, die dem "weiblichen Wesen" widersprächen. Daher fänden Frauen in einem "männlich" strukturierten und definierten Wirtschaftsleben von vornherein keine Chancengleichheit vor.

Die sogenannten Benachteiligungen von Frauen im Wirtschaftsleben sind schon seit geraumer Zeit Gegenstand zahlreicher Studien. Dabei dominieren verständlicherweise normativ ausgerichtete Arbeiten mehr oder weniger feministischer Prägung. Daneben steht freilich auch eine ganze Reihe fachwissenschaftlicher Ansätze, die darauf abzielen, verschiedene Aspekte der Gesamtproblematik zu klären. Was noch weitgehend fehlt, sind Untersuchungen, die als eine Art Synthese daraufhin angelegt sind, unter Nutzung fachwissenschaftlicher Erkenntnisse zentrale Fragestellungen einer umgreifenden Sachanalyse zuzuführen.

Hier ist das Anliegen der Arbeit einzuordnen. Sie verfolgt den Zweck, mit einer Analyse des Spannungsverhältnisses zwischen der Lebensplanung von Frauen und dem Leistungsprinzip in der Wirtschaft einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu leisten. Ziel der Untersuchung ist es mit anderen Worten zu prüfen, inwieweit die beobachtbaren Chancenungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben auf einen Konflikt zwischen Marktarbeit und Hausarbeit zurückgeführt werden können. Dabei bezieht sich die Analyse zunächst auf das Erwerbsverhalten von Frauen im allgemeinen, um anschließend die besonderen Probleme des Aufstiegs in Führungspositionen zu thematisieren, denen sich Frauen gegenübersehen.

Grundsätzlich geht es um die Frage, ob Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Eine Diskriminierung im ökonomischen Sinne liegt dann vor, wenn ein Wirtschaftssubjekt bei seinen Transaktionen Gegenleistungen erhält und Positionen einnimmt, die sich an persönlichen Merkmalen bemessen, welche nicht in direktem Zusammenhang mit der Leistung stehen. In allen anderen Fällen wird eine (zulässige) Differenzierung nach leistungsbedeutsamen Merkmalen vorgenommen.

Da Gleichheit der Chancen für Frauen und Männer zu gewährleisten ist, die jedem einzelnen ermöglicht, sein Leistungspotential zu entfalten - sei es im Beruf oder in Haushalt und Familie - gilt es zu untersuchen, wodurch ungleiche Startbedingungen entstehen.

Zur Aufdeckung der Ursachen ungleicher Startchancen für Frauen und Männer ist die Bedeutung der Haushaltsarbeit (nichtmarktbestimmte Produktionstätigkeit im privaten Haushalt) sowie der Familienarbeit (Betreuung und Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Haushaltsmitgliedern) offenzulegen und deren Beziehungen zur außerhäuslichen Erwerbsarbeit (marktbestimmte Produktionstätigkeit) zu untersuchen. Damit wird zur Frage überleitet, wer in der Gesellschaft und im einzelnen Haushalt welche Arbeiten übernimmt, warum dies so ist und welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Neben den ökonomischen Erklärungsansätzen sind hierfür auch Befunde anderer sozialwissenschaftlicher Disziplinen heranzuziehen. Im Lichte der daraus resultierenden Ergebnisse lassen sich dann auch politische Handlungsempfehlungen ableiten.

II. Aufbau und Methodik der Untersuchung

Ziel dieser Untersuchung ist es zu prüfen, inwiefern Chancengleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben bestehen und inwieweit diese auf ein Spannungsverhältnis zwischen Marktarbeit einerseits und Haushalts- und Familienarbeit andererseits zurückgeführt werden können. Daher ist der Blick zunächst auf die weibliche Lebensplanung und Erwerbstätigkeit zu richten. Dies gibt Aufschluß über diejenigen Abfolgen im Lebenslauf von Frauen, die als typisch gelten. Vor dem Hintergrund dieser Fakten wird die gegenwärtige Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt skizziert und auf Besonderheiten wie die Herausbildung geschlechtsspezifischer Arbeitsmärkte Bezug genommen.

Aufbauend auf den so gewonnenen Erkenntnissen werden dann die Bereiche Haushalt und Familie aus volkswirtschaftlicher Perspektive betrachtet, um einerseits die Bedeutung der Erwerbstätigkeit von Frauen für die Wirtschaft zu beleuchten, zugleich aber auch das Ausmaß der von ihnen geleisteten Haushaltsarbeit offenzulegen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die beschriebene Situation der Frauen im Erwerbs- und Haushaltssektor zu erklären ist. Mit Hilfe der Darstellung verschiedener theoretischer Ansätze aus der Wirtschaftswissenschaft, der Soziologie und der Psychologie werden die unterschiedlichen Erklärungsmuster verdeutlicht.

Während sich die Analyse zunächst auf das Erwerbsverhalten von Frauen im allgemeinen bezieht, werden im anschließenden Schritt die besonderen Probleme des Aufstiegs in Führungspositionen herausgearbeitet. Ausgangspunkt dafür ist die Betrachtung der verschiedenen Aufstiegsriterien sowie die Suche nach einem spezifischen Anforderungsprofil für Führungskräfte. Mit Hilfe empirischer Daten wird sodann versucht, die gegenwärtige Situation von Frauen im Führungsbereich zu erfassen. Das sich hierbei abzeichnende Ergebnis einer Unterrepräsentierung von Frauen im Führungsbereich leitet über zur Frage nach den dafür verantwortlichen Ursachen. Zum Abschluß der Analyse sind kurz Entwicklungstendenzen, die vermutlich einen - positiven oder negativen - Einfluß auf die künftigen Erwerbs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen haben, erörtert.