

Zufriedene Führungskräfte – mit geschlechterspezifischen Unterschieden

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist nach wie vor tief. Doch was sind die Gründe, und welchen Einfluss hat eine Führungsposition auf die Zufriedenheit? Diesen beiden Fragen geht eine Studie der Hochschule Luzern auf den Grund.

VON YVONNE SEILER ZIMMERMANN
UND GABRIELLE WANZENRIED*

Menschen in Führungspositionen geniessen in der Regel ein höheres Ansehen als solche ohne. Allerdings gehen solche Positionen auch mit mehr Verantwortung einher, was meist mit einer grösseren beruflichen Belastung und damit weniger Zeit für das Privatleben verbunden ist. Eine Führungsposition zu besetzen hat somit Vor- und Nachteile. Frauen haben gegenüber Männern weniger oft eine Führungsposition inne. Was sind neben institutionellen Hürden die Gründe dafür? Überwiegen bei den Frauen die Nachteile einer Führungsposition gegenüber den Vorteilen? Und könnte es sein, dass sie deswegen seltener Führungspositionen wählen?

Der Studie, die die Hochschule Luzern dazu durchgeführt hat, basiert auf Daten des Schweizer Haushalts-Panels (SHP), welche das nationale Kompetenzzentrum für Sozialwissenschaften (Fors) jährlich zu Forschungszwecken veröffentlicht. Die Stichprobe für das Jahr 2015 enthält 5350 arbeitstätige Personen. Davon sind 16% in Führungsposition. Dabei ist der absolute

Anteil der Frauen mit rund 37% deutlich tiefer als jener der Männer mit 63%. Ebenso ist der relative Anteil an Führungskräften bezogen auf die Häufigkeit von arbeitstätigen Personen tiefer. Der Anteil von Frauen mit Führungsposition liegt bei rund 11%, bei den Männern dagegen bei rund 20%.

Methodik der Studie. Die Studie untersucht mittels eines sogenannten «Generalized Ordered Logit»-Modells den Einfluss von Führungspositionen auf die allgemeine Zufriedenheit und die Arbeitszufriedenheit im Speziellen, wobei auch weitere andere Einflussfaktoren, welche die Zufriedenheit bestimmen können, kontrolliert werden. Konkret handelt es sich dabei um: die Empfindung, für den Job unqualifiziert zu sein; das Erwerbseinkommen; Alter; berufliche Erfahrung; Gesundheitszustand; nationale Zugehörigkeit; Ausbildungsgrad; familiäres Umfeld (konkret: ob man in einer Partnerschaft lebt und ob man Kinder hat). Des Weiteren wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem als zusätzlicher Einflussfaktor einbezogen. Da davon ausgegangen werden kann,

dass diese Vereinbarkeit bei Personen mit Führungsfunktion weniger gegeben ist, wird zusätzlich untersucht, ob sich diese Vereinbarkeit bei jemanden mit Führungsposition auf die Zufriedenheit anders auswirkt als bei jemanden ohne Führungsfunktion.

Führung macht zufrieden... Die Untersuchung zeigt, dass sich eine Führungsposition positiv auf die allgemeine Zufriedenheit auswirkt, und zwar für beide Geschlechter. Bei Frauen ist der Effekt nur wenig tiefer als bei Männern. Die Chance, dass sich eine Frau in einer Führungsposition zufriedener fühlt als ohne, steigt um das 1,2-Fache, bei Männern um das 1,4-Fache. Erwartungsgemäss wirkt sich die Empfindung, für den Job unqualifiziert zu sein, negativ auf die Zufriedenheit aus. Einen positiven Effekt hat dagegen, nicht überraschend, ein höheres Einkommen auf die Zufriedenheit. Eine gute Gesundheit hat bei beiden Geschlechtern den höchsten positiven Einfluss: die Chance, zufriedener zu sein, steigt bei Frauen um das 3,2-Fache, bei Männern um das 1,8-Fache. Ebenfalls positiv wirkt sich ein Leben in einer Partnerschaft aus, wobei dies für Frauen wichtiger ist als für Männer. Die Chance, dass sich Frauen in einer Partnerschaft zufriedener fühlen, steigt um das 1,8-Fache, bei Männern dagegen nur auf das 1,2-Fache. Keinen Einfluss auf die Zufriedenheit hat überraschenderweise bei beiden Geschlechtern die Höhe der Ausbildung. Interessant ist zudem, dass die Kinder keinen Einfluss auf die Zufriedenheit beider Geschlechter haben. Ob jemand Kinder hat oder nicht, beein-

Frauen sind in Führungspositionen unzufriedener, wenn sie Beruf und Familie nicht genügend vereinbaren können.



flusst gemäss den untersuchten Daten die Höhe der Zufriedenheit kaum.

... doch nicht bei allen. Unterschiede sind dagegen beim Alter und der Berufserfahrung festzustellen: Während diese Faktoren bei Frauen keinen Einfluss haben, sinkt die Zufriedenheit der Männer mit steigendem Alter. Dafür wirkt sich bei ihnen die Berufserfahrung positiv aus. Ferner ist die Zufriedenheit der Männer nicht von ihrer Herkunft abhängig, bei den Frauen jedoch schon: im Inland heimatberechtigte Frauen fühlen sich zufriedener als ausländische, und zwar um das 1,2-Fache.

Beruf und Familie vereinbaren: Ein Kriterium für Zufriedenheit? Die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat für beide Geschlechter einen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit. Interessant ist jedoch, dass dieser negative Effekt bei den Männern unabhängig von

der beruflichen Position ist: Egal ob ein Mann eine Führungsposition innehat oder nicht, fühlt er sich gleichermassen unzufriedener, wenn er Beruf und Privates nicht vereinbaren kann; und zwar um das 1,4-Fache. Anders bei den Frauen: Eine Frau in Führungsposition, welche den Beruf und das Private nicht vereinbaren kann, ist sehr viel unzufriedener als eine Frau ohne Führungsposition. Der eigentlich positive Effekt einer Führungsposition dreht sich für Frauen in einen negativen Effekt um, wenn sie Beruf und Privatleben nicht vereinbaren können. Das heisst: Frauen in Führungsposition, die Beruf und Privatleben nicht vereinbaren können, sind unzufriedener als Frauen in Führungsposition, die aber Beruf und Privates vereinbaren können, und unzufriedener als Frauen ohne Führungsfunktion, die ebenfalls Beruf und Privates nicht vereinbaren können. Die Führungsposition kompensiert also nicht ihre Unzufriedenheit über die



**YVONNE SEILER
ZIMMERMANN**

ist Dozentin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ Hochschule Luzern – Wirtschaft. www.hslu.ch



GABRIELLE WANZENRIED

ist Forschungskordinatorin und Dozentin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ Hochschule Luzern – Wirtschaft. www.hslu.ch

Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Letzteres Ergebnis könnte einen von mehreren Erklärungsgründen für den immer noch tiefen Anteil von Frauen in Führungspositionen liefern. Das Risiko, Beruf und Privatleben nicht vereinbaren zu können, gefährdet die persönliche Zufriedenheit. Um dieses Risiko abzuwenden, verzichten Frauen dann wohl eher auf eine Führungsposition.

ANZEIGE

Anmeldung
und Details:
www.personaltag.ch

ostschweizer
personaltag

14. Ostschweizer Personaltag
Donnerstag, 7. Juni 2018, St.Gallen
Olma Halle 2.1, 13.30 Uhr

Definieren. Transformieren. Revolutionieren.
Neue Impulse für couragierte Führung



Andreas Staub



Barbara Schaerer



Barbara Josef



Tobias Heinemann



Nicole Brandes

Patronat



Hauptsponsoren



Medienpartner

ORGANISATOR