

Shortpaper

Die Ausprägung der gläsernen Decke für Frauen in der Public Affairs Branche in Deutschland.

Darya Schwarz-Fradkova

Forschungsarbeit als Teil der de'ge|pol W Branchenstudie
in Zusammenarbeit mit der Quadriga Hochschule.

de|ge|pol 

X

Quadriga Hochschule 

Disclaimer: Dieses Kurzpapier fasst die Zielsetzung, den methodischen Rahmen und die zentralen Ergebnisse der Forschungsarbeit „Die Ausprägung der gläsernen Decke für Frauen in der Public Affairs Branche in Deutschland“ zusammen. Die vollständige Arbeit mit zugehörigen Daten kann unter degepolw@degepol.de angefordert werden.

Die Forschungsarbeit wurde als Teil der de'ge'pol W Branchenstudie in Zusammenarbeit mit der Quadriga Hochschule erstellt. Ziel der Branchenstudie ist es, strukturierte Erkenntnisse zu Vielfalt, Teilhabe, Repräsentanz und Karrierewegen in der Public Affairs Branche zu erhalten.

Die gläserne Decke als Metapher versucht zu erklären, warum weniger Frauen als Männer trotz formal gleicher Eignung in die Führungsetagen von Organisationen aufsteigen. Wenngleich es keine allgemein gültige Definition für den Begriff in der Wissenschaft gibt, sind sich Forscher:innen darüber einig, dass es sich um unsichtbare, nicht greifbare Faktoren handelt, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts daran hindern, in der Hierarchie aufzusteigen.

Die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in Deutschland ist nicht nur durch Artikel 3 gesetzlich verankert. Auch das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoGII) aus 2021 soll den Anteil von Frauen in Wirtschaft und im öffentlichen Dienst erhöhen. Trotz dieser regulatorischen Maßnahmen sind bislang nur etwa 30 % der Führungspositionen in Deutschland durch Frauen besetzt.

In der Frage geschlechterparitätischer Besetzung der höchsten Führungspositionen reiht sich die Public Affairs Branche im branchenübergreifenden Vergleich in das vorherrschende Bild in der deutschen Wirtschaft ein. Obwohl es an breit angelegten Datensätzen für diese spezifische Branche fehlt, zeigen die wenigen vorhandenen Erhebungen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwischen 10-35 % liegt¹.

Die Forschungsfragen fokussieren sich auf die Wahrnehmung der gläsernen Decke in der Branche

Die Public Affairs Branche ist aus zweierlei Sicht ausgesprochen bedeutsam für das Vorantreiben der gesellschaftlichen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Erstens spielen Interessenvertreter:innen in demokratischen Prozessen eine zentrale Rolle, weshalb es ausdrücklich demokratiefördernd ist, wenn die weibliche Sicht – welche etwas über die Hälfte der Bevölkerung darstellt – auf alle Themenbereiche ausreichend vertreten ist. Zweitens ist die Public Affairs Branche aufgrund ihrer Schnittstellenfunktion zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft prädestiniert dafür, die gesellschaftliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern voranzutreiben.

Die Arbeit konzentriert sich auf die Erforschung des Gender Gaps im Top Management der Branche. Die Führungsetagen sind für strategische Entscheidungen verantwortlich, die richtungsweisend für die gesamte Organisation sind. Weiterhin ist an anderer Stelle umfänglich nachgewiesen, dass divers aufgestellte Führungszirkel erfolgreicher sind. Somit ist es bedeutsam zu untersuchen, ob die Public Affairs Branche ihr Potenzial im Punkt Genderdiversität ausschöpft. Hiervon ausgehend wurden drei Forschungsfragen formuliert:

1. Gibt es eine gläserne Decke für Frauen in der Public Affairs Branche in Deutschland?
2. Wie prägt sich die gläserne Decke in der Public Affairs Branche in Deutschland aus?
3. Welche Maßnahmen sind geeignet, um die gläserne Decke für die Public Affairs Branche in Deutschland durchlässiger zu gestalten?

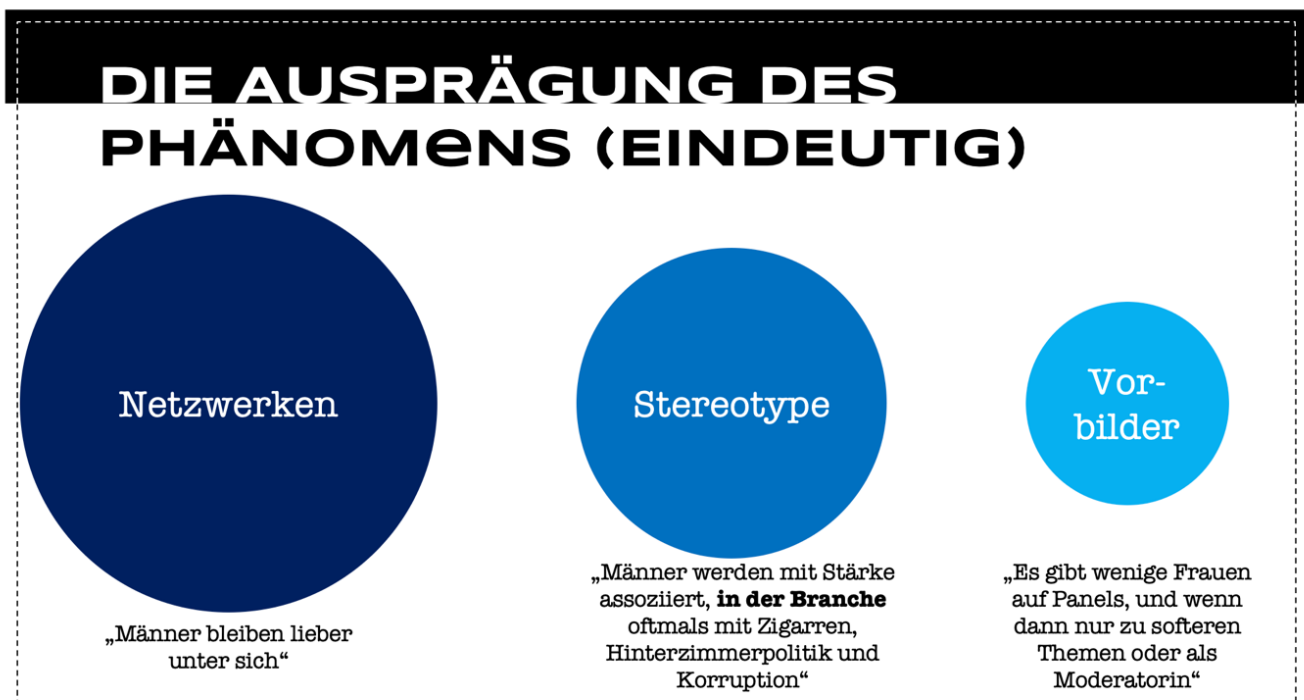
Zur Erklärung des Phänomens der gläsernen Decke wurden zwei bekannte Theorien aus den Sozialwissenschaften hinzugezogen. Die Theorie der sozialen Identität erklärt, warum die bestehenden häufig männlich besetzten Führungszirkel, wenig durchlässig sind. Ergänzend hierzu beleuchtet die Soziale Rollentheorie, warum es für Frauen im Sinne ihrer gesellschaftlich zugeschriebenen Rollen widersprüchlich und nicht opportun ist, Führungsaufgaben zu übernehmen.

¹ Aktuell liegen noch keine verlässlichen Daten zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Branche vor. Es gibt lediglich Daten zum allgemeinen Anteil von Frauen in der Branche. Dieser bemisst sich nach unterschiedlichen Quellen auf einen Anteil zwischen 10 und 35 Prozent.

Ergebnisse: Die gläserne Decke – auch ein Phänomen in der Public Affairs Branche

Die Existenz der gläsernen Decke wurde immer wieder unabhängig von Branchen und Ländern in der bisherigen Forschung nachgewiesen. Somit überrascht es wenig, dass **eine gläserne Decke für Frauen in der Public Affairs Branche festgestellt wurde.**

An welchen Merkmalen wird die gläserne Decke besonders ausgeprägt wahrgenommen?



Am stärksten besteht nach Aussage der Expertinnen eine unsichtbare Barriere im Hinblick auf den Zugang zu informellen Netzwerken sowie Netzwerken, denen man nur auf Einladung beitreten kann. Die meisten Expertinnen beklagen, dass Frauen Zugänge zu zahlreichen Netzwerken nicht in gleichem Maße offenstehen wie ihren männlichen Kollegen. Dabei ist eine der Kernaufgaben, wenn nicht die wichtigste, von Public Affairs Professionals der Aufbau stabiler und förderlicher Netzwerke.

Weiterhin wurde festgestellt, dass allgemein geltende gesellschaftliche Stereotype ebenfalls hinderlich für den Aufstieg von Frauen in der deutschen Public Affairs Branche sind. Ein branchenspezifischer Stereotyp für den Bereich der Public Affairs besteht darin, dass insbesondere das Public Affairs Instrument des Lobbyismus² mit Männern assoziiert wird. Dies schließt sich an die verbreitete gesellschaftliche Wahrnehmung an, in der Männer stärker als Frauen mit Macht und Einflussnahme assoziiert werden.

Darüber hinaus fehlt es der Branche an weiblichen ausreichend sichtbaren Vorbildern. Dabei dienen Vorbilder dazu, Menschen zu motivieren und über sich hinaus zu wachsen. In beruflichen Kontexten

² Lobbyismus wird als eines von vielen Instrumenten in der Public Affairs Arbeit definiert. Der Begriff versteht die Beeinflussung von Entscheidungsprozessen durch Personen, die nicht per se an diesen beteiligt sind. Diese negative Perzeption des Begriffs ist auf die häufig wahrgenommene fehlende Transparenz zurückzuführen.

können sie insbesondere unterrepräsentierte und stigmatisierte Gruppen dazu bewegen, ambitioniert vorzugehen und große Ziele zu verfolgen.

An welchen Merkmalen wird die gläserne Decke weniger ausgeprägt wahrgenommen?

DIE AUSPRÄGUNG DES PHÄNOMENS (UNEINDEUTIG)

Karrierefördernde Aufgaben

„Thomas vergibt an Thomas“ **vs.** „Leistung steht im Vordergrund“

Ausscheiden aus der Branche

„Fluktuation ab dem 1. Kind herrscht insbesondere bei Beratungen“

Wahrnehmung von Ideen

„Mainsplaning“ **vs.** „Es kommt nicht auf das Geschlecht, sondern auf die Person an“

Bezahlung

„Gender Pay Gap“ **vs.** „Positive aktuelle Entwicklungen durch Fachkräftemangel“

Die Antworten zu den Variablen „karrierefördernde Aufgaben“, „Ausscheiden aus der Branche“, „Wahrnehmung von Ideen / Vorschlägen“ sowie „Bezahlung“ haben keinen eindeutigen Befund in Bezug zur gläsernen Decke in der Branche gezeigt.

Etwa die Hälfte der Befragten sahen Hindernisse für das berufliche Vorankommen in diesen Fragen, während die andere Hälfte dies nicht bestätigt hat.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen – auch ein Hindernis in der Public Affairs Branche?

Ungeachtet der Tatsache, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in den Gesprächen nicht explizit gestellt wurde, hat **jede Expertin diesen Aspekt umfänglich thematisiert**. Alle Expertinnen, haben unabhängig davon, ob sie selbst familiäre Verpflichtungen haben oder nicht, festgestellt, dass gerade diese Verpflichtungen ein signifikantes Karrierehindernis darstellen.

Durch familiäre Verpflichtungen entstehen Barrieren. Hierzu zählt in erster Linie die schlichte eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit der Frau. Eine weitere Barriere entsteht durch Stereotype, denen Frauen mit familiären Verpflichtungen begegnen. Kinderbetreuung und andere Aufgaben im familiären Umfeld werden weiterhin als „Frauensache“ betrachtet.

Ausblick

Eine Branche im Aufbruch

Durch die weitgehende Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben sich neue Chancen für Frauen. Hierzu zählen zum einen neue thematische Schwerpunkte wie KI und zum anderen neue Arbeitsmodelle. Zudem liefert die Forschungsarbeit Handlungsempfehlungen, wie die von den Frauen wahrgenommenen Barrieren verringert werden könnten:

- Auf Ebene der **Frauen**: Frauen müssen sich mehr zutrauen und selbstbewusster auftreten. Erwähnenswert ist, dass insbesondere Frauen in Führungspositionen diesen Anspruch stark formulierten.
- Auf Ebene der **Organisation**: Organisationen müssen Transparenz gegenüber dem Status Quo in Bezug auf Gender Diversity und Gender Pay Gap schaffen, flexible Arbeitsbedingungen anbieten sowie weibliche und männliche Role Models fördern. Insbesondere Organisationen sollten das Potential von Mentoring als Katalysator für die Erhöhung von Frauen in Spitzenpositionen in der Branche prüfen.
- Auf Ebene des **Gesetzgebers**: Es war auffallend, dass es eine große Zustimmung zum Instrument der gesetzlichen Quote (in unterschiedlicher Ausgestaltung) gab.

Ausblick für die Forschung

Auf Basis der Forschungsarbeit wurden folgende Empfehlungen zur künftigen Untersuchung des Gender Gaps in der Public Affairs Branche getätigt:

- Grundlagenforschung zum Gender Gap in der Branche (u.a. Anteil von Frauen in Führungspositionen aufgeschlüsselt n. Unternehmen, Verbänden, NGOs; Gender Pay Gap)
- Untersuchung des Phänomens des „Labyrinths“³ zur Erklärung von beruflichen Hemmnissen von Frauen
- Untersuchung des Phänomens der „gläsernen Klippe“⁴ zur Erklärung von Herausforderungen von Frauen in Führungspositionen

Über die Methode

Die Forschungsarbeit basiert auf qualitativen Interviews mit Expertinnen aus der Public Affairs Branche in Deutschland. Ein wesentlicher Vorteil qualitativer Designs gegenüber quantitativen Forschungen ist, dass detailliertere und fokussierte Stichproben genommen werden können, auch wenn diese kleiner an der Zahl sind. Damit wurde möglich, das Forschungsthema in größerer Tiefe zu behandeln.

³ Dieser Begriff bezeichnet den vorher undefinierten und undurchsichtigen Weg von Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen. Er trägt dem Umstand Rechnung, dass Frauen nicht erst auf der letzten Stufe vor dem Durchbruch zur Führungsposition in ihrer beruflichen Laufbahn Nachteile erleben.

⁴ Dieser Begriff bezeichnet die Tatsache, dass Frauen häufig mit besonders riskanten Führungsmandaten betraut werden, die sie bildlich gesprochen über eine Klippe stürzen lassen.

Der Leitfaden wurde eigens für diese Forschungsarbeit in Abstimmung mit dem Leitungsteam der de'ge'pol W entworfen. Ferner wurde dieser Leitfaden im ersten Interview getestet. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Befragten die Fragen auf Anhieb verstehen und ein roter Faden für das Gespräch gegeben ist. Die Expertinnen für die Interviews wurden durch de'ge'pol W vermittelt.

An den Interviews haben 14 Expertinnen teilgenommen, die wie folgt aufgeteilt waren:

Organisation	Anzahl der Teilnehmerinnen
Unternehmen	5
Verband	4
Public Affairs Beratung	4
Personalberatung für die Branche	1

Die Interviews haben maximal 60 Minuten gedauert und wurden per MS-Teams aufgezeichnet. Sie fanden im Zeitraum April – Juni 2023 statt.