

Die Natur der sozialen Ungleichheit: soziale Ungleichheit und Ungleichheit der Geschlechter in der Wahrnehmung von Wirtschaftseliten in Deutschland

Alemann, Annette von

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Alemann, A. v. (2008). Die Natur der sozialen Ungleichheit: soziale Ungleichheit und Ungleichheit der Geschlechter in der Wahrnehmung von Wirtschaftseliten in Deutschland. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 281-296). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-153412>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Natur der sozialen Ungleichheit: Soziale Ungleichheit und Ungleichheit der Geschlechter in der Wahrnehmung von Wirtschaftseliten in Deutschland

Annette von Alemann

»Also, die Ungleichheit liegt eigentlich in der Natur der Gesellschaft, das hat mit Deutschland nichts zu tun, das hat nichts, das ist ganz normal.« (HA-05, 291)

Einleitung

Wirtschaftseliten tragen zur gesellschaftlichen Definition sozialer Ungleichheit bei, indem sie ihre Leitbilder und Vorstellungen, zum Beispiel über Ursachen und Lösungen sozialer Probleme, in die öffentliche Meinungsbildung einfließen lassen. Sie besitzen eine herausragende Stellung in öffentlichen Debatten und können auf die politischen Einstellungen breiter Bevölkerungskreise Einfluss nehmen. In den Medien äußern sie sich zur Bedeutung des Leistungsprinzips, der Selbstverantwortlichkeit und Eigeninitiative von Arbeitnehmern und der Akzeptanz sozialer Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft (vgl. Galonska/Imbusch/Rucht 2007).

Über Unternehmer, Manager und Repräsentanten von Wirtschaftsverbänden liegen – meistens im Rahmen von allgemeinen Elitestudien (vgl. Hoffmann-Lange 1992; Scheuch/Scheuch 1995; Bürklin u.a. 1997; Vianello/Moore 2000 als Beispiel für viele) erhobene – Daten zur Repräsentativität ihrer sozialstrukturellen Zusammensetzung und politischen Einstellungen sowie Untersuchungen zu Netzwerken, Kommunikationsstrukturen und der Zirkulation von Eliten vor. Jedoch fehlen Informationen darüber, wie Wirtschaftseliten ihre eigene gesellschaftliche Rolle reflektieren und wahrnehmen. Das vom Wissenschaftszentrum Berlin in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld durchgeführte Forschungsprojekt »Wirtschaftseliten zwischen Konkurrenzdruck und gesellschaftlicher Verantwortung« untersuchte zwischen 2002 und 2005 die Rolle und das Selbstverständnis von Topmanagern, führenden Unternehmern und Vertretern von Wirtschaftsverbänden in Deutsch-

land.¹ Es wurde eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Verfahren gewählt. Die empirischen Studien haben explorativen Charakter. Ausgehend von dem Positionsansatz (vgl. Bürklin 1997; Hoffmann-Lange 1992) wurden Geschäftsführer oder Vorstandsmitglieder von Großunternehmen sowie Eigentümer von wichtigen mittelständischen Unternehmen befragt. Die Befragung erfolgte bundesweit. Als relevante Wirtschaftsverbände wurden Verbände auf Bundesebene ausgewählt. Im Zentrum dieses Vortrags stehen die Ergebnisse der Leitfadeninterviews.²

Empirische Ergebnisse

Überblick über die Befragungspersonen

Von insgesamt 54 Leitfadeninterviews wurden 33 mit Führungskräften von Unternehmen und 21 mit Vertretern von Wirtschaftsverbänden geführt.

Die Befragten aus Unternehmen setzen sich aus 26 Topmanagern und sieben Eigentümern zusammen. Davon sind 17 Frauen: vier Eigentümerinnen und 13 Managerinnen. Von den 16 Männern sind drei Eigentümer und 13 Manager. Die Führungskräfte aus den Wirtschaftsverbänden sind fünf Frauen – eine Präsidentin und vier Geschäftsführerinnen – und 16 Männer – sieben Präsidenten/Vorsitzende, sechs Geschäftsführende Vorstandsmitglieder und sieben Geschäftsführer. Die Befragten kommen aus einer Vielzahl von Branchen, es sind sowohl Dienstleistungsanbieter als auch Produktionsbetriebe vertreten – von Textil über Maschinenbau, Technik und Chemie bis hin zu Konsumgütern, Tierfutter und Spielwaren.

Die soziale Herkunft der Befragungspersonen bestätigt einen Befund der Elitenforschung, dass nämlich Mechanismen der sozialen Ungleichheit bei der gesellschaftlichen Zusammensetzung von Eliten wirken (vgl. Hartmann/Kopp 2001). Die Befragten stammen mehrheitlich aus der Mittel- und Oberschicht. Ihre Väter

1 Informationen zum Projekt und Materialien zum Download sind im Internet auf der Seite <http://www.wirtschaftseliten.de> verfügbar.

2 Der Interviewleitfaden enthielt Fragen zum gesellschaftlichen Engagement des Unternehmens bzw. Verbandes und dessen Einbettung in Organisationskultur und -politik, dem persönlichen Engagement des/der Befragten und Einstellungen zur aktuellen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Situation in Deutschland. Neben einer allgemeinen Einschätzung von Deutschland im Vergleich mit anderen Industriestaaten wurden die Themen Arbeitslosigkeit, Zuwanderung, soziale Ungleichheit, Ungleichheit der Geschlechter, innere Sicherheit, Globalisierung und die öffentliche Wahrnehmung der Wirtschaft in den Medien angesprochen. Im Anschluss an die Interviews wurde den Befragungspersonen ein standardisierter Fragebogen vorgelegt, in dem soziodemografische Daten sowie Daten zur Ausbildung, zur Bedeutung von Religion, zur Erziehung im Elternhaus und zum gesellschaftlichen Engagement der Eltern abgefragt wurden.

waren beispielsweise Unternehmer, Angehörige akademischer Berufe, leitende Angestellte, Offiziere, Kaufleute, Handwerksmeister oder auch Künstler. Es sind keine ungelerten Arbeitskräfte dabei, auch keine Arbeitslosen. Die Mütter waren überwiegend Hausfrau, insbesondere bei den befragten Männern. Die befragten Frauen kommen aus schichtmäßig höher anzusiedelnden Elternhäusern als die Männer: der Anteil der Unternehmer und leitenden Angestellten unter ihren Vätern ist höher, der Hausfrauenanteil unter den Müttern ist kleiner als bei ihren Kollegen, dafür waren ihre Mütter häufiger berufstätig, zum Beispiel als gleichberechtigte Gesellschafterin im väterlichen Betrieb, als Lehrerin, leitende Angestellte oder Fachangestellte oder als Angehörige eines künstlerischen Berufs. Diese Befunde stimmen mit aktuellen international vergleichenden Elitestudien (Vianello/Moore 2000) überein, nach denen Frauen, die es bis in die Führungsetagen schaffen, aus höheren Schichten stammen als ihre männlichen Kollegen. Möglicherweise hängt dieser Befund auch damit zusammen, dass die befragten Frauen insgesamt jünger sind als die befragten Männer – der überwiegende Teil ist in den Jahrzehnten der 1950er und 1960er Jahre geboren. Der größte Teil der befragten Männer ist zwischen 1940 und 1949 geboren. Der Anteil der Väter, die einfache Handwerker waren, ist bei den Vätern des Befragtenjahrgangs 1940–49 am größten; der Akademikeranteil unter den Eltern wächst mit abnehmendem Alter der Führungskräfte. Dieses Ergebnis passt zu den Untersuchungen Michael Hartmanns (Hartmann 2002; Hartmann/Kopp 2001) nach denen die Durchlässigkeit der Eliten seit dem Zweiten Weltkrieg wieder abnimmt.

Die Befragten kommen nicht nur aus einer vergleichsweise höheren Schicht als der Rest der Gesellschaft, sondern sind auch besser gebildet: Von den 32 Männern haben 25 Abitur und Studium absolviert, sechs haben ihr Studium mit einer Promotion abgeschlossen. Von den 22 Frauen haben 21 Abitur, 19 haben studiert, davon fünf promoviert und drei einen MBA (Master of Business Administration) oder MPA (Master of Political Administration) auf ihr Studium aufgesattelt. Mit García de León u.a. (2000) kann man von einer »super-meritocratisation of the female elites« sprechen. Dieser Befund wird auch durch andere Elitestudien belegt, nach denen weibliche Eliten höhere allgemeine Bildungsabschlüsse (ebd.), höhere Qualifikationen (Wirth 2001) und eine stärkere Neigung zur beruflichen Weiterbildung aufweisen (Nerge/Stahlmann 1991).

Interpretation der Interviews: Deutungsmuster sozialer Ungleichheit

Wirtschaftseliten tragen zur gesellschaftlichen Definition sozialer Ungleichheit bei, indem sie ihre Leitbilder und Vorstellungen, zum Beispiel über Ursachen und Lösungen sozialer Probleme, in Prozesse öffentlicher Meinungsbildung einfließen

lassen. Sie beteiligen sich an öffentlichen Diskussionen, werden in den Medien interviewt und sprechen vor und hinter den Kulissen mit Politikern. Abgesehen von ihren öffentlich geäußerten Statements und Kommentaren ist uns allerdings wenig über ihre Vorstellungen bekannt, und noch weniger wissen wir über die dahinter liegenden Weltbilder und Wertorientierungen. Ziel des Projekts ist es, die innere Handlungslogik im Higher Management und in der Unternehmerschaft zu verstehen. Dabei wird versucht, die Perspektiven in der Wirtschaftselite werturteilsfrei zu erfassen und zu verstehen, um sie dann an soziologische Kategorien anzuschließen. Die im Folgenden dargestellten Eindrücke beziehen sich auf eine erste Auswertung der Leitfadeninterviews an Hand von nach der Grounded Theory aus dem Material entwickelten Kategorien. Dabei war die Arbeit mit dem Auswertungsprogramm MAXqda ebenso hilfreich wie der Einsatz von Mindmaps, mit deren Hilfe die Kategorien zueinander in Beziehung gebracht wurden.³

Ausgangspunkt für die Behandlung des Themas in den Interviews war die Frage, wie die Befragten das Vorhandensein sozialer Ungleichheit erklären. Daran schloss sich in der Regel ein längerer Diskurs der Befragten an, in dem die Themen Ausmaß, Felder bzw. Betroffene, Auswirkungen, makrostrukturelle Bedingungen, Ursachen sowie Lösungsvorschläge zur Bekämpfung bzw. Abmilderung sozialer Ungleichheit angesprochen wurden.

Ausmaß

Aus der Perspektive der befragten Führungskräfte ist soziale Ungleichheit ein universell vorhandenes und normales, aus natürlichen Tatsachen erklärbares Phänomen. Diese Haltung herrscht insbesondere bei den befragten Managern und Unternehmern vor und wird sehr stark von weiblichen Führungskräften aus West- und von männlichen Führungskräften aus Ostdeutschland vertreten. Ungleichheit wird als unumstößliche Tatsache gesehen – die Menschen sind verschieden und werden bei ihrer Geburt mit unterschiedlichen Ressourcen ausgestattet, das heißt, Begabungen, biologische Anlagen und Wohlstand:

»Wir müssen akzeptieren, dass Menschen ungleich sind, und diese Ungleichheit ist ja auch ein unglaubliches Potential. Das ist ja auch eine Chance, das ist ja Gott sei Dank so, dass wir alle unterschiedlich sind. (...) Also dass es zwei Geschlechter gibt, ist eine Tatsache. Mit allen Konsequenzen. Und dass es eben gescheite Leute gibt und weniger gescheite, und manche, die von Geburt an eben ein bisschen mehr in die Wiege bekommen haben als andere, das ist einfach so.« (V-23, 82)

³ Die Auswertung der Interviews erfolgte in Form einer qualitativen Inhaltsanalyse, wobei zunächst aus der Theorie, in einem zweiten Auswertungsschritt aus dem Material Auswertungskategorien entwickelt wurden. Innerhalb dieser Kategorien wurde nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Antworten der Interviewpartner, nach Strukturen und Trennlinien des Materials gesucht.

Von dem Begriff der Ungleichheit qua Geburt wird der Begriff der Chancengleichheit unterschieden. Chancengleichheit wird insbesondere mit der Chance auf Bildung verknüpft, insbesondere für Kinder aus ärmeren Elternhäusern ebenso wie für Frauen. Einige Führungskräfte aus Unternehmen und insbesondere die befragten Verbandsvertreter gehen davon aus, »dass wir insgesamt ein Land sind mit Chancengleichheit. Natürlich auf der Grundlage der unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten und Begabungen des Einzelnen« (V-04, 75). Bildung ist wiederum die Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere im Beruf. So sagt ein anderer Verbandsvertreter: »Ich denke, dass das System im Grundsatz durchlässig ist. Aber man natürlich nicht durchkommt, wenn es an der Ausbildung und Erziehung fehlt« (V-13, 272). Zugespitzt bedeutet dies, »dass es viele Chancen gibt, man muss sie nur wahrnehmen« (V-13, 272). Andere Führungskräfte äußern sich differenzierter und räumen ein, dass es für Kinder aus bildungsferneren Elternhäusern dennoch schwerer ist, diese Chancen zu ergreifen, wie in dem folgenden Zitat deutlich wird:

»Also ich glaube schon, dass unsere Gesellschaft grundsätzlich Chancengerechtigkeit bietet. Nicht Gleichheit, aber Gerechtigkeit. Weil wir glücklicherweise die Zeiten überwunden haben, wo jemand abhängig von dem familiären Umfeld, in dem er aufwächst, seine Bildungschancen findet. Grundsätzlich kann jeder jeden Bildungsweg wahrnehmen, (...) wobei ich gar nicht in Abrede stelle, dass natürlich jemand, der aus einem Umfeld kommt, in dem akademische Ausbildung nicht üblich ist, es bis heute schwerer hat, sie zu erreichen, als jemand, der in einem solchen Umfeld aufwächst.« (V-22, 66)

Auswirkungen

Was bedeutet soziale Ungleichheit? Von den befragten Führungskräften werden verschiedene Auswirkungen aufgezeigt. Zunächst ist hier die materielle Dimension zu nennen, die in den Interviews am stärksten und am häufigsten thematisiert wird, das heißt, Einkommens- und Wohlstandsunterschiede. Eng damit verknüpft sind Unterschiede in Bezug auf Bildungs- und Karrierechancen. In der Sichtweise der Führungskräfte bedingen diese Dimensionen sich gegenseitig. Aber soziale Ungleichheit bedeutet noch mehr, und dies wird von einigen Befragten angesprochen, nämlich Unterschiede hinsichtlich der gesellschaftlichen Teilhabe und der sozialen Akzeptanz. Und dies bezieht sich vor allem auf soziale Ungleichheit qua Geschlecht, sowohl im Unternehmen als auch in der Gesellschaft: Frauen werden nach dieser Perspektive im Unternehmen weniger ernst genommen als Männer, und die von ihnen ausgeübte Haus- und Familienarbeit wird gesellschaftlich weniger geschätzt.

Felder sozialer Ungleichheit und benachteiligte Gruppen

Folgende Felder sozialer Ungleichheit werden von den Wirtschaftseliten definiert: Am häufigsten wird die *materielle Dimension* thematisiert, das heißt, die Differenzierung zwischen Arm und Reich. Dies wird häufig mit dem Aspekt der Bildung verknüpft: Arm bedeutet auch bildungsfern; Reiche können sich eine akademische Bildung leichter leisten und haben daher bessere Berufs- und Karrierechancen. Mit Arm und Reich werden auch Sozialisationsaspekte verbunden: Das Wissen um das, was im Leben wichtig ist, gutes Aussehen und Benehmen sind Vorteile, die den Wohlhabenden schon im Elternhaus mitgegeben werden.

Die zweitwichtigste Dimension sozialer Ungleichheit ist das *Geschlecht*. Den meisten Befragten ist bewusst, dass Frauen schlechtere Karrierechancen haben und weniger Geld verdienen als Männer. Zwar haben sich die Bildungschancen für Mädchen und Jungen im Zeitverlauf angeglichen, doch sind Frauen in der Perspektive der männlichen wie weiblichen Befragten biologisch benachteiligt, indem sie Kinder bekommen und mit deren Betreuung und Erziehung eine doppelte Last und Verantwortung tragen.

Als weitere Dimension wird das *Alter* thematisiert. Ältere Arbeitnehmer werden als »großes Gesellschaftsproblem« (V-16) angesehen, die auf Grund ihres Alters beruflich benachteiligt und bevorzugt entlassen werden. Alters- und *Generationenungleichheiten* werden auch in Bezug auf die Krise des Rentensystems wahrgenommen, hier geht es um Jung gegen Alt. So beneidet ein Manager die Generation seines Vaters, da dieser als Bergmann heute mehr Rente bekomme als er selbst nach seinem Berufsleben als Manager erhalten werde (HA-08).

Ein weiteres Feld sozialer Ungleichheit ist die *Nationalität*. Hier geht es um die Differenz Inländer versus Ausländer. Ausländer werden als benachteiligte Gruppe und als Integrationsproblem angesehen; stärkster Ungleichheitsfaktor ist die Sprache.

Soziale Ungleichheit wird nicht nur als Ungleichheit von Menschen, sondern auch als Ungleichheit von *Regionen*, also in einer *geografischen Dimension*, wahrgenommen. Dies bezieht sich vor allem auf Wohlstands- und Einkommensunterschiede in Ost- versus Westdeutschland, die ebenso akzeptiert und hingenommen werden müssten wie »natürliche« Unterschiede zwischen Ballungszentren und strukturschwachen Regionen im alten Bundesgebiet. In diese Richtung geht auch die Thematisierung der globalen Dimension sozialer Ungleichheit. Es wird wahrgenommen, dass

»es uns allen im weltweiten Vergleich so unendlich gut (geht), wir haben alle Riesenwohnungen, wir haben alle ein Auto, wir haben alle mindestens einen Kühlschrank und einen Fernseher, wir kaufen uns neue Klamotten, wir gehen Essen, wir gehen ins Kino« (FR-11, 70).

Globale Ungleichheit wird für die Befragten in verschiedener Hinsicht wahrgenommen: Es wird zum einen befürchtet, dass »die Reichen immer reicher werden und die Armen immer, immer ärmer« (FM-04, 82), zum anderen wird das Problem illegaler Einwanderung thematisiert. Man profitiert allerdings auch als deutscher Unternehmer von globalen Lohnunterschieden, so wird in den Interviews angedeutet, dass ausländische Arbeitnehmer, zum Beispiel Kindermädchen, für weniger Geld bereit seien, mehr zu arbeiten, während deutsche Arbeitnehmer die 35-Stunden-Woche und sechs Wochen Urlaub im Jahr einforderten.

Bedingungen

Soziale Ungleichheit wird von den befragten Führungskräften zwar als universell vorhandenes, aber in seinem Ausmaß unterschiedliches Phänomen wahrgenommen. Sie wird verstärkt oder abgeschwächt durch makrostrukturelle Bedingungen, abhängig von der historischen Entwicklung, der politischen Situation und der wirtschaftlichen Lage. Insbesondere der wirtschaftliche Aufschwung nach Ende des Zweiten Weltkriegs hat, so eine in den Interviews häufig geäußerte Meinung, zu einer Vergrößerung der Chancengleichheit in Deutschland geführt. Wirtschaftswachstum wird in der Perspektive der Befragten gleich gesetzt mit einer breiteren Streuung der Chancen, die allerdings durch die wirtschaftliche Krise Ende der 1990er/Anfang der 2000er Jahre gefährdet erscheint:

»Ja ich denke, was für Deutschland die letzten Jahrzehnte sehr positiv war, das war die Tatsache, dass wir einen sehr ausgeprägten Mittelstand hatten, dass wir also Handwerker hatten, Kleinunternehmer, wir hatten gehobene Berufspositionen, Industriemeister, die eigentlich alle auf einem relativ hohen Niveau gelebt haben. (...) Das sehe ich jetzt mehr und mehr durch die finanziellen Engpässe, mit denen sich unser Staat auseinandersetzen muss, gefährdet, ich glaube, die Kluft wird tendenziell größer« (V-17, 25).

Die Wirtschaftskrise hat, so erklären die Befragten, zu Engpässen im Staatshaushalt geführt. Bildung werde teurer, Arbeitslose erhielten weniger Geld, und in der Folge vergrößerten sich die sozialen Unterschiede:

»Ich glaub auch, dass die Chancen ungleicher geworden sind, als es vielleicht noch vor 20 oder vor 30 Jahren der Fall war, als das Land generell im Aufschwung war, als viel Wachstum möglich war, war die Chancen auch breiter gestreut.« (FR-05, 94)

Arbeitslosigkeit und Armut treffen insbesondere Frauen, und so wird von einigen Führungskräften befürchtet, dass die Wirtschaftskrise zu einem Rückschritt in Sachen Gleichberechtigung führt.

Andererseits wird es als positiv angesehen, dass historische Benachteiligungen, insbesondere im Bereich der Gleichstellung und der Bildung von Frauen, inzwischen überwunden sind und sich das Bewusstsein in der Gesellschaft und in den

Unternehmen geändert hat. So bemerkt ein Repräsentant eines deutschen Wirtschaftsverbandes im Interview: »Und es war halt einfach schlicht und ergreifend vor 50, 60 Jahren (...) noch nicht denkbar, dass eine Frau Ingenieur geworden ist (...). Das ändert sich mittlerweile« (V-17, 79). Ein anderer Verbandsvertreter bemerkt:

»Die Geschichte der Frau von einer patriarchalisch geführten Männerwelt über 5- oder 8000 Jahre, mit nachvollziehbarer Kulturentwicklung, hat ja in den letzten 50 Jahren so eine Revolution angenommen, was man 2000 Jahre davor nicht hinbekommen hat. Dass wir in der Politik jetzt richtig gut durchtränkt mit Frauen (sind), dass es auch eine große Volkspartei gibt, die eine Vorsitzende hat, das hätte man sich ja vor zwanzig Jahren weiß Gott nicht vorstellen können. Dass dies dann mit Zeitverzögerung auch in der Wirtschaft kommt, davon bin ich zutiefst überzeugt, da sind wir Gott sei Dank so weit vor, wir müssen ja nicht mehr über Quoten reden, auch in konservativen Parteien, das hat mittlerweile auch jeder alte Mann eingesehen, sonst fliegt er weg, da hat die Ratio überall gegriffen.« (V-19, 37)

Demokratie wird von den Führungskräften also als Garant von Chancengleichheit verstanden. Alle Befragten bekennen sich zur demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik, und die meisten finden das politische System in Deutschland im großen und ganzen in Ordnung.

Ursachen

Worin liegen nach Ansicht der Befragten die Ursachen sozialer Ungleichheit? In den Interviews finden sich unterschiedliche Begründungsmuster von unterschiedlichem Differenzierungs- und Komplexitätsgrad. Am häufigsten genannt werden ungleiche Chancen, Begabungsunterschiede und unterschiedlich ausgeprägter Leistungswille.

Betrachtet man den Komplex der *ungleichen Chancen*, so setzen die befragten Führungskräfte an vier Akteursgruppen an: Staat, Gesellschaft, Unternehmen und Individuum. Der *Staat* versagt, indem er zu wenig Infrastruktur für Bildung und Ausbildung finanziert, zu wenig Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Integrationsprogramme für Ausländer bereitstellt, benachteiligte Gruppen zu wenig qualifiziert und Begabte zu wenig fördert. Häufig werden Probleme der Schulen angesprochen – insbesondere der hohe Ausländeranteil in vielen Schulklassen benachteiligter Stadtviertel. Dadurch könnten die überforderten Lehrer weder die ausländischen Kinder, die kaum Deutsch sprächen, noch die deutschen Kinder ihren Begabungen entsprechen fördern.

Für unterschiedliche Chancen wird auch die *Gesellschaft* verantwortlich gemacht, indem historische Benachteiligungen noch heute zu Vorurteilen gegenüber Armen, Ausländern und Frauen führen. Männliche wie weibliche Führungskräfte erkennen an, dass wir nach wie vor in einer von Männern dominierten Gesellschaft leben, die Frauen weniger zutraut, ihnen den Zugang zu gesellschaftlichen Clubs und Netz-

werken versperrt und von ihnen verlangt, sich um Kinder und Familie zu kümmern. Gesellschaftliche Rollenbilder, nach denen eine berufstätige Mutter, die ihre Kinder außer Haus betreuen lässt, eine Rabenmutter ist, materialisieren sich in Anreizen für Frauen, eine »Babypause« zu nehmen und im fehlenden Angebot von Ganztagschulen, und er enthält überkommene Rollenbilder, nach denen eine gute Mutter ihre Kinder selbst aufzieht und sich Frauen nicht für Technik interessieren.

Gesellschaftliche Vorurteile führen auch zu Benachteiligungen im *Unternehmen*. Vielfach wird konstatiert, dass Frauen weniger gefördert werden als Männer, weil die meist männlichen Chefs vermuten, dass Frauen Kinder bekommen und sich dann aus dem Beruf zurückziehen. Empirische Untersuchungen belegen, dass über 41 Prozent der Managerinnen überhaupt keine Kinder haben (Bischoff 2005), und für die Befragten stimmt dieser Wert ebenfalls. Die Befragten führen weiterhin betriebliche Denkmuster an, nach denen Leitungsfunktionen nicht in Teilzeit ausgeübt werden können. Insbesondere die weiblichen Befragten berichten, dass Frauen in vergleichbaren Positionen besser sein müssen als Männer, sich von ihren Kollegen mehr gefallen lassen (müssen) und weniger über betriebliche Netzwerke verfügen.

So gut wie alle Befragten sind sich darüber hinaus bewusst, dass die *Individuen* mit ungleichen Chancen ausgestattet sind. Besondere Bedeutung wird der sozialen Herkunft beigemessen. Im Hinblick auf das Elternhaus prägt neben der finanziellen Ausstattung die Sozialisation das Verhalten und die Orientierungen im Hinblick auf Berufswahl und Karrieremotivation. In einem wohlhabenden Elternhaus aufzuwachsen bedeutet zum Beispiel, Ausbildungswege gehen zu können, die für eine Karriere in einem Unternehmen notwendig sind. Soziale Herkunft schließt auch Sozialisation mit ein – und dieser soziologische Begriff »Sozialisation« ist durchaus Bestandteil der Sprache der Wirtschaftseliten –, nämlich gesellschaftlich wichtige Verhaltensmuster zu lernen, angefangen von »wenn du mit jemand sprichst, musst du den ankommen« (FM-05, 309), über Auftreten und die Fähigkeit, sich auszudrücken, bis hin zu Regeln für Aussehen, Ernährung und Körperpflege. Außerdem führen biologische Faktoren zu ungleichen Chancen der Individuen, und dieses Erklärungsmuster steht im Mittelpunkt der Begründungsmuster von immerhin dreizehn Personen des Samples. Diese Befragten nehmen an, dass die »Verteilung des Intelligenzquotienten (...) ein Stück biologisch bedingt« sei (RE-04), dass es durch die Biologie zu Starken und Schwachen kommt (ebd.), wie eben auch hingenommen werden müsse, dass »einfach (...) Schwarze schneller sprinten können als Weiße« (V-24). In diesem Zusammenhang wird die genetische Verteilung der Intelligenz ebenso angeführt wie die Ungleichheit der Geschlechter: Frauen bekommen Kinder, Männer nicht. Damit definieren die Befragten von vornherein die Verantwortung für Kinder als eine weibliche, die zu der vielfach konstatierten Doppel-

belastung der Frauen führt und als Hauptursache für die schlechteren Karriere-chancen im Unternehmen angesehen wird:

»ich denke mal, das ist schon eine tolle Rolle, die der Frau auf Grund ihrer Gebärfunktion zukommt und da kann man sehr viel Freude, sehr viel Erfüllung drin finden und deswegen ist es eben so, dass sie nicht in so vielen Karriere macht wie die Männer« (V-21, 120).

In der Sichtweise der Befragten führt die biologische Ausstattung von Männern und Frauen außerdem zu unterschiedlichen Berufs- und Karriereorientierungen, Wertorientierungen und Verhaltensmustern: Frauen wählen andere Berufe als Männer, insbesondere weniger technische Berufe, verhalten sich eher sozial und weniger karriereorientiert und trauen sich weniger zu. Da sie – auch in der Perspektive der befragten weiblichen Führungskräfte – immer die Option haben, ihre Berufs-laufbahn zu unterbrechen, um Kinder zu erziehen, setzen sie nicht alles auf die Kar-riere, sind nicht bereit, über Jahre auf Urlaub zu verzichten und 75 Wochenstunden zu arbeiten und entwickeln überhaupt andere Interessen und Wertorientierungen neben dem Beruf, was ihrer Karriere im Unternehmen allerdings schadet.

»Das geht dahin, dass Frauen sich manchmal anzweifeln, kann ich das überhaupt, ein Mann wird das nicht fragen. Es liegt daran, dass Frauen immer noch überlegen müssen, zwischen Familie und Karriere, und es liegt auch daran, dass Frauen nicht eindimensional sind, nämlich nicht nur aus-schließlich für den Beruf leben wollen, sondern vielleicht auch noch das eine oder andere außer-halb des Berufs machen wollen. Und so lange wir den Beruf nur als eindimensional definieren, nämlich, du hast von 8 bis 22 Uhr anwesend zu sein, und man eigentlich nur noch zu Hause das Bett sieht, weiß ich nicht, ob diese Lebensqualität viele Frauen haben möchten. Ich kenne viele Frauen, die sagen, ich bin nicht bereit, einen Teil meines Lebens dafür aufzugeben.« (FM-06, 161)

Ungleiche Fähigkeiten: »Die Menschen sind unterschiedlich« (V-04, 75) wird in den Interviews konstatiert, und Chancengleichheit ist für die befragten Führungskräfte nur »auf der Grundlage der unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten und Begabungen des Einzelnen« (V-04, 75) denkbar:

»Erstmal gibt's eine Verteilung des Intelligenzquotienten, der ist ein Stück biologisch bedingt, den wird man nur in Grenzen beeinflussen können. Von daher ist aus der Biologie die Chancengleich-heit nicht gegeben, sondern wir haben Starke und Schwache.« (RE-04, 83)

Bei der Entwicklung oder, besser gesagt, der Verteilung der Begabungen spielt die Natur eine wichtige Rolle, denn sie ist maßgeblich an der Verteilung der Intelligenz beteiligt:

»Ich glaube, es gibt genetische, menschliche oder humane Restriktionen, weil, es ist nicht jeder gleich intelligent und es bringt nicht jeder Mensch die gleichen Voraussetzungen mit, das glaube ich persönlich.« (FR-09, 129)

Begabungen werden als Voraussetzung für Leistung angesehen. Sie sind natürlich angelegt, müssen aber vom Individuum entwickelt und von Elternhaus und Schule

gefördert werden. Darüber hinaus werden Unterschiede wahrgenommen in der Fähigkeit, Chancen wahrzunehmen und zu nutzen, und der Fähigkeit, überhaupt Leistung erbringen, das heißt, überdurchschnittlich arbeiten zu können. Außerdem werden genetische Anlagen diagnostiziert, die es einigen Individuen leichter machen als anderen, zum Beispiel Körpergröße und Aussehen:

»Bei den Gehaltsspiegeln, die Leute, die größer sind, verdienen mehr Geld. Das ist so. Ich glaube, das sind (...) Dinge, die man nicht so wahrhaben will, die aber doch passieren.« (FM-05-291)

Im Hinblick auf die soziale Ungleichheit von In- und Ausländern wird eine der Hauptursachen in der unterschiedlichen Integrationsfähigkeit von Ausländern gesehen, die sich insbesondere im Erwerb der deutschen Sprache manifestiert.

Ungleiche Motivationen: Die Führungskräfte nehmen wahr, dass nicht nur Chancen und Fähigkeiten ungleich verteilt sind, sondern auch der Wille, Leistungen zu erbringen oder, wie es eine Unternehmerin ausdrückt: »sowohl Begabung als auch Willen ist ein Geschenk, das jemand bekommt« (FR-03, 82). Nicht jeder Mensch habe eine gleich große Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, Engagement zu entwickeln, Leistung zu bringen, »super viel zu arbeiten«, »einen echt guten Job zu machen« (FR-02, 89): »Es gibt viele, die auch hochintelligent sind, aber nicht dieses Engagement mitbringen, tatsächlich weiter voranzukommen«, und »es liegt letztendlich beim Individuum selbst, das Beste daraus zu machen« (FR-09). Interessanterweise kommen solche Äußerungen überwiegend von den weiblichen Befragten und werden auch im Zusammenhang mit Karrieremotivationen von Frauen geäußert. Viele weibliche Befragte nehmen wahr, dass Frauen sich stärker, ja, doppelt so viel anstrengen müssen, um beruflich weiterzukommen, und sie nehmen an, dass die meisten Frauen – im Gegensatz zu ihnen selbst – nicht dazu bereit sind:

»Ich glaube, dass es einmal daran liegt, dass viele Frauen das nicht wollen, tatsächlich. Dass ihr Leben sie, ihr Leben ihnen andere schönere Wege aufweist, nämlich zum Beispiel Kinder zu bekommen, was bestimmt ein sehr schöner Weg ist, den man gehen kann.« (FR-02, 83).

Ungleiche Chancen, ungleiche Fähigkeiten und ungleiche Motivation führen zu *ungleichen Leistungen*, die gesellschaftlich ungleich honoriert werden. Hierbei erscheinen in erster Linie materielle Belohnungen wichtig. Man ist sich darüber einig, dass wer mehr Leistung erbringt oder eine größere Verantwortung trägt, auch entsprechend entlohnt werden muss und dass sich darüber gesellschaftliche Hierarchien bestimmen. Andererseits werden auch Bereiche genannt – und zwar insbesondere von den Mittelständlern und den Verbandsvertretern –, in denen die Entlohnung als nicht gerecht angesehen wird. Es ist für die Befragten normal und logisch, dass Manager mehr verdienen als einfache Arbeiter, es wird aber auch wahrgenommen, dass bestimmte Berufsgruppen, beispielsweise Ärzte oder Politiker, weniger Geld bekommen, als ihnen auf Grund ihrer Verantwortung oder ihrer Leistung zustünde. Dass

einige Manager in Folge geschickter Aushandlungsprozesse wesentlich mehr verdienen als andere, wird als problematisch, ja, als »unanständig« (FR-04) angesehen, allerdings auch als Folge einer freien Wirtschaft in einem freien Land verstanden: »Wenn sich ein privatwirtschaftliches Unternehmen dazu entschließt, seinen Manager in der und der Art zu honorieren, dann finde ich, haben die das Recht dazu« (FR-04, 163). In vielen Interviews wird mit Begriff des Neids oder der »sozialen Neidgefühle« (V-03) die eigene Verärgerung darüber ausgedrückt, dass es gesellschaftlich akzeptiert sei, dass berühmte Fußballspieler, Rennfahrer oder Talkmaster Millionenverträge abschließen, während über die Gehälter von Politikern oder Managern öffentlich diskutiert werde.

Lösungen

Die Befragten äußern sich auch zu Möglichkeiten der Bekämpfung sozialer Ungleichheit. In erster Linie wird hier der *Staat* in die Pflicht genommen, der Infrastruktur zum Abbau von Benachteiligungen bereitstellen soll. Diese wird vorrangig im Bereich der Bildung und Kinderbetreuung gefordert, zum einen zur Erschließung von Potenzialen und zur Qualifizierung der breiten Masse der Bevölkerung, zum anderen zum Abbau der beruflichen Benachteiligung von Frauen. Er soll individuelle, durch soziale Herkunft und materielle Lage bedingte Barrieren abbauen und zur Förderung eines »stabilen Mittelbaus« (FM-04) beitragen. Dem Staat wird auch die Aufgabe angetragen, durch Transferleistungen und Umverteilung »soziale Gerechtigkeit« herzustellen (FM-04). Er soll zudem materielle Anreize zur Eigeninitiative und zum Abbau von Diskriminierungen zum Beispiel im Unternehmen schaffen. Im Hinblick auf die Integration von Ausländern soll er einerseits Sprachkurse anbieten und Druck auf die zu Integrierenden ausüben, diese Hilfen auch wahrzunehmen, andererseits die Zuwanderung begrenzen, um die soziale Ungleichheit in Deutschland in Folge der Einwanderung armer Ausländer von vornherein zu reduzieren.

Die Wirksamkeit von Gesetzen wird auf breiter Front bezweifelt, dies bezieht sich insbesondere auf Antidiskriminierungsgesetze und Quotenregelungen. Die Führungskräfte gehen mehrheitlich davon aus, dass entsprechende Gesetze Bürokratie befördern, zu Überregulierung führen und letztlich die Einstellung neuer Arbeitskräfte behindern. Während Quoten in der Politik durchaus akzeptiert werden, weil »unsere Volksvertreter auch die Gesellschaft und die Bevölkerung abbilden mit allen Stärken und Schwächen« (FR-08, 88), widersprechen Antidiskriminierungsgesetze der Leistungsideologie der Wirtschaftsvertreter und werden daher vehement abgelehnt. Es werden Argumente gebracht wie das, dass sich eine gute Frau schon von selbst durchsetze, dass leistungsstarke Frauen gar keine Quotenfrauen sein wollten, dass die Einführung von Quoten für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

zu »mittleren Katastrophen« (RE-04) durch unfähige Mitarbeiter führe. Wenn sich etwas ändern solle, müsse das aus der inneren Überzeugung der *Unternehmen* kommen, die aus ihrem Verständnis von sozialer Verantwortung heraus bestehende Ungleichheiten abbauen sollten, da es nämlich darum gehe, Potenziale unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen zu nutzen. Diese Position wird in den Interviews von den Verbandsfunktionären vertreten; diese fordern, dass die Wirtschaft sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist, was unter anderem bedeutet, die bestehende soziale Ungleichheit abzubauen und zu akzeptieren, »dass Frauen auch bis nach ganz oben kommen können« (V-12). Dabei sehen sich die Repräsentanten der Wirtschaft weniger in der Pflicht, durch die Bereitstellung von Infrastruktur, zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen, Benachteiligungen abzubauen; dies sei entweder zu kostenintensiv oder werde gar nicht gewünscht oder sei – auf Grund der aktuellen Arbeitsmarktlage – völlig unnötig.

Eher wird die Verantwortung zum Abbau sozialer Ungleichheit beim *Individuum* gesucht, das durch Eigeninitiative, Leistung, Integrationsbemühungen, karriereadäquates Verhalten und vor allem die richtige Qualifizierung seine Chancen verbessern soll. In der Vorstellung der befragten Führungskräfte können die Individuen selbst soziale Unterschiede abbauen, indem Frauen mutiger werden, Paare ihre Kinderbetreuung organisieren und Ausländer die deutsche Sprache lernen. Dabei wird eingeräumt, dass auch Glück eine Rolle spielt, und immerhin dreizehn Interviewpersonen führen diesen Aspekt an, teilweise im Zusammenhang mit eigenen Erfahrungen. Glück bedeutet, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein, Förderer zu finden, eine Chance zu bekommen und zu nutzen oder in der richtigen Zeit aufgewachsen zu sein – und es insofern weiter zu bringen, als es unter den gegebenen sozialen oder finanziellen Umständen zu erwarten gewesen wäre.

Schließlich ist in den Augen der befragten Führungskräfte auch die *Gesellschaft* für Chancengleichheit zuständig, indem sie benachteiligte Personen und Gruppen integriert und fördert und Vorurteile abbaut. Wesentlich hierfür sind die von allen vertretenen Einstellungen, die insbesondere zur Chancengleichheit von Frauen beitragen sollen, indem die gesellschaftlichen Vorstellungen darüber, was gut, normal und natürlich ist, berufstätige Mütter in Führungspositionen, erziehende Väter und Kinder in Betreuungseinrichtungen mit einschließen.

Fazit

»Wir kriegen keine hundertprozentige Chancengleichheit, und meinen Kindern hab ich gesagt, gewöhnt euch rechtzeitig dran, das Leben ist nicht gerecht. Man kann eine ganze Menge draus machen, es gibt so viele Möglichkeiten, eine Chancengleichheit vielleicht nicht herzustellen, aber einfach Dinge zu tun, die es früher nicht gab. Vor 100 Jahren konnten wir nicht ganz locker hier sitzen und studieren oder vor 150. Inzwischen haben wir das, und trotzdem ist es nicht gleich. Wir haben ein Gleichheitsgesetz, Grundsatz, zwischen Frauen und Männern, und trotzdem ist es nicht gleich. Also, wir werden es nie hinkriegen.« (FM-06, 159)

Soziale Ungleichheit wird von Wirtschaftseliten als universell vorhandenes und aus natürlichen Tatsachen erklärbares Phänomen definiert, dessen Ursachen zum einen in gesellschaftlichen, zum anderen in individuellen Faktoren liegen. Im Mittelpunkt der Argumentationen steht die individuell erbrachte Leistung. Damit wird soziale Ungleichheit individualisiert. In diesem Argumentationsmuster spielt der Naturbegriff eine wichtige Rolle; biologische Anlagen werden neben der sozialen Herkunft und der schulischen Förderung als Hauptursachen individueller Ungleichheit genannt.

Die befragten Führungskräfte reproduzieren zum Beispiel im Hinblick auf Geschlechtsunterschiede gängige gesellschaftliche Vorurteile: Weil Frauen Kinder bekommen, setzen sie im Beruf aus oder wählen andere Lebens- und Karrierewege. Dass Frauen *gesellschaftlich* die volle Verantwortung für Kinder übertragen wird, wird weder erkannt noch thematisiert. Es wird nur gesagt, dass die Gesellschaft arbeitende Frauen nicht akzeptiert und Frauen in bestimmte Rollen zwingt – und dass es daher auch zu wenig Kinderbetreuungseinrichtungen gibt. Dass auch die Männer ihre Kinder erziehen könnten, kommt im Weltbild der Führungskräfte praktisch nicht vor; für fast die Hälfte der befragten weiblichen Führungskräfte war Karriere nur ohne Kinder möglich.

Andererseits werden in den Deutungsmustern durchaus soziologische Kategorien wie Sozialisation, Einstellungen und Vorurteile bemüht; es lassen sich neben naiven, naturwüchsige Beschreibungen sozialer Phänomene durchaus differenzierte Vorstellungen finden, die sich an die Arbeiten von Pierre Bourdieu oder Michael Hartmann anschließen lassen könnten. Allerdings wird die Kategorie der sozialen Herkunft ganz traditionalistisch auf Familienkontext, Wohlstand und Erziehung bezogen und sie wird um die Kategorie des Individuums ergänzt. Hier kommt die Natur ins Blickfeld der Begründungen.

Für den Abbau sozialer Ungleichheit wird die Rolle des Staates bei den Ursachen und der Bekämpfung sozialer Ungleichheit stark betont – und dies scheint ein deutsches Phänomen zu sein. Der Staat soll die Voraussetzungen für Chancengleichheit schaffen, indem er die notwendige Infrastruktur finanziert und Druck auf

Benachteiligte ausübt, sich zu integrieren. Allerdings darf der Staat – und das ist die gängige Einstellung der Führungskräfte – Chancengleichheit keinesfalls über Gesetze und Quotenregelungen erzwingen. Gerade Chancengleichheit im Unternehmen soll freiwillig und leistungsorientiert erfolgen. Interessanterweise erscheinen den Führungskräften Maßnahmen der Wirtschaft zur Verbesserung der Chancengleichheit den Befragten entweder zu bürokratisch, zu kostenintensiv oder überhaupt völlig unnötig.

Von soziologischem Interesse ist es, danach zu fragen, was die befragten Elitenmitglieder *nicht* thematisieren, was bei diesen identifizierenden Deutungsschemata abwesend bleibt: nämlich einen großen Teil unserer soziologischen Kategorien wie Klasse, Schicht und Milieu.

Ebenso kommen bestimmte Denkfiguren nicht vor, die man beim Thema der sozialen Verantwortung der Wirtschaft vermutet hätte, nämlich die Figur des Wohltäters, der aus eigenem Antrieb soziale Unterschiede ausgleicht, ebenso wenig eine Solidaritätsrhetorik, nach der die Starken für die Schwachen sorgen. Soziale Ungleichheit wird von Wirtschaftseliten maßgeblich den Individuen, ihrer Herkunft und ihrer »Natur« zugerechnet – und diese sollen sich mit Eigeninitiative, Leistung, der richtigen Qualifizierung und ein bisschen Glück im Rennen um die besten Plätze in unserer Gesellschaft bewähren.

Literatur

- Bischoff, Sonja (2005), *Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 4. Studie*, Bielefeld.
- Bürklin, Wilhelm/Rebenstorf, Hilke/u.a. (1997), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen.
- Bürklin, Wilhelm (1997), »Die Potsdamer Elitestudie von 1995: Problemstellung und wissenschaftliches Programm«, in: Bürklin, Wilhelm/Rebenstorf, Hilke/u.a. (Hg.), *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*, Opladen, S. 11–32.
- Galonska, Christian/Imbusch, Peter/Rucht, Dieter (2007), »Einleitung: Die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft«, in: Imbusch, Peter/Rucht, Dieter (Hg.), *»Ohne Druck bewegt sich nichts!« Fallstudien zur gesellschaftlichen Verantwortung von Eliten*, Wiesbaden (im Druck).
- García de León, María Antonia/Alonso Sánchez, María José/Rodríguez Navarro, Helena (2000), »The Élités' Cultural Capital«, in: Vianello, Mino/Moore, Gwen (Hg.), *Gendering Elites: Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, Houndmills/New York, S. 36–49.
- Hartmann, Michael (2002), *Der Mythos der Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt a.M.
- Hartmann, Michael/Kopp, Johannes (2001), »Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, H. 3, S. 436–466.

- Hoffmann-Lange, Ursula (1992), *Eliten, Macht und Konflikt in der Bundesrepublik*, Opladen.
- Nerge, Sonja/Stahlmann, Marina (1991), *Mit Seidentuch und ohne Schlips. Frauen im Management. Eine empirische Untersuchung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen*, Frankfurt a.M./u.a.
- Scheuch, Erwin K./Scheuch, Ute (1995), *Bürokraten in den Chefetagen. Deutsche Karrieren: Spitzenmanager und Politiker heute*, Reinbek bei Hamburg.
- Vianello, Mino/Moore, Gwen (Hg.) (2000), *Gendering Elites: Economic and Political Leadership in 27 Industrialised Societies*, Houndmills/New York.
- Wirth, Linda (2001), *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*, Genf.