

# **Stabilität und Veränderung von Geschlechterhierarchie: Eine Untersuchung des Feldes der österreichischen Aktiengesellschaften anhand der medialen Berichterstattung um die Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte**

---

Kurzbeschreibung Dissertation Astrid Hainzl

Die Diversität von Spitzengremien in Unternehmen ist ein aktuelles Thema. Besonders die geringe Repräsentation von Frauen in den höchsten Management- und Aufsichtspositionen wird in Politik (z.B. Reding, 2017), Wissenschaft (z.B. Gabaldon, Mensi-Klarbach, & Seierstad, 2017) und Medien diskutiert. Trotz zahlreicher Maßnahmen, die auf der einen Seite darauf abzielen, Frauen für Spitzenpositionen zu rüsten, und auf der anderen Seite durch gesetzliche Vorgaben auf Entscheidungs- und Selektionsprozesse fokussieren, verändert sich der Frauenanteil nur langsam (Seebacher & Wieser, 2018). Den größten Anstoß nicht nur für Diskussion, sondern auch für Veränderung, liefert die Einführung von Geschlechterquoten in einigen europäischen Ländern seit 2002 (Mensi-Klarbach, Seierstad, & Gabaldon, 2017). Besonders die Qualifikation von Frauen wird in diesem Zusammenhang thematisiert, und meist als fehlend oder im besten Fall mangelhaft eingeschätzt (Dahlerup & Freidenvall, 2010).

Die wissenschaftliche Literatur zum Phänomen beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen der Anzahl an Frauen in Führungsgremien und dem Unternehmenserfolg (Kirsch, 2017), den Gründen für den geringen Frauenanteil (z.B. Gabaldon, Anca, Mateos de Cabo, & Gimeno, 2016) und den Auswirkungen unterschiedlicher Maßnahmen auf die Zahl der Frauen (z.B. Sojo, Wood, Wood, & Wheeler, 2016). Was in der Literatur fehlt, ist zum einen die Untersuchung von Entwicklungen abseits der zahlenmäßigen Repräsentation und zum anderen eine längerfristige Betrachtung. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet daher: Wie entwickeln sich die Argumente für und gegen die Einführung einer Geschlechter-Quote für Aufsichtsratspositionen in österreichischen Aktiengesellschaften und wie entwickelt sich das Profil, das Frauen in Bezug auf die Eignung für eine Aufsichtsratsposition hinsichtlich ihrer Kapitalien und ihres Habitus zugeschrieben wird, in den größten österreichischen Printmedien seit 2002?

Organisationen sind Orte der Produktion und Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheit (Acker, 2006). Gleichzeitig bewegen sich Unternehmen – basierend auf Bourdieus Feldbegriff (Bourdieu, 2002) – in Feldern mit eigenen Spielregeln, in denen sowohl die Unternehmen als auch individuelle AkteurInnen basierend auf ihrer Ausstattung mit unterschiedlichen Kapitalien aktiv mitspielen oder sogar die Regeln beeinflussen können (Emirbayer & Johnson, 2008). Die österreichischen Aktiengesellschaften bilden ein solches relativ autonomes Feld, in dem, festgelegt durch schwer fassbare, interne Spielregeln, eine gewissen Kapitalausstattung AkteurInnen Macht im Feld ermöglicht. Die (drohende) Einführung einer Frauenquote stellt dabei einen gesetzlichen Eingriff dar, der die Spielregeln verändert. AkteurInnen reagieren abhängig von ihrer Position daher mit Ablehnung (Erhaltungsstrategien) oder Unterstützung (Veränderungsstrategien) der Quote.

Frauen sind zahlenmäßig in den Spitzenpositionen des Feldes unterrepräsentiert. Gerade im Zusammenhang mit der Einführung einer Quote wird vorhergesagt, dass ein gesetzlicher Mindestanteil an Frauen zur Nominierung von unqualifizierten Personen führen wird (Dahlerup & Freidenvall, 2010). Was genau unter Qualifikation verstanden wird und welche Kompetenzen Frauen fehlen, um für Aufsichtsratspositionen geeignet zu sein, wird kaum näher definiert. Eigenschaften und Qualifikationen – das Profil von KandidatInnen – können mit Hilfe von Bourdieus Konzepten Habitus und Kapital gefasst (Chudzikowski & Mayrhofer, 2011) und damit untersucht werden.

Die Dissertation zieht Zeitungsartikel als geeignete Quelle für die empirische Untersuchung von Aspekten eines Feldes von Organisationen – in diesem Fall des Feldes der österreichischen Aktiengesellschaften – heran. Gerade im Bereich der Corporate Governance sind Medien Träger geteilter Erwartungen, Werte und Regeln, die sie durch ihre Berichterstattung und Kommentierung verbreiten (Bednar, 2012). Die Auswahl der Tageszeitungen erfolgt anhand ihrer Reichweite. Die Suche nach relevanten Artikeln findet über die Datenbank WISO press statt.

Zur Analyse des Textmaterials wird nach der Qualitative Content Analysis vorgegangen. Das Ziel dieser Methode ist eine systematische, regelbasierte und damit nachvollziehbare, qualitative Analyse von Texten (Mayring, 2014). Zur Beantwortung der Forschungsfrage dieser Arbeit werden die Kategorien in erster Linie deduktiv aus der Theorie abgeleitet.

Ziel der Dissertation ist eine empirisch dichte Beschreibung der Entwicklung der in der Öffentlichkeit verwendeten Argumente für und gegen die Quote, sowie dem damit verbundenen Profil (Kapitalien und Habitus), das Frauen als Kandidatinnen für Aufsichtsratspositionen zugeschrieben wird. Dieses Verständnis trägt dazu bei, die Effekte von Quoten und ihrer öffentlichen Diskussion auch auf tieferliegender Ebene, über Zahlen hinaus, aufzuzeigen.

## Literatur

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Bednar, M. K. (2012). Watchdog or lapdog? A behavioral view of the media as a corporate governance mechanism. *Academy of Management Journal*, 55(1), 131-150.
- Bourdieu, P. (2002). The forms of capital. In N. Woolsey Biggart (Ed.), *Readings in Economic Sociology* (pp. 281-291). Oxford: Blackwell Publishers.
- Chudzikowski, K., & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19-36.
- Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2010). Judging gender quotas: predictions and results. *Policy & Politics*, 38(3), 407-425.
- Emirbayer, M., & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1-44.
- Gabaldon, P., Anca, C., Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2016). Searching for Women on Boards: An Analysis from the Supply and Demand Perspective. *Corporate Governance: An International Review*.
- Gabaldon, P., Mensi-Klarbach, H., & Seierstad, C. (2017). Gender Diversity in the Boardroom: The Multiple Versions of Quota Laws in Europe. In C. Seierstad, P. Gabaldon, & H. Mensi-Klarbach (Eds.), *Gender Diversity in the Boardroom - Volume 1: The Use of Different Quota Regulations* (pp. 233-254): Palgrave McMillan.
- Kirsch, A. (2017). The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt.
- Mensi-Klarbach, H., Seierstad, C., & Gabaldon, P. (2017). Setting the Scene: Women on Boards: The Multiple Approaches Beyond Quotas. In C. Seierstad, P. Gabaldon, & H. Mensi-Klarbach (Eds.), *Gender Diversity in the Boardroom- Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas* (pp. 1-12): Palgrave McMillan.
- Reding, V. (2017). Foreword. In C. Seierstad, P. Gabaldon, & H. Mensi-Klarbach (Eds.), *Gender Diversity in the Boardroom - Volume 1: The Use of Different Quota Regulations* (pp. v-viii): Palgrave McMillan.
- Seebacher, L. M., & Wieser, C. (2018). *Frauen.Management.Report.2018*. Abgerufen unter <https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/AK.Frauen.Management.Report.2018.pdf>
- Sojo, V. E., Wood, R. E., Wood, S. A., & Wheeler, M. A. (2016). Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 519-536.