

## Glass Cliffs: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung

### *Hintergrund*

Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert in den obersten Führungsetagen. Wenn weibliche Führungskräfte die gläserne Decke durchbrechen, werden sie häufiger auf solche Führungspositionen befördert, die als besonders unsicher gelten, beispielsweise in Krisenzeiten des Unternehmens. Dieses Phänomen wird als gläserne Klippe („glass cliff“) bezeichnet (Ryan & Haslam, 2005). Die Positionen sind aufgrund ungünstiger Voraussetzungen mit einer erhöhten Gefahr zu scheitern verbunden. Das Phänomen der gläsernen Klippe konnte bereits mehrfach mittels Dokumentenanalyse als auch in experimentellen Studien mit Studierenden belegt werden. Jedoch sind die Befunde nicht immer eindeutig.

Wenig ist bisher über die strategischen Gründe des Unternehmens für derartige Besetzungen bekannt. Das Projekt untersucht die Frage, inwieweit weibliche Vorstände für ein planvoll eingesetztes Signal der Veränderung stehen. Je mehr das Unternehmen unter Beobachtung der Öffentlichkeit steht, umso stärker sollte der Effekt der gläsernen Klippe auftreten.



© Konstantin Gastmann / pixelio.de

### *Ziele und Inhalte*

Das Forschungsprojekt zielt auf die Untersuchung der zugrundeliegenden organisationalen Motive ab, die gläserne Klippen erzeugen.

Mit Hilfe einer Archivstudie auf organisationaler Ebene (die 110 größten deutschen Firmen im DAX, MDAX und TecDAX von 2003 bis 2012) und zwei Laborstudien werden vier mögliche Moderatorvariablen in die Untersuchung einbezogen, die das Auftreten gläserner Klippen entweder stärken (mediale Sichtbarkeit des Unternehmens, Identifikation des Entscheidungsträgers mit dem Unternehmen) oder schwächen sollten (Geschlecht der vorherigen Führungskraft, Schwere der Krise).

Dieses Forschungsprojekt wird die aktuellen theoretischen Ansätze zur Erklärung des Phänomens erweitern und helfen, besser zu verstehen, wie gläserne Klippen auch in der Praxis zu managen sind.

### *Literatur*

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005) The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81–90.

Förderung durch DFG

Laufzeit 2014-2016

### *Arbeitsgruppe*

Projektleitung: Prof. Jürgen Wegge

Mitarbeiter: Dipl.-Psych. Anika Bohne

Dipl.-Kfm. Kevin Jungbauer, M.A. Psych.

In Kooperation mit Dr. Meir Shemla, Rotterdam School of Management

Kontakt: [anika.bohne@tu-dresden.de](mailto:anika.bohne@tu-dresden.de)

+49 351 463-33458