



# **SCHULLEITERIN - EINE KARRIEREPERSPEKTIVE FÜR FRAUEN?**

Arbeitsplatzautorität bei Schulleiter/-innen der Volksschule im Kanton Bern

Barbara Zimmermann, Regula Windlinger und Ueli Hostettler  
27.11.2014

Bericht zum Projekt 14 s 345 01: „Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitsplatzsituation von Schulleiter/-innen an der Volksschule im Kanton Bern“  
Leitung: Barbara Zimmermann, Regula Windlinger, Ueli Hostettler

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Theoretischer Rahmen</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Daten und Methode</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Fazit</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Literatur</b>	<b>9</b>

# 1 Einleitung

Der Arbeitsmarkt charakterisiert sich durch eine stark ausgeprägte geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Segregation (Charles 2005; England 1992; Reskin und Bielby 2005). Die vertikale Segregation bezeichnet die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf den verschiedenen Hierarchiestufen. Eine Folge davon ist, dass Positionen, Status und Entlohnung unterschiedlich verteilt sind (Dressel und Wanger 2010). Frauen erleben demnach oft Benachteiligungen, wenn es um das Einkommen oder die Karriereentwicklung geht (Gottschall 2010). Die horizontale Segregation bedeutet eine unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Berufsgruppen, Branchen oder Wirtschaftszweige. Dabei entstehen sogenannte typische Frauen- und Männerberufe sowie integrierte Berufe, welche ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Technische Berufe sind bspw. durch einen sehr hohen Männeranteil gekennzeichnet, während die Pflege- und andere Dienstleistungsberufe sowie der Lehrberuf mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden (Charles 2005; Charles und Grusky 2004; Dressel und Wanger 2010).

In der Schweiz charakterisiert sich der Teilarbeitsmarkt Schule durch eine doppelte vertikale geschlechtsspezifische Segregation: Frauen und Männer sind sowohl auf den verschiedenen Schulstufen als auch auf den Hierarchiestufen innerhalb einer Schulstufe sehr unterschiedlich vertreten (BFS 2014). Auf der Vorschul- und Primarschulstufe liegt der Frauenanteil unter den Lehrpersonen bei 80%, auf der Sekundarschulstufe II (Mittelschulen und Berufsschulen) hingegen unter 50% (BFS 2013).

Trotz des hohen Frauenanteils bei den Lehrpersonen sind Frauen in Schulleitungspositionen untervertreten: Über alle Schulstufen hinweg sind 61% der Schulleitungsstellen von Männern besetzt und 39% von Frauen. Wird nach Schulstufe unterschieden, ergeben sich ähnliche Tendenzen wie bei den Lehrpersonen – je höher die Schulstufe, desto tiefer der Frauenanteil. Während auf der Vorschul- und Primarschulstufe 52% der Schulleitungspositionen von Frauen besetzt werden, sind es auf der Sekundarstufe II noch 22% (BFS 2014; Ryter und Grütter 2004).

Internationale Studien zur Untervertretung von Frauen in Schulleitungspositionen zeigen vergleichbare Ergebnisse wie die erwähnten Daten aus der Schweiz. Viele westliche Staaten weisen bei den Lehrpersonen einen hohen Frauenanteil auf, beim Schulleitungspersonal hingegen eine klare Unterrepräsentation (Hobeck 2005; Moreau et al. 2007; Reis et al. 1999; Steber 2008; Thornton und Bricheno 2000).

# 2 Theoretischer Rahmen

Die vorliegende Datenauswertung wird theoretisch in die Sozialstrukturanalyse respektive die soziologische Ungleichheitsforschung eingebettet. Damit wird die unterschiedliche Teilhabe an gesellschaftlich relevanten (knappen) Ressourcen bezeichnet (Burzan 2011; Weischer 2011). „Job Authority“ als zentrales Konzept der Sozialstrukturanalyse orientiert sich u.a. an der Klassenkonflikttheorie von Dahrendorf (1957) und beschreibt die Kontrolle über betriebliche Ressourcen und über Arbeitskräfte (Smith 2002). Es basiert zudem auf Max Webers Herrschaftsbegriff, gemäss diesem Herrschaft, im Gegensatz zu Macht, nicht an Individuen, sondern an Positionen gebunden ist und somit die legitime Ausübung von Macht darstellt. „Job authority is psychologically rewarding; it brings status both inside and outside the workplace; it is related to job satisfaction, autonomy, class consciousness, class position...“ (Smith 2002:511). Zudem ist Authority eng an die finanzielle Entlohnung gekoppelt.

Im Gegensatz zu diesen soziologischen Herangehensweisen fokussieren ökonomische Ansätze nicht auf soziale Strukturen, sondern stellen das Individuum und dessen rationales Handeln ins Zentrum der Analyse. Das Humankapital bezeichnet die Akkumulation von Fähigkeiten, Erfahrungen und Bildung, welche ein Individuum besitzt und welche sich positiv auf seine Produktivität auswirken (Becker 1975). Unterschiedliche Statuspositionen im Arbeitsmarkt sind dementsprechend mit ungleicher Humankapitalausstattung zu erklären.

### 3 Daten und Methode

Die empirische Untersuchung fokussiert auf das Konzept der „Job Authority“. Im folgenden Abschnitt wird genauer erläutert, wie dieses operationalisiert wird. Danach werden die verwendeten Daten und die angewandte Methode erklärt.

Operationalisiert wird „Job Authority“ in der empirischen Forschung jeweils ähnlich. Ein zentraler Punkt dabei sind die verschiedenen Aspekte einer Führungsfunktion: Also die Führung von Angestellten, Entscheidungskompetenz über Anstellungen und Entlassungen sowie über Lohnerhöhungen und die Möglichkeit über die Arbeitsinhalte von Angestellten zu entscheiden (Elliott und Smith 2004; Huffman und Cohen 2004; Leung et al. 2000). Teilweise wird auch die Kontrolle über (finanzielle) Ressourcen der Organisation oder das Einkommen als Teil von „Job Authority“ angesehen (Smith 2002).

Mit den vorliegenden Daten können drei Facetten von „Job Authority“ berücksichtigt werden: Führung von Angestellten, Entscheidungskompetenz über Anstellungen und Kontrolle über finanzielle Ressourcen. Die Führung von Angestellten wird mit der Variable Anzahl Lehrpersonen, die an der Schule angestellt sind, gemessen. Die Entscheidungskompetenz über Anstellungen ist eine Variable mit vier Ausprägungen, welche aufzeigt wer über die Anstellungen von Lehrpersonen entscheiden kann, die Schulleitung oder die Schulkommission:

Tabelle 1: Operationalisierung Anstellungsautorität

Stufe	Kompetenz für Anstellung von Lehrpersonen
1	Schulkommission ist formal zuständig und trifft in der Regel die Entscheidung
2	Schulleitung ist formal zuständig, aber Schulkommission trifft in der Regel die Entscheidung
3	Schulkommission ist formal zuständig, aber Schulleitung trifft in der Regel die Entscheidung
4	Schulleitung ist formal zuständig und trifft in der Regel die Entscheidung

Die Kontrolle über finanzielle Ressourcen wird daran gemessen, ob die Schulleitung die Hoheit über ein Globalbudget hat oder nicht.

Als Datengrundlage dient ein Teil des Datensatzes, welcher im Rahmen der SNF-Studie zu „Schulleitungshandeln, Schulkontext und Schulqualität – eine quantitative Untersuchung der komplexen Beziehungen am Beispiel des deutschsprachigen Teils des Kantons Bern“ (Hostettler und Kirchhofer 2012; Windlinger und Hostettler 2014) erhoben wurde. Befragt wurden im Oktober - Dezember 2012 241 Schulleiter/-innen aus 181 Schulen im deutschsprachigen Teil des Kantons Bern. 7 dieser Schulleiter/-innen sind an zwei Schulen tätig und haben den Fragebogen deshalb zweimal ausgefüllt, was die teilweise höheren Fallzahlen (bis N=248) erklärt. Die Repräsentativität der Stichprobe wurde anhand von Vergleichen mit der Grundgesamtheit (alle Schulen / Schulleiter/-innen der Volksschule des deutschsprachigen Kantons Bern) geprüft. Die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Pensum der Stichprobe stimmt mit derjenigen der Grundgesamtheit überein. Hingegen haben die Schulleiter/-innen in der Stichprobe ein höheres Dienstalter und öfter eine Schulleitungsausbildung als diejenigen in der Grundgesamtheit (Windlinger und Hostettler 2014:28 ff.).

Nebst der deskriptiven Statistik wurden die Daten anhand von Korrelationskoeffizienten (Chi-Quadrat) und Mittelwertvergleichen (T-Test) ausgewertet. Dabei wurde untersucht, ob sich die Schulleiterinnen in Bezug auf die oben beschriebenen Aspekte der „Job Authority“ signifikant ( $\alpha = 0.05$ ) von den Schulleitern unterscheiden. Ebenfalls untersucht wurde, ob sich Schulleiterinnen und Schulleiter in verschiedenen Merkmalen, welche die „Job Authority“ potenziell beeinflussen, unterscheiden. Diese Merkmale betreffen soziodemografische Faktoren, das Humankapital oder Merkmale der Schule (Art der Schule, Region etc.) und sind im folgenden Kapitel 4 detaillierter beschrieben.

## 4 Ergebnisse

In den nachfolgenden Tabellen sind die Männer- und Frauenanteile der soziodemografischen Faktoren, des Humankapitals und in Bezug auf verschiedene Merkmale der Schule dargestellt. Die Mehrheit der Schulleiterinnen und Schulleiter haben eine Schulleitungsausbildung abgeschlossen (Tabelle 2). Die meisten arbeiten in einer Regelschule (Tabelle 3), wobei dort der Männeranteil leicht höher ist, als der Frauenanteil. Hingegen sind die Leitung der Integration und Besondere Massnahmen (IBEM) und die der heilpädagogischen Schulen (GEF) mehrheitlich in Frauenhand. Die Verteilung nach Schultyp (Tabelle 4) zeigt, dass Kindergärten und Schulen auf der Primarstufe mehrheitlich von Frauen geleitet werden, während auf den beiden Stufen der Sekundarschule I (Real & Sek.) öfter Männer Schulleiter sind. Frauen und Männer arbeiten am häufigsten in einer ländlichen Gemeinde, gefolgt von Agglomerationsgemeinden, wobei der Anteil der Frauen, die auf dem Land arbeiten höher ist als derjenige der Männer (Tabelle 5). Das häufigste Schulleitungsmodell ist das der Ko-Leitung, gefolgt vom Einzelschulleitungsmodell (Tabelle 6). Dabei fällt auf, dass bei der Einzelschulleitung Männer (61%) öfter eine Stellvertretung haben als Frauen (39%). Umgekehrt ist es bei der Einzelschulleitung ohne Stellvertretung: Dieses Modell wird zu 57% von Frauen ausgeübt (gegenüber 43% von Männern).

Tabelle 2: Schulleitungsausbildung

	Frau	Mann	N
Ja, abgeschlossen	46.60%	53.40%	206
Ja, noch laufend	45.45%	54.55%	11
Nein	65.22%	34.78%	23

N = 240

Tabelle 3: Art der Schule

	Frau	Mann	N
Regelschule	47.06%	52.94%	238
IBEM	83.33%	16.67%	6
GEF	75.00%	25.00%	4

N = 248, IBEM = Integration und Besondere Massnahmen,  
GEF = Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Heilpädagogische Schulen)

Tabelle 4: Schultyp

	Frau	Mann	N
Kindergarten	55.93%	44.07%	177
Primarstufe	54.12%	45.88%	194
Sek. I (Real)	37.32%	62.68%	142
Sek. I (Sek.)	32.99%	67.01%	97

Tabelle 5: Region

	Frau	Mann	N
Kernstadt einer Agglomeration	43.48%	56.52%	23
Andere Agglomerationsgemeinde	43.37%	56.63%	83
Isolierte Stadt	50.00%	50.00%	8
Ländliche Gemeinde	51.54%	48.46%	130

N = 244

Tabelle 6: Schulleitungsmodell

	Frau	Mann	N
Einzeltschulleitung ohne Stellvertretung	56.82%	43.18%	44
Einzeltschulleitung mit Stellvertretung	38.81%	61.19%	67
Ko-Leitung	50.52%	49.48%	97
Hierarchisches Modell	44.83%	55.17%	29
Anderes	62.50%	37.50%	8

N = 245

In Tabelle 7 sind die weiteren Merkmale nach Geschlecht summarisch dargestellt. Nebst dem Mittelwert und dem Median geben die Standardabweichung (St. D.) sowie die Minimal- und Maximalwerte Auskunft über die Streuung, respektive Spannweite der Merkmalsverteilung. Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich vor allem in Bezug auf die Berufserfahrung als Schulleiter/-in und das Arbeitspensum (bei Männern jeweils höher).

Tabelle 7: Mittelwerte nach Geschlecht

	Frau				Mann							
	MW	N	St. D.	Median	Min.	Max.	MW	N	St. D.	Median	Min.	Max.
Alter	<b>49.47</b>	114	6.99	50.00	29.00	62.00	<b>50.58</b>	125	7.77	52.00	30.00	63.00
Total Erfahrung SL	<b>9.85</b>	117	5.33	10.00	0.50	22.00	<b>13.54</b>	125	7.70	13.00	0.50	37.00
Erfahrung SL aktuelle Schule	<b>8.62</b>	117	5.74	9.00	0.50	28.00	<b>10.51</b>	126	8.11	10.00	0.25	37.00
Erfahrung Schuldienst	<b>25.63</b>	115	7.89	26.00	5.00	42.00	<b>27.00</b>	125	8.98	29.00	4.00	42.00
Total Pensum SL	<b>41.51</b>	113	26.19	36.00	3.00	105.00	<b>46.54</b>	122	27.63	37.25	3.00	105.00
Total Pensum SL & LP	<b>70.50</b>	113	23.69	75.00	13.00	105.00	<b>84.11</b>	122	21.02	90.50	4.00	105.00
Arbeitsstunden / Woche	<b>21.94</b>	111	14.03	20.00	0.00	65.00	<b>24.32</b>	123	13.67	20.00	0.00	57.50
Schullastenindex (ERZ)	<b>1.43</b>	117	0.20	1.43	1.10	2.32	<b>1.42</b>	127	0.26	1.36	1.00	2.73
Schulsozialindex (ERZ)	<b>1.24</b>	117	0.18	1.19	1.00	1.96	<b>1.28</b>	127	0.19	1.26	1.00	1.96
Anzahl SuS an Schule	<b>251.88</b>	118	227.09	201.50	20.00	1800.00	<b>233.39</b>	128	134.68	215.50	9.00	765.00
Anzahl LP an Schule	<b>26.18</b>	118	15.834	23.00	3	88	<b>28.55</b>	128	16.256	25.50	2	90

Anm: MW = Mittelwert, St. D = Standardabweichung, SL = Schulleitung, LP = Lehrperson; SuS = Schülerinnen und Schüler, ERZ = Erziehungsdirektion

Die drei Aspekte der „Job Authority“ sind in den Tabellen jeweils orange unterlegt. Die Anzahl Lehrpersonen befindet sich in der Tabelle 7, während die Budgethoheit (Tabelle 8) und die Anstellungsautorität (Tabelle 9) separat aufgeführt sind. Weniger als ein Drittel der Schulleiterinnen und Schulleiter hat ein Globalbudget zur Verfügung, die Frauen (55%) allerdings noch eher als die Männer (45%). In Bezug auf die Anstellungsautorität ist am häufigsten die Schulleitung sowohl formal, als auch tatsächlich für die Anstellung von Lehrpersonen zuständig. Dies trifft bei knapp der Hälfte der Schulleiterinnen und Schulleiter zu. In etwa einem Drittel der Fälle ist die Schulkommission formal und real zuständig. Bei den Mischformen kommt es öfter vor, dass eigentlich die Schulkommission zuständig wäre, in Wirklichkeit jedoch die Schulleitung die Entscheidung trifft. Das Umgekehrte ist sehr selten der Fall. Geschlechterunterschiede sind bei der Anstellungsautorität kaum welche zu erkennen. Eine Ausnahme ist die Kategorie, bei der die Schulleitung formal zuständig ist, tatsächlich aber die Schulkommission die Entscheidung trifft. Aufgrund der tiefen Fallzahl (5 Personen), kann diese Verteilung jedoch nicht als aussagekräftig eingestuft werden.

Tabelle 8: Budgethoheit

	Frau	Mann	N
Ja	55.07%	44.93%	69
Nein	45.03%	54.97%	171

N = 240

Tabelle 9: Anstellungsautorität

	Frau	Mann	N
SK formal & real	48.75%	51.25%	80
SL formal & SK real	80.00%	20.00%	5
SL real & SK formal	46.67%	53.33%	45
SL formal & real	47.32%	52.68%	112

N = 242, SK = Schulkommission, SL = Schulleitung

Zusätzlich zu den obigen deskriptiven Analysen ist es von Interesse zu testen, in welchen Bereichen sich die Differenzen zwischen Schulleiterinnen und Schulleitern auch statistisch voneinander unterscheiden und ob, wie man aufgrund der bestehenden Forschungsliteratur annehmen könnte, Schulleiterinnen über weniger „Job Authority“ verfügen als Schulleiter. Signifikante Resultate ( $\alpha = 0.05$ ) sind blau eingefärbt, während die Merkmale der „Job Authority“ wieder orange unterlegt sind.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen, dass sich die Werte der Schulleiterinnen nur in einigen, wenigen Bereichen von denen der Schulleiter signifikant unterscheiden. Es sind dies die Berufserfahrung als Schulleiter/-in, sowohl insgesamt, als auch an der aktuellen Schule und das totale Pensum als Schulleiter/-in und Lehrperson (vgl. Tabelle 11). In den Merkmalen zur „Job Authority“ lassen sich statistisch keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen. Dieser Befund steht somit im Gegensatz zur bestehenden Forschungsliteratur zum Thema.

Tabelle 10: Chi-Quadrat-Tests nach Pearson

	Wert	df	Sig.
Schulleitungsausbildung	3.064	2	0.216
Art der Schule	4.237	2	0.120
Region	1.565	3	0.667
Schulleitungsmodell	4.673	4	0.323
Budgethoheit	1.987	1	0.159
Anstellungsautorität	2.109	3	0.550

Anm: df = Freiheitsgrade, Sig. = Signifikanzniveau ( $\alpha = 0.05$ )

Tabelle 11: T-Tests

	T	Sig.	Mittlere Diff.	Std. E der Diff.
Alter	-1.158	0.248	1.110	0.959
Total Erfahrung SL	-4.305	0.000	3.688	0.857
Erfahrung SL aktuelle Schule	-2.107	0.036	1.888	0.896
Erfahrung Schuldienst	-1.254	0.211	1.374	1.095
Total Pensum SL	-1.428	0.155	5.026	3.518
Total Pensum SL & LP	-4.542	0.000	11.697	2.576
Arbeitsstunden / Woche	-1.315	0.190	2.384	1.812
Anzahl SuS an Schule	0.784	0.434	-18.491	23.591
Anzahl LP an Schule	-1.160	0.247	2.377	2.049

Anm: Sig. = Signifikanzniveau ( $\alpha = 0.05$ ), Mittlere Diff.: Männer-Frauen

## 5 Fazit

Im Vergleich zum hohen Frauenanteil bei den Lehrpersonen sind vergleichsweise wenige Frauen Schulleiterinnen. Diese mehrfach nachgewiesene Tatsache wird auch von den vorliegenden, in der Volksschule des Kantons Bern erhobenen Daten bestätigt. Die Schule als Arbeitsfeld scheint sich dementsprechend kaum von anderen Berufen zu unterscheiden, was die Karrieremöglichkeiten für Frauen anbelangt.

Verschiedene internationale Studien zeigen, dass Frauen generell über weniger „Job Authority“, im Sinne von beispielsweise Entscheidungskompetenzen über Personal, Budget oder ähnliches verfügen (vgl. z.B. Smith 2002). Interessanterweise trifft dies auf die Schulleiterinnen der Volksschule im Kanton Bern nicht zu. Diese sind zwar zahlenmässig auch untervertreten, unterscheiden sich aber in Bezug auf die untersuchten Merkmale zu „Job Authority“ nicht signifikant von ihren männlichen Kollegen. Warum dies so ist, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht beurteilen. Es wäre interessant herauszufinden, ob die Befunde auch auf Sekundarstufe II, wo der Frauenanteil noch tiefer ist (Neukomm et al. 2012), bestätigt würden und weshalb sich Schulleitungen diesbezüglich von Führungsfunktionen anderer Berufe unterscheiden. Weiter müsste untersucht werden, ob es beispielsweise im Zusammenhang mit dem Einkommen bei Schulleiter/-innen auch weniger Ungleichheiten gibt als in anderen Berufen und man müsste die Frage nach den Gründen für die rein quantitative Untervertretung von Frauen in Führungspositionen in Schulen ausführlicher untersuchen.



## 6 Literatur

- Becker, Gary S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education* (2nd). New York: National Bureau of Economic Research.
- BFS (2013). *Bildungsstatistik 2012*. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- BFS (2014). *Schulpersonal 2011/12: Obligatorische Schule, Sekundarstufe II und Tertiärstufe (höhere Fachschulen)*. Online Database. Zugriff am 28.04.2014 auf [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/01/new/nip\\_detail.html?npID=2013-742](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/01/new/nip_detail.html?npID=2013-742).
- Burzan, Nicole (2011). *Soziale Ungleichheit: Eine Einführung in die zentralen Theorien* (4). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Charles, Maria (2005). *Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000*. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Charles, Maria und David B. Grusky (2004). *Occupational Ghettos: the Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford (Calif.): Stanford University Press.
- Dahrendorf, Ralf (1957). *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Dressel, Kathrin und Susanne Wanger (2010). Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth und Beate Kortendiek (Hg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Elliott, James R und Ryan A Smith (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3), 365-386.
- England, Paula (1992). *Comparable Worth: Theory and Evidencence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Gottschall, Karin (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz, G. Günter Voss und Günther Wachtler (Hg.). *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hobeck, Dorothea (2005). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungen: Mögliche Ursachen aus naturwissenschaftlich-anthropologischer Perspektive*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Hostettler, Ueli und Roger Kirchhofer (2012). *Schulleitungshandeln, Schulkontext und Schulqualität – eine quantitative Untersuchung der komplexen Beziehungen am Beispiel des deutschsprachigen Teils des Kantons Bern*. SNF Grant #13DPD3\_136877. <http://p3.snf.ch/project-136877>.
- Huffman, Matt L und Philip N Cohen (2004). *Occupational segregation and the gender gap in workplace authority: National versus local labor markets*. *Sociological Forum* (121-147), Springer.
- Leung, Alicia, Vivienne Luk und Susanna Lo (2000). Gender, Workplace Authority and Salary Attainment among Mid-Career Managerial Employers in Hong Kong. *International Journal of Employment Studies*, 8(2).
- Moreau, Marie-Pierre, Jayne Osgood und Anna Halsall (2007). Making Sense of the Glass Ceiling in Schools: An Exploration of Women Teachers' Discourses. *Gender and Education*, 19(2), 237-253.
- Neukomm, Sarah, Marie-Christine Fontana und Annelies Karlegger (2012). *Frauen in Führungspositionen auf Sekundarstufe II*. Econcept, Zürich.
- Reis, Susan Bon, I. Phillip Young und James C. Jury (1999). Female Administrators: A Crack in the Glass Ceiling. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 13(1), 71-82.

- Reskin, Barbara F. und Denise D. Bielby (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86.
- Ryter, Annamarie und Karin Grütter (2004). *Frauen und Männer in Lehrberuf und Schulleitung. Berufsattractivität aus Genderperspektive*. bildbar. Bildung, Beratung, Projekte, Basel.
- Smith, Ryan A. (2002). Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 509-542.
- Steber, Corinna (2008). *Die Konstruktion von Bildungs-und Berufsbiographien*. Eine empirische Untersuchung zu Karrieren von Schulleiterinnen. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Augsburg, Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät.
- Thornton, Mary und Pat Bricheno (2000). Primary School Teachers' Careers in England and Wales: The Relationship Between Gender, Role, Position and Promotion Aspirations. *Pedagogy, Culture and Society*, 8(2), 187-206.
- Weischer, Christoph (2011). *Sozialstrukturanalyse: Grundlagen und Modelle*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Windlinger, Regula und Ueli Hostettler (2014). *Schulleitungshandeln im Kontext. Zum Stand der geleiteten Schulen im Kanton Bern aus der Perspektive der Schulleitenden, der Lehrpersonen und der Kollegien*. Bern: hep-Verlag.