

Brenke, Karl

Article

Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Brenke, Karl (2010) : Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 77, Iss. 45, pp. 2-13

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/152042>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

Führungspositionen sind nach wie vor eine Domäne von Männern – und je höher die Tätigkeiten in der Hierarchie angesiedelt sind, desto schwächer sind Frauen vertreten. In nahezu allen Wirtschaftszweigen üben Frauen in geringerem Maße Leitungsfunktionen aus als es ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung entspricht. Auch in Tätigkeiten unmittelbar unterhalb von Leitungsfunktionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

So ausgeprägt die Vorherrschaft der Männer in Führungspositionen immer noch ist, so deutlich wird auch, dass sich die Stellung der Frauen verbessert. So ist der Anteil der Frauen an den angestellten Führungskräften außerhalb des öffentlichen Dienstes von 17,6 Prozent im Jahr 1996 auf 20,3 Prozent im Jahr 2007 gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten hat in derselben Zeit von 16 Prozent auf 21 Prozent zugelegt. Diese Tendenz hat sich bis 2010 fortgesetzt, und es ist zu erwarten, dass sie weiter anhält.

Eine Untersuchung des DIW Berlin hat gezeigt, dass Frauen in den Vorständen und Aufsichtsgremien großer Unternehmen in Deutschland kaum vertreten sind.¹ Jüngst wurde von der Regierungskommission *Deutscher Corporate Governance Index* empfohlen, bei der Besetzung von Aufsichtsräten mehr als bisher Frauen zu berücksichtigen, und den Aufsichtsräten angeraten, in der Zusammensetzung der Vorstände auf eine gleichmäßigere Beteiligung der Geschlechter zu achten. Immer häufiger werden auch verbindliche Frauenquoten diskutiert.

Relativ schwach vertreten sind Frauen indes nicht nur in den Spitzengremien großer Unternehmen, sondern ganz generell in Führungspositionen.² In dieser Studie werden zunächst die Tätigkeitsstrukturen der Geschlechter miteinander verglichen, um dann den Blick auf die Erwerbstätigen in Führungsfunktionen zu richten. Anders als üblich werden auch Selbständige betrachtet. Weil es sich bei den Führungskräften um eine kleine Gruppe von Erwerbstätigen handelt, lassen sich umso detailliertere Einblicke gewinnen, je umfangreicher die herangezogene Datenbasis ist. Für diese Untersuchung wurden drei sich ergänzende Datenquellen der amtlichen Statistik genutzt, die zusammengenommen ein relativ umfassendes Bild von Frauen in Führungspositionen von Mitte der 90er Jahre bis Mitte 2010 ergeben (Kasten 1).

Der Begriff der Führungskräfte ist nicht eindeutig definiert. Er kann eng ausgelegt werden, sodass ihm nur Personen an der Spitze von Unternehmen und großen Betrieben zugeordnet werden. Oder er kann weiter gefasst sein und auch Personen einschließen, die anleitende Funktionen innerhalb einer Gruppe

¹ Vgl. Holst, E., Wiemer, A.: Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 4/2010.

² Holst, E., Busch, A.: Führungskräfte-Monitor 2010. Politikberatung kompakt 56, DIW Berlin.

von Arbeitnehmern innehaben. Dann könnten dazu etwa auch Werkmeister und Poliere, Ärzte in Krankenhäusern, Wissenschaftler mit wenigen Hilfskräften sowie Fachbereichsleiter in Schulen zählen.

Kasten 1

Drei Datenquellen für die Untersuchung

Vierteljährliche amtliche Erhebung der Arbeitnehmerverdienste.¹ Der Vorteil dieser Daten besteht in einer tiefen Wirtschaftszweiggliederung und in ihrer Aktualität. Von Nachteil ist insbesondere, dass nur Auskunft über angestellte Führungskräfte gegeben wird, und dass die Statistik erst seit 2007 existiert. Bei dieser Statistik werden Beamte mit einbezogen – und zwar in den Sektoren öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Bildung.

Mikrozensus. Diese jährliche Stichprobenerhebung erlaubt Vergleiche über einen längeren Zeitraum und enthält auch Angaben über die Selbständigen.² Für wissenschaftliche Auswertungen stehen Daten des Mikrozensus derzeit allerdings nur bis zum Jahr 2007 zur Verfügung.

Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie beruht auf einer Totalerhebung, bei der Nicht-Sozialversicherungspflichtige wie Beamte und Selbständige ausgeklammert sind.

1 Erfasst werden in der Erhebung mit Auskunftspflicht etwa 40 500 Betriebe (örtliche Einheiten). Dabei wird nach allen abhängig Beschäftigten außer Auszubildenden, Praktikanten, Ein-Euro-Jobbern und Beamten außerhalb der Sektoren öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht gefragt. Abgesehen von der Land- und Forstwirtschaft und den privaten Haushalten werden alle Wirtschaftszweige einbezogen. In der Regel werden Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nicht befragt; in einigen Wirtschaftszweigen (etwa dem Ausbaugewerbe) liegt die Grenze bei fünf Beschäftigten. In den Sektoren öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht findet keine Umfrage statt, hier wird auf die Daten aus der Personalstandsstatistik zurückgegriffen. Vgl. Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16, Reihe 2.3. Die erhobenen Vierteljahresergebnisse wurden vom Statistischen Bundesamt zu Jahresdaten zusammengefasst.

2 Beim Mikrozensus, der *kleinen Volkszählung*, handelt es sich um eine Erhebung mit Auskunftspflicht, bei der etwa ein Prozent der Bevölkerung erfasst wird. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus. Qualitätsbericht. Juli 2006. Ein Teil der Informationen wird hier nur in einem Abstand von mehreren Jahren erhoben. Dazu gehören auch solche, die für diese Untersuchung verwendet werden. Genutzt werden die Daten des Mikrozensus 2007 (gesamter Datensatz) sowie die von 1996, 2000 und 2004 (jeweils die Scientific-Use-Files des Mikrozensus – eine Zufallsauswahl von 70 Prozent der Mikrozensus-Daten).

Zwischen den Beschäftigungsstrukturen von Männern und Frauen bestehen große Unterschiede

Frauen üben im Schnitt weniger qualifizierte Tätigkeiten als Männer aus. Nach der Statistik der Arbeitnehmerverdienste sind Frauen vor allem in Leitungspositionen (Leistungsgruppe 1) wenig zu finden (Tabelle 1, Kasten 2). Zwölf Prozent aller männlichen und sechs Prozent aller weiblichen Arbeitnehmer gelten danach als Führungskräfte; der Anteil der Frauen beträgt 28 Prozent. Auch unter den herausgehobenen Fachkräften, die allenfalls Entscheidungsbefugnisse in einer kleinen Gruppe haben (Leistungsgruppe 2), sind sie unterrepräsentiert – allerdings nicht so stark wie unter dem Führungspersonal. Andererseits gehen Frauen viel häufiger als Männer einfachen Tätigkeiten nach, für die keine Berufsausbildung und in der Regel auch keine Anlernzeit benötigt wird (Leistungsgruppe 5). Unter den Arbeitnehmern dagegen, die einen Job ausüben, der eine mittlere Qualifikation erfordert, sind Frauen fast ebenso häufig zu finden wie es ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung entspricht.

Erhebliche Unterschiede gibt es zudem in sektoraler Hinsicht: Im Dienstleistungsbereich, wo Frauen die

Tabelle 1

Arbeitnehmer 2009 nach Leistungsgruppen

In Prozent

	Struktur der Arbeitnehmer		Anteil der Frauen an der jeweiligen Gruppe	Teilzeitquote	
	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen					
Leistungsgruppe 1	12,2	5,8	28,0	5,0	33,2
Leistungsgruppe 2	21,8	18,6	41,3	3,7	37,8
Leistungsgruppe 3	38,2	37,0	44,4	3,3	43,7
Leistungsgruppe 4	14,5	12,8	42,2	7,0	50,9
Leistungsgruppe 5	5,6	9,2	57,3	20,3	61,0
Geringfügig Beschäftigte	7,6	16,6	64,2	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	45,2	12,5	53,9
Produzierendes Gewerbe					
Leistungsgruppe 1	10,7	4,9	12,9	1,0	17,3
Leistungsgruppe 2	19,9	13,7	18,1	1,0	24,8
Leistungsgruppe 3	44,7	34,1	19,8	1,1	30,1
Leistungsgruppe 4	16,9	18,9	26,6	1,6	28,0
Leistungsgruppe 5	5,0	13,2	46,3	3,5	26,0
Geringfügig Beschäftigte	2,9	15,2	62,8	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	24,4	4,2	38,3
Dienstleistungen					
Leistungsgruppe 1	13,3	5,9	34,6	7,4	35,9
Leistungsgruppe 2	23,2	19,5	50,2	5,4	39,5
Leistungsgruppe 3	33,4	37,5	57,4	5,5	46,1
Leistungsgruppe 4	12,7	11,7	52,4	12,1	57,9
Leistungsgruppe 5	6,2	8,4	61,7	30,5	71,8
Geringfügig Beschäftigte	11,2	16,9	64,4	100,0	100,0
Insgesamt	100	100	54,5	18,7	56,9

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Frauen sind in der niedrigsten Leistungsgruppe 5, als geringfügig Beschäftigte oder in Teilzeit überdurchschnittlich vertreten.

Tabelle 2

Arbeiter und Angestellte¹ nach ihrer Tätigkeit 2007

In Prozent

	Struktur der Arbeiter und Angestellten			Anteil der Frauen an der jeweiligen Gruppe	Teilzeitquote	
	Insgesamt	Frauen	Männer		Frauen	Männer
An- und ungelernete Arbeiter	19,1	18,6	19,5	46,2	67,6	22,7
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten	22,2	33,6	11,9	71,7	57,6	21,4
Facharbeiter, Vorarbeiter etc.	16,7	4,6	27,5	13,1	41,6	2,7
Angestellte, die schwierige Aufgaben nach allgemeinen Vorgaben ausführen	23,5	31,0	16,8	62,4	39,4	7,2
Meister	1,9	0,5	3,1	13,2	38,7	3,9
Angestellte mit selbständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit mit begrenzter Verantwortung für andere	14,0	10,4	17,1	35,4	26,8	4,0
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	2,6	1,2	3,9	21,7	15,2	2,3
Insgesamt	100	100	100	47,4	49,2	9,9

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei einfachen und bei mittelschweren Tätigkeiten überwiegen Frauen, bei leitenden Tätigkeiten dominieren Männer.

Tabelle 3

Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in Leistungsgruppe 1 nach Wirtschaftszweigen 2009

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern			Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern in Leistungsgruppe 1	Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern	Differenz der Frauenanteile in Prozentpunkten
	Insgesamt	Männer	Frauen			
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7,0	6,6	13,1	11,2	6,0	5,2
Verarbeitendes Gewerbe	10,8	11,8	6,3	11,3	19,2	-7,9
Nahrungs- und Futtermittel	4,9	6,7	2,5	21,0	41,6	-20,6
Getränkeherstellung	7,2	7,2	7,1	15,6	15,8	-0,2
Tabakverarbeitung	10,4	11,6	8,0	24,6	32,1	-7,5
Textilgewerbe	7,0	9,1	3,2	16,8	36,4	-19,6
Bekleidungsindustrie	8,0	16,6	3,7	30,8	66,6	-35,8
Leder, Lederwaren	7,8	11,9	3,6	22,7	49,3	-26,6
Holz-, Korbwaren u. ä. (ohne Möbel)	5,9	5,9	5,7	10,4	10,7	-0,3
Papier, Pappe und Waren daraus	8,1	8,9	4,6	11,3	19,8	-8,5
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung	8,7	10,2	4,0	11,0	24,0	-13,0
Kokerei und Mineralölverarbeitung	20,3	20,8	17,3	12,4	14,5	-2,1
Chemische Erzeugnisse	15,1	15,9	11,9	16,3	20,7	-4,4
Pharmazeutische Erzeugnisse	23,0	28,0	16,2	29,6	42,1	-12,5
Gummi- und Kunststoffwaren	6,7	7,7	3,3	10,3	21,2	-10,9
Glas und Glaswaren, Keramik etc.	8,3	8,5	6,6	11,8	14,7	-2,9
Metallerzeugung und -bearbeitung	10,0	9,7	12,4	11,0	8,8	2,2
Metallerzeugnisse	6,9	7,2	5,2	10,1	13,5	-3,4
EDV-Geräte, elektronische, optische Erzeugnisse	20,4	24,5	7,8	9,5	24,9	-15,4
Elektrische Ausrüstungen	14,0	17,1	4,6	8,3	25,1	-16,8
Maschinenbau	12,1	12,9	7,1	7,5	12,9	-5,4
Kraftwagen und Kraftwagenteile	10,3	10,7	7,6	8,2	11,2	-3,0
Sonstiger Fahrzeugbau	23,6	24,3	17,9	8,2	10,8	-2,6
Möbel	7,3	8,0	4,3	9,7	16,6	-6,9
Herstellung sonstiger Waren	8,9	11,8	4,4	19,7	39,7	-20,0
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	13,1	13,3	10,6	8,3	10,2	-1,9
Energieversorgung	13,5	14,4	8,8	11,1	16,9	-5,8
Wasser, Abwasser	5,2	5,2	5,2	13,2	13,2	0,0
Wasserversorgung	7,5	8,0	5,5	14,9	20,3	-5,4
Abwasserentsorgung	6,7	6,6	7,4	14,5	13,1	1,4
Sammlung, Behandlung, Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	4,4	4,3	5,8	15,0	11,6	3,4
Beseitigung von Umweltverschmutzungen	7,1	7,3	5,2	7,7	10,5	-2,8
Baugewerbe	8,2	7,9	11,7	9,9	6,9	3,0
Hochbau	8,5	8,3	11,0	9,3	7,2	2,1
Tiefbau	7,3	7,3	7,6	4,9	4,7	0,2
Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	8,3	7,9	12,5	11,1	7,3	3,8

Tabelle 3 (Fortsetzung)

Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer in Leistungsgruppe 1 nach Wirtschaftszweigen 2009

In Prozent

	Anteil an allen Arbeitnehmern			Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern in Leistungsgruppe 1	Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern	Differenz der Frauenanteile in Prozentpunkten
	Insgesamt	Männer	Frauen			
Dienstleistungsbereich	12,7	15,1	8,8	27,0	38,8	-11,8
Handel mit KFZ; Reparatur von KFZ	6,9	7,3	4,9	10,1	14,4	-4,3
Großhandel	9,7	11,0	6,2	16,9	26,5	-9,6
Einzelhandel	7,9	10,6	5,3	34,2	51,0	-16,8
Landverkehr	3,0	2,8	4,3	16,0	11,0	5,0
Schifffahrt	15,8	19,3	5,7	9,3	25,8	-16,5
Luftfahrt	21,1	31,2	7,2	14,3	42,0	-27,7
Lagerei sowie sonstige Dienste für den Verkehr	6,4	6,6	5,6	16,2	18,6	-2,4
Post-, Kurier- und Expressdienste	3,3	4,2	1,8	19,1	35,5	-16,4
Beherbergung	7,9	10,4	6,0	42,2	55,9	-13,7
Gastronomie	5,4	7,0	3,6	30,0	45,5	-15,5
Verlagswesen	12,1	15,8	7,3	26,0	43,2	-17,2
Herstellung von Filmen; Kinos; Tonstudios	11,0	13,0	8,1	30,9	41,8	-10,9
Rundfunkveranstalter	25,9	31,4	17,7	27,5	40,2	-12,7
Telekommunikation	9,6	11,2	4,1	10,0	23,3	-13,3
Dienste der Informationstechnologie	16,5	18,9	8,0	10,6	21,9	-11,3
Informationsdienstleistungen	8,9	11,5	4,8	20,2	37,8	-17,6
Finanzdienstleistungen	17,0	24,1	7,8	20,1	43,7	-23,6
Versicherungen	12,3	16,8	6,0	20,3	41,6	-21,3
Mit Finanz- und Versicherungsdiensten verbundene Tätigkeiten	13,2	18,0	6,0	18,5	40,5	-22,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	12,1	15,5	7,3	25,1	41,6	-16,5
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	15,2	29,1	7,4	31,3	64,2	-32,9
Verwaltung von Unternehmen; Unternehmensberatung	19,4	23,7	12,0	22,8	36,9	-14,1
Architektur- und Ingenieurbüros	20,2	23,0	10,1	10,7	21,5	-10,8
Forschung und Entwicklung	36,9	42,9	24,0	20,5	31,6	-11,1
Werbung und Marktforschung	11,8	17,7	5,3	21,1	47,2	-26,1
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche, technische Tätigkeit	11,6	15,5	3,5	9,8	32,4	-22,6
Veterinärwesen	20,5	27,0	18,0	64,6	73,2	-8,6
Vermietung von beweglichen Sachen	8,6	10,3	5,2	19,7	32,7	-13,0
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2,2	2,0	2,6	28,2	23,2	5,0
Reisebüros, Reiseveranstalter etc.	11,1	18,4	7,1	41,7	65,0	-23,3
Wach- und Sicherheitsdienste; Detekteien	1,5	1,5	1,4	15,1	16,0	-0,9
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	4,7	5,1	3,9	25,7	31,1	-5,4
Sonstige wirtschaftliche Dienste	7,5	10,3	4,5	28,8	48,1	-19,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,6	9,9	6,2	24,0	33,5	-9,5
Kindergärten und Vorschulen	0,5	1,8	0,4	82,2	95,4	-13,2
Grundschulen	1,7	1,6	1,7	77,1	76,0	1,1
Weiterführende Schulen	44,6	51,4	37,0	39,1	47,1	-8,0
Tertiärer und post-sekundärer Unterricht	55,6	64,8	37,4	22,4	33,4	-11,0
Gesundheitswesen	18,1	32,2	10,5	37,6	64,9	-27,3
Heime	5,6	8,4	4,3	52,3	68,2	-15,9
Sozialwesen	8,7	13,4	6,1	44,8	64,1	-19,3
Kreative, künstlerische und unterhalterische Tätigkeiten	13,5	12,7	14,8	38,7	35,1	3,6
Bibliotheken, Museen etc.	12,8	14,6	11,0	43,1	50,1	-7,0
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	8,0	13,0	2,6	16,0	48,7	-32,7
Dienste des Sports, der Unterhaltung, Erholung	11,0	14,4	3,8	11,2	32,3	-21,1
Interessenvertretungen, religiöse Vereinigungen	15,7	23,3	8,4	27,5	51,3	-23,8
Reparatur von EDV-Geräten und Gebrauchsgütern	8,9	9,7	5,0	9,4	16,7	-7,3
Sonstige überwiegend persönliche Dienste	4,8	7,4	2,8	33,6	57,2	-23,6
Insgesamt	11,8	13,2	8,3	21,5	30,3	-8,8

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Mit 13,2 Prozent gegenüber 8,3 Prozent dominieren Männer insgesamt die Leistungsgruppe 1. Um neun Prozentpunkte ist der Frauenanteil niedriger als ihr Anteil an der Beschäftigung insgesamt.

Mehrzahl der Arbeitnehmer stellen, sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Tätigkeiten weniger groß als im Produzierenden Gewerbe. Dieser Sektor ist eine Männerdomäne. Hier sind die beruflichen Anforderungen im Schnitt geringer als bei den Dienstleistungen.

Eine engere Abgrenzung der abhängig beschäftigten Führungskräfte erlauben die Daten des Mikrozensus. Hier werden nicht Betriebe befragt, sondern Personen. Als Führungskräfte werden diejenigen angesehen, die bei der Erhebung angaben, dass sie Angestellte mit „umfassenden Führungsaufgaben

Kasten 2

Leistungsgruppen in der Verdiensterhebung

Bei der amtlichen Erhebung der Arbeitnehmerverdienste sind die Unternehmen aufgefordert, ihre Arbeitnehmer nach folgenden Vorgaben zu klassifizieren:

Leistungsgruppe 1: „Arbeitnehmer in leitender Stellung, ... Arbeitnehmer ... mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen ... angestellte Geschäftsführer ... Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmer ..., die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen,“ sowie „Arbeitnehmer ... mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern,“ die „in der Regel ... durch ein Hochschulstudium erworben“ werden.

Leistungsgruppe 2: „Herausgehobene Fachkräfte, ... Arbeitnehmer ... mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und

spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbständig ausgeführt.“

Leistungsgruppe 3: „Fachkräfte, ... Arbeitnehmer ... mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.“

Leistungsgruppe 4: „Angelernte Arbeitnehmer, ... Arbeitnehmer ... mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind.“

Leistungsgruppe 5: „Ungelernte Arbeitnehmer, ... Arbeitnehmer ... mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen.“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.1.

und Entscheidungsbefugnissen“ seien. Zu diesen zählten im Jahr 2007 knapp vier Prozent aller Männer in einem Beschäftigungsverhältnis als Arbeiter oder Angestellter (Tabelle 2).³ Unter den Frauen war es lediglich etwas mehr als ein Prozent; ihr Anteil an den Führungskräften beträgt nach dieser Definition nur 22 Prozent. Jede siebte weibliche Führungskraft arbeitete in Teilzeit, von den männlichen dagegen kaum jemand.

Weiterhin wird deutlich, dass einfache Tätigkeiten sowie solche, die eine betriebliche Lehrausbildung erfordern, meist von Frauen in einem Angestelltenverhältnis ausgeübt werden, von Männern dagegen überwiegend als Arbeiter (Tabelle 2). Zudem haben Frauen relativ selten die Position eines Meisters inne – eine Funktion, die insbesondere im Produzierenden Gewerbe zu finden ist. Deutlich unterrepräsentiert sind sie auch bei den Angestellten, die zwar höherwertigen Tätigkeiten nachgehen, die aber ohne oder nur mit geringen Leitungsbefugnissen ausgestattet sind.

Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es ferner bei der Arbeitszeit. Knapp die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit oder ist geringfügig beschäftigt. Unter den Männern dominiert dagegen die Vollzeit-

beschäftigung. Generell zeigt sich, dass je höher die Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit sind, desto geringer ist das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung. Besonders deutlich tritt dieser Zusammenhang bei den Frauen zutage. Unter den Männern gibt es relativ hohe Teilzeitquoten nur bei denjenigen Arbeitnehmern, die Tätigkeiten ausüben, die keine Berufsausbildung erfordern. Deren Teilzeitquoten sind zwar höher als die von Frauen mit umfassenden Führungsaufgaben, aber geringer als die derjenigen, die „Verantwortung für andere“ haben.

In fast allen Wirtschaftszweigen und Berufen sind Frauen bei den angestellten Führungskräften unterrepräsentiert

Aus der Erhebung der Arbeitnehmerverdienste liegen über die Vollzeitbeschäftigten sektoral differenzierte Daten nach den einzelnen Leistungsgruppen vor. In Leitungsfunktionen sind zwar relativ mehr Frauen als in anderen Leistungsgruppen in Vollzeit beschäftigt, doch ist ihr Anteil an den Vollzeitkräften besonders gering.

Gemessen an ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigung in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sind Frauen in nahezu allen Branchen unter den Arbeitnehmern in der Leistungsgruppe 1 unterrepräsentiert (Tabelle 3). Zu den wenigen Ausnahmen zählen die Bauwirtschaft und die Arbeitnehmerüberlassung – Branchen, in denen kaum Frauen angestellt sind.

³ Beamte wurden aus der Betrachtung ausgeklammert, weil es über sie im Mikrozensus nur Angaben über ihre Laufbahngruppe, nicht aber über die Art der ausgeübten Tätigkeiten gibt.

Tabelle 4

Angestellte Führungskräfte¹ nach Wirtschaftszweigen und nach Berufsgruppen 2007

Anteile in Prozent

	Führungskräfte ²		Frauenanteil an den Führungskräften	Nachrichtlich: Frauenanteil an allen Arbeitern und Angestellten
	Männer	Frauen		
Wirtschaftsbereiche				
Produzierendes Gewerbe, Landwirtschaft	2,8	1,1	11,5	25,4
Handel	4,5	1,1	24,8	56,5
Gastgewerbe	3,1	1,4	43,4	63,2
Verkehr, Nachrichten	2,7	1,3	15,4	28,0
Finanzdienste	11,3	1,7	15,6	54,4
Grundstückswesen, Unternehmensdienste	6,6	1,5	19,4	51,9
Erziehung und Unterricht	2,4	1,3	52,0	67,8
Gesundheits- und Sozialwesen	5,5	1,0	38,5	77,4
Sonstige Dienste	5,2	1,3	27,9	60,9
Berufsgruppen				
Fertigungsberufe ³	0,3	0,2	12,0	19,8
Ingenieure, Techniker ⁴	2,9	0,7	4,8	17,3
Verkäufer, Kaufleute	4,0	0,8	30,8	69,9
Bank-, Versicherungskaufleute	9,3	1,6	17,1	53,9
Geschäftsführer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	32,5	11,9	16,8	35,5
Rechts-, Schutz-, Verwaltungsberufe, Informatiker ²	2,7	0,7	27,6	59,5
Publizisten, Künstler etc.	5,7	1,4	21,1	51,9
Gesundheitsberufe	8,1	0,9	36,5	83,5
Sozialberufe	5,4	1,7	57,7	81,4
Natur-, geisteswissenschaftliche Berufe, Lehrer	4,8	1,6	30,2	56,9
Andere personenbezogene Berufe ⁵	2,2	0,5	52,9	82,6
Insgesamt³	3,9	1,2	21,7	47,4

1 Ohne Beamte.

2 Ohne Auszubildende.

3 Einschließlich landwirtschaftlicher Berufe, Bau- und Bergbauberufe.

4 Einschließlich Verkehrsberufe.

5 Unter anderem Hotelberufe, Körperpfleger, Reinigungsberufe.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Frauenanteil bei angestellten Führungskräften ist im Bereich Erziehung und Unterricht beziehungsweise bei Sozialberufen besonders hoch.

Die wenigen Frauen in diesen Zweigen sind offenbar häufig in der Verwaltung und dabei auch in Führungspositionen tätig. Ähnliches gilt für das Fuhrgewerbe. Eine weitere Ausnahme ist der Sektor „Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“; hier sind Frauen aber nicht nur in Führungspositionen, sondern generell vergleichsweise stark unter den Vollzeitkräften vertreten.

In Führungspositionen besonders deutlich unterrepräsentiert sind Frauen bei den Finanzdienstleistungen, in der Rechts- und Wirtschaftsberatung, in der Werbebranche, bei den Kirchen und Interessensvertretungen – und hierbei sowohl bei den Arbeitgeberverbänden als auch bei den Gewerkschaften – oder in der Luftfahrt. Selbst in denjenigen Sektoren, in denen Frauen den weit überwiegenden Teil der Beschäftigten stellen, wie in den Vorschulen und Kindergärten, im Sozial- und im Gesundheitswesen, sind sie unter den Führungskräften in unterproportionalem Maße zu finden.

Bei allen Ausnahmen und Besonderheiten zeigt sich aber eine eindeutige Tendenz: Je höher der Anteil der Frauen an den gesamten Vollzeitbeschäftigten in den

Wirtschaftszweigen ist, desto höher ist auch ihr Anteil an den Führungskräften (Abbildung 1). Der ermittelte statistische Zusammenhang ist recht hoch.⁴

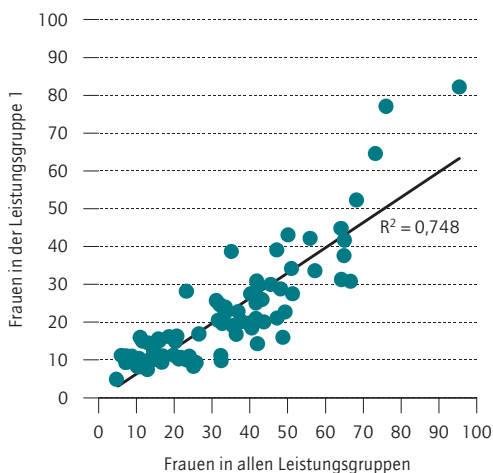
Im Mikrozensus ist der Anteil der Frauen an den Führungskräften ebenfalls in den Sektoren Bildung und Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe höher – alles Bereiche, in denen die Frauen auch einen besonders hohen Anteil an den übrigen Arbeitnehmern stellen (Tabelle 4). In solchen Wirtschaftsbereichen, in denen die Beschäftigung generell stark von Männern geprägt ist, finden sich erwartungsgemäß relativ wenige Frauen unter den Führungskräften. Auffallend sind wiederum die Finanzdienste. In diesem Sektor sind zwar relativ viele Frauen tätig – aber vergleichsweise wenige in Führungspositionen. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die Beschäftigten nicht nach Wirtschaftszweigen, sondern nach ausgeübten Berufen (Bank- und Versicherungskaufleute) differenziert werden.

⁴ $R^2 = 0,748$ besagt in etwa, dass der Anteil der Frauen an den vollzeitbeschäftigten Führungskräften zu drei Vierteln durch den Anteil der Frauen an den gesamten Vollzeitkräften erklärt werden kann.

Abbildung 1

Frauenanteile in der Leistungsgruppe 1 und insgesamt nach Wirtschaftszweigen 2009

Anteile in Prozent



Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin. **DIW Berlin 2010**

Ist der Anteil der Frauen in einem Wirtschaftszweig hoch, ist es auch der Anteil in Leistungsgruppe 1.

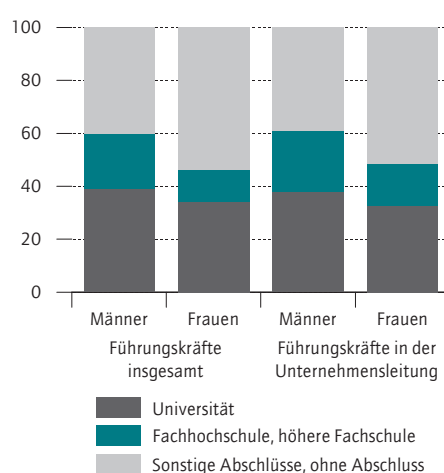
Frauen in Führungspositionen sind jünger – und arbeiten oft in Teilzeit

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen gibt es auch hinsichtlich des Alters: Frauen sind im Schnitt erheblich jünger (Tabelle 5). Offenbar wachsen immer mehr gut qualifizierte Frauen nach, und ein wachsender Teil von ihnen strebt eine Karriere an. Ob diese Frauen im weiteren Lebensverlauf – und damit auch nach der Familienbildung – noch eine Führungsposition innehaben, wird die Zukunft erweisen. Derzeit ist dies nicht immer der Fall. So sind in den jüngeren Altersgruppen Frauen in Führungspositionen viel häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt und der Anteil von Frauen

Abbildung 2

Angestellte Führungskräfte nach dem Berufsabschluss 2007

In Prozent



Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Männer in Führungspositionen haben zu 60 Prozent einen höheren Bildungsabschluss, Frauen nur zu knapp 50 Prozent.

unter den 35- bis 44-Jährigen liegt erheblich unter dem der Jüngeren. Auch unter den älteren Frauen ab 55 Jahren ist die Teilzeitquote in Führungspositionen vergleichsweise hoch – dafür werden andere Gründe als die Kinderbetreuung verantwortlich sein.

Nach den Berechnungen auf Basis des Mikrozensus weisen Frauen in Führungspositionen zudem im Schnitt geringere Ausbildungsabschlüsse auf als Männer. Mehr als die Hälfte der Frauen verfügt nicht über einen Hochschul- oder Fach(hoch)schulabschluss, bei den Männern sind es 40 Prozent (Abbildung 2). Es liegt nahe, dass die geringere Qualifikation mit dem Alter zusammenhängt.

Tabelle 5

Angestellte Führungskräfte nach Altersgruppen 2007

In Prozent

	Männer		Frauen		Anteil der Frauen an allen Führungskräften	Teilzeitquote der Führungskräfte	
	Führungskräfte	andere Beschäftigte ¹	Führungskräfte	andere Beschäftigte ¹		Männer	Frauen
unter 35 Jahren	10,1	29,4	19,9	29,3	35,3	3,0	10,4
35 bis 44 Jahre	35,9	30,7	35,1	30,2	21,4	1,3	16,2
45 bis 54 Jahre	31,3	25,6	30,6	27,1	21,3	1,5	15,1
55 Jahre und älter	22,6	14,3	14,4	13,4	15,0	4,9	20,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	21,7	2,3	15,2

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Weibliche Führungskräfte sind im Durchschnitt jünger als männliche, aber sie arbeiten häufiger in Teilzeit.

Besonders geringer Frauenanteil in der oberen Leitungsebene

Je höher die Position in der betrieblichen Hierarchie ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Zu den Führungskräften im Management zählen 2007 nur 0,5 Prozent der Frauen und etwas mehr als zwei Prozent der Männer (Tabelle 6). Mit Blick auf die Geschlechter zeigen sich bei dieser Gruppe die bekannten Muster. Zudem üben angestellte Frauen Leitungsaufgaben relativ häufig in kleinen Betrieben aus: So entfällt in den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mehr als ein Viertel der angestellten Leistungskräfte auf Frauen, bei den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist es lediglich ein Siebtel.

Auch unter den Selbständigen sind wenige Frauen

Viele Selbständige üben ihr Gewerbe allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen aus. Manche haben noch einen Auszubildenden oder einen oder zwei Arbeitnehmer. Von den kleinen Betrieben zu unterscheiden sind solche, die eine größere Zahl von Arbeitnehmern angestellt haben. Nach dem Mikrozensus lassen sich Selbständige mit fünf und mehr Beschäftigten von den übrigen abgrenzen.

Nur knapp ein Drittel der Selbständigen sind Frauen. Unter den Inhabern von Betrieben mit fünf und

mehr Beschäftigten ist sogar nur ein Fünftel weiblich (Tabelle 7). Besonders gering ist der auf die Frauen entfallende Anteil unter den Selbständigen im produzierenden Gewerbe, in den Unternehmensdiensten sowie im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Bei den personenbezogenen Diensten machen die Frauen dagegen den größten Teil der Selbständigen aus. Ein dem entsprechendes Bild zeigt sich bei den Berufen: Vergleichsweise viele Frauen sind in Erziehungs-, Sozial-, Gesundheits- und anderen personenbezogenen sowie publizistischen Berufen selbständig, eher wenige in technischen oder in Fertigungsberufen. Bei den Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten ist in allen Wirtschaftsbereichen und in fast allen Berufsgruppen (Ausnahme: Sozialberufe) die Mehrzahl der Betriebe allerdings in der Hand von Männern – auch in Sektoren und Berufsbereichen, in denen die überwiegende Zahl der kleinen Selbständigen weiblich ist.

Unter den Selbständigen sind die Frauen ebenfalls im Schnitt jünger als die Männer – sowohl unter den Eigentümern der größeren als auch unter denen der kleinen Betriebe (Tabelle 8). Die Unterschiede in den Altersstrukturen der Geschlechter sind bei den Selbständigen aber geringer als bei den angestellten Führungskräften. Die Inhaber der größeren Betriebe kommen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Schnitt auf ein höheres Lebensalter als die kleinen Selbständigen, was auch daran liegen dürfte, dass das Wachstum der Betriebe Zeit braucht.

Tabelle 6

Angestellte Führungskräfte in Unternehmensleitungen nach ausgewählten Merkmalen 2007

In Prozent

	Struktur der Führungskräfte in Unternehmensleitungen		Anteil der Führungskräfte in Unternehmensleitungen an allen Arbeitern und Angestellten ¹		Anteil der Frauen an allen Führungskräften in Unternehmensleitungen
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Wirtschaftsbereich					
Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe	41,1	23,1	1,8	0,6	10,0
Handel, Verkehr, Nachrichten	21,5	23,9	2,1	0,5	18,0
Finanzdienstleistungen	10,8	8,7	7,4	1,0	13,7
Unternehmensdienste	13,3	16,3	3,2	0,7	19,6
Nicht marktbestimmte Dienstleistungen	13,4	28,0	1,8	0,3	29,2
Bildungsabschluss					
Hochschule	37,9	32,6	8,6	2,0	14,2
Fachhochschule, höhere Fachschule	23,0	15,8	7,1	1,8	11,7
Sonstige ¹	39,0	51,6	1,2	0,3	20,3
Altersgruppen					
unter 35 Jahren	8,0	17,1	0,6	0,3	29,8
35 bis 44 Jahre	36,4	39,6	2,6	0,6	17,7
45 bis 54 Jahre	31,6	28,7	2,7	0,5	15,2
55 Jahre und älter	24,0	14,6	3,8	0,5	10,7
Insgesamt	100	100	2,2	0,5	16,5

¹ Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Frauen haben nur einen Anteil von zehn bis höchstens 30 Prozent an den Führungskräften in Unternehmensleitungen.

Tabelle 7

Selbständige¹ nach Wirtschaftszweigen und nach Berufsgruppen 2007

In Prozent

	Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen ²		Anteil der Selbständigen mit 5 und mehr Beschäftigten an allen Erwerbstätigen ²		Anteil der Frauen an		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	allen Selbständigen	den Selbständigen mit bis zu 4 Beschäftigten	den Selbständigen mit 5 und mehr Beschäftigten
Wirtschaftsbereiche							
Produzierendes Gewerbe, Landwirtschaft	11,1	4,8	2,7	0,8	12,5	13,5	9,0
Handel	20,2	7,7	5,1	1,3	30,1	32,4	22,5
Gastgewerbe	27,5	11,0	8,3	2,4	36,3	39,0	29,1
Verkehr, Nachrichten	8,4	5,1	2,3	1,4	18,8	18,9	18,4
Finanzdienste	19,1	4,9	1,8	0,2	20,7	21,4	12,3
Grundstückswesen, Unternehmensdienste	29,9	13,5	6,1	1,5	28,6	30,8	18,2
Erziehung und Unterricht	8,5	6,0	0,5	0,2	58,9	59,4	46,4
Gesundheits- und Sozialwesen	17,8	7,5	8,8	1,5	56,2	66,9	34,8
Sonstige Dienste	25,0	19,6	3,2	1,4	53,5	55,1	39,0
Berufsgruppen							
Fertigungsberufe ³	11,9	6,1	2,4	0,6	11,2	12,4	6,2
Ingenieure, Techniker ⁴	7,4	4,4	1,5	0,5	10,7	11,6	6,9
Verkäufer, Kaufleute	32,2	9,0	6,4	1,2	32,6	34,4	24,3
Bank-, Versicherungskaufleute	25,9	10,9	3,7	0,8	29,0	30,6	17,4
Geschäftsführer, Wirtschaftsprüfer, Organisatoren	30,9	21,7	13,8	6,6	25,5	30,1	19,0
Rechts-, Schutz-, Verwaltungsberufe, Informatiker ²	7,6	2,0	1,7	0,3	26,9	28,5	20,6
Publizisten, Künstler etc.	50,3	41,1	2,1	1,0	42,9	43,3	31,4
Gesundheitsberufe	34,7	9,2	18,9	2,7	49,1	59,8	34,5
Sozialberufe	4,3	4,4	0,8	0,3	81,9	83,8	61,8
Natur-, geisteswissenschaftliche Berufe, Lehrer	13,2	12,7	1,3	0,4	55,8	57,5	31,1
Andere personenbezogene Berufe ⁵	27,4	10,5	8,3	1,3	59,4	64,7	37,5
Insgesamt³	14,8	7,9	3,5	1,1	31,0	33,7	20,9

¹ Ohne Beamte.² Ohne Auszubildende.³ Einschließlich landwirtschaftlicher Berufe, Bau- und Bergbauberufe.⁴ Einschließlich Verkehrsberufe.⁵ Unter anderem Hotelberufe, Körperpfleger, Reinigungsberufe.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Bei Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten ist der Frauenanteil besonders niedrig.

Tabelle 8

Selbständige¹ nach Altersgruppen 2007

Anteile in Prozent

	Insgesamt	Mit bis zu 4 Beschäftigten	Mit 5 und mehr Beschäftigten
Männer			
unter 35 Jahren	14,2	16,0	8,5
35 bis 44 Jahre	31,5	30,8	33,4
45 bis 54 Jahre	28,9	28,1	31,4
55 Jahre und älter	25,4	25,0	26,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Frauen			
unter 35 Jahren	16,7	17,5	11,8
35 bis 44 Jahre	32,9	32,7	33,8
45 bis 54 Jahre	30,0	29,2	34,5
55 Jahre und älter	20,5	20,6	19,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Frauen in der jeweiligen Altersgruppe			
unter 35 Jahren	34,5	35,6	26,9
35 bis 44 Jahre	32,0	35,0	21,1
45 bis 54 Jahre	31,8	34,5	22,5
55 Jahre und älter	26,6	29,5	16,5
Alle Altersgruppen	31,0	33,7	20,9

¹ Ohne mithelfende Familienangehörige.

Quellen: Mikrozensus 2007; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen nimmt zu

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit unterliegt einem deutlichen Strukturwandel. Ein grundlegender Trend, der sich allerdings ab Mitte des letzten Jahrzehnts abgeschwächt hat, ist die Verschiebung der Beschäftigung hin zum Dienstleistungssektor. Entfielen Mitte der 90er Jahre noch zwei Drittel der Erwerbstätigen auf den Dienstleistungsbereich, waren es Ende des letzten Jahres fast drei Viertel. Zudem wächst die Erwerbstätigkeit von Frauen: von 1995 auf 2008 stieg ihr Anteil an den Erwerbstätigen – nach den Daten des Mikrozensus – von 42 Prozent auf 45 Prozent.⁵ Und wegen ihrer starken Orientierung

⁵ Die Frauenerwerbsquote – also der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der weiblichen Bevölkerung – ist in Deutschland zwischen 1995 und 2008 um 8,4 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Männern stieg die Erwerbsquote dagegen um 0,6 Prozentpunkte. Der Anteil der Hochschulabsolventinnen nahm auf mehr als die Hälfte zu. Der Frauenanteil an den Absolventinnen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften ist seit 2000 von 38,3 auf 40,9 Prozent in 2008 gestiegen. Vgl. Statistisches Bundesamt 2009.

Frauen unter 35 Jahren sind eher selbständig als Männer.

Tabelle 9

Anteil der Frauen an den angestellten Führungskräften und Selbständigen

In Prozent

	Insgesamt				Darunter:							
					Produzierendes Gewerbe				Dienstleistungen			
	1996	2000	2004	2007	1996	2000	2004	2007	1996	2000	2004	2007
Angestellte Führungskräfte												
Insgesamt	19,7	21,5	21,3	21,7	10,2	10,7	10,5	11,2	24,9	26,9	26,5	26,3
<i>Darunter:</i>												
außerhalb des öffentlichen Dienstes	17,6	19,7	20,0	20,3	–	–	–	–	–	–	–	–
Führungskräfte in Unternehmensleitungen	12,6	14,6	15,4	16,5	7,2	7,8	9,7	9,9	16,4	19,0	19,0	20,5
<i>Darunter:</i>												
außerhalb des öffentlichen Dienstes	11,8	13,9	14,8	15,9	–	–	–	–	–	–	–	–
Selbständige¹												
Insgesamt	27,5	27,9	28,9	31,1	11,8	10,7	10,6	12,5	34,3	34,6	35,4	37,6
Selbständige mit bis zu 4 Beschäftigten	30,1	30,2	30,7	33,7	13,2	11,3	10,8	14,0	40,0	37,0	37,4	40,5
Selbständige mit 5 und mehr Beschäftigten	16,0	17,1	19,1	20,9	8,6	9,2	9,9	8,6	20,5	21,6	23,8	25,9
<i>Nachrichtlich:</i>												
Frauenanteil an allen Erwerbstätigen ²	42,3	43,4	44,9	45,5	23,5	24,0	24,8	25,0	53,1	53,7	54,5	55,2
Arbeitern und Angestellten ²	44,7	45,7	47,3	47,4	23,8	24,5	25,5	25,4	59,1	59,1	59,5	59,5

¹ Ohne mithelfende Familienangehörige.

² Ohne Auszubildende.

Quellen: Mikrozensus 2007; Mikrozensus 1996, 2000 und 2004 (Scientific-Use-Files); Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Frauenanteil nimmt zu. Unter den angestellten Führungskräften sind es zwei Prozentpunkte, unter den Unternehmensleitern und den Selbständigen vier Prozentpunkte.

auf Dienstleistungstätigkeiten eröffnen sich ihnen aufgrund der sektoralen Verschiebung zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Wie deshalb nicht anders zu erwarten, haben die Frauen auch bei den Führungskräften seit 1996 zulegen können. Dabei ist allerdings zu differenzieren. Eine klare Tendenz zeigt sich bei den Selbständigen: Der Anteil der Frauen ist hier seit Mitte der 90er Jahre stetig gewachsen, besonders deutlich bei den Selbständigen mit fünf und mehr Beschäftigten (Tabelle 9).

Unter den angestellten Führungskräften stieg nach den Daten des Mikrozensus der Frauenanteil in der zweiten Hälfte der 90er Jahre deutlich, in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts stagnierte er und nahm danach bis 2007 wieder leicht zu.⁶ Insgesamt lag der Anstieg zwischen 1996 und 2007 bei zwei Prozentpunkten und erreichte 21,7 Prozent. Bei den abhängig beschäftigten Führungskräften in der engsten Abgrenzung – jenen in Unternehmensleitungen – war

⁶ Kohaut und Möller zeigen anhand des IAB-Betriebspanels, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Zeit von 2004 bis 2008 zugenommen hat. Die Autorinnen bewerten den Anstieg aber nur als „leicht“, obwohl immerhin ein Zuwachs von zwei Prozentpunkten (von 33 Prozent auf 35 Prozent) bei dem Anteil der Frauen an der „2. Führungsebene“ und von 24 Prozent auf 25 Prozent bei den Personen der „1. Führungsebene“ nachgewiesen wird. Offensichtlich liegt der Interpretation der Ergebnisse die Vorstellung zugrunde, dass der Strukturwandel schneller verlaufen müsste. Tatsächlich verweisen die Zahlen aber auf ein durchaus nicht geringes Tempo. Vgl. Kohaut, S., Möller, I.: Frauen in Führungspositionen. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht Nr. 6/2010.

Tabelle 10

Frauen in der Leistungsgruppe 1

Anteile in Prozent

	2007	2008	2009	1. Quartal 2010	2. Quartal 2010
Produzierendes Gewerbe	12,6	12,8	12,9	13,2	13,2
Dienstleistungen	34,3	34,3	34,6	35,1	35,3
Insgesamt	27,5	27,6	28,0	28,4	28,4

Quellen: Verdiensterhebung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Der Anteil der Frauen in der Leistungsgruppe 1 stieg in den letzten drei Jahren um rund einen Prozentpunkt.

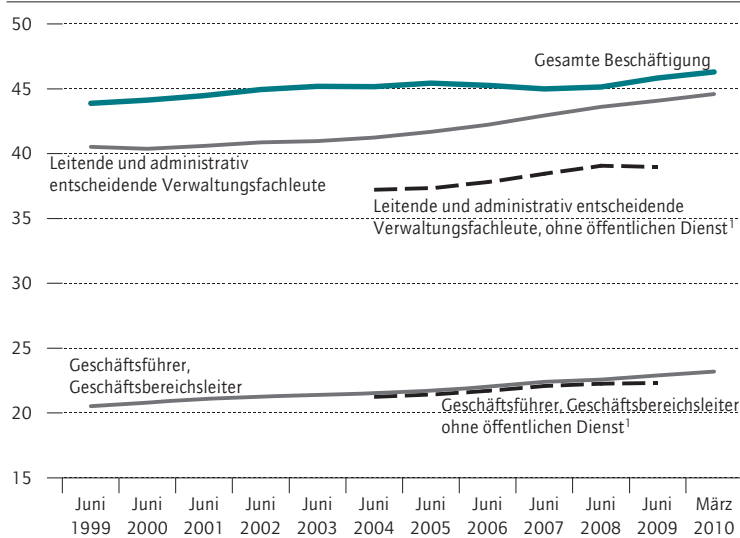
der Anteil 1996 mit 12,6 Prozent besonders niedrig und erreichte 2007 16,5 Prozent. Nach der Statistik der Arbeitnehmerverdienste, die Angaben für die Jahre 2007 bis zum 2. Quartal 2010 liefert, lag der Frauenanteil in der höchsten Leistungsgruppe zuletzt bei 28,4 Prozent und damit 0,9 Prozentpunkte über dem Wert von 2007 (Tabelle 10).

Anhand der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lassen sich zwei Gruppen von Führungskräften identifizieren: Zum einen gelten Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter als Führungskräfte und zum anderen leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachkräfte. In beiden Gruppen hat der Frauenanteil zugelegt, seit Mitte dieses Jahrzehnts beschleunigt (Abbildung 3). Wird die Entwicklung in Wachstumsraten gemessen, ergibt sich für den Zeitraum von 2004 bis 2009 ein jährlicher Anstieg um 1,8 Prozent bei den Frauen und um 0,3 Prozent bei den Männern (Tabelle 11).

Abbildung 3

Frauenanteil in Führungsfunktionen und insgesamt

In Prozent



1 Öffentlicher Dienst sind hier die Sektoren Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Seit 2005 steigt der Frauenanteil bei Führungsfunktionen beschleunigt.

Tabelle 11

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Leitungsfunktionen

Jahresdurchschnittliche Veränderung in Prozent

	Insgesamt	Männer	Frauen
1999 bis 2004			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-2,1	-2,4	-1,2
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	1,9	1,7	2,3
Beschäftigte insgesamt	-0,7	-1,2	-0,1
2004 bis 2009			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	0,6	0,3	1,8
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	0,3	-0,7	1,6
Beschäftigte insgesamt	0,6	0,4	0,9
1999 bis 2009			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-0,8	-1,1	0,3
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	1,1	0,5	2,0
Beschäftigte insgesamt	0,0	-0,4	0,4
<i>Nachrichtlich: März 2010 gegenüber März 2009</i>			
Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	-0,1	-0,6	1,5
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	2,1	0,9	3,6
Beschäftigte insgesamt	0,2	-0,5	1,1

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Mit zwei Prozent jährlich ist die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen seit 1999 gestiegen.

Es wäre möglich, dass die wachsende Bedeutung von Frauen in Führungspositionen im Wesentlichen auf den sektoralen Wandel hin zu den Dienstleistungen zurückzuführen ist – dem Sektor mit besonders vielen

beschäftigten Frauen. Dann wäre zwar insgesamt der Frauenanteil an den Führungskräften gestiegen, nicht aber in den einzelnen Sektoren. Das ist jedoch nicht der Fall. Bei den Selbständigen hat nach dem Mikrozensus der Anteil der Frauen sowohl im Produzierenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor kontinuierlich zugenommen. Im Dienstleistungsgewerbe ist der Frauenanteil an den Führungskräften in Unternehmensleitungen leicht gestiegen, bei den Führungskräften der darunterliegenden Hierarchiestufe ist er indes nach einer deutlichen Erhöhung in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bis 2007 wieder etwas gesunken. Die Statistik der Arbeitnehmerverdienste zeigt seit 2007 einen Bedeutungszuwachs der Frauen unter den angestellten Führungskräften sowohl im Dienstleistungssektor als auch im Produzierenden Gewerbe. Der sektorale Wandel spielt demnach keine dominierende Rolle dabei, dass der Anteil der Frauen an den Personen in Führungsfunktionen steigt.

Des Weiteren könnte es sein, dass nur wegen der besonderen Gleichstellungsbemühungen im öffentlichen Dienst der Frauenanteil stark zugenommen hat, in der privaten Wirtschaft aber nicht. Auch das trifft nicht zu. Nach den Daten des Mikrozensus ist der Anteil der Frauen an den Führungskräften auch außerhalb des öffentlichen Dienstes gewachsen – sowohl in den Unternehmensleitungen als auch auf anderen Ebenen. Dieselbe Entwicklung zeigt die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁷

Fazit

Die Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist zwar – gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen – gewachsen, in Führungspositionen sind sie aber nach wie vor stark unterrepräsentiert. Das gilt für fast alle Wirtschaftszweige. Je höher diese Positionen in der Hierarchie angesiedelt und je größer demnach die beruflichen Anforderungen sind, desto geringer ist die Bedeutung der Frauen. Nicht nur unter den leitenden Angestellten finden sich viel weniger Frauen als Männer, sondern auch unter den Selbständigen, insbesondere unter den Selbständigen mit größeren Betrieben (fünf und mehr Beschäftigte).

Allerdings haben die Frauen im letzten Jahrzehnt etwas an Rückstand wettmachen können – und zwar insbesondere bei den Gruppen, in denen sie besonders schwach vertreten sind: bei den Selbständigen mit größeren Betrieben und bei Angestellten, die

7 Zu den Beschäftigten in der Privatwirtschaft wurden diejenigen Personen gezählt, die nicht in den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung sowie Erziehung und Unterricht tätig sind.

Führungsfunktionen in den Leitungen von Unternehmen, Betrieben oder Behörden innehaben. Es ist zu erwarten, dass dieser Trend anhält. Dafür spricht, dass Frauen in Führungspositionen – sowohl als Angestellte als auch als Selbständige – im Schnitt jünger sind als Männer. Offensichtlich strebt ein großer Teil junger Frauen eine Karriere an.

Jeder Strukturwandel braucht freilich Zeit. Beispielsweise hat es das ganze letzte Jahrzehnt gebraucht, um den Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um zwei Prozentpunkte auf 46 Prozent zu erhöhen. Unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Geschäftsführern etwa wuchs die Bedeutung der Frauen etwas schneller.

Eine vermehrte Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen – das zeigen Studien – ist auch für Unternehmen von Vorteil. Denn momentan scheinen

immer noch Männerbünde und deren Mentalität Einfluss auf die Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen zu haben. Spätestens angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials sind diese Hemmnisse für die Beschäftigung von Frauen überholt. Unternehmen, die an überkommenen Vorstellungen festhalten, bestraft der Markt.

Die Politik sollte die Rahmenbedingungen für die Karriere von Frauen dahingehend verbessern, dass Beruf und Kindererziehung von beiden Elternteilen besser in Einklang gebracht werden können. Neben der öffentlichen Hand ist es auch Aufgabe der Unternehmen, organisatorisch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sorgen. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch unter den gut qualifizierten Frauen verweist auf erheblichen Handlungsbedarf.

JEL Classification:
J16

Keywords:
Women in managerial positions,
Employees,
Selfemployed

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Alexander Kritikos
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Tobias Hanraths
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt

Lektorat

PD Dr. Elke Holst
Dr. Katharina Wrohlich

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01 805–19 88 88, 14 Cent./min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.