

Kohaut, Susanne; Möller, Iris

Research Report

Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben

IAB-Kurzbericht, No. 23/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013) : Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben, IAB-Kurzbericht, No. 23/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158417>

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.

IAB-Kurzbericht

23/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ In der Privatwirtschaft hat sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene zwischen 2008 und 2012 kaum verändert (26 %). Auf der zweiten Führungsebene ist ein moderater Anstieg um 3 Prozentpunkte auf 38 Prozent festzustellen (vgl. **Abbildung 1**). Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist vor allem in Großbetrieben gestiegen.

■ Generell haben Frauen in ostdeutschen Betrieben der Privatwirtschaft häufiger Führungsverantwortung als in westdeutschen. Eine Ausnahme bilden Großbetriebe: Hier sind Frauen auf den Chefetagen im Westen mittlerweile besser vertreten als im Osten.

■ Ein hoher Frauenanteil in einer Branche korrespondiert in der Regel mit einem höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Ausnahme ist – wie bereits in den Vorjahren – der Finanz- und Versicherungssektor, wo Frauen in der Unternehmensspitze stark unterrepräsentiert sind.

■ In managergeführten Betrieben ist der Führungsanteil von Frauen niedriger, aber stärker gestiegen als in eigentümergeführten Betrieben.

■ Im Vergleich zur Privatwirtschaft arbeiten Frauen im öffentlichen Sektor häufiger in Führungspositionen. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind sie aber wie in der Privatwirtschaft unterrepräsentiert.

Frauen in Führungspositionen

Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben

von *Susanne Kohaut und Iris Möller*

Frauen sind in den Chefetagen deutscher Betriebe immer noch selten. Daran hat sich auch in den letzten Jahren insgesamt nicht viel geändert. Allerdings konnten die Frauen ihre Situation in den Führungsebenen westdeutscher Großbetriebe stark verbessern. Im öffentlichen Sektor sind die Bedingungen für Frauen in Führungspositionen trotz gleichstellungrechtlicher Regelungen nicht günstiger als in der Privatwirtschaft. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind sie auch dort auf der ersten Führungsebene stark unterrepräsentiert.

Nicht nur die öffentliche Meinung ist geteilt, wenn es um eine Quote für Frauen in Führungspositionen geht. Auch innerhalb der Parteien wird dieses Thema kontrovers diskutiert. Einig sind sich die Akteure darüber, dass es strengerer Vorgaben bedarf, um mehr Frauen in die Vorstände und Aufsichtsräte deutscher Unternehmen zu bringen. Uneinig ist man sich jedoch darüber, wie dies erreicht werden soll. Es geht um feste oder flexible Quoten, also um die Vorgabe einer allgemein gültigen Quote oder

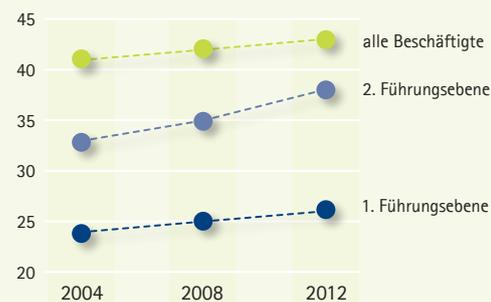
um eine Selbstverpflichtung von Unternehmen. Darüber hinaus stehen auch unterschiedliche Zeitspannen zur Diskussion, die den Unternehmen zur Realisierung dieser Quoten eingeräumt werden sollen.

Im April 2013 hat sich die Bundesregierung auf die sogenannte Flexi-Quote verständigt, eine gesetzliche Auflage zur Selbstverpflichtung von Unternehmen. Börsennotierte Unternehmen und solche, die unter die Regelungen des Mitbestimmungs-

Abbildung 1

Auf den Führungsebenen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert

Frauenanteile in den Führungspositionen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012.

© IAB

gesetzes vom 1. Juli 1976 fallen, werden gesetzlich verpflichtet, eine betriebspezifische Frauenquote für Vorstand und Aufsichtsrat selbst festzulegen und zu veröffentlichen. Gleiches gilt auch für die Frist, innerhalb derer die Quote erreicht werden soll. Bei Nichterfüllung dieser selbstgesteckten Ziele sollen gesellschaftsrechtliche Sanktionen greifen. Als Zielmarke wurden 30 Prozent festgelegt (BMFSFJ 2013).

Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten zeigt die Entwicklung in den letzten Jahren deutlich, dass Initiativen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen noch lange erforderlich sein werden. Zwar hat sich der Anteil von Frauen in den Vorständen deutscher börsennotierten Firmen in den letzten Jahren erhöht, er ist jedoch aufgrund des niedrigen Ausgangsniveaus noch immer sehr gering. In den Aufsichtsräten sind Frauen anteilig häufiger vertreten, meist jedoch auf Seiten der Arbeitnehmerschaft und damit aufgrund von Mitbestimmungsregelungen entsandt (Holst/Schimeta 2013; WSI GenderDatenPortal 2013).

Mit der Betrachtung von Vorständen und Aufsichtsräten hat man zwar das mächtige, aber auch sehr kleine Segment des Top-Managements der deutschen Wirtschaft im Blick. Von Interesse ist aber auch die Situation von Frauen in Vorgesetztenpositionen in der Gesamtwirtschaft. Darüber können die Zahlen des IAB-Betriebspanels Auskunft geben (vgl. Infokasten auf Seite 5).

Moderater Aufwärtstrend auf der zweiten Ebene

Seit acht Jahren ist der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben der Privatwirtschaft nahezu unverändert: Gut jede vierte Führungsposition ist dort mit einer Frau besetzt. Zu den früheren Erhebungszeitpunkten (2004 und 2008) war der Anteil um jeweils 1 Prozentpunkt niedriger, im Jahr 2012 lag er bei 26 Prozent (vgl. **Abbildung 1** auf Seite 1). Dieser kleine Anstieg darf jedoch nicht überinterpretiert werden, weil sich in der Privatwirtschaft in den gleichen Zeiträumen auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten jeweils um 1 Prozentpunkt auf zuletzt 43 Prozent erhöht hat.

In den Positionen auf der zweiten Führungsebene sind Frauen traditionell besser vertreten:¹ Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil hier bei 38 Prozent. Damit ist auf dieser Ebene ein moderater Aufwärtstrend zu verzeichnen. Seit 2004 hat sich der Wert um 5 Prozentpunkte erhöht (vgl. **Abbildung 1**). Der Abstand zum Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft (43 %) verringerte sich 2012 somit auf „nur“ noch 5 Prozentpunkte (2004: 8 %-Punkte).

Anstiege vor allem bei den Großbetrieben

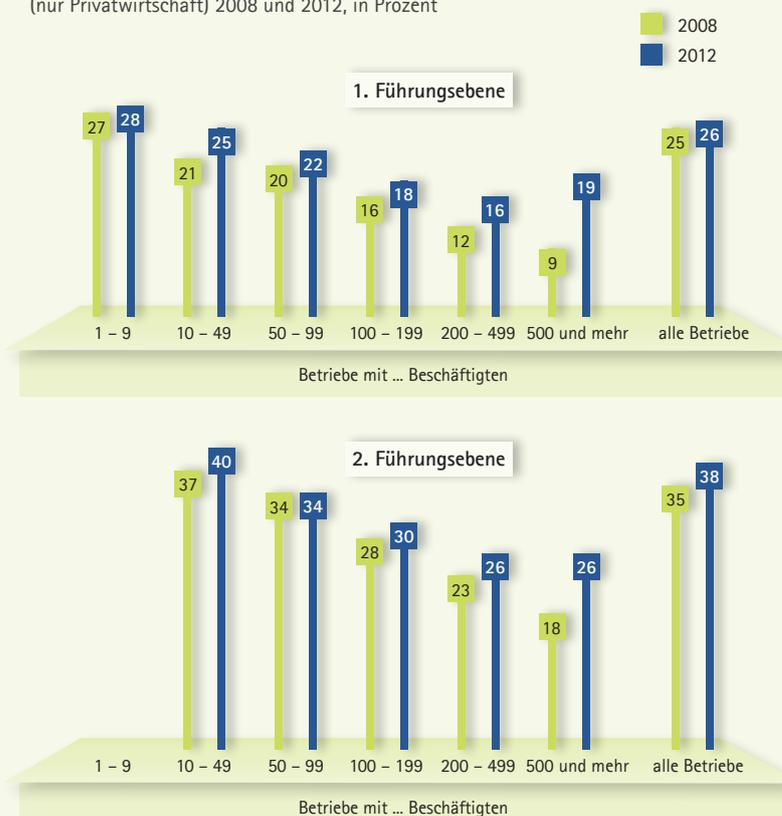
Die Erhöhung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung spiegelt sich in nahezu allen Betriebsgrößenklassen wider (vgl. **Tabelle 1**, letzte Spalten). Bewegung ist insbesondere bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten festzustellen: Im Jahr 2008 war etwa jede dritte Person in dieser Größenklasse weiblich (Kohaut/Möller 2010); vier Jahre später ist der Frauenanteil um 7 Prozentpunkte auf 41 Prozent gestiegen.

Der höhere Frauenanteil ist allerdings nicht nur in der Gesamtbeschäftigung, sondern auch bei Vor-

Abbildung 2

Auf den Chefetagen der Großbetriebe ist der Frauenanteil am stärksten gestiegen

Entwicklung der Frauenanteile auf zwei Führungsebenen nach Betriebsgröße (nur Privatwirtschaft) 2008 und 2012, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2012.

© IAB

¹ Dabei ist zu beachten, dass nur ein Viertel aller Betriebe überhaupt eine zweite Führungsebene hat.

gesetztenpositionen zu beobachten. In nahezu allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen gestiegen, am stärksten auch hier bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten: Im Jahr 2008 waren dort erst 9 Prozent aller Führungskräfte weiblich; innerhalb von vier Jahren hat sich dieser Anteil um 10 Prozentpunkte auf 19 Prozent erhöht. Auf der zweiten Führungsebene fand im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 8 Prozentpunkte auf zuletzt 26 Prozent statt (vgl. **Abbildung 2** und **Tabelle 1**).

Den zweithöchsten Anstieg weist die nächst niedrigere Größenklasse von Betrieben (200 bis 499 Beschäftigte) auf. Aber auch kleinere Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten verzeichnen einen Zuwachs von 4 Prozentpunkten auf der ersten Führungsebene und 3 Prozentpunkten auf der zweiten.

Führungspositionen in größeren Betrieben unterscheiden sich von jenen in kleineren: In Großbetrieben sind den Führungskräften in der Regel mehr Personen unterstellt. Daher ist Führung dort meist auch mit mehr Macht und Verantwortung verbunden. Insbesondere deshalb ist der Bedeutungszuwachs weiblicher Führungskräfte in größeren Betrieben erfreulich. Wenn auch in bescheidenem Maße, holen Frauen in den Bereichen auf, wo wirtschaftliche Macht angesiedelt ist. Zudem bieten Großbetriebe im Allgemeinen mehr Arbeitsplatzsicherheit und mehr Weiterbildung für Führungskräfte (Kohaut/Möller 2010; Holst 2009).

■ Ostdeutsche Frauen sind häufiger an der Spitze

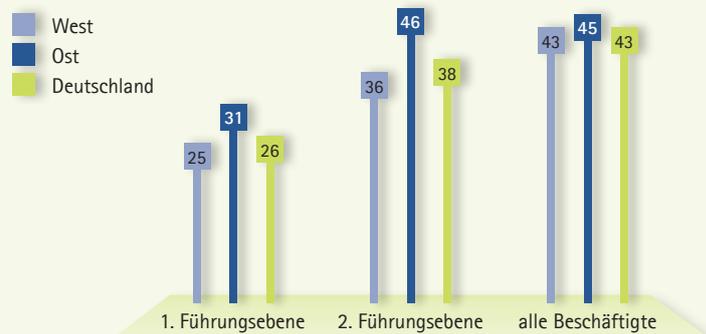
In Ostdeutschland ist der Frauenanteil in den Führungspositionen sowohl auf der ersten Führungsebene mit über 30 Prozent, als auch auf der zweiten mit 46 Prozent höher als in Westdeutschland (vgl. **Abbildung 3**). Der Unterschied zum Westen beträgt auf der ersten Führungsebene 6 Prozentpunkte und auf der zweiten sogar 10 Prozentpunkte. Dagegen ist der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nur um 2 Prozentpunkte höher als im Westen. Frauen in Ostdeutschland sind also – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – auf den Chefetagen besser repräsentiert als im Westteil der Republik. Dies war bereits in den früheren Erhebungen 2004 und 2008 zu beobachten.

Für Ostdeutschland ist zudem beachtlich, dass im Jahr 2012 der Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene über ihrem Beschäftigtenanteil

Abbildung 3

Ostdeutsche Frauen sind öfter an der Spitze als westdeutsche

Frauenanteile in den Führungspositionen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft) 2012, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012.

© IAB

Tabelle 1

Frauenanteile 2008 und 2012 nach Betriebsgröße

Anteile der Frauen auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent

Betriebe mit ... Beschäftigten	Frauenanteil auf der ...				Frauenanteil an allen Beschäftigten	
	1. Führungsebene		2. Führungsebene		2008	2012
	2008	2012	2008	2012		
Deutschland						
1 bis 9	27	28	–	–	50	50
10 bis 49	21	25	37	40	44	45
50 bis 99	20	22	34	34	41	42
100 bis 199	16	18	28	30	40	42
200 bis 499	12	16	23	26	39	41
500 und mehr	9	19	18	26	34	41
insgesamt	25	26	35	38	42	43
West						
1 bis 9	26	27	–	–	50	50
10 bis 49	20	24	36	39	44	46
50 bis 99	19	21	31	32	41	42
100 bis 199	14	16	27	28	40	41
200 bis 499	10	14	21	24	38	39
500 und mehr	8	23	17	20	32	36
insgesamt	23	25	24	36	41	43
Ost						
1 bis 9	31	32	–	–	48	49
10 bis 49	28	28	44	45	43	44
50 bis 99	25	29	45	42	41	41
100 bis 199	22	25	36	40	40	44
200 bis 499	21	27	33	38	43	48
500 und mehr	17	17	33	35	49	45
insgesamt	30	31	43	46	44	45

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2012.

© IAB

liegt. Zwar handelt es sich um eine Differenz von nur 1 Prozentpunkt, jedoch war dies in früheren Jahren der Erhebung noch nicht der Fall: Im Jahr 2004 waren die ostdeutschen Frauen auf der zweiten Führungsebene gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil noch um 5 Prozentpunkte unterrepräsentiert, im Jahr 2008 war die Differenz bereits auf 1 Prozentpunkt zurückgegangen (Kohaut/Möller 2012).

■ Westdeutsche Frauen haben in Großbetrieben die Nase vorn

Betrachtet man den Anteil weiblicher Führungskräfte in beiden Landesteilen nach der Größe der Be-

triebe, zeigt sich folgendes Bild: Frauen besetzen im Osten in jeder Größenklasse – mit einer Ausnahme – häufiger Chefpositionen und sind auch gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil besser repräsentiert als im Westen (vgl. Tabelle 1).

Die Ausnahme im Jahr 2012 bilden die Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten: Hier sind es Betriebe im Westen, die Frauen häufiger auf der ersten Führungsebene einsetzen. Mit 23 Prozent liegt dieser Anteil nahe am Wert für den durchschnittlichen Anteil von Frauen in Führungspositionen im Westen. Im Osten hingegen ist der entsprechende Anteil um sechs Prozentpunkte niedriger. In Großbetrieben sind dort „nur“ 17 Prozent der Frauen an der Unternehmensspitze zu finden. Und auch der Zeitvergleich mit 2008 zeigt, dass innerhalb von vier Jahren der Wert in dieser Größenklasse im Westen um 15 Prozentpunkte gestiegen ist, während er im Osten stagnierte (Kohaut/Möller 2012).

Die Differenzierung nach Betriebsgröße rückt den West-Ost-Vergleich weiblicher Führungsanteile in ein etwas anderes Licht. Wie bereits erwähnt, spielt die Größe von Organisationen eine Rolle beim Macht- und Verantwortungspotenzial von Führungspositionen. In westdeutschen Großbetrieben gelingt es Frauen mittlerweile häufiger, an die Spitze zu gelangen und zumindest dort auch stärker an der Macht zu partizipieren. In den Betrieben dieses Größensegments im Osten konnten die Frauen dagegen ihren Anteil an den Führungspositionen nicht weiter ausbauen.

■ Branchen der Privatwirtschaft: Finanzsektor liegt weiterhin zurück

Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil haben in der Regel auch häufiger Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung. Dies trifft insbesondere für einzelne Wirtschaftszweige im Dienstleistungssektor zu.² Vor allem der Sektor „Gesundheit, Erziehung und Unterricht“ mit einem Frauenanteil von über drei Viertel aller Beschäftigten hat mit 46 Prozent auch den höchsten Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene (vgl. Abbildung 4). Überdurchschnittlich hohe Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung, die sich wiederum bei den Führungspositionen widerspiegeln, können auch bei den Sektoren „Einzelhandel“, „Gastgewerbe

Abbildung 4

Frauenanteil 2012 nach Branchen

Anteile der Frauen auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent

Frauenanteil ... in %
 ■ auf der 1. Führungsebene
 ■ auf der 2. Führungsebene
 ■ an allen Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012.

© IAB

² Branchenvergleiche mit den Jahren 2008 und früher sind aufgrund einer Umstellung der Branchensystematik (WZ 2008) nicht möglich.

und sonstige Dienstleistungen" sowie im Bereich der „Wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen" festgestellt werden.

Eine Ausnahme bilden wie schon 2004 und 2008 die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: In diesem Sektor sind mit 55 Prozent zwar überdurchschnittlich häufig Frauen beschäftigt, in Führungsverantwortung sind sie mit 11 Prozent auf der ersten Führungsebene und 27 Prozent auf der zweiten jedoch seltener als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt zu finden. Die umgekehrte Ausnahme gilt für den Sektor „Verkehr und Lagerei": Hier liegt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit 23 Prozent weit unterhalb des Durchschnittswertes. Daran gemessen sind Frauen überdurchschnittlich häufig in Führungspositionen repräsentiert (auf der zweiten Führungsebene sogar überrepräsentiert).

■ In managergeführten Betrieben holen Frauen auf

Ein weiteres mögliches Kriterium für wirtschaftliche Macht ist die Führungsstruktur in Betrieben. Ein Betrieb kann vom Eigentümer oder der Eigentümerfamilie geführt werden. Die Leitung eines Betriebs kann andererseits auch in der Hand eines oder mehrerer Manager liegen. Zudem ist eine Kombination beider Formen der Leitung möglich. Ausgehend von der Überlegung, dass Managementpositionen – im Gegensatz zur Führung durch den Eigentümer – kompetitiv besetzt werden, kann ein Vergleich geschlechtsspezifischer Führungsanteile Aufschluss über ungleiche Zugangschancen in diesem Segment geben. Wie bereits für das Jahr 2008 festgestellt (Kohaut/Möller 2010), „führen" Frauen – verglichen mit eigentümergeleiteten Betrieben – seltener in Betrieben, die von (einem oder mehreren) Managern geleitet werden. Der Unterschied betrug im Jahr 2012 auf der ersten Führungsebene 3 Prozentpunkte, war jedoch auf der zweiten Führungsebene mit 10 Prozentpunkten besonders ausgeprägt (vgl. Tabelle 3). Ein Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2008 zeigt, dass die Führungsanteile der Frauen zwar in beiden Betriebstypen zugenommen haben, jedoch in managergeführten Betrieben stärker als in eigentümergeführten. In den Ersteren ist der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene um 5 Prozentpunkte, auf der zweiten um 4 Prozentpunkte gestiegen.

Beim Vergleich der beiden Landesteile fällt auf, dass in Ostdeutschland der Frauenanteil in Managerpositionen sowohl auf der ersten als auch auf

der zweiten Ebene höher ist als im Westen (vgl. Tabelle 3). Auch in Relation zum insgesamt höheren Frauenanteil in managergeführten Betrieben im Osten sind Frauen im Management hier nach wie vor besser vertreten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass es Frauen im Osten häufiger gelingt, sich

Tabelle 3

Frauenanteile 2008 und 2012 nach Führungsstruktur

Anteile der Frauen auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft), in Prozent

Betriebsleitung durch ...	Frauenanteil auf der ...				Frauenanteil an allen Beschäftigten	
	1. Führungsebene		2. Führungsebene		2008	2012
	2008	2012	2008	2012		
Deutschland						
Eigentümer	25	26	40	42	43	45
Manager	18	23	28	32	38	39
Eigentümer und Manager	22	26	26	28	36	37
insgesamt	24	26	34	37	40	42
West						
Eigentümer	24	25	40	41	43	45
Manager	15	21	25	30	37	38
Eigentümer und Manager	21	25	24	27	35	37
insgesamt	23	25	33	36	40	41
Ost						
Eigentümer	28	30	42	49	41	44
Manager	30	30	42	44	44	44
Eigentümer und Manager	28	25	36	32	41	37
insgesamt	28	30	41	45	42	43

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2012.

© IAB

i

Das IAB-Betriebspanel

In der repräsentativen Arbeitgeberbefragung werden jährlich betriebliche Bestimmungsgrößen der Wirtschaft erhoben. Dabei werden rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige befragt. Die Grundgesamtheit bilden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Befragung existiert seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern und liefert als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. In meist persönlichen Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben. Die Befragung wird von TNS Infratest Sozialforschung (München) durchgeführt.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit einem aktuellen politischen oder wissenschaftlichen Bezug. Die Fragen zu Frauen in Führungspositionen wurden 2004, 2008 und 2012 gestellt.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

im Wettbewerb um Managerpositionen durchzusetzen. Allerdings haben die Frauen im Westen in den letzten vier Jahren stark aufgeholt: Während 2008 nur 15 Prozent der Führungspositionen in managergeführten Betrieben mit Frauen besetzt waren,

sind es 2012 bereits 21 Prozent. Dies könnte auch als Hinweis darauf gedeutet werden, dass sich die Rekrutierungspraxis in westdeutschen Betrieben zugunsten der Frauen verändert hat. Im Osten ergibt sich während dieses Zeitraums keine Veränderung.

Tabelle 4

Frauenanteile 2012 im öffentlichen Sektor nach Betriebsgröße

Anteile der Frauen auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten, in Prozent

Betriebe mit ... Beschäftigten	Frauenanteil auf der ...		Frauenanteil an allen Beschäftigten
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	
1 bis 9	46	63	63
10 bis 49	44	49	65
50 bis 99	30	44	59
100 bis 199	22	39	62
200 bis 499	30	35	58
500 und mehr	20	29	58
Öffentlicher Sektor gesamt	38	40	60
<i>zum Vergleich:</i> Privatwirtschaft	26	38	43

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012.

© IAB

Privatwirtschaft versus öffentlicher Sektor

Die Situation von Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Sektor wird bislang im Vergleich zur Privatwirtschaft weniger diskutiert, obgleich Frauen in diesem Bereich häufiger als in der Privatwirtschaft tätig sind. Dies mag daran liegen, dass der öffentliche Sektor gleichstellungsrechtlich stärker reguliert ist. Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen sind im Bundesgleichstellungsgesetz und in der Mehrheit der Landesgleichstellungsgesetze verankert. Danach sollen Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation in solchen Bereichen bevorzugt berücksichtigt werden, in denen sie unterrepräsentiert sind (Schimeta 2012).

Auch beinhalten die Gleichstellungsgesetze eine Vielzahl an Diskriminierungsverboten, die verhindern sollen, dass Frauen bei der Karriereentwicklung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Beispielsweise ist darin festgelegt, dass Führungspositionen ausgeschrieben werden müssen und grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Weiterhin sollen Frauen an karriererelevanten Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden und ebenso viele Frauen wie Männer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Die Auswahlkriterien müssen auf ihre Diskriminierungsfreiheit überprüft werden (Schimeta 2012).

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen ist zu vermuten, dass im öffentlichen Sektor Frauen häufiger in Führungspositionen zu finden sind als in der Privatwirtschaft. Tatsächlich liegt der Anteil von Frauen in Top-Führungspositionen im öffentlichen Sektor³ 12 Prozentpunkte über dem Wert für die Privatwirtschaft (vgl. Tabelle 4). Auf der ersten Führungsebene sind hier 38 Prozent aller Vorgesetztenpositionen von einer Frau besetzt. Auch auf der zweiten Führungsebene sind im öffentlichen Sektor mit 40 Prozent Frauen etwas häufiger zu finden als in der Privatwirtschaft. Setzt man allerdings den Be-

³ In der hier gewählten Abgrenzung zählen zum öffentlichen Sektor Betriebe des Wirtschaftszweigs „Öffentliche Verwaltung“ und unabhängig von der Branche alle Körperschaften des öffentlichen Rechts.

i Auszug aus dem Fragebogen des IAB-Betriebspanels 2012

59. Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion.

a) Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

b) Und wie viele davon sind Frauen? a) insgesamt b) davon Frauen

60. a) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene?

Ja Nein ► weiter mit Frage 61!

b) Wie viele Personen insgesamt haben eine Vorgesetztenfunktion auf dieser zweiten Führungsebene?

c) Und wie viele davon sind Frauen? b) insgesamt c) davon Frauen

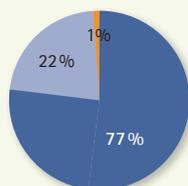
Zur Information:

Über drei Viertel der Betriebe (77 %) haben eine Person an der Spitze, während über ein Fünftel der Betriebe (22 %) von mindestens zwei Personen geführt wird.

Ein Prozent der Betriebe gibt an, keine Person(en) an der Spitze zu haben. Dabei kann es sich beispielsweise um Filialbetriebe ohne Führungskraft vor Ort handeln. 69 Prozent der Betriebe werden ausschließlich von Männern geleitet.

Anteil der Betriebe mit ... Personen an der Spitze

- eine
- mindestens zwei
- keine



schäftigtenanteil von Frauen des jeweiligen Sektors ins Verhältnis zum Führungsanteil, so relativiert sich der Vorsprung von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Sektor: Auf der ersten Führungsebene sind Frauen in beiden Wirtschaftsbereichen – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – in etwa gleichem Maße vertreten. Auf der zweiten Ebene sind Frauen in der Privatwirtschaft sogar besser repräsentiert als im öffentlichen Sektor.

Wie in der Privatwirtschaft sinken auch im öffentlichen Sektor die Frauenanteile an allen Beschäftigten und in Führungspositionen mit steigender Betriebsgröße (Ausnahme: erste Führungsebene in der Größenklasse 200 bis 499 Beschäftigte). Allerdings liegen die Werte hier in allen Größenklassen auf einem höheren Niveau. Auffällig ist jedoch, dass sich mit steigender Betriebsgröße die Anteile von Frauen in Führungspositionen beider Sektoren tendenziell eher angleichen. Beispielsweise unterscheiden sich in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten die Führungsanteile von Frauen kaum: Der Unterschied auf der ersten Ebene beträgt nur 1 Prozentpunkt, auf der zweiten Führungsebene sind es 3 Prozentpunkte.

Die Relation von weiblichen Beschäftigungs- und Führungsanteilen zeigt, dass in Großbetrieben des öffentlichen Sektors Frauen in Führungspositionen gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil stärker unterrepräsentiert sind als in vergleichbaren Betrieben der Privatwirtschaft. In den Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten ist die Repräsentanz auf der ersten Führungsebene in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hingegen sehr ähnlich. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen nicht nur insgesamt, sondern auch in fast allen kleineren Betriebsgrößenklassen in der Privatwirtschaft etwas besser vertreten.

Trotz der weitreichenden gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Sektor herrschen hier offenbar ähnliche Strukturen vor wie in der Privatwirtschaft (Schimeta 2012). Dies betrifft zum einen die Segregation in Berufe und Branchen, die sich negativ auf das Einkommen und Karrieremöglichkeiten von Frauen auswirkt und – neben anderen Ursachen – Verdienstunterschiede von Frauen und Männern erklärt. Zum anderen existieren auch hier deutliche Unterschiede im Arbeitsvolumen der beiden Geschlechter. Teilzeitarbeit ist im öffentlichen Sektor häufiger zu finden und wird auch hier fast ausschließlich von Frauen praktiziert.



Dr. Iris Möller
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich „Betriebe und
Beschäftigung“ im IAB.
iris.moeller@iab.de



Dr. Susanne Kohaut
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich „Betriebe und
Beschäftigung“ im IAB.
susanne.kohaut@iab.de

Allen gleichstellungsrechtlichen Regelungen zum Trotz sind Frauen auch im öffentlichen Sektor seltener auf Chefposten zu finden als ihre männlichen Kollegen (Schimeta 2012).

■ Fazit

Frauen sind in den Chefetagen der Privatwirtschaft nach wie vor seltener vertreten als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde. Auf den ersten Blick hat sich an dem Bild in den letzten vier Jahren nicht viel verändert.

Nur 26 Prozent der Führungspositionen auf der ersten Führungsebene waren 2012 mit Frauen besetzt (2008: 25 %). Allerdings ist dieser Durchschnittswert stark geprägt von den Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. In den Großbetrieben erhöhte sich der Frauenanteil zwischen 2008 und 2012 auf der ersten Führungsebene um 10 Prozentpunkte auf 19 Prozent. Während Frauen in Ostdeutschland kaum stärker an Führungspositionen partizipieren als 2008, hat sich ihr Anteil in Westdeutschland in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten fast verdreifacht. Möglicherweise ist dieser Befund bereits Ausdruck der öffentlichen Diskussion der letzten Jahre.

Obwohl der öffentliche Sektor eigentlich eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellung einnehmen sollte, ist die Situation für Frauen in Führungspositionen dort – bezogen auf deren Beschäftigtenanteile – eher ungünstiger als in der Privatwirtschaft. Allerdings hängt die Besetzung von Führungspositionen auch von deren Verfügbarkeit ab. Da die Personalfuktuation im öffentlichen Sektor eher niedrig ist, sind schnelle Änderungen nicht zu erwarten. Wie im Privatsektor hat sich auch hier der Anteil der Frauen, die Führungspositionen innehaben, insgesamt kaum

verändert. Trotz der gesetzlichen Regelungen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Frauen in den letzten vier Jahren zumindest in den westdeutschen Großbetrieben einen besseren Zugang zu Führungspositionen finden konnten. Ob dies auch durch den zunehmenden politischen Druck befördert wurde, kann mit unseren Daten nicht beantwortet werden. Die Beispiele einiger großer Unternehmen zeigen, dass nicht wenige von ihnen die Zeichen der Zeit erkannt haben: Sie haben sich freiwillig Quoten auferlegt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2013): <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=172756.html>, Zugriff am 29.4.

Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): [The IAB Establishment Panel. Things users should know](#). In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129, S. 133-148.

Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001 – 2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden.

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2013): Managerinnen-Barometer 2013. DIW-Wochenbericht 3, 2013.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Cheftagen nicht voran. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#).

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2012): Führungspositionen in Deutschland. Im Osten sind die Frauen einen Schritt voraus. [IAB-Forum Nr. 1](#).

Schimeta, Julia (2012): Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Friedrich Ebert-Stiftung, Berlin.

WSI GenderDatenPortal (2013): Unterrepräsentanz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten: www.wsi.de/genderdatenportal; Zugriff am 29.4.

ANZEIGE



Die IAB-Forschungsberichte erscheinen unregelmäßig (nur online) und stehen auf der Internetseite des IAB zum kostenlosen Download zur Verfügung (<http://www.iab.de/publikationen/forschungsbericht.aspx>).

IAB-Forschungsbericht

14/2013

Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012

von Sebastian Bechmann, Vera Dahms, Nikolai Tschersich, Marek Frei, Ute Leber und Barbara Schwengler

Seit vielen Jahren wird die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Beteiligung von Frauen an der Betriebsführung rege diskutiert. Bereits 2008 wurden diese Themen mit den Daten des IAB-Betriebspanels aus betrieblicher Sicht beleuchtet. Der diesjährige Forschungsbericht versteht sich als eine aktualisierte Bestandsaufnahme. Die AutorInnen prüfen, ob und inwieweit sich in den vergangenen vier Jahren Veränderungen gezeigt haben: In welchen Betrieben arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen und in welchen Betrieben Männer? In welchen Punkten unterscheiden sich weibliche von männlichen Beschäftigungsverhältnissen? Inwiefern unterscheiden sich ausschließlich männergeführte Betriebe von ausschließlich frauengeführten Betrieben oder von Betrieben, die sowohl von Frauen als auch von Männern geführt werden? Gibt es Unterschiede in den betrieblichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern oder im Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe?

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 23, Dezember 2013 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak ■ Druck: Vormals Manzsche Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X