

Schlaglicht II

Fabian Ochsenfeld

Frauen in Führungspositionen: Daten, Entwicklungstrends und was sich dahinter verbirgt

Das Thema Frauen und Karriere ist in aller Munde. Das gilt umso mehr an Tagen wie dem ‚Girls’ Day’, dem Weltfrauentag oder dem ‚Equal Pay Day’, wenn die öffentliche Aufmerksamkeit sich den Karrierechancen und -hindernissen von Frauen besonders zuwendet und die jüngsten Entwicklungen anhand griffiger Zahlen auf den Punkt gebracht werden. Aber was für Zahlen sind das? Hier sollen einschlägige Studien und deren Ergebnisse kurz vorgestellt werden. Sie basieren auf verschiedenen Datenerhebungen, die sich zum Teil in wichtigen Aspekten unterscheiden.

Eine wichtige Studie, die die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen verfolgt, ist der ‚Führungskräfte-Monitor’, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben und vom DIW Berlin erstellt wird. In seiner noch immer letzten Fassung, in der Daten von 2001 bis 2006 ausgewertet werden, wurde zuletzt ein positiver Trend festgestellt. Die Autoren berichten, dass der Anteil von Führungspositionen, die von Frauen besetzt sind von 26% (in 2001) auf 31% (in 2006) gestiegen sei.¹

Dabei handelt es sich um eine Schätzung auf der Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), das eine Grundgesamtheit von knapp vier Millionen Führungspositionen auf der Basis einer Stichprobe schätzt, die etwa 1.300 Führungskräfte umfasst. Die festgestellte Zunahme des Frauenanteils um 5% ist auf dieser Grundlage mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit behaftet, die noch so hoch ist (>0.05), dass statistisch diese Zunahme „nicht signifikant“ ist. D.h., dass diese Zunahme zwar in der Stichprobe feststellbar ist, man aber nicht mit ausreichender Gewissheit konstatieren kann, dass diese Zunahme auch in der Grundgesamtheit stattgefunden hat. Darauf weisen die AutorInnen selbst hin. Die Feststellung einer Zunahme des Frauenanteils steht also wissenschaftlich auf wackligen Beinen und ist mit großer Vorsicht zu behandeln.

Ferner wird im Führungskräfte-Monitor festgestellt, dass der Frauenanteil an Führungspositionen im öffentlichen Dienst mit circa 45% deutlich höher liegt als in der Privatwirtschaft (zuletzt 31%). Im produzierenden Gewerbe, das in Deutschland eine besondere Bedeutung besitzt und die meisten Führungskräfte beschäftigt, liegt der Frauenanteil besonders niedrig. Zwischen 2001 und 2006 schwankte er hier zwischen 13 und 25%. Zudem stellen die AutorInnen fest, dass in der Privatwirtschaft der Verdienstunterschied zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften 23% betrug und Männer in Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten besonders deutlich überrepräsentiert sind.

Bei der Interpretation solcher Befunde lohnt es sich danach zu fragen, was die Autoren konkret unter dem Begriff „Führungsposition“ verstehen. Im ‚Führungskräfte-Monitor’ und in verwandten Analysen des DIW Berlin etwa wird dieser Begriff sehr breit gefasst. So umfasst er neben Direktoren, Geschäftsführern und sonstigen Leitungsfunktionen hier auch Frauen und Männer, die nicht notwendig mit Führungsaufgaben betraut sind, sondern schlicht hoch qualifizierte Tätigkeiten ausführen. Eine gerade von der Fachhochschule eingestellte Ingenieurin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit einer halben Stelle an der Universität fallen bei dieser Definition auch schon in die Gruppe der „Führungskräfte“. Somit bleibt es schwierig festzustellen welche Männer und Frauen dabei tatsächlich Aufgaben ausüben, die man gemeinhin mit dem Begriff der ‚Führung’ bezeichnet, etwa Personalverantwortung besitzen, über Ressourcenverwendung entscheiden, oder strategisch planen. Nur 10% der in dieser Stichprobe als ‚Führungsposition’ aufgenommenen Stellen ist ‚mit umfassenden Führungsaufgaben’ betraut. Die übrigen 90% der hier als ‚Führungsposition’ gewerteten machen eine Angabe, die offen lässt, ob tatsächlich Führungsaufgaben ausgeübt werden. Es sind ‚Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktionen’. Diese Vermengung von Führungspositionen mit Fachpositionen ist gerade beim Thema Frauen und Managementkarriere höchst problematisch, bezeichnet die verbreitete These von der ‚gläsernen Decke’ doch gerade das Phänomen, dass es Frauen häufig nicht ge-

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Führungskräftemonitor. 2001-2006. Baden-Baden 2009: Nomos S. 29

lingt, ihre fachliche Qualifikation dazu zu nutzen, um in eine Managementkarriere einzusteigen. Bei der hier angelegten Definition ist dieser Einstieg aber gar nicht nötig, um als ‚Führungsposition‘ gewertet zu werden! Betrachtet man die beiden Kategorien getrennt, muss man sogar feststellen, dass der eingangs benannte Anstieg alleine auf eine Zunahme in der Kategorie ‚Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktionen‘ zurückzuführen ist. Der Frauenanteil in der viel kleineren Gruppe ‚mit umfassenden Führungsaufgaben‘ nahm schon zwischen 2001 und 2003 von 25 auf 24% ab² und fiel bis 2006 weiter auf nur mehr 21%.³ Zur Bewertung dieses Negativtrends muss man sich aber auch noch vergegenwärtigen, dass er von einer Stichprobe aus gefolgert wird, die nur zwischen 20 und 40 Frauen umfasst. Wenn man trotz der nicht vorhandenen statistischen Signifikanz der Ergebnisse also überhaupt einen Trend auf Basis der SOEP-Daten beschreiben möchte, dann ist dieser uneinheitlich.

Weitere Studien des DIW Berlin beziehen sich auf die Datengrundlage des SOEP und arbeiten mit dieser weiter gefassten Führungskräfte-Definition. So stellen Holst und Schrooten fest, dass Frauen häufiger in kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern arbeiten. Auch wenn sie mit umfassenden Führungsaufgaben betraut sind, verdienen Frauen fast ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen und die Autorinnen stellen fest, dass diese Unterschiede für verheiratete Frauen drastischer sind als bei unverheirateten.⁴

Die Problematik, die in der weiten Definition des Führungskräfte-Begriffs liegt, wird auch von den AutorInnen dieser Studien erkannt. Sie begegneten ihr, indem sie eine zusätzliche Erhebung zur Repräsentanz von Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen von 365 großen deutschen Unternehmen durchführten. Im Gegensatz zu den Analysen am SOEP wird hier also eine sehr eng gefasste Gruppe untersucht, gewissermaßen die Spitze der deutschen Führungspositionen. Hier sind Frauen besonders deutlich in der Minderheit: 16 von 894 Vorstandsposten sind durch eine Frau besetzt. Der Anteil der Aufsichtsratsposten, die durch eine Frau besetzt sind liegt bei 8,6 %. Bemerkenswert ist, dass rund drei Viertel dieser Frauen als Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsrat entsandt sind.

Während die Analysen des SOEP beim generellen Trend zu einem uneinheitlichen Befund kommen, stellen Studien, die Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auswerten, eine Stagnation fest. Während 42% der in der Privatwirtschaft Beschäftigten weiblich sind, liegt der Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene bei 35% und auf der ersten Führungsebene nur bei 25%. Seit 2004 habe sich diese Situation nicht nennenswert verändert, so Kohaut und Möller.⁵ Ihre Analysen beruhen auf dem IAB-Betriebsdatenpanel, einer Erhebung von rund 16.000 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Daten erlauben, wie auch das SOEP, eine Differenzierung nach der Betriebsgröße und nach der Branche. Sie ergibt, dass 25% der Spitzenpositionen in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern von Frauen besetzt ist, dies in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten aber nur mehr 9% sind. Frauen haben es generell – und das gilt unabhängig von der Betriebsgröße – schwerer, in eigentümergeführten Betrieben die oberste Führungsebene zu erreichen als in managergeführten Betrieben. Auch anhand dieser Daten lassen sich deutliche Unterschiede zwischen Branchen feststellen. Der Frauenanteil ist, wie zu erwarten, in den Bereichen Groß- und Einzelhandel, Gesundheitswesen und sonstige Dienstleistungen besonders hoch, sind Frauen doch hier generell besonders stark vertreten.

Diese Studien anhand des IAB Betriebsdatenpanel verwenden eine andere Definition von ‚Führungskraft‘ als jene, die das SOEP auswerten. 2004 und 2008 wurden die untersuchten Betriebe danach befragt, wie viele Frauen jeweils in der ersten und der zweiten Führungsebene arbeiten. Die erste Führungsebene umfasst hier die Geschäftsführung, den Vorstand, die Filial- und Betriebsleitung, sowie Eigentümer. Über eine zweite Führungsebene verfügen nur ein Viertel der Betriebe, ganz überwiegend sind dies die großen Betriebe.

² Elke Holst: Frauen in Führungspositionen. Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. DIW Wochenbericht Nr. 03/2005, S.49-56.

³ Führungskräftemonitor, S. 137.

⁴ Elke Holst und Mechthild Schrooten: Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten. DIW Wochenbericht Nr. 25/2006, S. 365-378.

⁵ Susanne Kohaut und Iris Möller: Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB Kurzbericht 6/2010.

Wie vergleichbar die hier angeführten Gruppen sind, bedarf der Reflexion. So wird unter dieser Definition schon der Besitzer eines sehr kleinen Einzelhandelsgeschäfts auf der ersten Führungsebene angesiedelt, während eine mittlere Managerin in einem Großunternehmen mit mehreren tausend Angestellten auf der zweiten Ebene landete, obgleich die Anforderungen an ihre Führungskompetenz ungleich höher sein wird.

Ein entscheidender Unterschied zwischen Analysen des SOEP und des IAB Betriebspanel liegt darin, dass die Analyseeinheit des SOEP Personen sind, deren Entwicklung über die Zeit erfasst werden, während das IAB Betriebspanel Unternehmen befragt. Dadurch erlaubt das IAB Betriebspanel vor allem Aussagen über den Zusammenhang zwischen Eigenschaften des Betriebs und den Karrierechancen von Frauen, während mit dem SOEP die Lebenslagen in den Blick genommen werden können, also das Zusammenspiel privater und beruflicher Herausforderungen für Männer und Frauen besser verstanden werden kann.

AutorInnen, die mit dem IAB Betriebspanel arbeiten, ergänzen daher ihre Analysen mit Individualdaten, wie sie etwa im Mikrozensus gewonnen werden, der durch das Statistische Bundesamt erhoben wird. Durch den Mikrozensus werden jedes Jahr Daten von mehreren hunderttausend Menschen erhoben, die Stichprobe ist also sehr viel größer als jene des SOEP. Dadurch sind auch Schätzungen für die sehr kleine Gruppe der weiblichen Führungskräfte möglich, die Gruppe muss also nicht durch eine besonders großzügige Definition von ‚Führungskraft‘ erweitert werden. Für Kleinert et al. gilt eine Person dann als Führungskraft, wenn sie bezüglich der Art ihrer Tätigkeit, ihrer Stellung im Betrieb oder ihrer Berufsklasse eine entsprechende Position inne hat.⁶ Durch diese Definition wird die Gruppe der Führungskräfte relativ eng abgesteckt.

Auf der Basis dieser Definition stellen die Autorinnen einen Frauenanteil in Betrieben der Privatwirtschaft mit Abteilungsgliederung von 20% in 2004 fest. Gegenüber 2000 ist das eine leichte Zunahme um 2%. Auch hier wird eine deutliche Segregation nach Branchen und Abteilungen konstatiert: In produktions- und fertigungsorientierten Abteilungen liegt der Frauenanteil deutlich niedriger als etwa im Personal- und Sozialbereich.⁷

Die Hoppenstedt-Firmendatenbank stellt neben SOEP, IAB-Betriebspanel und Mikrozensus eine vierte Datengrundlage dar. Die Datenbank umfasst rund 300.000 Betriebe und circa 1.000.000 Führungskräfte. Allerdings wurden die Betriebe nicht nach wissenschaftlichen Kriterien ausgesucht, d.h. es handelt sich weder um eine Zufallsstichprobe, noch um eine Stichprobe, die durch Gewichtung die deutschen Betriebe allgemein repräsentiert. Eine Schätzung für bundesweite Veränderungen ist daher nur bedingt möglich. Aussagen können aber für die Unternehmen in der sehr umfassenden Stichprobe selbst getroffen werden. Für diese lässt sich zwischen 2002 und 2009 fast eine Verdopplung des Frauenanteils im Management insgesamt von knapp 10% auf 18% feststellen.⁸ Auch hier zeigt sich eine Unterrepräsentierung von Frauen in Toppositionen. Von diesen besetzen Frauen in Großunternehmen 2009 nur knapp 6%. Gegenüber 2002 ist dies keine Veränderung. Im mittleren Management hingegen verdoppelten Frauen auch in Großunternehmen in diesem Zeitraum ihren Anteil. Als mittleres Management zählen in der Hoppenstedt-Firmendatenbank Positionen auf der zweiten Führungsebene und Stabsstellen. Zum Topmanagement werden Vorstände, Geschäftsführer und vergleichbare Funktionen gerechnet.

Schlussbetrachtung

Auf die besprochenen Studien zurückblickend muss man feststellen, dass sie kein klares Bild zeichnen. Die auf dem SOEP beruhenden Studien stellten zwar eine statistisch nicht signifikante Zunahme des Frauenanteils zwischen 2001 und 2006 fest, bei näherem Hinsehen entpuppte sich dies jedoch als Abnahme in der Kategorie der ‚mit umfassenden Führungsaufgaben‘ Betrauten bei gleichzeitiger Zunahme des Frauenanteils bei den ‚Angestellten mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktionen‘. Die Auswertungen des IAB Betriebspanel konstatierten eine Stagnation zwischen 2004 und 2008, jene des Mikrozensus eine leichte Zunahme zwischen 2000 und 2004, während die Hoppenstedt-Daten insgesamt zwischen 2002 und 2008 einen dramatischen Anstieg verzeichnen. Von einem einheitlichen Trend kann auf Basis der vorliegenden Studien daher keine Rede sein.

⁶ Corinna Kleinert, Susanne Kohaut, Doris Brader, Julia Lewerenz: Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt und New York 2007: Campus, S. 77f.

⁷ Kleinert et al. S. 87ff.

⁸ Studie abrufbar unter: http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/Frauen-im-Management_id_567_.htm

Weitere Informationen

Das Projekt Frauen in Karriere wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gefördert und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert. Das Projekt hat eine Laufzeit von Dezember 2008 bis November 2011.
www.frauen-in-karriere.de

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München
PD Dr. Andreas Boes,
Dr. Anne Hacket,
Dr. Kira Marrs
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
+49 (0) 89 272921-0
andreas.boes@isf-muenchen.de

Technische Universität München
Prof. Dr. Rainer Trinczek,
Dipl. Pol. Anja Bultemeier
Lehrstuhl für Soziologie
Lothstraße 17, 80335 München
+49 (0) 89 289-24366
anja.bultemeier@wi.tum.de

