

Ausgabe Nr. 9 / 6.6.2006

In aller Kürze

➤ Abhängig beschäftigte Frauen in der Privatwirtschaft können ihren Rückstand in Führungspositionen insgesamt nur langsam verringern. Dies zeigt ein Vergleich von Mikrozensus-Daten der Jahre 2000 und 2004.

➤ In dieser Zeit sind allerdings die Frauenanteile bei hohen Leitungsfunktionen, bei Führungspositionen in Vollzeit sowie in der Altersgruppe 30 bis 49 Jahre nicht gestiegen. Der Anteil von weiblichen Führungskräften mit Kindern ging von 2000 auf 2004 sogar zurück.

➤ Beruf und Familie lassen sich für weibliche Führungskräfte selten miteinander vereinbaren: Sie leben öfter als Männer alleine oder mit Partnern, die selbst stark auf Beruf und Karriere hin orientiert sind, haben deutlich seltener Kinder und sind meist vollzeiterwerbstätig mit relativ langen Arbeitszeiten.

➤ Auch Frauen in Führungspositionen würden von besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere – außerhalb und innerhalb der Betriebe – profitieren. Wichtig ist hier vor allem der Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Daneben könnten karriereintensive Zeiten und Familienphasen zeitlich stärker entzerrt werden.

Autor/in

Corinna Kleinert

Frauen in Führungspositionen

Karriere mit Hindernissen

Das familiäre Umfeld und die traditionelle Arbeitsteilung sind für den beruflichen Aufstieg von Frauen nach wie vor ein größeres Risiko als für den von Männern

In den letzten Jahren konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen in der Privatwirtschaft nur geringfügig ausbauen. Kinder und die Arbeitsteilung in Partnerschaften sind nach wie vor Karrierehindernisse für Frauen. Das zeigen Ergebnisse der IAB-Führungskräftestudie für die Jahre 2000 und 2004.

Die Ungleichheit der Geschlechter ist ein beharrliches Phänomen auf dem Arbeitsmarkt und Gender Mainstreaming-Strategien werden in der Privatwirtschaft nur zögerlich umgesetzt. Deshalb wurde in der politischen Auseinandersetzung immer wieder nach Wegen gesucht, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vorangetrieben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden könnten. Im Jahr 2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

Im Rahmen der Bilanzierung dieser Vereinbarung entstand die IAB-Führungskräftestudie, mit der Status quo und Fortschritte der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft untersucht wurden. Erste Ergebnisse der Studie wurden im IAB-Kurzbericht 2/2006 vorgestellt. Der Schwerpunkt lag dort auf Auswertungen des IAB-Betriebspanels und damit auf der Frage, wie stark Frauen in den Führungsebenen unterschiedlicher Betriebe und Branchen vertreten sind.

Nun werden diese Ergebnisse um Daten ergänzt, die die Frauen und Männer selbst in den Blick nehmen, die als abhängig Beschäftigte Leitungsfunktionen in der deutschen Privatwirtschaft ausüben. Mit

Hilfe des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2000 und 2004 werden folgende Fragen beantwortet: Wo finden sich Unterschiede und wo finden sich Gemeinsamkeiten in der privaten und beruflichen Situation von weiblichen und männlichen Führungskräften? Und konnten Frauen seit dem Abschluss der freiwilligen Vereinbarung ihre Beteiligung an Führungspositionen verbessern?

Der Zeitvergleich zeigt: Die Frauenanteile bei abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft haben sich in diesen vier Jahren um 2 bis 3 Prozentpunkte erhöht. In den alten Bundesländern befanden sich im Jahr 2000 unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 20 Prozent Frauen, im Jahr 2004 waren es 22 Prozent. In den neuen Ländern waren mehr Frauen in Führungspositionen beschäftigt: Im Jahr 2000 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 25 Prozent, vier Jahr später bei 28 Prozent.

Frauen konnten ihre Beteiligung an Führungspositionen also geringfügig erhöhen. Dies gilt allerdings nicht für hohe Leitungsfunktionen: Bei Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern blieb ihr Anteil zwischen 2000 und 2004 konstant. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Berechnungen mit dem Sozioökonomischen Panel (Holst 2005).

Lebensalter und Karriere

Untersucht wird zunächst, ob Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen in gleichem Ausmaß von dieser Verbesserung profitieren konnten. Betrachtet man die Gruppe aller abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft, ist der Anteil von Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen bis zu den 50- bis 54jährigen ähnlich hoch (**Abbildung 1**). In der Gruppe der Führungskräfte sinkt ihre Beteiligung dagegen rapide mit dem Erreichen des Alters, in dem hoch qualifizierte Frauen am häufigsten Kinder bekommen und deren Betreuung übernehmen. Bis zum Alter von 29 Jahren sind Frauen noch sehr stark an Führungspositionen beteiligt, danach jedoch immer weniger.

Dass das Lebensalter für Frauen eine große Rolle bei ihren Karriereperspektiven spielt, wird noch deutlicher, wenn man Frauenanteile in Führungspositionen im Zeitverlauf betrachtet. Insgesamt haben Frauen von 2000 auf 2004 ihre Beteiligung an Leitungsfunktionen zwar geringfügig steigern können, allerdings nicht in allen Altersgruppen. Frauen zwischen 30 und 49 Jahren konnten keine Gewinne verbuchen, sondern nur diejenigen in jüngeren und älteren Altersgruppen (vgl. **Abbildung 1**).

Die Gründe für diesen Einbruch sind vielfältig: Männer und Frauen unter 30 Jahren haben nur selten Führungspositionen inne, und wenn, dann meist auf

niedrigen betrieblichen Ebenen. Dort sind Frauen deutlich stärker vertreten als in hohen Führungsfunktionen (IAB-Kurzbericht 2/2006). Sind einmal Kinder da, dann stellen sie für erwerbstätige Mütter heute noch immer ein Karriererisiko dar. Dies gilt verstärkt für Führungspositionen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dort noch schwieriger ist als in anderen beruflichen Tätigkeiten. Aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten können Frauen beides häufig nur verbinden, indem sie Erwerbsunterbrechungen einlegen und ihre Arbeitszeit reduzieren. Beides wirkt sich oftmals negativ auf die anschließende Karriere aus (Beblo/Wolf 2003).

Und schließlich sind selbst diejenigen Frauen, die aufgrund von Kinderlosigkeit dem Arbeitsmarkt voll zur Verfügung stehen, dem Phänomen der „statistischen Diskriminierung“ ausgesetzt: Unabhängig von ihren individuellen familiären Plänen werden Frauen auf hohen Positionen oft nicht berücksichtigt, weil sie kollektiv eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, wegen Kindern auszufallen.

Weiterführende multivariate Analysen mit den Daten des Mikrozensus 2004 bestätigen diese Überlegung. Männer können vom steigenden Lebensalter und der damit einhergehenden Berufserfahrung stärker profitieren als Frauen, und zwar unabhängig davon, ob sie Kinder haben: Mit zunehmendem Alter steigt für sie die Wahrscheinlichkeit für eine

Führungsposition. Bei Frauen erreicht diese Wahrscheinlichkeit dagegen mit etwa 32 Jahren ihren Spitzenwert und sinkt danach wieder leicht ab.

Kinder und Karriere

Wie selten Frauen Kinder und Leitungsfunktionen miteinander vereinbaren können, wird deutlich, wenn man die Familienformen von Frauen und Männern in Führungspositionen betrachtet (vgl. **Abbildung 2**). Frauen leben häufiger alleine, mit einem Partner, aber ohne Kinder oder sie sind allein erziehend, während Männer weitaus häufiger mit einer Partnerin und Kindern zusammenleben.

Die größte Differenz besteht im Zusammenleben mit Kindern: So lebten 2004 nur 32 Prozent der weiblichen Führungskräfte gegenüber 53 Prozent der männlichen in Familienformen mit Kindern. Der Unterschied zeigt sich noch deutlicher, wenn Zahl und Alter der Kinder berücksichtigt werden: Frauen in leitenden Positionen haben seltener als ihre männlichen Kollegen zwei oder mehr Kinder und seltener jüngere Kinder im betreuungsintensiven Alter. Bedenklich stimmt bei diesen Zahlen auch die zeitliche Entwicklung: Gegenüber dem Jahr 2000 blieb der Anteil der männlichen Führungskräfte mit Kindern im Jahr 2004 konstant, der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit Kindern ging jedoch um 5 Prozentpunkte zurück.

Dass Kinder eine Rolle für die Karriereentwicklung von Frauen spielen, zeigen auch multivariate Analysen mit den Mikrozensus-Daten 2004: So verringert das Vorhandensein von Kindern bei abhängig beschäftigten Frauen in der Privatwirtschaft die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition einzunehmen. Bei Männern ist das nicht der Fall.

Arbeitsteilung in der Partnerschaft

Ein großer Teil der Führungskräfte in der Privatwirtschaft lebt, verheiratet oder unverheiratet, in partnerschaftlichen Familienformen (vgl. **Abbildung 2**). Diese Partnerschaften gestalten sich allerdings bei Frauen und Männern ganz unterschiedlich: Die Partnerinnen von Männern in Führungspositionen sind

Abbildung 1

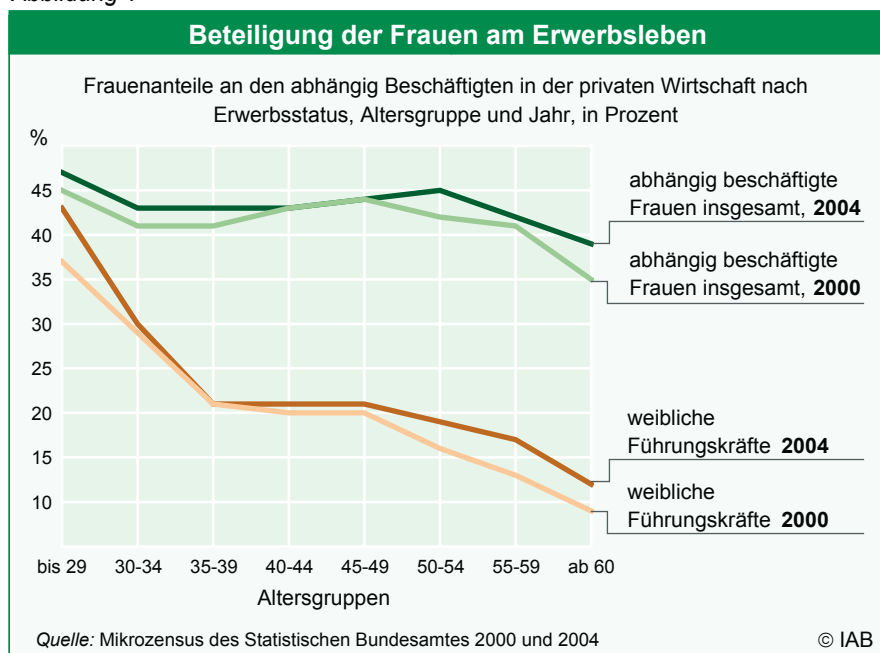


Abbildung 2

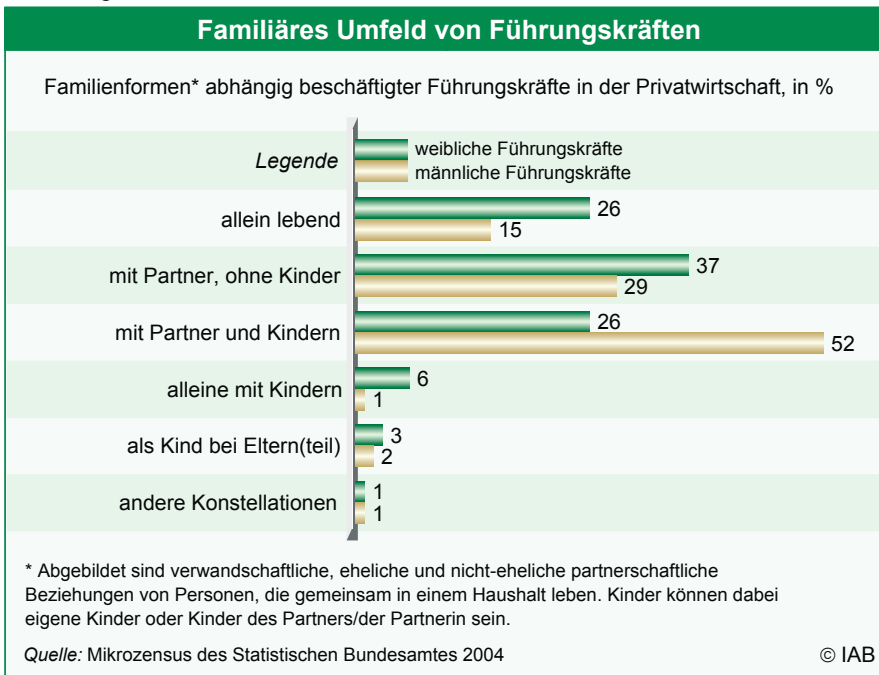
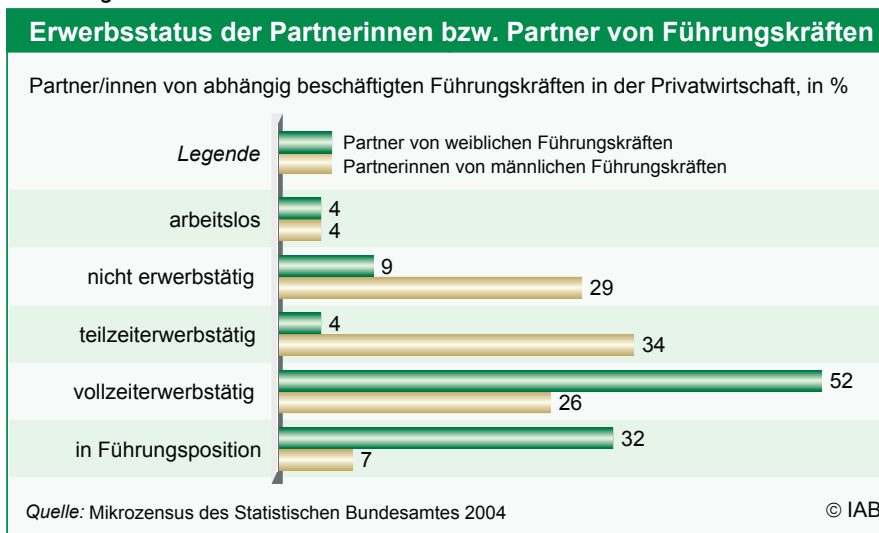


Abbildung 3



mehrheitlich nicht erwerbstätig oder nur teilzeiterwerbstätig (vgl. **Abbildung 3**). Etwa ein Viertel von ihnen ist vollzeiterwerbstätig und nur 7 Prozent haben selbst Führungsfunktionen inne. Umgekehrt sind die Partner von Frauen in Führungspositionen mehrheitlich vollzeiterwerbstätig oder selbst Führungskräfte. Dies gilt für das Jahr 2000 genauso wie für das Jahr 2004.

Hier wird ebenso wie bei der Kinderfrage deutlich, wie unterschiedlich die familiäre Umgebung von Frauen und Männern in leitenden Positionen aussieht. Männliche Führungskräfte können sich zum überwiegenden Teil auf Partnerinnen stützen, die ihre eigene berufliche Karriere zurückgestellt haben und oftmals

für die Kinderbetreuung verantwortlich sind. Frauen in Führungspositionen leben dagegen hauptsächlich mit Partnern zusammen, die selbst genauso großes Gewicht auf ihre berufliche Karriere legen wie sie selbst.

Arbeitszeiten

Das Gegenstück zur privaten Seite der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Möglichkeiten auf betrieblicher Seite. Ein Indikator dafür sind die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten. Frauen und Männer in Führungspositionen verbringen relativ viel Zeit in der Arbeit: Während die durchschnittliche Arbeits-

zeit im Jahr 2004 bei abhängig beschäftigten Frauen in der Privatwirtschaft 29 Wochenstunden und bei den Männern 38 Wochenstunden betrug, arbeiteten weibliche Führungskräfte im Mittel 39 Stunden und männliche Führungskräfte 43 Stunden in der Woche.

Die höheren Wochenarbeitszeiten von Frauen in Führungspositionen erklären sich großteils dadurch, dass sie mit 14 Prozent vergleichsweise selten in Teilzeit beschäftigt waren. Bei den abhängig beschäftigten Frauen arbeitete dagegen fast die Hälfte (45 Prozent) in Teilzeit. Bei Männern ist Teilzeitarbeit dagegen noch immer selten: Von den abhängig beschäftigten Männern in der Privatwirtschaft war 2004 ein Zehntel in Teilzeit beschäftigt, bei den Führungskräften waren es lediglich 2 Prozent.

Vergleicht man die Arbeitszeiten für die Jahre 2000 und 2004, so fällt auf, dass Teilzeitarbeit bei abhängig Beschäftigten und Führungskräften etwas zugenommen hat, bei Frauen allerdings stärker als bei Männern. Dadurch sind Leitungsstellen in Teilzeit noch mehr zu einer Frauendomäne geworden. Während im Jahr 2000 Führungspositionen in Teilzeit zu 67 Prozent von Frauen ausgeübt wurden, waren es 2004 schon 71 Prozent. Bei Führungspositionen in Vollzeit konnten Frauen dagegen kaum Zuwächse erzielen: Hier lag der Frauenanteil im Jahr 2000 bei 19 Prozent, vier Jahre später bei 20 Prozent.

Fazit

Der Vergleich der Mikrozensus von 2000 und 2004 zeigt: Frauen können ihren Rückstand in Führungspositionen in der Privatwirtschaft nur langsam verringern. Keine Zuwächse finden sich für Führungspositionen in Vollzeit und für hohe Leitungsfunktionen. Der Anteil von Frauen mit Kindern in Führungspositionen ging in diesem Zeitraum sogar zurück. Weibliche Führungskräfte leben öfter als ihre männlichen Berufskollegen alleine oder mit Partnern, die selbst stark auf Beruf und Karriere orientiert sind, sie haben seltener Kinder und sind zumeist vollzeiterwerbstätig. Statistische Diskriminierung von Frauen in dem Alter, in denen sie Kinder bekommen können, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit bilden zusätzliche Risiken für den Aufstieg in hohe Positionen.

Auch Frauen in Führungspositionen würden von besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf außerhalb und innerhalb der Betriebe profitieren. Hier gilt es verstärkt darüber nachzudenken, welche Maßnahmen Frauen nicht nur eine Erwerbstätigkeit ermöglichen, sondern auch die Planbarkeit von Karrieren fördern. Teilzeitarbeit und lange Unterbrechungszeiten in den ersten Erwerbsjahren sind diesbezüglich eher negativ zu beurteilen. Vielmehr geht es um Lösungen, die Müttern eine Angleichung an das Arbeitsvolumen von Vätern ermöglichen. Dazu zählt insbesondere der Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung für Kleinkinder wie für Schulkinder. Nicht nur der Staat, auch die Betriebe sollten an dieser Stelle im eigenen Interesse Verantwortung übernehmen, beispielsweise durch Betreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeitsorganisation, die über Teilzeitarbeit hinausgeht, und eine familienfreundliche Unternehmenskultur (Allmendinger/Kohaut/Möller 2006).

Während diese Instrumente auf eine gleichzeitige Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet sind, sollte zudem über Möglichkeiten einer zeitlichen Entzerrung von Karrierebildung und Familienzeiten nachgedacht werden (Allmendinger/Dressel 2005). Fallen Unterbrechungen nicht in die karriereintensive Phase der ersten Berufsjahre, sondern werden früher oder später eingelegt, so ist damit zu rechnen, dass sie sich weniger negativ auswirken. Verwirklicht werden könnten solche Veränderungen über „Optionszeiten“, ähnlich den heutigen Erziehungszeiten (BMFSFJ 2005). Seine positiven Wirkungen wird ein solches Modell allerdings erst dann entfalten können, wenn es nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern genutzt wird und wenn in den Auszeiten unterschiedliche Tätigkeiten wie Kindererziehung, Pflege, Bildung oder soziale Arbeit ausgeübt werden können.

Angaben zur Studie

Die Studie

Die IAB-Führungskräftestudie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. In der Studie wurde die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in Deutschland aus betrieblicher und individueller Perspektive untersucht. Datengrundlagen dafür waren das IAB-Betriebspanel 2004 und die Mikrozensus des statistischen Bundesamtes von 2000 und 2004.

Die Datenbasis

Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Berechnungen der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 2000 und 2004, einer 1%-Haushaltsstichprobe der in Deutschland lebenden Bevölkerung. Dabei werden jedes Jahr in einer bestimmten Berichtswoche im Frühjahr Daten von allen Personen erhoben, die in den ausgesuchten Haushalten leben. Für die Beteiligten besteht in der Regel Auskunftspflicht. Im Jahr 2000 wurden ca. 730.000 Personen in 330.000 Haushalten befragt, im Jahr 2004 waren es 830.000 Personen in 390.000 Haushalten. Damit ist der Mikrozensus die größte jährliche Haushaltsbefragung in Europa. In den hier vorgestellten Analysen wurde auf das Originalmaterial der Erhebungen zurückgegriffen, das dem IAB vom Forschungsdatenzentrum des Statistischen Bundesamtes per Fernrechenverfahren zur Verfügung gestellt wurde.

Definitionen

In die Analysen wurden nur abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft einbezogen, die nicht Auszubildende oder Wehr- und Zivildienstleistende waren. Als erwerbstätig gelten Personen ab 15 Jahren, wenn sie in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis standen, das sie wegen Krankheit, Urlaub oder Elternzeit nicht ausüben konnten.

Da im Mikrozensus Personen (und nicht Betriebe) befragt werden, ist die Definition von Führungspositionen notwendigerweise unscharf. Im Gegensatz zu vergleichbaren Studien wurden hier nur Merkmale zu Tätigkeit, Stellung im Betrieb und Beruf herangezogen, die relativ eindeutig auf eine Führungsposition schließen lassen. Bei abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind das (1) Erwerbstätige, die als überwiegend ausgeübte Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsaufgaben angegeben haben, (2) Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben, (3) Geschäftsbereichsleiter und Geschäftsführer sowie (4) Meister und Poliere im Angestelltenverhältnis, die als Industrie- und Werkmeister tätig waren. Bei dieser konservativen Definition wird in Kauf genommen, dass die tatsächliche Zahl von Führungskräften in Deutschland vermutlich leicht unterschätzt wird, insbesondere auf den unteren betrieblichen Führungsebenen.

Literatur

Jutta Allmendinger, Kathrin Dressel (2005): Familien auf der Suche nach der gewonnenen Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B23-24/2005, S. 24–29.

Jutta Allmendinger, Susanne Kohaut, Iris Möller (2006): Förderung der Chancengleichheit: Ganz schön schwierig. In: IAB Forum, 1/2006, S. 64–69.

Miriam Beblo, Elke Wolf (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Mitteilungen

aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, Nr. 4, 560–572.

Doris Brader, Julia Lewerenz (2006): Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn. In: IAB-Kurzbericht, 2/2006.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Zukunft: Familie. Ergebnisse aus dem 7. Familienbericht. Berlin.

Elke Holst (2005): Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: Wochenbericht des DIW Berlin, 3/2005.

Impressum

IABKurzbericht Nr. 9 / 6.6.2006

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Technische Herstellung

pms Offsetdruck GmbH, Wendelstein

IAB im Internet: <http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Corinna Kleinert, Tel. 0911/179-3075 oder e-Mail: corinna.kleinert@iab.de

Bezugsmöglichkeit

IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de

ISSN 0942-167X