



Corinna Kleinert, Susanne Kohaut,
Doris Brader, Julia Lewerenz

FRAUEN AN DER SPITZE

Arbeitsbedingungen und Lebenslagen
weiblicher Führungskräfte

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)

campus

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung	11

Teil 1

Wer führt die deutschen Betriebe?

Zur Beteiligung von Männern und Frauen an Führungspositionen	17
--	----

Kapitel 1. Datenbasis und Untersuchung	19
--	----

Kapitel 2. Was sind Führungspositionen?	25
---	----

Kapitel 3. Führungsfrauen in der Privatwirtschaft	29
---	----

3.1 Oben und ganz oben: Frauen auf der zweiten und ersten Führungsebene	32
---	----

3.2 Führungsfrauen in großen und kleinen Betrieben	34
--	----

3.3 Allein und im Team: Führungsfrauen in unterschiedlichen Führungsstrukturen	38
--	----

3.4 Männerdomänen und Frauendomänen: Führungsfrauen in verschiedenen Branchen und Betrieben	40
---	----

3.5 Unternehmenskultur und Betriebspolitik	45
--	----

Kapitel 4. Führungsfrauen im öffentlichen Dienst	49
--	----

Kapitel 5. Frauen in Führungspositionen: Entwicklungen zwischen 2000 und 2004	59
---	----

Kapitel 6. Zusammenfassung - Wer führt die deutschen Betriebe?	65
--	----

Teil 2

Führungsfrauen und Führungsmänner

Wie Führungskräfte leben und arbeiten	71
---------------------------------------	----

Kapitel 1. Datenbasis und Untersuchung	73
--	----

Kapitel 2. Der Arbeitsalltag von Männern und Frauen in Führungspositionen	79
---	----

2.1 Arbeitszeiten: Teilzeit kein Thema	81
2.2 Funktionen und Abteilungen: Welche Aufgaben Führungskräfte übernehmen	85
Kapitel 3. Bildung und Karriere: Bildungsausstattung der Führungskräfte	89
Kapitel 4. Lebenslagen von Männern und Frauen in Führungspositionen	97
4.1 Familie und Kinder. Und Karriere	99
4.2 Lebensalter und Lebensphase: Zeit für Karriere	104
4.3 Aufgaben und Rollen: Führungskräfte und ihre Partner/innen	108
4.4 Einkommen und Auskommen: Finanzielle Situation der Führungskräfte	110
Kapitel 5. Zusammenfassung - Führungsfrauen und Führungsmänner	115
 Teil 3	
Weibliche Führungskräfte: Einsame Spitze	123
 Anhang	133
Anhang zu Teil 1	135
Anhang zu Teil 2	145
Literatur	161
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	169

Status quo und Entwicklung: Frauen in Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen nicht annähernd so stark vertreten wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde. Sehr deutlich zeigen das die Analysen des IAB-Betriebspanels zur Frauenbeteiligung an den verschiedenen Hierarchiestufen der Betriebe: Während fast die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Frauen sind, liegt ihr Anteil auf der ersten Führungsebene der Betriebe nur bei knapp einem Viertel. Diese Quote gilt auch für die stärker fachlich ausgerichteten Führungsfunktionen der Projektleitungen. Auf der zweiten Führungsebene arbeiten dagegen mehr Frauen: Hier erreicht ihre Beteiligung über 40 Prozent und nähert sich damit der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Privatwirtschaft an.

Bei der zeitlichen Entwicklung der Frauenbeteiligung an Führungspositionen lässt sich ein leicht positiver Trend feststellen: Die Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes zeigen einen geringfügigen Anstieg des Anteils der Führungsfrauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zwischen 2000 und 2004 um zwei Prozentpunkte.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst arbeiten mehr Frauen in Führungspositionen:

Auf der ersten Führungsebene findet man 40 Prozent Frauen, auf der zweiten Führungsebene stellen sie knapp die Hälfte des Personals. Die Karrierebedingungen sind für Frauen im öffentlichen Dienst aber deswegen noch lange nicht besser. Der hohe Frauenanteil unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst neutralisiert die höhere Führungsfrauenquote. Der höhere Anteil an Führungsfrauen im öffentlichen Dienst spricht eher dafür, dass interne Karrierewege größere Bedeutung haben als in der Privatwirtschaft.

Ost und West

Im Osten Deutschlands arbeiten deutlich mehr Frauen in verantwortlicher Position als im Westen. Ob Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst spielt dabei keine Rolle. Das ergeben sowohl die Analysen des IAB-Betriebspanels als auch die Mikrozensus-Berechnungen.

Dieses Ergebnis könnte dafür sprechen, dass bestimmte Beschäftigungsstrukturen und Erwerbsmodelle der DDR auch 15 Jahre nach der Vereinigung beider Teile Deutschlands noch fortwirken.

Große und kleine Betriebe

Die Analysen des Betriebspanels zeigen, dass die Beteiligung von Frauen mit zunehmender Führungsverantwortung und -spanne in privatwirtschaftlichen Betrieben sinkt: Je größer die Betriebseinheit, das heißt, je größer die Zahl der Beschäftigten, desto weniger Frauen finden sich in den entscheidenden Positionen.

Der mit der Betriebsgröße abnehmende Frauenanteil an den Führungspositionen deutet darauf hin, dass sich die Aufstiegsnachteile für Frauen mit der Zahl der Hierarchiestufen aufsummieren.

Allein und im Team

Betriebe organisieren ihre Führungsaufgaben unterschiedlich. In drei Viertel der privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland trägt eine Person allein die Führungsverantwortung. In 24 Prozent der Fälle ist es eine Frau. Oder umgekehrt: In drei Viertel der nur von einer Person geführten Betriebe steht ein Mann an der Spitze.

Nimmt man alle Betriebe mit Führungsteam zusammen, ergibt sich derselbe durchschnittliche Frauenanteil von 24 Prozent, der auch für die alleingeführten Betriebe gilt.

Männerdomänen und Frauendomänen

Die Vermutung, dass Frauen in so genannten Frauendomänen auch häufiger in den Leitungsfunktionen anzutreffen sind, bestätigen die Untersuchungsergebnisse nur zum Teil. Besonders viele Frauen arbeiten im Gesundheitswesen und sonstigen Dienstleistungen sowie im Groß- und Einzelhandel. Spitzenpositionen nehmen Frauen auch vor allem in Betrieben dieser Branchen ein und seltener in den männertypischen Branchen wie Baugewerbe oder Kfz-Handel.