

2 Konzeptioneller Bezugsrahmen

Im Folgenden wird zunächst anhand von Ergebnissen ausgewählter Studien ein Bild zur Anzahl und Entwicklung des Anteils von Managerinnen in der BRD gezeichnet (Kapitel 2.1). Daran anschließend werden die wichtigsten Begriffe dieser Arbeit definiert und erläutert sowie die Relevanz der Kategorie Geschlecht in der Organisationsforschung dargelegt (Kapitel 2.2). Ein Überblick über das Spektrum theoretischer Erklärungsansätze zur Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte erfolgt im Kapitel 2.3. Die Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz reichen dabei von Erkenntnissen der Evolutionsbiologie bis hin zu soziologischen Merkmalen, d. h. den gesellschaftspolitischen und kulturspezifischen Aspekten. Da sich um das Thema „Frauen und Führung“ mittlerweile zahlreiche Mythen in Form von Behauptungen, stereotypen Vorstellungen und Vorurteilen ranken, wird abschließend im Kapitel 2.4 auf diese Geschlechterstereotype und die entsprechenden Forschungsergebnisse näher eingegangen. Da Stereotype bei der Produktion von Geschlechterungleichheit und -hierarchie eine wichtige Rolle spielen, erhoffe ich mir, mit der Entmystifizierung einen Beitrag zum Abbau der gläsernen Decke³ zu leisten.

2.1 Quantitative Bestimmung anhaltender Aufstiegsungleichheit

Die Bestimmung des tatsächlichen Anteils von Frauen in Führungspositionen gestaltet sich als schwierig, weil die mir zum Forschungszeitpunkt vorliegenden Studien stark variierten, was die konzeptionellen und formalen Abgrenzungen verschiedener Variablen wie Personal, Beobachtungsjahr, Unternehmensgröße sowie Stichprobe angeht, sodass eine Vergleichbarkeit lediglich eingeschränkt möglich und ein eindeutiges Ergebnis nicht herauszuarbeiten ist.

In dem Beitrag „Frauen in Führungspositionen: Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung“ des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2011 beschreiben Körner und Günther die

3 Der Begriff „gläserne Decke“ ist Ende der 1970er Jahre unter dem Schlagwort „glass ceiling“ bekannt geworden und rückte die Geschlechtersegregation in den Mittelpunkt der medialen Diskussion. Eine nähergehende Betrachtung der Segregation von Arbeitsmärkten und Organisationen findet sich u. a. in Kapitel 2.3.4.

Entwicklungen der letzten Jahre. Dabei geben sie zu bedenken, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in Abhängigkeit von der Definition und Operationalisierung der Begriffe „Führungskraft“ und „Führungsposition“ variiert (siehe dazu ausführlich Kapitel 2.2.1).

Hinsichtlich des Begriffs „Führungskraft“ bezieht der Mikrozensus beispielsweise Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte mit ein, die Führungskräftestudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wiederum Selbstständige (vgl. Holst et al. 2009). Beim Mikrozensus handelt es sich um eine amtliche Repräsentativstatistik für Deutschland, die seit 1957 jährlich durchgeführt wird und seit 1968 zudem die Arbeitskräftestichprobe der EU enthält. Als Mehrthemenumfrage liefert der Mikrozensus u. a. Daten zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung sowie des Arbeitsmarktes und ermöglicht so auch die Beurteilung des weiblichen Führungskräftepersonals in Deutschland. Der Mikrozensus ist die größte Haushaltsbefragung Europas und umfasst in einer Zufallsstichprobe ein Prozent aller Haushalte in Deutschland. Im Gegensatz zu den anderen Haushaltsbefragungen in Deutschland besteht nur beim Mikrozensus Auskunftspflicht, was insbesondere im Zusammenhang mit der Analyse des Führungskräfteanteils von Interesse ist. Denn gerade die oberste Führungsetage ist mit freiwilligen Befragungen eher schwer erfassbar. Zudem sind im Mikrozensus stellvertretende Auskünfte über andere Haushaltsmitglieder zulässig (vgl. Körner/Günther 2011; Statistisches Bundesamt 2014a). Während der Mikrozensus Haushalte befragt, handelt es sich bei dem IAB-Betriebspanel um eine repräsentative, sich jährlich wiederholende ArbeitgeberInnenbefragung, die erstmals im Jahr 1993 durchgeführt wurde. Das Panel ermöglicht die Analyse der betrieblichen Situation der weiblichen Führungskräfte. Per Zufallsstichprobe werden die zu befragenden Betriebe aus der rund zwei Millionen großen Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ermittelt. Als Längsschnittdatensatz liegen dann von ungefähr 16.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen Informationen zu verschiedenen beschäftigungspolitischen Themen vor (vgl. IAB 2014).

Ähnlich wie beim Begriff „Führungskraft“ variiert auch beim Begriff „Führungsposition“ die konzeptionelle und formale Abgrenzung. Die Bezeichnung „Führungsebene“ wird i. d. R. nicht nur auf die Betriebsebene bezogen, sondern auch über die Stellung im Beruf abgegrenzt. Führungspositionen können anhand der drei Kriterien Gehaltsebene, Karriereebene sowie Bezeichnung der Position definiert werden. Zur höchsten Führungsebene gehören i. d. R. der Aufsichtsrat, der Vorstand und die Geschäftsführung.⁴

Während das IAB Geschäftsführer, Eigentümer, Vorstände, Filial- und Be-

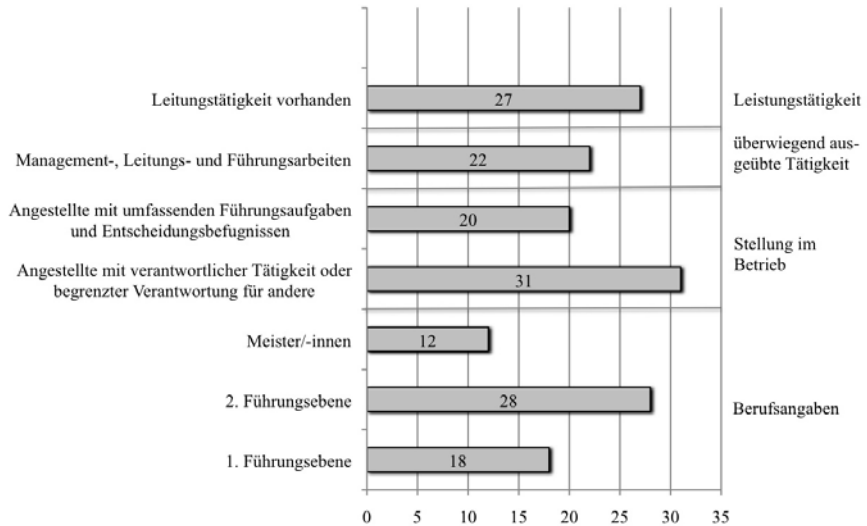
4 Eine nähere Ausführung zur Dreiteilung der Unternehmenshierarchien in oberes, mittleres und unteres Management findet sich in Kapitel 2.2.1.

triebsleiter zur obersten Funktionsebene zählt, differenziert das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs. Zur ersten Führungsebene zählen beispielsweise Personen mit umfassenden Führungsaufgaben, wohingegen Beschäftigte mit hoch qualifizierten Tätigkeiten unterhalb der obersten Führungsebene liegen. Beim SOEP handelt es sich um eine sich jährlich wiederholende repräsentative Längsschnittstudie, im Rahmen dessen seit 1984 private Haushalte und Personen in Deutschland befragt werden (vgl. DIW Berlin 2013; Holst et al. 2012). Beim Mikrozensus erfolgt dagegen die Analyse des Frauenanteils in Führungspositionen zum einen über die Berufsangaben der Befragten und zum anderen über die Merkmale „Stellung im Betrieb“, „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ (Mikrozensus-Zusatzprogramm)⁵ sowie „Leitungsfunktion in der Haupttätigkeit“. Das Erhebungsmerkmal „Stellung im Betrieb“ erlaubt es, die Befragten nach der jeweiligen hierarchischen Ebene im Unternehmen zu differenzieren. Das Merkmal wird seit dem Jahr 1969 im Rahmen einer Selbsteinschätzung erhoben, liefert aber keine direkten Informationen zu Führungskräften. Die beiden Items „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ und „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ ermöglichen dagegen eine genauere Analyse. Das Merkmal „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ wurde im Jahr 2006 als geschlossene Frage in den Fragebogen aufgenommen, unterliegt aber nicht der Auskunftspflicht. Ebenfalls seit 1969 wird als Indikator zur Erfassung von Führungskräften das Merkmal „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ unter 20 Antwortvorgaben anhand der Kategorie „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ erfasst. Da dies aber die einzige Kategorie ist, die Führungsarbeiten umfasst, ist eine weitere Differenzierung nicht möglich (Körner/Günther 2011: 437 ff.).

An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass die Definition des Führungsbegriffs einen direkten Einfluss auf die jeweils erhobene Frauenquote hat. Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, belegen die Ergebnisse des Mikrozensus exemplarisch, dass die Frauenquote umso größer ist, je weiter der Führungsbegriff definiert wird.

5 Die Zusatzprogramme des Mikrozensus ergänzen alle vier Jahre das jährliche Frageprogramm und sind, im Gegensatz zum Grund- und Ergänzungsprogramm, teilweise von der Auskunftspflicht befreit (vgl. Statistisches Bundesamt 2014b).

Abb. 1: Frauenanteile unter den Führungskräften im Jahr 2007, differenziert nach verschiedenen Operationalisierungen (Angaben in Prozent)



Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus bzw. der Arbeitskräfteerhebung, zit. n. Körner/Günther 2011: 447.

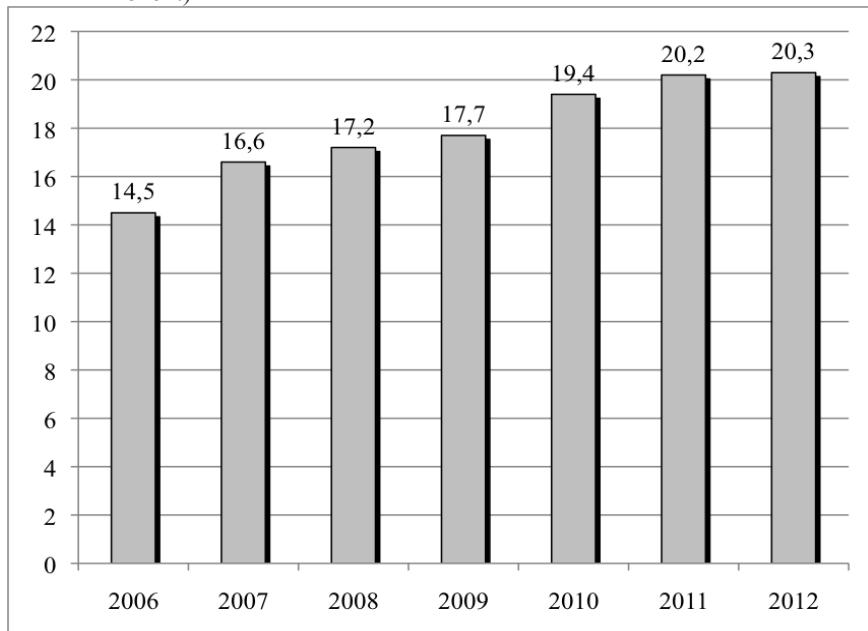
Mit 31 Prozent ist der Anteil weiblicher Führungskräfte am höchsten unter den „Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder begrenzter Verantwortung für andere“ (Stellung im Betrieb). Deutlich niedriger liegt mit 20 Prozent der Anteil bei den „Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“. Auf der ersten Führungsebene betrug der Frauenanteil im Jahr 2007 18 Prozent und auf der zweiten Ebene 28 Prozent. Der Anteil wurde anhand der Berufsangaben ermittelt. 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen gaben an, Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten als überwiegende Tätigkeit auszuüben. Allerdings werden hier nicht nur Personen mit Entscheidungsbefugnissen erfasst, sondern es werden auch Assistenztätigkeiten bei der Auswertung berücksichtigt.

Neben einer uneinheitlichen Definition und einer differierenden Abgrenzung des Personals – hier die Gruppe der Führungskräfte – hängt die Varianz der Anzahl und des Anteils von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen auch mit der Auswahl der Stichprobe und dem Beobachtungsjahr zusammen. Mit Erhebungen wie dem Mikrozensus und dem SOEP werden Erwerbstätige in ganz Deutschland befragt, wohingegen das IAB in seiner Studie den Betrieb als Untersuchungseinheit zugrundelegt. Die Erhebungen von Hoppenstedt und dem

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn konzentrieren sich auf Unternehmen ab einer bestimmten Größe. Dies führt allerdings zur Vernachlässigung von Kleinunternehmen und wirkt sich auch auf die Auswahl der Gruppe der Führungskräfte aus. Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Führungsebenen muss daher immer auch die Fragestellung, die Betriebsgröße und das Beobachtungsjahr berücksichtigen (vgl. Holst et al. 2009). Insgesamt ist ein direkter Vergleich der Daten aufgrund der konzeptionellen Differenzen in den verschiedenen Studien zwar nur begrenzt möglich, dennoch lassen die unterschiedlichen Erhebungen ähnliche Entwicklungstendenzen erkennen.

Die sich seit 1984 jährlich wiederholende repräsentative Längsschnittstudie SOEP ermittelte im Jahr 2010 für Deutschland hochgerechnet insgesamt etwa vier Millionen angestellte Führungskräfte in der Privatwirtschaft. Die Frauenquote unter den angestellten Führungskräften lag bei etwa 30 Prozent. Der weibliche Beschäftigtenanteil unter den Angestellten in der Privatwirtschaft betrug allerdings 57 Prozent (Holst et al. 2012: 18 ff.). Während das SOEP Erwerbstätige für ganz Deutschland befragt, konzentriert sich Hoppenstedt auf Unternehmen mit einem MitarbeiterInnenanteil von mehr als zehn Personen und einem jährlichen Umsatz von mindestens zwei Millionen Euro (vgl. Schwarze et al. 2012). Die Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management“ (FiM) ermittelte 2010 unter den Führungskräften einen Frauenanteil von 19,4 Prozent. Wie in der Abbildung 2 zu sehen ist, hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte im Beobachtungszeitraum von 2006 bis 2012 um 5,8 Prozentpunkte erhöht. 20,3 Prozent Frauen in Führungspositionen reichen allerdings für eine Gleichverteilung der Geschlechter nicht aus. Obwohl eine Zunahme des Frauenanteils zu verzeichnen ist, belegen die Daten, dass sich trotz der immensen medialen Thematisierung der Geschlechterungleichheit in diesem Kontext nur wenig in den Führungsetagen der Unternehmen getan hat.

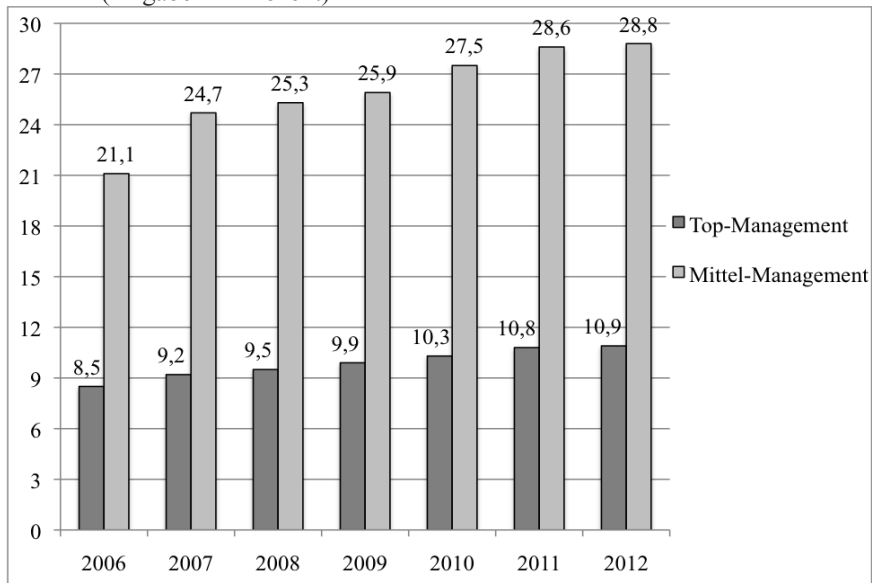
Abb. 2: Frauenanteile im Management deutscher Unternehmen (Angaben in Prozent)



Quelle: Hoppenstedt Firmendatenbank, Stand: 2012, zit. n. Schwarze et al. 2012: 6.

Betrachtet man in der folgenden Abbildung 3 den Frauenanteil im Management getrennt nach der ersten und zweiten Führungsebene, zeigt sich, dass das mittlere Management den größten Anstieg zu verzeichnen hat. Während etwa 29 Prozent der Frauen den Sprung auf eine leitende Position im Mittel-Management schaffen, beträgt die Frauenquote im Top-Management nur knapp 11 Prozent. Das mittlere Management spielt für Frauen demnach eine entscheidende Rolle, doch noch immer scheint es eine gläserne Decke zum eigentlichen Top-Management zu geben.

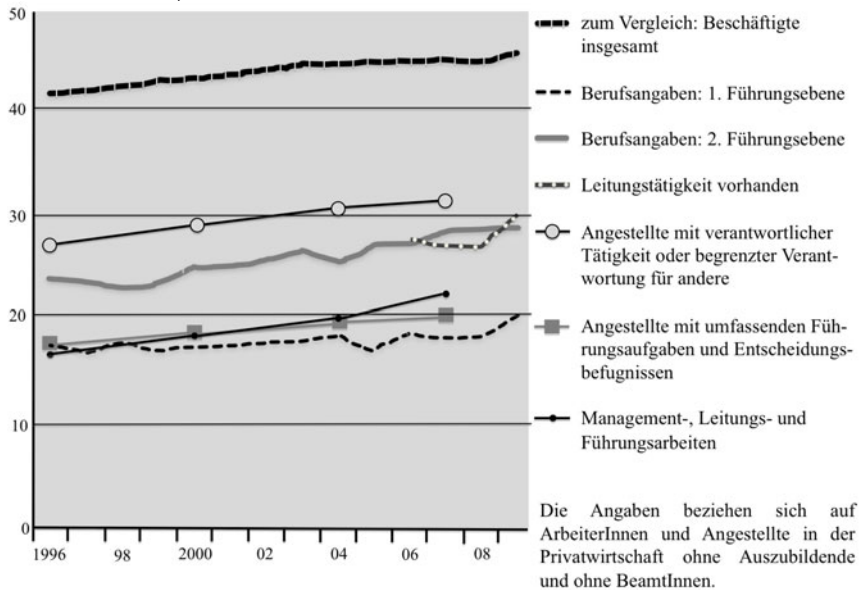
Abb. 3: Frauenanteil im Top- und Mittel-Management deutscher Unternehmen
(Angaben in Prozent)



Quelle: Hoppenstedt Firmendatenbank, Stand: 2012, zit. n. Schwarze et al. 2012: 8.

Körner und Günther (2011) zufolge lässt der steigende Frauenanteil im Management zwar einen dynamischen Fortschritt im Verlauf der letzten Jahre erkennen, doch ist der Wachstum der Frauenquote in den Führungsebenen erstens als gering zu bezeichnen und zweitens in erster Linie auf einen Anstieg von Führungsfrauen in den Ebenen unterhalb des Top-Managements zurückzuführen. Der Mikrozensus verzeichnet sogar einen tendenziell größer werdenden Abstand zwischen den beiden Führungsebenen (siehe Abbildung 4). Demzufolge ist der Frauenanteil der ersten Führungsebene seit Mitte der 1990er Jahre von 18 Prozent auf 20 Prozent im Jahr 2009 gestiegen. Die zweite Führungsebene kann hingegen eine Zunahme von 5 Prozentpunkten verzeichnen. So betrug der Frauenanteil im Jahr 1996 24 Prozent und 2009 29 Prozent.

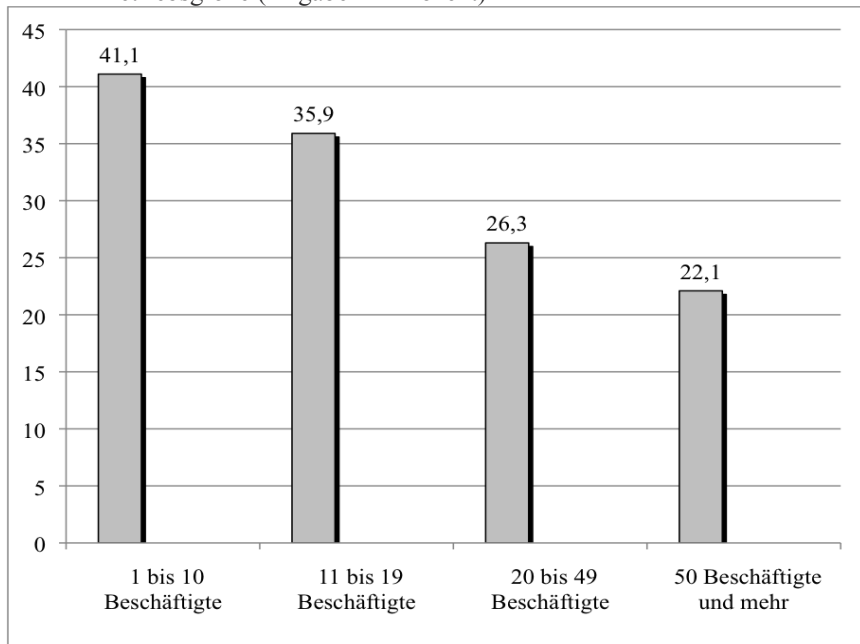
Abb. 4: Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen (Angaben in Prozent)



Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus bzw. Arbeitskräfteerhebung, zit. n. Körner/Günther 2011: 449.

Des Weiteren verzeichnet der Mikrozensus einen sinkenden Anteil an Führungsfrauen mit Zunahme der Betriebsgröße, wie aus der Abbildung 5 zu entnehmen ist. Demnach lag der Frauenanteil an den mit Hilfe der Berufsangaben ermittelten Führungskräften im Jahr 2009 bei 22,1 Prozent in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten. In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden lag der weibliche Führungskräfteanteil hingegen zwischen 41,1 und 26,3 Prozent.

Abb. 5: Frauenanteile in Führungspositionen im Jahr 2009, differenziert nach Betriebsgröße (Angaben in Prozent)



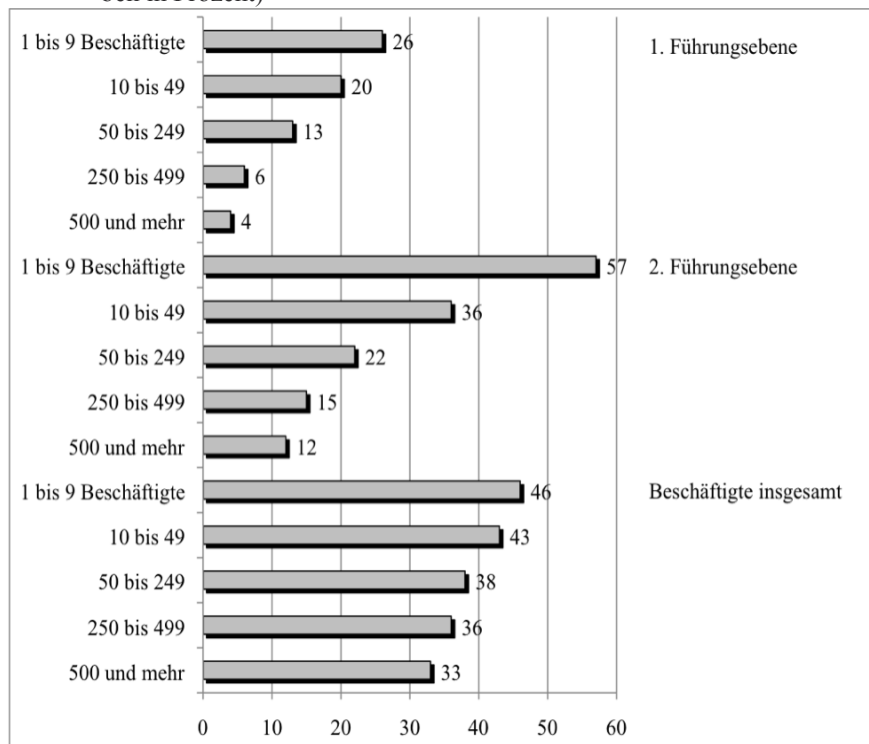
Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus, zit. n. Körner/Günther 2011: 450.

Der Größeneffekt wird noch deutlicher, wenn man die beiden Managementsegmente Top- und Mittel-Management getrennt voneinander betrachtet. Während die erste Führungsebene in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten im Jahr 2009 knapp 15 Prozent Frauen verzeichnete, lag der weibliche Führungskräfteanteil in den Kleinbetrieben bei 24 Prozent. Eine ähnliche Differenz findet man auf der zweiten Ebene. Die Frauenquote im Mittel-Management der größeren Betriebe lag bei 24 Prozent, wohingegen die Kleinbetriebe 40 Prozent ihrer zweiten Führungsebene mit Frauen besetzten. Insgesamt sinkt damit mit zunehmender Betriebsgröße nicht nur der Frauenanteil an allen Beschäftigten, sondern ebenso nimmt die Anzahl weiblicher Führungskräfte mit zunehmender Beschäftigtenzahl ab. Zu vermuten ist also, dass Frauen den Zugang zum Management umso leichter finden, je kleiner der Betrieb ist. Die Größendifferenz könnte damit zusammenhängen, dass es sich bei kleineren Betrieben i. d. R. um von den EigentümerInnen geleitete Betriebe handelt, in denen Frauen entweder selbst die Eigentümerinnen des Betriebs sind oder als Mitglieder der Eigentümerfamilie in

Leitungspositionen vertreten sind. Allerdings finden sich in Betrieben jeder Größe deutlich mehr Frauen in Positionen der zweiten Führungsebene und darunter als in der oberen Ebene (Körner/Günther 2011: 449 f.).

Die Führungskräftestudie des IAB stützt sich neben dem IAB-Betriebspanel 2004 auf Daten des Mikrozensus, die ebenfalls aus dem Jahr 2004 stammen, was ergänzend zur Analyse der Betriebe eine Betrachtung der individuellen Situation der Führungskräfte ermöglicht. Darüber hinaus erfolgt ein Vergleich mit dem Mikrozensus 2000 (vgl. Brader/Lewerenz 2006; Kleinert/Kohaut/Zirngibl 2006). Die Auswertungen in der Abbildung 6 bestätigen, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens der Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft und an Führungspositionen sinkt.

Abb. 6: Frauenanteile nach Betriebsgröße und Hierarchie im Jahr 2004 (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, zit. n. Brader/Lewerenz 2006: 2.

Frauen in Führungspositionen
Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher
Führungskräfte in Unternehmen

Tonn, J.J.

2016, X, 258 S. 14 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10909-7