Thomas Körner, M. A., Lisa Günther

Frauen in Führungspositionen

Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist einer der zentralen Aspekte der arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Diskussionen der vergangenen Jahre. So unstrittig der Umstand ist, dass Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind, so vage bleiben neben der Definition von Führungspositionen meist auch die Möglichkeiten und Grenzen der Messung des Phänomens mit konkreten Indikatoren. Dem Mikrozensus als größter amtlicher Haushaltsbefragung in Deutschland kann bei der Bereitstellung von Indikatoren zum Frauenanteil in Führungspositionen eine Schlüsselrolle zukommen. Dieser Beitrag stellt die Möglichkeiten dar, Erwerbstätige in Führungspositionen mit dem Mikrozensus zu operationalisieren, und beschreibt auf dieser Grundlage die Entwicklung der letzten Jahre.

1 Einleitung

Den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist seit Jahrzehnten ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel. Die Konstanz, mit der dieses Ziel verfolgt wird, steht dabei allerdings teilweise in Kontrast zu den insgesamt geringen Veränderungen, die sich hier in den letzten 15 Jahren gezeigt haben. Auch die derzeitige Bundesregierung hat sich vorgenommen, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen. So wird etwa im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP aus dem Jahr 2009 für die 17. Legislaturperiode unter der Überschrift „Mehr Frauen in Führungspositionen“ das Ziel formuliert, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst „maßgeblich“ zu erhöhen. Dazu wird unter anderem ein Stufenplan vorgeschlagen, der insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten führen soll.[1] Auch in der Gleichstellungspolitik der Europäischen Kommission ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einer der Eckpfeiler. In ihrem Bericht von 2009 fordert die Kommission ein entschlossenes Vorgehen zur „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen“[2]. Zugleich weist die Kommission darauf hin, dass die Erhebung, Analyse und Verbreitung von statistischen Daten zur Überwachung der „Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen“ verbessert werden müsse und fordert insbesondere Untersuchungen zum Einsatz von Quotenregelungen.

Betrachtet man die vorliegenden wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema, so offenbart sich ein gewisses Missverhältnis: So etabliert und weitestgehend unstrittig die Forderung nach einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im politischen Raum ist, so unklar sind Fragen der Definition und der statistischen Erfassung von Erwerbstätigen mit Führungsaufgaben.

Dieser Aufsatz stellt den Beitrag dar, den der Mikrozensus und die Arbeitskräfteerhebung für ein Monitoring der Ent-

1 Siehe den Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP: „Wachstum. Bildung. Zusammenhalt.“, 17. Legislaturperiode, Seite 74. Im Internet unter *www.cdu.de/doc/pdfc/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf* (abgerufen am 11. April 2011). Ähnliche Zielsetzungen finden sich bereits im Koalitionsvertrag der Großen Koalition von CDU, CSU und SPD: „Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit.“, 16. Legislaturperiode, Seite 119 f. Im Internet unter *www.cducsu.de/upload/koavertrag0509.pdf* (abgerufen am 11. April 2011).

2 Kommission der Europäischen Gemeinschaften: „Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2009“, Dokument KOM(2009) 77 endgültig, Brüssel 2009, Seite 11. Die Formulierung im englischen Originaltext “a more balanced participation in decision-making” wurde mit „eine ausgewogenere Beteiligung an Entscheidungsprozessen“ etwas missverständlich ins Deutsche übersetzt.

wicklung des Frauenanteils in Führungspositionen leisten können. Hierzu werden in diesem Kapitel zunächst die unterschiedlichen Facetten des Begriffs der Führungskraft umrissen, die den Ausgangspunkt für eine Definition liefern können.

In Kapitel 2 werden die Operationalisierungsmöglichkeiten zur Analyse des Frauenanteils in Führungspositionen im Detail dargestellt. Hierbei werden neben der Nutzung der Berufsangaben der Befragten die Erhebungsmerkmale „Stellung im Betrieb“ und „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ (Mikrozensus-Zusatzprogramm) sowie „Leitungsfunktion in der Haupttätigkeit“ dargestellt, hinsichtlich ihrer Relevanz bewertet und zueinander in Beziehung gesetzt. Zudem wird untersucht, wie Selbstständige mit Führungsaufgaben dargestellt werden können.

In Kapitel 3 wird auf dieser Grundlage die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in den letzten 15 Jahren beschrieben. In Kapitel 4 wird schließlich ein Ausblick gegeben und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Erhebungsprogramms formuliert.

1.1 Zur Problematik der Definition von Führungskräften

Vielfach wird geklagt, dass die Definitionen der Begriffe „Führungskraft“ oder „Führungsposition“ auch in Arbeiten aus dem wissenschaftlichen Bereich meist vage bleiben. Noch immer gehen viele Untersuchungen wenig reflektiert damit um und beschränken sich darauf, die in Datenquellen vorhandenen Informationen zu nutzen, ohne sie konzeptionell weiter einzuordnen. Dies mag ein pragmatisches Vorgehen sein, führt aber zwangsläufig dazu, dass auch die Aussagen der empirischen Untersuchungen unscharf bleiben, zumal hierdurch der Gegenstand der Betrachtung nicht immer klar abgegrenzt ist.

Paradoxerweise ist aber die Klage über diese begriffliche Unschärfe in vielen Arbeiten durchaus präsent, ohne dass allerdings konkrete Vorschläge unternommen werden, die Begriffe definitorisch zu präzisieren. Meist vermischen sich bei Versuchen der begrifflichen Klärung – wohl wegen der jeweils spezifischen Begrenzungen aller derzeit zur Verfügung stehender Datenquellen – die eigentliche Definition und deren Operationalisierung für eine konkrete Erhebungssituation. So sind Führungskräfte beispielsweise nach einem der wenigen Definitionsversuche „Angestellte in der Privatwirtschaft [...], die im SOEP [der Längsschnittstudie „Sozio-oekonomisches Panel“] angaben, entweder in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben oder in sonstigen Leitungsfunktionen zu sein oder auch hochqualifizierte Tätigkeiten auszuüben“[3]. Schon die Nennung der Datenquelle in der Definition verweist darauf, dass es sich hierbei offenkundig eher um eine Operationalisierung des Begriffs handelt. Sieht man davon ab, dass hier erstaunlicherweise auch „hochqualifizierte Tätigkeiten“ (hierzu zählen beispielsweise Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte sowie Ingenieurinnen/Ingenieure) eingeschlossen werden,[4] beschränkt sich die Definition auf die Ausübung von Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben, was den Führungsbegriff kaum präzisiert.

Im Folgenden wird zunächst ein anderer Weg gegangen und nach den konstitutiven Bestandteilen des Begriffs der Führung gefragt, die als Elemente für eine Definition dienen können. „Führung“ ist wohl auch deshalb ein recht schillernder Begriff, weil er in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen jeweils in Bezug auf sehr unterschiedliche Fragestellungen verwendet wird.[5] Die Organisationssoziologie wird hier einen anderen Zugang wählen als die Betriebswirtschaftslehre oder die Psychologie.

Da es bei der Vertretung von Frauen in Führungspositionen letztlich um die Besetzung formal definierter Positionen in Organisationen geht, wurde hier die formale Organisationsstruktur als Ausgangspunkt gewählt (und dabei zahlreiche Aspekte der Führung ausgeblendet, die sich beispielsweise eher auf informelle Herrschaftsbeziehungen oder psychosoziale sowie kommunikationsbezogene Fragestellungen konzentrieren). Grundlage von Führung ist aus dieser Perspektive die Entscheidungsbefugnis über die Verwendung der Betriebsmittel und des Budgets, über den Personaleinsatz, die Arbeitsorganisation, die Produktentwicklung und die Unternehmensstrategie. Als Führungsposition kann eine Stelle bezeichnet werden, deren Inhaber/-in mit Entscheidungsbefugnissen in diesen Bereichen (oder Teilen davon) ausgestattet ist. Dies trifft zunächst auf den Leiter/die Leiterin der Organisation zu, in hierarchisch gegliederten Organisationen aber auch auf untergeordnete Führungskräfte mit jeweils definierten Entscheidungskompetenzen. Da (begrenzte) Entscheidungsbefugnisse auch in der alltäglichen Arbeit vorliegen, sind Führungspositionen allerdings weiter einzugrenzen auf Entscheidungen, die für die Organisation als Ganzes erhebliche Bedeutung haben. Die Beschränkung auf formale Positionen oder „Ämter“ mag auf den ersten Blick überraschen, ist aber für die gleichstellungsbezogene Fragestellung folgerichtig: Hier geht es gerade um die geschlechtsspezifischen Zugangsmöglichkeiten zu formalen Positionen, die mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind.

Kennzeichen von Führung ist aus dieser Perspektive nicht allein die Anleitung, Beaufsichtigung und Kontrolle von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sondern allgemeiner die Übertragung von (umfangreichen) Entscheidungsbefugnissen und der entsprechenden Verantwortung. Die Ausübung umfangreicher Entscheidungsbefugnisse dürfte dabei insbesondere bei „höheren“ Führungskräften gegenüber der konkreten Anleitung sogar das charakteristischere Merkmal sein, während die Beaufsichtigung und Kontrolle Beschäftigter eher für untere und mittlere Führungsebenen

3 Holst, E./Busch, A.: „Führungskräfte-Monitor 2010“ in Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Herausgeber): „Politikberatung kompakt“, 56, Berlin 2010, Seite 7.

4 Hier war wohl auch die ansonsten geringe Fallzahl in der verwendeten Datenquelle ausschlaggebend [siehe Holst, E./Busch, A., Fußnote 3, hier: Seite 9, Fußnote 2, und Seite 17, sowie Busch, A./Holst, E. “Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model”, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Herausgeber): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Research, Nr. 357, Berlin 2011, Seite 10].

5 Für einen Überblick über verschiedene Führungskonzepte siehe Bass, B.: “Bass & Stogdill’s Handbook of Leadership. Theory, Research & Managerial Applications”, dritte Auflage, New York 1990, sowie Northouse, P. G.: “Leadership 2009: Theory and Practice”, fünfte Auflage, Thousand Oaks 2009.

kennzeichnend sein dürfte. Die so eingegrenzte Gruppe der Führungspositionen weist allerdings – schon aufgrund der enormen Bandbreite der Größe von Organisationen – eine erhebliche Heterogenität auf. So unterscheidet sich der Umfang der Kompetenzen erheblich, etwa abhängig von der Größe der Organisation, der Zahl der unterstellten Mitarbeiter, dem Umfang des verantworteten Budgets, aber auch der jeweiligen Organisationsstruktur und der hierarchischen Ebene innerhalb der Organisation.[6]

Auch dieser Umstand verdeutlicht die Notwendigkeit, Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen zu differenzieren. Die Abgrenzung der obersten Führungsebene fällt dabei auf den ersten Blick am leichtesten, da dieser schon nach der Definition die (zumindest operative) Entscheidungskompetenz für die gesamte Organisation zukommt.[7] Noch zu unterscheiden ist dabei, welcher Organisationsbegriff zugrunde zu legen ist. Im Fall privatwirtschaftlicher Organisationen käme zum Beispiel eine Unterscheidung nach der Betriebsstätte, dem Betrieb oder aber dem gesamten Unternehmen in Betracht. Diese Differenzierung wird jedoch etwa im Fall der öffentlichen Verwaltung oder von Forschungseinrichtungen an ihre Grenzen stoßen. Schließlich spielt es für Führungskräfte der obersten Führungsebene auch eine zentrale Rolle, welche Größe und Organisationsform die jeweilige Organisation aufweist. Die Zahl der Beschäftigten kann hier einen Anhaltspunkt liefern, wird aber sicher nicht in jedem Fall als Kriterium hinreichen.

Bei Führungsaufgaben unterhalb der obersten Ebene ist die Entscheidungsbefugnis eingeschränkt. Sie kann sich entweder auf einzelne Produktionsbereiche oder spezifische Querschnittsaufgaben der Organisation konzentrieren, wie zum Beispiel Vertrieb, Finanzen, Personal, Informationstechnik oder Forschung und Entwicklung. Gleichwohl sollte von Führungspositionen im vorliegenden Zusammenhang nur gesprochen werden, wenn die Entscheidungsbefugnis eine hinreichend große Tragweite für die Organisation als Ganzes aufweist.

Insbesondere auf den unteren und mittleren Führungspositionen kommt erschwerend hinzu, dass die Entscheidungsbefugnisse mehr oder weniger stark eingeschränkt sind, „Führung“ also nur eine Aufgabe unter anderen Aufgaben ist, die möglicherweise stärker an der Ausführung vorgegebener Prozesse ausgerichtet sind. Welchen Anteil die Führungsaufgaben im konkreten Fall haben, ist wohl weder den Betroffenen selbst immer bewusst, noch fällt eine Entscheidung darüber leicht, ab welchem „Mischungsverhältnis“ von ausführenden Tätigkeiten auf der einen und Führungsaufgaben auf der anderen Seite von einer Führungskraft gesprochen werden soll.

Schließlich sind unterschiedliche Typen von Erwerbstätigen zu betrachten. Die meisten Untersuchungen beziehen sich (wiederum meist aus Gründen der Datenverfügbarkeit) auf die Gruppe der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Führungsaufgaben werden aber auch von Beamten/Beamtinnen und Selbstständigen wahrgenommen; diese Personengruppen sollten zumindest bei der Operationalisierung separat betrachtet werden.

Um die Karrierechancen von Frauen zu untersuchen, sollten Erwerbstätige betrachtet werden, die mit umfassenden Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind, um die Arbeit von Organisationen oder größerer Teile hiervon zu planen, umzusetzen und zu überprüfen. Umfassende Entscheidungsbefugnisse werden dabei in der Regel mit der Übernahme von Personalverantwortung einhergehen, dies ist aber nicht zwingend der Fall. Um die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen bewerten zu können, empfiehlt es sich zudem, zwischen Organisationen unterschiedlicher Größe bei der Analyse zu differenzieren und verschiedene Führungsebenen zu unterscheiden. Neben der obersten Führungsebene sollte zumindest noch eine zweite Führungsebene betrachtet werden, die jeweils umfassende Entscheidungsbefugnisse für Teile der Organisation besitzt. Dies ist schon daher sinnvoll, weil verschiedentlich unter Nutzung der Metapher der „gläsernen Decke“ vermutet wird, dass Frauen der Zugang zur obersten Führungsebene durch unsichtbare Zugangssperren verwehrt wird, während sie in untere Führungsebenen eher vordringen können.[8] Ob die Betrachtung noch weiterer Führungsebenen Sinn macht, hängt stark von der Größe der jeweiligen Organisation ab. In vielen kleineren Organisationen wird man kaum von einer dritten Führungsebene ausgehen können, während diese bei sehr großen Organisationen mit erheblichen Kompetenzen ausgestattet sein kann. Letztlich ist auch bei der Beschränkung auf die erste und zweite Hierarchieebene eine gewisse Heterogenität kaum zu vermeiden, zumindest wenn die Betrachtung nicht auf größere Organisationen eingegrenzt wird. Auch die Organisationsformen und die Führungskultur von Organisationen spielen eine wichtige Rolle: Die Zahl der Führungskräfte und der Umfang der jeweiligen Entscheidungsbefugnisse unterscheidet sich zwischen „flachen“ und „steilen“ Hierarchien. Unabhängig davon kann die oberste Leitung ihre Rolle unterschiedlich ausfüllen und damit den Führungskräften der zweiten Führungsebene ungleich große Entscheidungsspielräume lassen.

1.2 Zur Operationalisierung des Begriffs der Führungskraft in Befragungen

Die zur Untersuchung von Forschungsfragen definierten Begriffe lassen sich in der Erhebungspraxis fast nie unverändert in ein Erhebungsinstrument umsetzen. Dies ist auch beim Konzept der Führungskraft beziehungsweise der Führungsposition nicht anders. Das Hauptproblem ist hierbei, dass die Frageformulierung unabhängig vom jeweiligen

6 Aus diesem Grund beschränken sich einige aktuelle Untersuchungen auf die Betrachtung von Aufsichtsräten und Vorständen (größerer) börsennotierter Unternehmen, für die Informationen in den jeweiligen Geschäftsberichten zugänglich sind. Dieser Ansatz gewährleistet eine deutlich höhere Homogenität der Führungskräfte, beschränkt sich aber zugleich auf eine sehr kleine Gruppe von Beschäftigten. Siehe beispielsweise Holst, E./Schimeta, J.: „29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen“ in Wochenbericht des DIW Berlin, 3/2011, Seite 2 ff. Dennoch ist die Untersuchung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten ein wesentliches Element der Untersuchung von Führungskräften, gerade weil sich diese Positionen von anderen Führungspositionen durch besondere Entscheidungsbefugnisse abheben.

7 Zu unterscheiden ist allerdings zwischen den unterschiedlichen Kompetenzen der Eigentümer (die im Fall von Aktiengesellschaften im Aufsichtsrat vertreten sind) und der geschäftsführenden Leiter von Organisationen (etwa Vorständen und Geschäftsführern). Bei letzteren sind zumindest die Kompetenzen im Bereich der strategischen Führung eingeschränkt.

8 Siehe etwa Cotter, D. A./Hermsen, J. M./Ovadia, S./Vanneman, R.: “The Glass Ceiling Effect” in Social Forces, Band 80, Nummer 2, Dezember 2001, Seite 655 ff.

Kontext des Befragten relevant und auch vergleichbar sein muss. In Erhebungsinstrumenten ist es daher schwierig, Formulierungen zu finden, die bei den Befragten ein einheitliches Verständnis von Führung gewährleisten.[9]

Für die Befragungssituation ist zudem problematisch, dass auch die zur Bezeichnung bestimmter Positionen verwendeten Begriffe häufig bezüglich der tatsächlichen Entscheidungsbefugnisse keine klaren Rückschlüsse zulassen. Daher ist es in Befragungen nur eingeschränkt möglich, Funktionsbezeichnungen oder Organisationsebenen im Fragebogen konkret zu benennen. Dies trifft im Übrigen nicht nur bei Bevölkerungsbefragungen, sondern in ähnlicher Weise auch bei Betriebsbefragungen zu. So verwendet beispielsweise das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) eine Selbsteinschätzung der Betriebe, welcher Personenkreis jeweils zur ersten (hierzu zählen Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung und Betriebsleitung) und zur zweiten Führungsebene (die nicht näher spezifiziert wird) zu zählen ist.[10] Erschwerend kommt hinzu, dass die Berufsbezeichnungen in den letzten Jahren verstärkt um Bezeichnungen wie „Manager“, „Supervisor“ oder „Koordinator“ ergänzt wurden, ohne dass mit diesen Bezeichnungen umfassende Entscheidungsbefugnisse einhergingen.

Grundsätzlich wäre es bei einer differenzierten Befragungstechnik sicher möglich, den Umfang von Entscheidungsbefugnissen in Bevölkerungsbefragungen adäquat abzubilden, auch wenn entsprechende Erfahrungen bislang kaum vorliegen. Da im Mikrozensus entsprechende Erhebungsmerkmale allerdings nicht vorgesehen sind, werden hier andere – pragmatischere – Möglichkeiten der Operationalisierung vorgestellt, die einen Zugang auf Basis der verfügbaren Daten erlauben, sich aber von der Definition der Führungskräfte mehr oder weniger stark entfernen. Dies betrifft zum einen die Nutzung der Berufsangaben zur Identifikation von Führungskräften, zum anderen die Selbsteinschätzung der Befragten nach groben Stimuli im Erhebungsinstrument.

Ausgeklammert bleiben in diesem Beitrag die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, für die Angaben im Mikrozensus nicht in der nötigen Differenzierung vorliegen. So ist für Beamte/Beamtinnen, die den größten Teil der Führungskräfte im öffentlichen Dienst ausmachen dürften, im Mikrozensus meist keine Ausdifferenzierung der Laufbahngruppe des höheren Dienstes möglich. Letztere umfasst Angehörige akademischer Berufe, ohne dass aber tatsächlich eine Führungsposition vorliegen muss. Für eine Betrachtung des öffentlichen Dienstes bietet sich daher die Verwendung der Personalstandstatistik an, die zumindest eine Differenzierung nach Besoldungsgruppen ermöglicht.

Ferner werden auch die Selbstständigen gesondert dargestellt. Hier bietet sich zur Differenzierung der Führungskräfte eine Untergliederung nach der Zahl der Beschäftigten an, wobei unterstellt wird, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Umfang der Führungsarbeit wächst.

9 Eine Möglichkeit, die Operationalisierungsprobleme teilweise zu umgehen, ist es, sich auf die Vorstände und Aufsichtsräte (größerer) Aktiengesellschaften zu beschränken (siehe Fußnote 6).

10 Siehe Kohaut, S./Möller, I.: „Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran“, IAB-Kurzbericht 6/2010.

1.3 Der Mikrozensus und die Arbeitskräfteerhebung als Datenquellen

Der Mikrozensus ist als größte Haushaltsbefragung in Deutschland auch für Analysen zur Zahl von Frauen in Führungspositionen prädestiniert. Er wird jährlich bei 1 % der Bevölkerung durchgeführt. Der Mikrozensus ist die einzige Haushaltsbefragung in Deutschland, für die eine Auskunftspflicht besteht. Die Ausschöpfungsquote beträgt daher, bezogen auf die jährlichen Ergebnisse, regelmäßig mehr als 95 %. Dies ist auch im Kontext mit der Auswertung von Führungskräften bedeutsam, da insbesondere oberste Führungskräfte eine Population darstellen, die in freiwilligen Befragungen eher schwer zu erreichen ist. Der Mikrozensus wird standardmäßig in Form eines computergestützten persönlichen Interviews (CAPI) erhoben. Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, einen Papierfragebogen ohne Interviewerunterstützung auszufüllen (Selbstausfüller). Von dieser Möglichkeit hat im Jahr 2009 gut ein Fünftel der befragten Personen Gebrauch gemacht. Schließlich ist im Zusammenhang mit Führungskräften von Bedeutung, dass im Mikrozensus stellvertretende Auskünfte über andere Haushaltsmitglieder (Proxy-Interviews) grundsätzlich zulässig sind. Der Anteil der durch Proxy-Interviews befragten Personen betrug im Jahr 2009 rund 25 %.[11]

Für internationale Vergleiche ist überdies bedeutsam, dass die in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführte Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey – LFS) in Deutschland derzeit in den Mikrozensus integriert ist. Eines der im Folgenden dargestellten Merkmale – die „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ – ist nur in der Rechtsgrundlage der Arbeitskräfteerhebung angeordnet und nicht Bestandteil des Erhebungsprogramms des Mikrozensus.

2 Ansätze zur Operationalisierung von Führungskräften im Mikrozensus und in der Arbeitskräfteerhebung

Der Mikrozensus bietet je nach Fragestellung und Ausgangssituation verschiedene Möglichkeiten, um Informationen über die Zahl der Erwerbstätigen in Führungspositionen zu erhalten. In diesem Kapitel werden zunächst vier verschiedene Herangehensweisen dargestellt. Zunächst können Erwerbstätige in Führungspositionen anhand der Berufsangaben im Mikrozensus-Interview identifiziert werden (siehe Abschnitt 2.1). Ein weiterer Ansatzpunkt ist das Merkmal „Stellung im Betrieb“, das eine Differenzierung der Erwerbstätigen nach der jeweiligen hierarchischen Ebene im Betrieb ermöglicht (siehe Abschnitt 2.2). Zudem wird im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung ein Merkmal erhoben, in dem die Befragten gefragt werden, ob sie in ihrer Haupttätigkeit eine „Leitungstätigkeit“ ausüben (siehe Abschnitt 2.3). Schließlich können Erwerbstätige, die Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten ausführen, über das Merkmal „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ erfasst werden (siehe Abschnitt

11 Ein vollständiger Überblick über die methodischen Aspekte des Mikrozensus findet sich im Qualitätsbericht des Mikrozensus unter *www.destatis.de*, Pfad: Arbeitsmarkt → Qualitätsberichte.

2.4). Ein weiterer Abschnitt (2.5) ist der Gruppe der Selbstständigen gewidmet, bei denen Leitungsfunktionen wegen der großen Heterogenität der Selbstständigen mit den anderen Ansätzen nur unzureichend abgebildet werden können. Hier werden die Möglichkeiten einer Differenzierung nach der Anzahl der Beschäftigten untersucht.

2.1 Analyse von Führungskräften anhand von Berufsangaben

Bei vielen Führungskräften kommt die Wahrnehmung von Führungsaufgaben auch in der Berufsangabe zum Ausdruck. Daher liegt es nahe zu prüfen, inwieweit die Angaben der Befragten zum ausgeübten Beruf auch für Analysen des Frauenanteils in Führungspositionen herangezogen werden können.

Im Mikrozensus wird der ausgeübte Beruf mit einer offenen Frage erhoben.[12] Der Befragte nennt eine Berufsbezeichnung, welcher vom Interviewer beziehungsweise der Interviewerin vor Ort der zutreffende Code der Klassifizierung der Berufe 1992 zugeordnet wird. Die Klassifizierung der Berufe 1992 unterscheidet in ihrer tiefsten Gliederung 2 287 Berufsklassen, die anhand der ausgeübten Tätigkeit abgegrenzt werden.[13] Die Vercodung der Berufsangaben im Mikrozensus erfolgt grundsätzlich auf Ebene der Berufsordnungen (Dreisteller), was für die Unterscheidung von Führungskräften sehr problematisch ist, da diese häufig erst auf Ebene der Berufsklassen (Viersteller der Klassifizierung der Berufe 1992) ausdifferenziert werden. Eine Analyse von Führungskräften ist nur dadurch möglich, dass in ausgewählten Berufsfeldern auch einzelne Berufsklassen ausdifferenziert werden: Für Zwecke der Arbeitskräfteerhebung ist es erforderlich, Berufsangaben auch entsprechend der Internationalen Standardklassifikation der Berufe, Ausgabe 1988 (ISCO 88), nachzuweisen.[14] Die ISCO 88 verwendet neben der beruflichen Tätigkeit (*skill specialisation*) das Anforderungsniveau (*skill level*) als zweites grundlegendes Gliederungsprinzip. Neben dem für den jeweiligen Beruf gewöhnlich erforderlichen Bildungsabschluss, werden Führungskräfte als „eigenes" Anforderungsniveau gesondert in der Hauptgruppe 1 (Legislators, senior officials, and managers) nachgewiesen. Um diese Untergliederung bereitstellen zu können, werden im Mikrozensus unter anderem alle Berufsklassen der Klassifizierung der Berufe 1992 nachgewiesen, die auf eine Leitungstätigkeit hindeuten.[15]

Zur Vercodung der von den Befragten als Freitext angegebenen Berufsbezeichnung steht dem Interviewer/der Interviewerin auf dem zur Befragung eingesetzten Laptop eine Suchfunktion zur Verfügung. Diese ermöglicht eine treffsichere Vercodung der entsprechenden Angaben. Einer der Vorteile dieses Verfahrens ist, dass bei nicht hinreichend präzisen Angaben auftretende Zuordnungsschwierigkeiten direkt mit den Befragten geklärt werden können. Problematischer ist die Zuordnung im Fall der Selbstausfüllerfragebogen sowie im Fall stellvertretender Auskunfterteilung (Proxy-Interviews), bei dem ein Haushaltsmitglied für ein anderes Haushaltsmitglied antwortet.

Zur Analyse von Führungskräften kann man sich den Umstand zunutze machen, dass die fraglichen Berufsbereiche auf Ebene der Berufsklassen vorliegen. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Klassifizierung der Berufe 1992 zwar grundsätzlich näherungsweise zur Identifikation von Führungskräften geeignet ist, aber nicht eigens für diesen Zweck konzipiert wurde. Mithin identifiziert die Klassifizierung der Berufe 1992 Führungskräfte nicht nach einem durchgehenden systematischen Prinzip.[16]

Übersicht 1 stellt die Zuordnung von Berufsangaben/Berufsklassen zu Führungskräften der ersten und Führungskräften der zweiten Führungsebene im Überblick dar. Wenig problematisch ist dabei die erste Führungsebene. Hier finden sich die Berufsklassen 7501 (Unternehmer/-innen, Betriebsinhaber/-innen) und 7502 (Geschäftsführer/-innen, Betriebsleiter/-innen, a. n. g.) wieder, ergänzt um Einzelfälle aus anderen Berufsklassen, die eindeutig eine Tätigkeit in der obersten Leitung erkennen lassen. Schon die Sonderstellung der (wenigen) Verleger/-innen und Verlagsleiter/-innen zeigt jedoch das Fehlen einer durchgehenden Systematik.

Dies wird noch deutlicher bei den Führungskräften der zweiten Führungsebene: Einerseits finden sich diese in bereichsübergreifenden Berufsklassen (wie zum Beispiel 7510 Geschäftsbereichsleiter/-innen o. n. A.). Für bestimmte Berufsbereiche gibt es andererseits eigene Gliederungspositionen, die auf Führungspositionen hindeuten, wie etwa im Fall der „Leitenden Bank-, Sparkassenkaufleute" und der „Leitenden Versicherungskaufleute", die als Untergruppen der „Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsfachleute" ausgewiesen werden. Diese Einschränkungen führen in der Erhebungspraxis dazu, dass vermutlich nicht alle Beschäftigten mit Führungspositionen vollständig erfasst werden. So kann beispielsweise der/die Finanzverantwortliche eines Betriebes – in Abhängigkeit von der Auskunft bei der Befragung – sowohl als „Leiter/-in Finanz- und Rechnungswesen" vercodet werden wie auch als „Wirtschaftswissenschaftler/-in". Im letzteren Fall ist es kaum möglich festzustellen,

12 Im Fragebogen des Mikrozensus 2009 lautete die Frage (Frage 35): „Welchen Beruf üben Sie aus? Angesprochen ist hier nicht der früher einmal erlernte Beruf, sondern der derzeit ausgeübte Beruf."

13 Siehe Statistisches Bundesamt: „Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Ausgabe 1992".

14 Ab dem Jahr 2011 wird in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Internationale Standardklassifikation der Berufe, Ausgabe 2008 (ISCO 08), verwendet.

15 Grundsätzlich könnte die Analyse der Führungskräfte sich daher auch auf die ISCO-Hauptgruppe 1 stützen, was bei international vergleichenden Publikationen ein gängiges Vorgehen ist. Dies stößt allerdings bei den Führungskräften im öffentlichen Dienst (ISCO 88 sub-major group 11) sowie bei den Leiterinnen/Leitern kleiner Unternehmen (ISCO 88 sub-major group 13) auf Probleme, da insbesondere hier die Zuordnung der Positionen der Klassifizierung der Berufe 1992 zur Internationalen Standardklassifikation der Berufe 1988 nur näherungsweise möglich ist. Für die ISCO 88 sub-major group 12 (corporate managers) ist der Umstieg dagegen weniger problematisch. Das Vorgehen bei den beiden anderen Gruppen von Führungskräften entspricht weitgehend dem für den Umstieg auf die ISCO 88 gewählten Verfahren für die sub-major group 12. Aus Gründen der Transparenz wird bei der Darstellung dennoch auf die entsprechenden Bezeichnungen der Klassifizierung der Berufe 1992 Bezug genommen. Zum Problem der Kompatibilität zwischen der Klassifizierung der Berufe 1992 und der Internationalen Standardklassifikation der Berufe 1988 siehe auch Geis, A. J./Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P.: „Kompatibilität von ISCO-68, ISCO-88 und KldB-92" in ZUMA-Nachrichten, 25. Jahrgang, Nr. 48, 2001, Seite 117 ff.

16 Die Möglichkeiten zur Analyse von Führungskräften werden sich verbessern, wenn die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) eingeführt wird (im Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2012). Führungskräfte werden in der Klassifikation der Berufe 2010 für jede der Berufsgruppen (Dreisteller) in einem „Führungskräftecluster" nachgewiesen. Eine Ausnahme bilden die Führungskräfte der obersten Leitung, die weiterhin übergreifend in einer eigenen Berufsgruppe ausgewiesen werden (711 – Geschäftsführung und Vorstand). Allerdings gibt es – bedingt durch das methodische Vorgehen bei der Entwicklung der Klassifikation der Berufe 2010 – eigene Gliederungspositionen für Führungskräfte nicht durchgehend für alle Berufsgruppen, was zumindest für den Einsatz in Bevölkerungsbefragungen zu Einschränkungen führen dürfte. Zur Entwicklung der Klassifikation der Berufe 2010 siehe Wiemer, S./Schweitzer, R./Paulus, W.: „Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis" in WiSta 3/2011, Seite 274 ff.

Übersicht 1

Zuordnung von Berufsangaben zu Führungskräften der ersten und der zweiten Führungsebene nach der Klassifizierung der Berufe 1992

Erste Führungsebene

7501 Unternehmer/innen, Betriebsinhaber/innen, a. n. g.
7502 Geschäftsführer/innen, Betriebsleiter/innen, a. n. g.
763 Verbandsleiter/Verbandsleiterinnen, Funktionäre/Funktionärinnen
6833 Verlagsleiter/innen, Verlagsprokurist(en/innen)
6834 Verleger/innen

Zweite Führungsebene

7503 Manager, a. n. g.
7510 Geschäftsbereichsleiter/innen o. n. A.
7511 Kaufmännische und Verwaltungsleiter/innen (nicht öffentliche Verwaltung), a. n. g.
7512 Leiter/innen des Finanz- und Rechnungswesens
7513 Verkaufs-, Vertriebs-, Kundendienstleiter/innen, a. n. g.
7515 Personalleiter/innen
7516 Produktionsleiter/innen, a. n. g.
7519 andere Geschäftsbereichsleiter/innen
031 Verwalter/Verwalterinnen in der Land- und Tierwirtschaft
6510 Industrie-, Werkmeister/innen o. n. F.
676 Verkaufs-, Filialleiter und -leiterinnen im Handel
6772 Einkaufsleiter/innen
6916 Leitende Bank-, Sparkassenkaufleute
6951 Leitende Versicherungskaufleute (Innendienst)
6952 Leitende Versicherungskaufleute (Außendienst)
7038 Werbeleiter/innen
7745 DV-Leiter/innen, a. n. g.
8352 Produzent(en/innen), Produktionsleiter/innen, Technische Bühnen-, Studioleiter/innen
911 Hoteliers, Gastwirte/Gastwirtinnen, Hotel-, Gaststättengeschäftsführer und -geschäftsführerinnen

a. n. g. = anderweitig nicht genannt
o. n. A. = ohne nähere Angaben
o. n. F. = ohne nähere Fachrichtung

ob im konkreten Fall Führungsaufgaben wahrgenommen werden oder nicht. Für die vorliegende Darstellung wurden diejenigen Berufsangaben, denen die Ausübung von Führungsaufgaben eindeutig zu entnehmen ist, einer ersten und einer zweiten Führungsebene zugeordnet.

Besondere Beachtung verdient die Zuordnung der Berufsklasse 7503 (Manager, a. n. g.). Hier lässt sich aus der Bezeichnung kaum entnehmen, welche der hier unterschiedenen Führungsebenen angesprochen wird. Mangels anderer Anhaltspunkte wurde das Problem empirisch unter Zuhilfenahme der Merkmale „Stellung im Betrieb“ sowie „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ (siehe Abschnitt 2.2 beziehungsweise 2.3) gelöst. Im Vergleich zu den Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen und Betriebsleitern/Betriebsleiterinnen ergibt sich aus diesen Merkmalen eindeutig die Zuordnung zur zweiten Führungsebene. Das Grundproblem der Zuordnung des schwierigen Begriffs „Manager/-in“ wird mit dieser pragmatischen Lösung freilich nicht behoben.

Die Analyse von Führungstätigkeiten auf der Grundlage von Berufsangaben wie beschrieben ist nicht frei von Problemen. Insbesondere dürfte damit die absolute Zahl der Führungskräfte deutlich unterschätzt werden. Diese Einschränkung muss aber bei der Beobachtung, wie sich der Frauenanteil in Führungspositionen entwickelt, nicht unbedingt problematisch sein. Zudem bietet das Verfahren eine Reihe von Vorteilen: Da die Einordnung als Führungskraft nur dann erfolgt, wenn die leitende Funktion bereits in der Berufsangabe deutlich wird, kann man davon ausgehen, dass die über die Berufsangaben identifizierten Führungskräfte in den meisten Fällen tatsächlich auch Führungsaufgaben wahrnehmen. Dies ist ein Vorteil gegenüber Selbsteinschätzungen, die dazu führen können, die Zahl der Führungskräfte zu überzeichnen, zum Beispiel, weil eine Führungsposition „sozial erwünscht“ ist. Zugleich ermöglicht das Verfahren zumindest eine grobe Unterscheidung zweier Führungsebenen, was bei einer Selbsteinschätzung der Stellung im Betrieb nur sehr eingeschränkt möglich ist.

2.2 Stellung im Betrieb

Eine andere Möglichkeit, Führungskräfte zu erfassen, bieten die schon erwähnten Selbsteinschätzungen der Befragten, wie beispielsweise zum Merkmal „Stellung im Betrieb“. Dieses Merkmal wurde erstmals im Jahr 1969 im Mikrozensus erhoben und wird seit 1996 in vierjährlichem Rhythmus im Rahmen des Zusatzprogramms des Mikrozensus erfragt, das zusätzliche Angaben zur Erwerbstätigkeit umfasst.[17] Das Merkmal „Stellung im Betrieb“ liefert allerdings keine direkten Informationen zu Führungskräften, sondern differenziert die Erwerbstätigen nach ihrer hierarchischen Position sowie der Komplexität ihrer Aufgaben. Da diese Kriterien jedoch häufig mit der Ausübung von Führungsfunktionen einhergehen, können über das Merkmal der Stellung im Betrieb näherungsweise Auswertungen zur Zahl der Führungskräfte vorgenommen werden, die allerdings eine gewisse Unschärfe aufweisen. Diese Unschärfe korrespondiert dabei zumindest teilweise mit der geringen begrifflichen Schärfe des Konzepts der Führungskraft.

Bei der Frage nach der Stellung innerhalb des Betriebes handelt es sich um eine geschlossene Frage mit 18 vorgegebenen Antwortkategorien, anhand derer sich die Erwerbstätigen selbst einschätzen sollen.

Die Antwortvorgaben zur Stellung im Betrieb folgen zunächst den groben Kategorien zur (jährlich erhobenen) Stellung im Beruf, differenzieren diese aber weiter aus. Bei den *Selbstständigen* werden Selbstständige mit bis zu vier Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Selbstständige mit fünf oder mehr Beschäftigten unterschieden. Die *Beamten und Beamtinnen* unterteilen sich in die vier Laufbahngruppen

17 Abweichend vom vierjährlichen Turnus wurde das Zusatzprogramm in den Jahren 2004 und 2007 erhoben. Aufgrund einer umfassenden Überarbeitung der Antwortkategorien zur Stellung im Betrieb im Jahr 1996 sind Vergleiche mit den Ergebnissen der Jahre vor 1996 nur sehr eingeschränkt möglich. Die folgenden Angaben zur Stellung im Betrieb beziehen sich daher nur auf die Jahre 1996 bis 2007.

Übersicht 2

Ausprägungen des Merkmals „Stellung im Betrieb“ im Mikrozensus

Auszubildende(r), Praktikant(in), Volontär(in)

Selbstständige(r)
Alleinschaffend; Selbstständige(r) mit einem bis vier Beschäftigten (unter anderem freiberuflich tätig; selbstständiger Landwirt)
Selbstständige(r)/Gewerbetreibende(r)/Unternehmer(in) mit fünf und mehr Beschäftigten
Mithelfende(r) Familienangehörige(r)

Beamter/Beamtin
im einfachen Dienst
im mittleren Dienst
im gehobenen Dienst
im höheren Dienst

Arbeiter(in)
An- und ungelernte(r) Arbeiter(in)/Nicht-Facharbeiter(in)
Facharbeiter(in)/Geselle, Gesellin
Vorarbeiter(in), Kolonnenführer/Gruppenleiter(in)
Meister(in), Polier(in) im Arbeiterverhältnis

Angestellte(r)
Meister(in), Polier(in) im Angestelltenverhältnis
Ausführende(r) Angestellte(r) [zum Beispiel Bürobote, -botin, Kassierer(in), Schreibkraft]
Angestellte(r) mit einfachen Fachtätigkeiten [zum Beispiel Verkäufer(in), Kontorist(in), Sekretär(in)]
Angestellte(r), der/die schwierige Aufgaben nach allgemeinen Vorgaben selbstständig ausführt [zum Beispiel Buchhalter(in), Krankenschwester/Krankenpfleger, Redakteur(in)]
Angestellte(r) mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere [zum Beispiel Referent(in), Projektleiter(in), Stationsarzt/-ärztin, Redakteur(in)]
Angestellte(r) mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen [zum Beispiel Direktor(in), Geschäftsführer(in), Chefarzt/-ärztin, Handlungsbevollmächtigte(r)]

vom einfachen bis zum höheren Dienst. Die Arbeiter/-innen werden, gegliedert nach ihrer fachlichen Qualifikation und ihrer Position, nach ungelernten Arbeitern/Arbeiterinnen, Facharbeitern/Facharbeiterinnen, Vorarbeitern/Vorarbeiterinnen, sowie Meistern/Meisterinnen im Arbeiterverhältnis unterschieden. Die letzte und für die Untersuchung von Führungskräften interessanteste Gruppe sind schließlich die Angestellten, welche nach der Schwierigkeit ihrer Aufgaben und ihrem Verantwortungsumfang unterteilt werden. Dabei wird zwischen Meistern/Meisterinnen beziehungsweise Polieren/Polierinnen im Angestelltenverhältnis, ausführenden Angestellten, Angestellten mit einfachen Fachtätigkeiten, Angestellten, die schwierige Aufgaben selbstständig ausführen, Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere sowie Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen differenziert (siehe Übersicht 2).

Für die Analyse der Gruppe der Selbstständigen bietet sich das Merkmal „Stellung im Betrieb“ weniger an, da ihnen generell (unbegrenzte) Entscheidungsbefugnisse zustehen und bei der Beschäftigung von Mitarbeitern auch Führungsaufgaben wahrzunehmen sind. Die Anzahl der Beschäftigten gestattet bei Selbstständigen bessere Differenzierungsmöglichkeiten und wird zudem jährlich erfasst. Eine separate Betrachtung der Selbstständigen nach Anzahl der Beschäftigten scheint aus den genannten Aspekten angebracht (siehe Abschnitt 2.5). Ebenso können die Führungskräfte im öffentlichen Dienst anhand der vorgegebenen Ausprägungen nicht sinnvoll abgegrenzt werden, da die Beamten/Beamtinnen im höheren Dienst nicht weiter unterteilt werden.

Letztendlich bleibt für die Analyse der Erwerbstätigen mit Führungsposition die Gruppe der Angestellten und Arbeiter/-innen in der Privatwirtschaft. Bei den folgenden Stellungen im Betrieb kann zunächst vermutet werden, dass (auch) Erwerbstätige mit Führungsaufgaben abgedeckt werden:

– Meister/-innen im Arbeiter- und im Angestelltenverhältnis,

– Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere sowie

– Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen.

Am wenigsten problematisch ist die letztgenannte Kategorie, die explizit (und ausschließlich) Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben anspricht. Diese Ausprägung dürfte daher überwiegend auch von Führungskräften genannt werden. Weitaus schwieriger ist die mittlere Kategorie zu interpretieren, die zum einen Führungskräfte anspricht [wenn auch nur solche „mit begrenzter Verantwortung für andere“ – als Beispiele werden im Fragebogen Referent(in), Projektleiter(in), Stationsarzt/Stationsärztin, Redakteur(in) genannt], zum anderen aber auch von vielen Fachkräften genutzt werden dürfte. Dazu dürfte vor allem der Umstand beitragen, dass sich etwa wissenschaftlich tätige Fachkräfte kaum der benachbarten Kategorie „Angestellte(r), die (der) schwierige Aufgaben nach allgemeinen Vorgaben selbstständig ausführt [zum Beispiel Buchhalter(in), Krankenschwester/Krankenpfleger, technische(r) Assistent(in)] zuordnen werden. Daher wird diese Ausprägung wohl nur zum kleineren Teil Angestellte mit nennenswerten Führungsaufgaben enthalten. Weniger heterogen ist demgegenüber wahrscheinlich die Gruppe der Meister/-innen (sei es im Angestellten- oder im Arbeiterverhältnis), wobei auch hier ein erheblicher Teil der Befragten vermutlich keine Führungsaufgaben im oben beschriebenen Sinne wahrnimmt.

Diese erste Einschätzung bestätigt sich, wenn man die Ergebnisse für die einzelnen Ausprägungen zur Stellung im Betrieb mit den Berufsangaben nach der Klassifizierung der Berufe 1992 vergleicht. Es zeigt sich, dass sich Meister/-innen im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis sowie Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere zu einem deutlich geringeren Anteil unter den Führungskräften der beiden Führungsebenen befinden als Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen.

So finden sich unter den Meistern/Meisterinnen im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis nur knapp 13 % Führungskräfte, die über ihre Berufsbezeichnung als solche identifiziert worden sind. Dies hängt damit zusammen, dass nur die Berufsordnung der Industrie- und Werksmeister/-innen in die Operationalisierung unter Nutzung der Berufsangaben einfließen. Andere Meister/-innen bleiben bei dieser Betrachtung unberücksichtigt, auch wenn sie möglicherweise Führungsaufgaben ausüben. Eine mögliche Erklärung ist zudem, dass die entsprechenden Ausprägungen bei der Stellung im Betrieb (bezogen auf die Meisterinnen und Meister) stärker auf den beruflichen Bildungsabschluss abzielen und weniger auf etwaige Führungsaufgaben. Grundsätzlich sind die Ergebnisse zu den Meisterinnen und Meistern im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis zur Betrachtung von Führungskräften weniger geeignet; diese Gruppe macht allerdings auch nur einen geringen Teil der Führungskräfte aus.

Ebenso werden nur etwa 14 % der Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere über ihre Berufsangabe als Führungskraft auf einer der beiden Führungsebenen identifiziert. Dies unterstreicht die Vermutung, dass in dieser Gruppe der Angestellten vor allem wissenschaftlich tätige Fachkräfte ohne Führungsaufgaben zu finden sind. Überraschenderweise gaben über die Hälfte (56 %) aller Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen bei der Frage nach der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit Berufe an, die weder der ersten noch der zweiten Führungsebene zugeordnet sind. Dies kann man vermutlich darauf zurückführen, dass es Erwerbstätige mit Führungsfunktionen gibt, die über die Berufsangabe in der Klassifizierung der Berufe 1992 nicht als Führungskräfte erfasst werden. Befragte, die einen Beruf mit hohem Ansehen ausüben, wie beispielsweise Ärzte/Ärztinnen, geben bei der Frage nach dem Beruf „Arzt“ an, selbst wenn sie hauptsächlich mit Führungsaufgaben beschäftigt sind. Ähnliches dürfte auch für viele weitere Akademikerberufe gelten.

Diese Befunde verdeutlichen, dass bei der Nutzung des Merkmals „Stellung im Betrieb“ vor allem die Gruppe der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen von Interesse ist, während die beiden anderen Gruppen nur zum kleineren Teil mit Führungskräften besetzt sind.

Ermittelt man Informationen zu Führungskräften über das Merkmal „Stellung im Betrieb“, stößt man jedoch auch auf einige Schwierigkeiten. Ein Problem für viele Nutzungszwecke ist, dass diese Variable nur etwa alle vier Jahre erhoben wird. Des Weiteren geht die oben angeführte Begriffsbestimmung von Führungskräften – basierend auf dem Merkmal „Stellung im Betrieb“ – von einer eher weit gefassten Definition von Führungspositionen aus. In diesem Fall schließt die Führungsarbeit jegliche Aufgaben von vergleichsweise geringer bis zu sehr hoher Verantwortlichkeit ein. Im Vergleich zu den Beschäftigten mit Leitungstätigkeiten nach der Klassifizierung der Berufe 1992 lassen sich die Führungskräfte anhand der Stellung im Betrieb nicht nach unterschiedlichen Führungsebenen differenzieren. Dennoch kann man bei der Stellung im Betrieb zwischen Fach- und Führungskräften unterscheiden.

Anders als bei der Angabe zum Beruf beruht die Antwort des Befragten auf die Frage nach der Stellung im Betrieb auf einer Selbsteinschätzung. Unter Umständen könnte es durch Antworten nach dem, was sozial erwünscht ist, zu systematischen Verzerrungen kommen. Man spricht hier von der “trait desirability”, der fragebezogenen Erwünschtheit, nach der man soziale Erwünschtheit als „festgeschriebene(n) gesellschaftliche(n) [...] Konsens über bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen“ begreift.[18] Geht man davon aus, dass Befragte eine besonders hohe oder besonders niedrige Stellung im Betrieb als sozial mehr oder weniger erwünscht empfinden, muss man damit rechnen, dass sich Befragte bei der Frage nach der Stellung im Betrieb bewusst höher beziehungsweise niedriger einstufen, um der sozial erwünschten Norm zu gleichen.[19] Effekte sozialer Erwünschtheit können daher auch für die Frage nach der Stellung im Betrieb nicht ausgeschlossen werden. Diese Effekte zu quantifizieren, würde aber experimentelle Untersuchungen erfordern.

2.3 Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit

Ein weiteres Beispiel für die Erfassung von Führungskräften über das Mittel der Selbsteinschätzung ist das Merkmal „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“. Die Leitungstätigkeit ist eines der wenigen Merkmale, die für die Arbeitskräfteerhebung angeordnet sind, aber nicht vom Merkmalsprogramm des Mikrozensusgesetzes abgedeckt sind.[20] Das in den Mikrozensus-Fragebogen integrierte Merkmal unterliegt daher nicht der Auskunftspflicht. Als sogenanntes Strukturmerkmal wurden zudem in der Verordnung zur Durchführung der Arbeitskräfteerhebung für dieses Merkmal geringere Präzisionsanforderungen festgelegt, weshalb es in Deutschland nur mit einem Auswahlsatz von 0,1 % erhoben wird. Die Frage nach der Leitungstätigkeit wurde mit der Verordnung (EG) Nr. 2257/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2003 (Amtsblatt der EU Nummer L 336, Seite 6) in allen Mitgliedstaaten verbindlich eingeführt und im Jahr 2006 in den Mikrozensus-Fragebogen aufgenommen.

Es handelt sich wiederum um eine geschlossene Frage, bei der die Befragten gebeten werden anzugeben, ob sie in ihrer Haupterwerbstätigkeit eine leitende Position besitzen oder eine Leitungsfunktion ausüben. Dazu zählen gemäß den Empfehlungen für die Umsetzung der angesprochenen Verordnung zur Arbeitskräfteerhebung Tätigkeiten wie „Mitarbeiter beaufsichtigen und anleiten“, „Arbeit verteilen“ und „Arbeitsergebnisse kontrollieren“. Nach den Ergebnis-

18 Siehe Scholl, A.: „Die Befragung als Kommunikationssituation: Zur Reaktivität im Forschungsinterview“, Opladen 1993, Seite 68.

19 Effekte sozialer Erwünschtheit in Bezug auf die Ausübung bezahlter Arbeit sind in der organisationspsychologischen Literatur häufig beschrieben worden, siehe etwa Spector, P. E.: “Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method” in Journal of Organizational Behavior, Band 15, Ausgabe 5, 1994, Seite 385 ff. Für einen Überblick über das Konzept der sozialen Erwünschtheit siehe etwa Diekmann, A.: „Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen“, 16. Auflage, Reinbek 2006, Seite 382 ff.

20 Dies trifft derzeit auch für die Merkmale „Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen“, „Beteiligung der Arbeitsagentur an der Arbeitsuche“ sowie „Hauptgrund für Nichtarbeitsuche oder Teilzeitbeschäftigung“ zu.

sen zur Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit übt mehr als jeder siebte Erwerbstätige in Deutschland eine Leitungsfunktion aus. Dadurch wird deutlich, wie weit der Begriff Leitungsfunktion in diesem Fall gefasst ist. Lediglich die ausschließliche Anleitung von Auszubildenden gilt bei diesem Merkmal nicht als eine Leitungstätigkeit.[21] Geschäftsführer und Direktoren werden bei den auf diese Weise erfassten Führungskräften nur einen geringen Teil ausmachen. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Gleichwohl wird in der Beschreibung des Merkmals als Hauptzweck die Überwachung gleichstellungspolitischer Ziele aufgeführt.[22]

Mit der Erfassung von Führungskräften über das Merkmal Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit gehen weitere Probleme einher. Da die Frage nach der Leitungstätigkeit erst seit dem Jahr 2006 erfasst wird, können nur sehr kurze Zeitvergleiche durchgeführt werden. Zudem ist die zeitliche Vergleichbarkeit auch in diesem Zeitraum durch Änderungen der Frageformulierung eingeschränkt (siehe Übersicht 3): In den Jahren 2006 und 2007 wurde als Stimulus lediglich „leitende Position“ eingesetzt, Kriterien zur Ausübung einer Leitungstätigkeit tauchten in der Frage nicht auf. In den Jahren 2008 und 2009 wurde als zweiter Stimulus „Leitungsfunktion“ ergänzt. Zusätzlich wurden Kriterien für das Vorliegen einer Leitungstätigkeit in einer Erläuterung aufgenommen. Im Jahr 2010 wurden die Kriterien für das Vorliegen einer Leitungstätigkeit dann in den eigentlichen Fragetext aufgenommen, ab dem Jahr 2011 als eigene Ausprägungen.[23]

Übersicht 3

Frageformulierungen zum Merkmal „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“

Jahr	Wortlaut der Frage
2006	Sind Sie bei Ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit in einer leitenden Position tätig?
2007	
2008	Üben Sie Ihre Tätigkeit in leitender Position aus bzw. haben Sie eine Leitungsfunktion?
2009	*Bitte kreuzen Sie „Ja“ an, wenn Sie Mitarbeiter beaufsichtigen und anleiten, Arbeit verteilen und Arbeitsergebnisse kontrollieren.*
2010	Leiten Sie üblicherweise Arbeitnehmer/innen an, beaufsichtigen Sie Arbeitnehmer/innen, kontrollieren Sie Arbeitsergebnisse oder verteilen Sie Arbeit?
2011	Gehört es üblicherweise zu Ihrer bezahlten Tätigkeit, dass Sie . . . ? *Bitte alles Zutreffende ankreuzen.* . . . Beschäftigte anleiten . . . Beschäftigte beaufsichtigen . . . Arbeit verteilen . . . Arbeitsergebnisse kontrollieren

Dadurch, dass die Frage nach der Leitungstätigkeit nur in einer Teilstichprobe gestellt wird, werden die Auswertungsmöglichkeiten deutlich eingeschränkt. Dies gilt auch für die Interpretation jährlicher Veränderungsraten: Da es sich bei Frauen mit Leitungstätigkeit um eine recht kleine Teilpopulation handelt, treten erhebliche Stichprobenzufallsfehler auf, die sich in einem volatilen Verlauf äußern können. Der reduzierte Stichprobenumfang hat ebenfalls (indirekt) zur Folge, dass das Merkmal zusammen mit den anderen Fragen mit reduziertem Stichprobenumfang in einem Zusatzfragebogen erhoben wird und bis zum Jahr 2011 nicht in den Frageblock zur Haupttätigkeit integriert war. Dies trägt zu höheren Antwortausfällen bei und dürfte sich zusätzlich nachteilig auf die Validität der Angaben auswirken. Ferner handelt es sich auch bei der Frage nach der Leitungstätigkeit um eine Selbsteinschätzung der Befragten, womit das Risiko einer Verzerrung durch Antworten nach sozialer Erwünschtheit (siehe Abschnitt 2.2) gegeben ist.

Ein weiteres Problem ist schließlich die Höhe der Antwortausfälle bei der Frage nach der Leitungstätigkeit (im Jahr 2009 etwa 20 %). Diese verglichen mit dem Mikrozensus hohe Ausfallquote beruht auf dem Umstand, dass die Beantwortung der Frage freiwillig ist. Die hohe Ausfallquote wird dann zum Problem, wenn die Auskunftgebenden sich systematisch von den Personen unterscheiden, die bei der Frage keine Auskunft erteilt haben. Eine Untersuchung der Antwortausfälle zeigt, dass es hier durchaus Unterschiede gibt, diese die Interpretation der Ergebnisse aber nur in geringem Maße beeinträchtigen. Betrachtet man sich die Antwortausfälle vor dem Hintergrund des höchsten beruflichen oder allgemeinen Abschlusses nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesen – International Standard Classification of Education (ISCED), Ausgabe 1997, kann man erkennen, dass gering- und hochgebildete Personen in etwas stärkerem Maße dazu tendieren, keine Angaben zu machen. Die Quote der Antwortausfälle beträgt bei diesem unterrepräsentierten Personenkreis 23 %.

Vergleicht man die Antwortausfälle bei der Frage nach der Leitungstätigkeit mit den Angaben zum monatlichen Haushaltsnettoeinkommen, zeigt sich, dass 23 % der Angehörigen der niedrigeren Einkommensklassen (unter 1 500 Euro) und 26 % der Befragten der höchsten Einkommensklasse (über 18 000 Euro) keine Angaben zur Leitungstätigkeit machen. Man kann davon ausgehen, dass sich in der höchsten Einkommensklasse besonders viele Führungskräfte finden, die bei der Frage nach der Leitungstätigkeit damit also etwas unterrepräsentiert sind.

Allgemein gilt, dass Befragte, die generell keine Angaben machen, tendenziell auch keine Informationen zur Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit preisgeben. Insgesamt zeigt sich, dass vor allem höher gebildete und einkommensstarke Personen, Angehörige der ersten und zweiten Führungsebene (Berufsangaben) sowie Befragte mit den höchsten Stellungen im Betrieb – und somit potenzielle Führungskräfte – leicht unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Insgesamt sind die Unterschiede bei den Ausschöpfungsquoten jedoch moderat, sodass die Nutzung der Ergebnisse nur geringfügig eingeschränkt ist. Daher werden im Kapitel 3 die Befragten, die keine Angabe gemacht haben, nicht weiter

21 In den Erläuterungen zu den Erhebungsmerkmalen der Arbeitskräfteerhebung wird daher als „good practice“ empfohlen, auch die Zahl der Personen zu erheben, die angeleitet werden (Leitungsspanne). Dieses Merkmal ist allerdings nicht Bestandteil des gesetzlich angeordneten Merkmalsprogramms.

22 Siehe die Dokumentation der Erhebungsmerkmale der Arbeitskräfteerhebung im Internetangebot des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) unter *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/publications/methods* (abgerufen am 10. Mai 2011).

23 In keinem der Jahre findet sich jedoch ein Hinweis, dass die Anleitung Auszubildender nicht als Leitungstätigkeit gilt.

betrachtet und der Anteil der Führungskräfte jeweils auf die gültigen Fälle bezogen.

2.4 Überwiegend ausgeübte Tätigkeit

Als weiterer Indikator zur Erfassung von Führungskräften kann auch das Merkmal „überwiegend ausgeübte Tätigkeit" dienen. Dieses wird, ebenso wie die Stellung im Betrieb, seit dem Jahr 1969 im Mikrozensus erhoben. Seit dem Jahr 1996 wird es ebenfalls in vierjährlichem Rhythmus (ausgenommen des einmalig kürzeren Abstands zwischen den Jahren 2004 und 2007) im Rahmen des Zusatzprogramms des Mikrozensus erfasst.[24] Die Befragten werden gebeten, ihre schwerpunktmäßige Tätigkeit anhand von 20 unterschiedlichen Antwortenvorgaben zu benennen (siehe Übersicht 4).

Übersicht 4

Ausprägungen zur überwiegend ausgeübten Tätigkeit im Mikrozensus

Maschinen einrichten/überwachen
Maschinen, technische Anlagen oder Geräte einrichten, steuern, überwachen, warten

Ausbauen/Gewinnen/Herstellen
Anbauen; Züchten; Hegen, Ernten; Fischen
Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen
Fertigen, Be- und Verarbeiten, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren

Handel/Reparatur
Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren
Reparieren, Renovieren, Instandsetzen, Ausbessern

Büro/Technisches Büro/EDV/Forschen
Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten/Buchen, Erstellen von Zeichnungen
Messen, Prüfen; Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren
Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen

Marketing/PR/Management
Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR
Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten

Persönliche Dienstleistungen
Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
Gesetze/Vorschriften/Verordnungen anwenden, auslegen; Beurkunden
Erziehen, Ausbilden, Lehren
Beraten, Informieren
Gesundheitlich/sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln
Künstlerisch, journalistisch, unterhaltend tätig sein

Sonstige Dienstleistungen
Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen
Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling
Sichern, Schützen, Be-/Überwachen, Verkehr regeln (einschließlich Soldaten und Wehrpflichtigen)

Zu diesen gehört unter anderem auch die Antwortkategorie „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten". Gibt der Befragte an, hauptsächlich solche Tätigkeiten auszuführen, könnte man unterstellen, dass es sich um einen Beschäftigten mit einer Führungsfunktion handelt.

Diese Vermutung bestätigt sich, wenn man die anhand der Angaben zur schwerpunktmäßigen Tätigkeit identifizierten Führungskräfte im Vergleich zu den anhand der Berufsangaben identifizierten Führungskräfte betrachtet. Von den Beschäftigten, die nach eigener Auskunft Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten ausüben, werden anhand der Berufsangabe nur 14,7 % als Führungskräfte der ersten Ebene und 27,1 % als Führungskräfte der zweiten Ebene erfasst. Bei gut 58 % der Beschäftigten mit Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten wird dagegen anhand der Berufsangabe keine Führungsposition festgestellt.

Da unter den Antwortvorgaben zur Frage nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit nur eine Kategorie zu finden ist, die Führungsarbeiten umfasst, können Führungskräfte mit diesem Merkmal nicht weiter differenziert werden. Eine weitere Einteilung in verschiedene Führungsebenen, wie beispielsweise bei den Berufsangaben, ist nicht möglich. Ferner unterliegt die Interpretation gewissen Einschränkungen, da dieses Merkmal lediglich im zeitlichen Abstand von vier Jahren erhoben wird. Ein Vorteil der Variablen „überwiegend ausgeübte Tätigkeit" dürfte dagegen darin liegen, das hiermit auch Beamte und Beamtinnen (sowie auch Selbstständige) erfasst werden können.

2.5 Selbstständige: Anzahl der Beschäftigten

Wie bereits ausgeführt wurde, empfiehlt es sich, die Selbstständigen als separate Gruppe zu betrachten. Hierfür spricht vor allem, dass bei Selbstständigen – gemäß der eingangs dargestellten Definition – das Merkmal der umfassenden Entscheidungsbefugnis generell als gegeben anzusehen ist. Daher kann auf Operationalisierungen, die sich der Berufsangaben und/oder der Merkmale Stellung im Betrieb, Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit und überwiegend ausgeübte Tätigkeit bedienen, grundsätzlich verzichtet werden. Bei den Selbstständigen handelt es sich allerdings um eine heterogene Gruppe, auch in Bezug auf Umfang und Art von Führungsaufgaben. Eine Möglichkeit, die Führungstätigkeiten von Selbstständigen differenzierter darzustellen, ist eine Unterscheidung nach der Größe ihres Betriebes. Als Indikator für die Betriebsgröße bietet sich die Anzahl der Mitarbeiter an. Es wird angenommen, dass sich mit steigender Betriebsgröße beziehungsweise höherer Anzahl der Mitarbeiter auch der Umfang der Führungstätigkeiten von Selbstständigen erhöht, sodass sich die Selbstständigen damit grob unterteilen lassen.

Diese Annahme bestätigt sich, wenn man die Selbstständigen betrachtet, die bei der Frage nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten angegeben haben. Demzufolge übten im Jahr 2007 über die Hälfte der Selbstständigen mit mindestens 50 Mitarbeitern hauptsächlich Führungsarbeiten aus. Bei Selbstständigen mit 11 bis 49 Beschäftigten betrug der Anteil der Führungsarbeiten noch 34 %, während von den Selbstständ-

24 Aufgrund einer umfassenden Überarbeitung der Antwortkategorien zur Variablen „überwiegend ausgeführte Tätigkeit" im Jahr 1996 sind Interpretationen im Vergleich zu den Ergebnissen früherer Jahre nur sehr eingeschränkt möglich. Die folgenden Angaben zur überwiegend ausgeführten Tätigkeit beziehen sich daher wiederum nur auf die Jahre 1996 bis 2007.

digen kleinerer Betriebe nur jeder Zwanzigste überwiegend Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten verrichtete.

Auch bei der Abgrenzung der Führungskräfte unter den Selbstständigen mithilfe der Betriebsgröße sind Einschränkungen zu beachten. So wurde das Merkmal Anzahl der Beschäftigten vor dem Jahr 2005 nur bei einer Unterstichprobe mit einem Auswahlsatz von 0,45 % der Bevölkerung erhoben. Dies führt zu einer Erhöhung des Stichprobenzufallsfehlers, was die Nutzungsmöglichkeiten der Ergebnisse – insbesondere in tieferer Gliederung – beeinträchtigen kann.

Des Weiteren wird die Betriebsgröße im Mikrozensus – wie auch in der Arbeitskräfteerhebung – für Kleinbetriebe sehr differenziert erfasst, während mittlere und große Betriebe ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten in einer einzigen Kategorie zusammengefasst sind. Für die Betrachtung der Selbstständigen fällt dieses Problem allerdings weniger ins Gewicht, da in der Stichprobe nur wenige Selbstständige mit vielen Mitarbeitern enthalten sind. Während im Jahr 2009 über 90 % (3,73 Millionen Personen) aller Selbstständigen lediglich Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten führten, lag der Anteil der Selbstständigen mit mindestens 50 Mitarbeitern bei gerade einmal knapp 2 % (60 000 Personen). Die Zahl der selbstständigen Frauen mit einer entsprechend hohen Zahl von Beschäftigten liegt nochmals deutlich darunter, sodass selbst eine große Stichprobe wie die des Mikrozensus bereits beim Nachweis von Selbstständigen mit 50 und mehr Beschäftigten an ihre Grenzen stößt. Dennoch scheint die Variable Anzahl der Beschäftigten das günstigste Merkmal zur Erfassung von Führungskräften unter Selbstständigen zu sein.

3 Ergebnisse zum Frauenanteil in Führungspositionen

Die in Kapitel 2 dargestellten Operationalisierungen zur Erfassung von Führungskräften gehen sehr unterschiedlich vor. So kann es auch nicht verwundern, dass sich Zahl und Zusammensetzung der jeweils als Führungskräfte identifizierten Erwerbstätigen deutlich unterscheiden. Dieses Kapitel stellt zunächst die Ergebnisse der verschiedenen Operationalisierungen vergleichend gegenüber. In Abschnitt 3.1 werden zunächst die Ergebnisse in absoluten Zahlen sowie die Schnittmengen zwischen den jeweils als Führungskräfte identifizierten Personengruppen betrachtet. Hierauf aufbauend wird in Abschnitt 3.2 die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen dargestellt. Abschnitt 3.3 zeigt schließlich die Unterschiede des Frauenanteils in Führungspositionen in Betrieben unterschiedlicher Größe.

3.1 Ausgewählte Ergebnisse zu den verschiedenen Operationalisierungen

Für die Erfassung von Führungskräften unter Nutzung von Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung können sehr unterschiedliche Ansatzpunkte gewählt werden. Ob man dabei von der Berufsangabe, der Stellung im Betrieb, der Angabe einer Leitungstätigkeit oder der überwiegenden Ausübung von Führungsaufgaben ausgeht, wirkt sich auch darauf aus, welche Gruppe von „Führungskräften“ in den Ergebnissen nachgewiesen werden kann. Es ist dabei zunächst wichtig festzuhalten, dass – in Ermangelung einer eindeutigen Definition für die Ausübung von Führungsaufgaben – nicht eine Operationalisierung „richtig“ und die andere „falsch“ ist. Die Operationalisierungen bieten jeweils nur Annäherungen an den in Abschnitt 1.1 dargestellten Führungsbegriff. Welcher Ansatz gewählt wird, kann nur in Abhängigkeit von der jeweiligen Fragestellung entschieden werden.

Gravierende Unterschiede bestehen bereits bei der absoluten Zahl der Führungskräfte (Tabelle 1).[25] Mit knapp 3,8 Millionen Führungskräften wurde durch die Frage nach der Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit der größte Personenkreis ermittelt. Mit der Frage nach der Anleitung, der Beaufsichtigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Kontrolle ihrer Arbeitsergebnisse wurden damit rund viermal so viele Führungskräfte identifiziert wie mit der Operationalisierung über die überwiegend ausgeübte Tätigkeit oder die Berufsangaben. Hier lag die Zahl der Führungskräfte jeweils bei rund 1 Million, was einem Anteil an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von rund 4 % entspricht. Bei der Auswertung über Berufsangaben entfielen knapp 250 000 Arbeitnehmer/-innen auf die erste Führungsebene und etwa 750 000 Arbeitnehmer/-innen auf die zweite Führungsebene. Eine differenziertere Betrachtung erfordern die Ergebnisse der Frage nach der Stellung im Betrieb: Fasst man die drei Personengruppen, die potenziell Führungsaufgaben wahrnehmen können, zusammen, so kommt man sogar auf eine Zahl von über 4,3 Millionen potenzieller Führungskräfte. Knapp 700 000 Personen haben sich als „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ eingeordnet. Knapp 3,2 Millionen Personen bezeichneten sich als „Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“, etwa 500 000 als „Meister/-innen, Poliere/Polierinnen“ (siehe Tabelle 1).

Schon die abweichenden absoluten Zahlen von Führungskräften verdeutlichen die Unterschiede der zugrunde liegenden Kriterien. Die Nutzung des Merkmals „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ bildet offenkundig ein sehr weites Verständnis von Führungstätigkeiten ab. Ebenso bestätigt sich die – schon aus der Formulierung der Antwortkategorien naheliegende – Vermutung, dass beim Merkmal Stellung im Betrieb die Ausprägungen „Angestellter mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“ sowie „Meister, Polier“ nicht nur von Beschäftigten mit Führungsaufgaben gewählt werden, sondern auch von anderen (insbesondere hochqualifizierten) Beschäftigten. Hierdurch wird die Nutzungsmöglichkeit dieser Merkmalsausprägung zur Betrachtung des Frauenanteils in Führungspositionen eingeschränkt, wenn das

25 Zur besseren Vergleichbarkeit beziehen sich die im Folgenden präsentierten Ergebnisse auf Arbeiter/-innen und Angestellte (ohne Beamte/Beamtinnen und Auszubildende) in der Privatwirtschaft. Zugrunde gelegt wird das Erhebungsjahr 2007, für das zu allen Operationalisierungen Ergebnisse vorliegen. Die Abgrenzung der Privatwirtschaft erfolgt über das Merkmal „Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt?“. Dieses Merkmal basiert auf einer Selbsteinschätzung der Befragten, die von den Abgrenzungen der Personalstandstatistik und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen abweichen kann.

Tabelle 1 Zahl der Arbeitnehmer/-innen mit Führungspositionen 2007 nach verschiedenen Operationalisierungen[1]

	Einheit	Arbeitnehmer/-innen mit „Leitungstätigkeit“	Stellung im Betrieb			Überwiegend ausgeübte Tätigkeit	Berufsangaben nach der Klassifizierung der Berufe 1992		
			Meister/-in, Polier/-in im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis	Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit[2]	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten	1. Führungsebene	2. Führungsebene	1. und 2. Führungsebene zusammen
Personen	1 000	3 777	513	3 183	667	1 097	240	751	990
Anteil an allen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen	%	*15*	*2*	*13*	*3*	*4*	*1*	*3*	*4*
Männer	1 000	2 757	451	2 189	531	851	196	538	735
Frauen	1 000	1 020	62	993	136	246	43	212	256
Frauenanteil	%	*27*	*12*	*31*	*20*	*22*	*18*	*28*	*26*

Ergebnis des Mikrozensus (Leitungsfunktion) beziehungsweise der Arbeitskräfteerhebung (Beruf, Stellung im Betrieb; überwiegende Tätigkeit).
1 Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.
2 Oder mit begrenzter Verantwortung für andere.

Augenmerk auf Positionen mit erheblichen Entscheidungsbefugnissen gerichtet werden soll.

Liegen zu zwei Operationalisierungen ähnliche absolute Zahlen vor, so bedeutet dies allerdings nicht zwangsläufig, dass die jeweils betrachteten Gruppen deckungsgleich sind. Zwischen den Gruppen der als „Führungskraft“ identifizierten Beschäftigten zeigen sich sehr unterschiedliche Überschneidungen. Die Betrachtung dieser Schnittmengen ist wichtig für das Verständnis der unterschiedlichen Messkonzepte, daher werden diese Schnittmengen im Folgenden kurz dargestellt.

Zunächst wird erneut deutlich, dass die Frage nach der Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit den weitesten Führungsbegriff abbildet, sodass sich hier recht große Schnittmengen ergeben: 82 % der anhand ihrer Berufsangabe identifizierten Führungskräfte (siehe Tabelle 2), 91 % der „Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ (siehe Tabelle 3) sowie 86 % der Beschäftigten mit „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ als überwiegend ausgeübter Tätigkeit (siehe Tabelle 4) gaben zugleich eine Leitungstätigkeit an. Sehr viel geringer waren die Überschneidungen mit den „Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“ (53 %) und den „Meistern/Meisterinnen, Polieren/Polierinnen“ (55 %). Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass diese Ausprägungen zur Analyse von Führungskräften nur bedingt geeignet sind.

Zugleich zeigen die Schnittmengenbetrachtungen zur Stellung im Betrieb (Tabellen 2 bis 4), dass Führungskräfte offenkundig mit der Ausprägung „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ nicht vollständig erfasst werden. So gruppierten sich 49 % der über die Berufsangabe der zweiten Führungsebene zugeordneten Führungskräfte (und immerhin 25 % der der ersten Führungsebene zugeordneten) bei der Stellung im

Tabelle 2 Führungskräfte 2007 nach Berufsangabe

	Einheit	Leitungsfunktion[1]		Stellung im Betrieb				Überwiegend ausgeübte Tätigkeit	
		vorhanden	nicht vorhanden	Meister/-in, Polier/-in im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis	Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit[2]	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	andere	Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten	andere
1. Führungsebene	1 000	171	/	/	59	159	19	163	77
	%	*88*	/	/	*25*	*66*	*8*	*68*	*32*
2. Führungsebene	1 000	520	134	61	369	131	189	297	452
	%	*80*	*20*	*8*	*49*	*17*	*25*	*40*	*60*
1. und 2. Führungsebene zusammen	1 000	691	157	64	428	290	207	460	529
	%	*82*	*18*	*7*	*43*	*29*	*21*	*47*	*53*
Andere	1 000	2 562	16 867	448	2 755	376	20 597	637	23 435
	%	*13*	*83*	*2*	*11*	*2*	*85*	*3*	*97*

Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung (Leitungsfunktion) beziehungsweise des Mikrozensus (Beruf, Stellung im Betrieb; überwiegende Tätigkeit).
Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte).
1 Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit.
2 Oder mit begrenzter Verantwortung für andere.

Tabelle 3 Führungskräfte 2007 nach der Stellung im Betrieb

	Einheit	Leitungsfunktion[1]		Berufsangaben nach der Klassifikation der Berufe 1992				Überwiegend ausgeübte Tätigkeit	
		vorhanden	nicht vorhanden	1. Führungsebene	2. Führungsebene	1. und 2. Führungsebene zusammen	andere	Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten	andere
Meister, Poliere im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis	1 000	197	164	/	61	64	448	34	477
	%	*55*	*45*	/	*12*	*13*	*87*	*7*	*93*
Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere	1 000	1 409	1 244	59	369	428	2 755	563	2 612
	%	*53*	*47*	*2*	*12*	*13*	*87*	*18*	*82*
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	1 000	479	50	159	131	290	376	365	300
	%	*91*	*9*	*24*	*20*	*44*	*56*	*55*	*45*
Andere	1 000	1 062	16 306	19	189	207	20 597	135	20 575
	%	*6*	*94*	*0*	*1*	*1*	*99*	*1*	*99*

Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung (Leitungsfunktion) beziehungsweise des Mikrozensus (Beruf, Stellung im Betrieb; überwiegende Tätigkeit).
Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.
1 Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit.

Betrieb als „Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“ ein, aber nur 17 % gaben an, „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ zu sein (erste Führungsebene: 66 %). Ganz offensichtlich kategorisieren sich Führungskräfte unterer Führungsebenen eher als „Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“, sind in dieser Kategorie aber mit Beschäftigten ohne nennenswerte Führungsaufgaben gemischt.

Auch ansonsten fallen teilweise erstaunlich geringe Schnittmengen der jeweils als Führungskräfte erfassten Personenkreise auf. Nur knapp die Hälfte der anhand der Berufsangaben identifizierten Führungskräfte gab gleichzeitig an, als überwiegende Tätigkeit Führungsaufgaben wahrzunehmen. Mit 55 % lag die Überschneidung bei den „Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ nur wenig darüber. Ein Grund hierfür mag sein, dass die Entscheidung des/der Befragten für die Auswahl der „überwiegenden“ Tätigkeit gerade für Führungskräfte unterer Ebenen nicht immer einfach ist. So kann beispielsweise eine Filialleiterin im Handel – je nach den jeweiligen Umständen des Arbeitsplatzes – neben „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ etwa auch „Einkaufen, Verkaufen, Vermitteln, Kassieren“ angeben.

Umgekehrt gaben nur 33 % der Beschäftigten mit „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ als überwiegender Tätigkeit als Stellung im Betrieb „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ an, 42 % dieser Beschäftigten wurden über ihre Berufsangaben als Führungskraft (der ersten oder zweiten Ebene) klassifiziert. Der Unterschied zwischen der Führungsposition und der Tätigkeit „Führungsarbeit“ kann darin begründet liegen, dass auch Personen in Assistenzberufen als überwiegende Tätigkeit „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“

Tabelle 4 Führungskräfte 2007 nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit

	Einheit	Leitungsfunktion[1]		Berufsangaben nach der Klassifizierung der Berufe 1992				Stellung im Betrieb			
		vorhanden	nicht vorhanden	1. Führungsebene	2. Führungsebene	1. und 2. Führungsebene zusammen	andere	Meister/-in, Polier/-in im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis	Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit[2]	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	andere
Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten	1 000	799	134	163	297	460	637	34	563	365	135
	%	*86*	*14*	*15*	*27*	*42*	*58*	*3*	*51*	*33*	*12*
Andere	1 000	2 348	17 631	77	452	529	23 435	477	2 612	300	20 575
	%	*12*	*88*	*0*	*2*	*2*	*98*	*2*	*11*	*1*	*86*

Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung (Leitungsfunktion) beziehungsweise des Mikrozensus (Beruf, Stellung im Betrieb; überwiegende Tätigkeit).
Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.
1 Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit.
2 Oder mit begrenzter Verantwortung für andere.

angeben können, die aber auf anderem Wege (in diesem Fall korrekterweise) nicht als Führungskräfte erfasst werden. Darüber hinaus mag auch die Unschärfe des Begriffs „Management“ zu diesem auf den ersten Blick erstaunlichen Ergebnis beigetragen haben.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die unterschiedlichen Anknüpfungspunkte der verschiedenen Operationalisierungen dazu führen, dass die als Führungskräfte erfassten Personenkreise nur teilweise deckungsgleich sind. Dies muss kein Widerspruch sein, da Führungskräfte mit den vorgestellten Operationalisierungen gleichsam indirekt erfasst werden und somit gar nicht der Anspruch besteht, identische Tatbestände darzustellen. Für ein Monitoring des Frauenanteils in Führungspositionen empfiehlt es sich daher, die mit allen Operationalisierungen erzielten Ergebnisse vergleichend gegenüberzustellen.

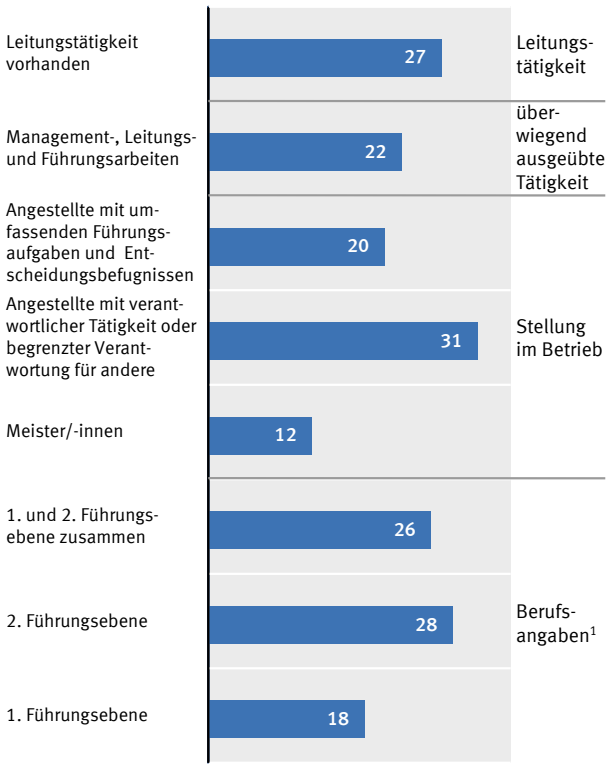
Deutlich geworden ist zugleich, dass die verschiedenen Operationalisierungen teilweise eine grobe Unterscheidung von zwei Führungsebenen ermöglichen, was für die Betrachtung des Frauenanteils von besonderem Interesse ist. Dies ist insbesondere bei der Untersuchung auf Grundlage der Berufsangaben der Fall. Zugleich legen die Schnittmengenbetrachtungen nahe, dass die Ausprägungen „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ (bei der Stellung im Betrieb) sowie „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ (bei der überwiegenden Tätigkeit) eher die Führungskräfte der ersten Führungsebene darstellen.

3.2 Die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

In diesem Abschnitt geht es darum, die Ergebnisse der einzelnen Operationalisierungen zur Erfassung von weiblichen Führungskräften zu präsentieren. Zunächst werden daher die jeweiligen Anteile von Frauen in Führungspositionen vergleichend gegenübergestellt. Im Anschluss werden die Anteile der weiblichen Führungskräfte nach den verschiedenen Operationalisierungen im zeitlichen Verlauf betrachtet. Der letzte Teil der Ergebnispräsentation vergleicht die Ergebnisse der unterschiedlichen Operationalisierungen für die Jahre 1996 bis 2009 und untersucht, inwiefern sich die Frauenanteile unter den Führungskräften in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterscheiden.

Wie angesichts der Unterschiede zwischen den Operationalisierungen zu erwarten war, bewegen sich die Anteile der Frauen an allen Arbeitnehmern in Führungspositionen auf unterschiedlich hohem Niveau (siehe Schaubild 1). Tendenziell ist der Frauenanteil in Führungspositionen dabei umso größer, je weiter der jeweils zugrunde liegende Führungsbegriff ausfällt. Bei den „Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder begrenzter Verantwortung für andere“ (Stellung im Betrieb) lag der Frauenanteil mit gut 31 % am höchsten. Auf den Rängen zwei und drei folgen die auf Grundlage der Berufsangaben identifizierten Erwerbstätigen der zweiten Führungsebene mit einem Frauenanteil von 28 % und die Beschäftigten, die nach eigener Einschätzung eine Leitungstätigkeit ausübten, mit einem Anteil von Frauen von 27 %. Bei den stärker auf Führungskräfte der obersten Führungsebene zugeschnittenen Operationalisierungen lagen die Anteile der Frauen an den Führungskräften deutlich niedriger. Dies trifft sowohl auf die Gruppe der „Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“ (Frauenanteil: 20 %) als auch auf die anhand der Berufsangaben ermittelten Führungskräfte der ersten Führungsebene zu (18 %). Etwas über diesen Werten lag der Frauenanteil bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die als überwiegende Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten angegeben haben (22 %). Die Gruppe der Meister/-innen stellt eine Ausnahme dar. Der niedrige Frauenanteil von 12 % erklärt sich daraus, dass Meister/-innen zumeist eine handwerkliche Ausbildung besitzen, welche eher von Männern angestrebt wird. Auch unabhängig von der Ausübung von Führungsaufgaben liegt der Frauenanteil in Handwerksberufen nur bei knapp 10 %.

Schaubild 1 Frauenanteile unter den Führungskräften 2007 nach verschiedenen Operationalisierungen
Ergebnisse des Mikrozensus beziehungsweise der Arbeitskräfteerhebung
in %



Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.
1 Nach der Klassifizierung der Berufe 1992.

2011 - 01 - 0273

Obwohl die verschiedenen Operationalisierungen hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen ähnliche Entwicklungstendenzen aufweisen, sollte beachtet werden, dass der zeitliche Vergleich durch methodische Änderungen eingeschränkt sein kann. Zunächst ist hier die Umstel-

lung des Mikrozensus auf eine unterjährige Erhebung im Jahr 2005 zu nennen, die mit einer ganzen Reihe von Änderungen auch bezüglich der Feldarbeit und der Hochrechnung einhergegangen ist.[26] Auch wenn die Einführung der unterjährigen Befragung für den Frauenanteil in Führungspositionen vermutlich keine allzu gravierenden Auswirkungen hatte, so war zumindest für die Erfassung der Berufsangaben die Einführung computergestützter Interviews (CAPI) eine einschneidende Veränderung. Seit dem Jahr 2005 werden die Berufsangaben (mit Ausnahme der Selbstausfüllerfragebogen) direkt beim Interview mit Unterstützung der Befragungssoftware dem jeweiligen Code der Klassifizierung der Berufe 1992 zugeordnet. Vor 2005 war die Angabe des Befragten im Fragebogen notiert worden. Die Vercodung erfolgte erst später im Rahmen der Datenerfassung. Die Genauigkeit der Berufserfassung und der Vercodung hat sich durch diese Änderung sicherlich verbessert. Hierdurch kann nicht ausgeschlossen werden, dass es um das Jahr 2005 zu Änderungen beim Umfang und bei der Zusammensetzung der Führungskräfte der ersten und der zweiten Führungsebene gekommen ist. Beispielsweise wuchs der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen auf der zweiten Führungsebene zwischen den Jahren 2004 und 2006 von 25 % auf 27 % konstant an, während sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene im Jahr 2005 (entgegen dem langjährigen Trend) um 1,4 Prozentpunkte auf 17 % reduzierte (um im Folgejahr 2006 wieder auf 18,6 % anzusteigen). Insgesamt wurden im Jahr 2005 deutlich weniger Führungskräfte erfasst (knapp 900 000 Personen) als in den Jahren 2004 und 2006 (jeweils etwa 940 000 Personen).

Problematisch ist darüber hinaus, dass die Merkmale „Stellung im Betrieb“ und „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ nur mit vierjährlicher Periodizität erhoben werden. Wenn nur alle vier Jahre ein Datenpunkt vorliegt, werden zwangsläufig auch die Aussagen über zeitliche Veränderungen unschärfer. Des Weiteren wird das Merkmal „Leitungstätigkeit in der Haupttätigkeit“ nur mit einem Auswahlsatz von 0,1 % der Bevölkerung erhoben, wodurch der Stichprobenzufallsfehler für jährliche Veränderungen bei kleinen Teilpopulationen (wie etwa Frauen in Führungspositionen) erheblich ist.

Unabhängig von der gewählten Operationalisierung ist der Anteil der Frauen an allen Führungskräften seit Mitte der 1990er-Jahre angestiegen (Schaubild 2). So ist der Frauenanteil bei den mithilfe der Berufsangaben identifizierten Führungskräften in den Jahren 1996 bis 2009 von 22 % auf 27 % angewachsen. Bei einer separaten Betrachtung der beiden Führungsebenen zeigt sich zum einen, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften der ersten Führungsebene in den Jahren 1996 bis 2009 von 18 % auf 20 % gestiegen ist, an denen der zweiten Führungsebene jedoch von 24 % auf 29 %. Zum anderen wird deutlich, dass die prozentuale Zunahme des über die Berufsangaben identifizierten Anteils weiblicher Führungskräfte der ersten Führungsebene mit insgesamt 15 % über die Jahre nicht so stark – und auch weniger stetig – ausfiel, als dies auf der zweiten Führungsebene – mit einer Wachstumsrate von 20 % – der Fall war. Tendenziell wird der Abstand zwischen den Anteilen der Frauen an den Führungskräften dieser beiden Ebenen im Zeitverlauf immer größer. Daraus geht hervor, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen über die Zeit zwar zunimmt, dies jedoch vor allem am Anstieg des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene und weniger an dem auf der ersten Führungsebene liegt.

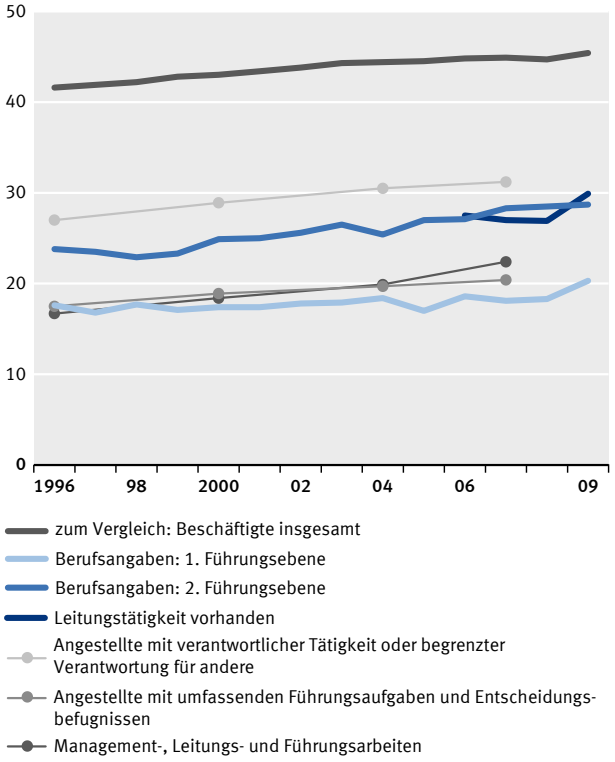
Bei den Führungskräften, die anhand der Selbsteinschätzung zur Stellung im Betrieb identifiziert wurden, stieg der Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Führungspositionen in den Jahren 1996 bis 2007 von 23 % auf 27 % an, was einer Zunahme um 20 % entspricht. Bei einer differenzierten Betrachtung der Untergruppen zeigt sich im Zeitverlauf, dass der Frauenanteil in der männerdominierten Gruppe der Meister/-innen um etwa 13 % schwankt. Bei den Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere findet sich der größte Anteil von Frauen in Führungspositionen. Er ist in den Jahren von 1996 bis 2007 von 27 % auf 31 % gestiegen (Anstieg um 16 %). Auch bei der Gruppe der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen ist der Frauenanteil über die Jahre konstant angewachsen. Unter den Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben fanden sich im Jahr 1996 18 % weibliche Führungskräfte, im Jahr 2007 waren es 20 %. Mit knapp 17 % ist der prozentuale Anstieg des Anteils der Frauen erstaunlicherweise etwas höher als bei den Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere. Der Grund für dieses Ergebnis könnte der schon höhere Frauenanteil unter den Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere im Ausgangsjahr 1996 sein. Allgemein lässt sich erkennen, dass bei den über die Stellung im Betrieb identifizierten Führungskräften der Frauenanteil in der Gruppe der Angestellten mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere um etwa 10 Prozentpunkte höher liegt als der in der Gruppe der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen; die Wachstumsraten liegen dabei etwa auf gleichem Niveau.

Ein stetig wachsender Anteil von weiblichen Führungskräften wird auch mit der Frage nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit festgestellt. Demnach ist der Anteil von Frauen, die hauptsächlich Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten ausüben, in den Jahren 1996 bis 2007 von 17 % auf 22 % angewachsen. Der Anstieg um 5 Prozentpunkte entspricht einer Zunahme um 34 %. Der relative Anstieg des Frauenanteils fällt damit im Vergleich zu den anderen Operationalisierungen erstaunlich groß aus und verdeutlicht die Unterschiede der Messkonzepte. Möglicherweise spielt hier der Umstand eine Rolle, dass die überwiegende Tätigkeit „Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten“ nicht zwingend mit Entscheidungsbefugnissen einhergeht, sondern auch Assistenztätigkeiten in diesem Bereich umfassen kann.

Bei den Arbeitnehmerinnen mit Leitungstätigkeiten kann nur eine sehr kurze Zeitreihe von 2006 bis 2009 untersucht werden, Aussagen zur Entwicklung des Anteils von Frauen

26 Eine ausführliche Darstellung der methodischen Änderungen und ihrer Auswirkungen findet sich bei Körner, T./Puch, K.: „Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken“ in WiSta 6/2009, Seite 528 ff.

Schaubild 2 Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen
Ergebnisse des Mikrozensus beziehungsweise der Arbeitskräfteerhebung
Prozent



Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.

2011 - 01 - 0274

in Führungspositionen sind aufgrund dieses kurzen Zeitraums nur eingeschränkt möglich. Der Anteil von Frauen mit Leitungstätigkeit hat sich hier in den Jahren 2006 bis 2009 von 28 % auf knapp 30 % erhöht. Die Ergebnisse müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da der reduzierte Stichprobenumfang und die nahezu jährlich überarbeiteten Frageformulierungen Einfluss auf die Ergebnisse hatten. Der starke Anstieg des Frauenanteils im Jahr 2009 könnte daher durch Zufallsschwankungen überzeichnet sein.

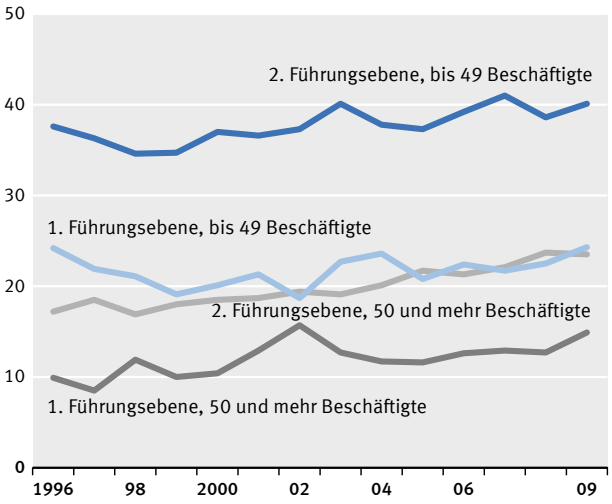
Bei allen Typen von Führungskräften, welche mithilfe der unterschiedlichen Operationalisierungen klassifiziert wurden, zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an diesen Führungskräften über die Jahre leicht angestiegen ist. Auch der Anteil der weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen insgesamt an allen Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen ist in den Jahren von 1996 bis 2009 gestiegen, allerdings weniger ausgeprägt: Er nahm um etwa 9 % – von knapp 42 % auf gut 45 % – zu. Die Wachstumsrate für den Frauenanteil in Führungspositionen lag also etwas höher.

3.3 Frauenanteil in Führungspositionen nach der Betriebsgröße

Wie eingangs schon ausgeführt kommt der Differenzierung nach der Betriebsgröße für die Betrachtung des Frauenanteils in Führungspositionen erhebliche Bedeutung zu. Insbesondere Führungskräfte der zweiten Führungsebene sind in größeren Betrieben mit mehr Entscheidungsbefugnissen ausgestattet und in stärkerem Maße auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben spezialisiert. Um eine Unterscheidung nach der ersten und der zweiten Führungsebene vornehmen zu können, beschränkt sich die folgende Darstellung auf die Führungskräfte, die mithilfe der Berufsangaben identifiziert wurden. Es zeigt sich zunächst, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit wachsender Anzahl der Beschäftigten geringer wird. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag im Jahr 2009 in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten bei 22 %, in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern bei knapp 35 %. Je kleiner der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher sind also Führungspositionen von Frauen besetzt. Dies zeigt sich auch bei einer getrennten Betrachtung der beiden Führungsebenen: So waren von den Führungskräften der ersten Führungsebene im Jahr 2009 in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten knapp 15 % Frauen, während der entsprechende Anteil bei kleineren Betrieben 24 % betrug. Ebenso deutlich fällt der Unterschied bei den Führungskräften der zweiten Führungsebene aus: Hier lag der Frauenanteil in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten bei knapp 24 % und in kleineren Betrieben bei 40 %. Im Verhältnis war der Unterschied auf der ersten Führungsebene ähnlich stark ausgeprägt wie auf der zweiten Führungsebene. Frauen besitzen demnach zwar in kleineren Betrieben einen leichteren Zugang zu Führungspositionen. Sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben sind weibliche Führungskräfte in Positionen der ersten Führungsebene aber deutlich seltener anzutreffen als in Positionen der zweiten Führungsebene.

Bei der Betrachtung der zeitlichen Entwicklung ist trotz des geringeren Frauenanteils bei den Führungskräften in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten hier seit dem Jahr 1996 ein etwas stärkerer Anstieg zu verzeichnen als bei den klei-

Schaubild 3 Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen nach Betriebsgröße
Ergebnisse des Mikrozensus
Prozent



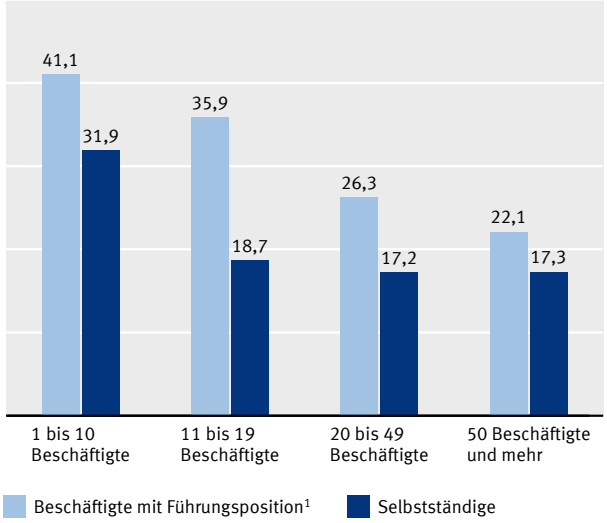
Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte.

2011 - 01 - 0275

neren Betrieben (siehe Schaubild 3).[27] Dies mag auch damit zusammenhängen, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte vor 15 Jahren insgesamt noch sehr niedrig war.

Fasst man beide Führungsebenen zusammen, so lässt sich die Betriebsgröße feiner differenzieren. Hierbei wird noch deutlicher, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit wachsender Betriebsgröße immer kleiner wird. Sind bei den Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten noch 41 % der Führungskräfte Frauen, so geht dieser Anteil bei den folgenden Beschäftigtengrößenklassen kontinuierlich zurück und liegt für Betriebe mit 50 und mehr Arbeitnehmern bei nur noch 22 % (siehe Schaubild 4). Ein ähnliches Muster findet sich im Übrigen auch bei den Selbstständigen mit Beschäftigten: Auch hier sinkt der Frauenanteil in Führungspositionen mit steigender Betriebsgröße.

Schaubild 4 Frauenanteile in Führungspositionen 2009 nach Betriebsgröße
Ergebnisse des Mikrozensus
Prozent



1 Arbeiter/-innen und Angestellte in der Privatwirtschaft, ohne Auszubildende und ohne Beamtinnen/Beamte (1. und 2. Führungsebene zusammen).

2011 - 01 - 0276

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen in hohen Führungspositionen deutlich geringer ist als in niedrigeren Führungspositionen. Des Weiteren nimmt der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen in Führungspositionen mit wachsender Betriebsgröße ab. Es muss jedoch betont werden, dass eine Reihe weiterer Faktoren denkbar sind, die den Anteil der Frauen an den Führungskräften beeinflussen können.

4 Ausblick

Der Vergleich der verschiedenen Operationalisierungen zeigt das Potenzial, welches Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung für eine differenzierte Analyse des Anteils von Frauen in Führungspositionen bieten. Keine der vorgeschlagenen Typisierungen stellt jedoch eine ideale Lösung dar. Dies hängt nicht zuletzt auch damit zusammen, dass der Begriff der Führungskraft selbst unscharf ist und somit nicht immer völlig klar ist, was überhaupt gemessen werden soll. Die verschiedenen Operationalisierungen bieten aber – durch die vielfältigen Vergleichsmöglichkeiten – durchaus auch den Vorteil, verschiedene Facetten des Begriffs der Führungskräfte statistisch beleuchten zu können.[28]

Bewertet man die Eignung der verschiedenen Operationalisierungen, so liefert die Identifizierung der Führungskräfte anhand der Berufsangaben die differenziertesten Ergebnisse. Sie liegen in jährlicher Periodizität vor und ermöglichen überdies eine Unterscheidung einer ersten und einer zweiten Führungsebene. Einschränkend ist zu bemerken, dass es deutliche Hinweise darauf gibt, dass die Zahl der Führungskräfte bei dieser Herangehensweise unterschätzt wird. Mit der Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 sind hier allerdings deutliche Verbesserungen zu erwarten. Für die Betrachtung des Frauenanteils an den Führungskräften ist diese Einschränkung zudem von geringerer Bedeutung. Deutlich wurde allerdings auch, dass – trotz des erheblichen Stichprobenumfangs des Mikrozensus – der Spielraum für weitergehende Analysen der Gruppe der Führungskräfte eingeschränkt ist. Im zeitlichen Verlauf weisen die Ergebnisse für die Führungskräfte der ersten Ebene – insbesondere bei Differenzierung nach der Betriebsgröße – eine gewisse, durch den Stichprobenzufallsfehler verursachte Volatilität auf. Dies erschwert die Interpretation und schränkt insbesondere die Nutzung der Ergebnisse für ein Monitoring des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene größerer Unternehmen ein. Für die gleichstellungspolitische Diskussion empfiehlt es sich daher, ergänzend auch den Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten größerer Aktiengesellschaften als (zusätzlichen) Indikator zu verwenden.

Die anderen in diesem Beitrag vorgestellten Operationalisierungen bieten gegenüber der Identifizierung der Führungskräfte anhand der Berufsangaben weniger differenzierte Ergebnisse und weisen andere Einschränkungen auf, die im Vergleich stärker ins Gewicht fallen. Dabei ist neben dem Umstand, dass keine unterschiedlichen Führungsebenen differenziert werden können, die nur vierjährliche Periodizität der Ergebnisse am schwerwiegendsten. Schon aus diesem Grund kommen die Merkmale „Stellung im Betrieb“ und „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“ für die Bereitstellung von Indikatoren für ein Monitoring des Frauenanteils in Führungspositionen eher weniger in Frage.

Trotz der bereits bestehenden Analysemöglichkeiten wurde auch deutlich, dass die Erfassung von Frauen in Führungspositionen noch der Weiterentwicklung bedarf. So sind zunächst einmal die Begriffe „Führungskraft“ und „Führungspositionen“ definitorisch zu schärfen. Hierzu wurden in

27 Da das Merkmal „Anzahl der Beschäftigten“ vor dem Jahr 2005 nur mit einem knapp halb so großen Auswahlsatz von 0,45 % der Bevölkerung erhoben wurde, ist für diesen Zeitraum von erhöhten Stichprobenzufallsfehlern in den Ergebnissen auszugehen. Dies muss insbesondere bei der Interpretation der Ergebnisse zum Frauenanteil in Führungspositionen berücksichtigt werden, da hier nur kleine Teilpopulationen betrachtet werden.

28 Schließlich besteht auch die Möglichkeit, die verschiedenen Operationalisierungen zu kombinieren (siehe beispielswiese Kleinert, C.: „Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen“, Kurzbericht 3/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Für den vorliegenden Beitrag wurde hierauf verzichtet, um die Unterschiede zwischen den Operationalisierungen besser herausarbeiten zu können.

Kapitel 1 erste Überlegungen angestellt. Aufbauend auf den Elementen einer solchen Definition sollten die Möglichkeiten untersucht werden, die Erfassung von Führungskräften in Befragungen zu verbessern. Kognitionspsychologische Verfahren der Fragebogenentwicklung sowie experimentelle Erhebungsdesigns könnten hier einen wichtigen Beitrag zu der Frage leisten, wie Fragetexte und Antwortkategorien von den Befragten verstanden und welche Tatbestände tatsächlich erfasst werden.

Auszug aus Wirtschaft und Statistik

Herausgeber
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

www.destatis.de

Schriftleitung
Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Brigitte Reimann (verantwortlich für den Inhalt)
Telefon: +49 (0) 6 11 / 75 20 86

Ihr Kontakt zu uns
www.destatis.de/kontakt

Statistischer Informationsservice
Telefon: +49 (0) 6 11 / 75 24 05
Telefax: +49 (0) 6 11 / 75 33 30

Abkürzungen

WiSta	=	Wirtschaft und Statistik
MD	=	Monatsdurchschnitt
VjD	=	Vierteljahresdurchschnitt
HjD	=	Halbjahresdurchschnitt
JD	=	Jahresdurchschnitt
D	=	Durchschnitt (bei nicht addierfähigen Größen)
Vj	=	Vierteljahr
Hj	=	Halbjahr
a. n. g.	=	anderweitig nicht genannt
o. a. S.	=	ohne ausgeprägten Schwerpunkt
St	=	Stück
Mill.	=	Million
Mrd.	=	Milliarde

Zeichenerklärung

p	=	vorläufige Zahl
r	=	berichtigte Zahl
s	=	geschätzte Zahl
–	=	nichts vorhanden
0	=	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
.	=	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
. . .	=	Angabe fällt später an
X	=	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
I oder —	=	grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt
/	=	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
( )	=	Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.