

IAB-Kurzbericht

3/2011

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Ostdeutsche Frauen waren im letzten Jahrzehnt deutlich stärker an Führungspositionen beteiligt als westdeutsche, insbesondere im öffentlichen Dienst.
- Die Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgröße bietet keine Erklärung für diesen Unterschied, denn sie ist in West und Ost annähernd gleich.
- Dafür könnten unterschiedliche Erwerbsmuster den Vorsprung ostdeutscher Frauen auf den Chefetagen erklären: In den neuen Bundesländern arbeiten Frauen allgemein nicht so oft in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit seltener wegen Kinderziehung – was die Chance auf eine Führungsposition verbessert.
- In den alten Ländern haben Frauen in höherem Alter denn auch deutlich geringere Chancen auf eine Führungsposition als Männer, in den neuen Ländern zeigt sich kein solcher Unterschied.
- In Ostdeutschland stiegen die Teilzeitquoten der Frauen bis 2007 allerdings überproportional an und der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit Kindern ging überproportional zurück. Damit könnte künftig auch der Vorsprung ostdeutscher Frauen schrumpfen.

West/Ost-Vergleich

Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen

von Corinna Kleinert

In den letzten Jahren konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen geringfügig ausbauen, in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst. Im Osten gelang es ihnen häufiger als im Westen, höhere Positionen zu besetzen. Letzteres liegt vor allem daran, dass ostdeutsche Frauen ihre Erwerbstätigkeit in der Familienbildungsphase seltener unterbrechen als westdeutsche und nicht so oft in Teilzeit arbeiten. Durch Anpassungsprozesse in den Erwerbsmustern scheint jedoch der Vorsprung von Frauen im Osten allmählich zu schwinden.

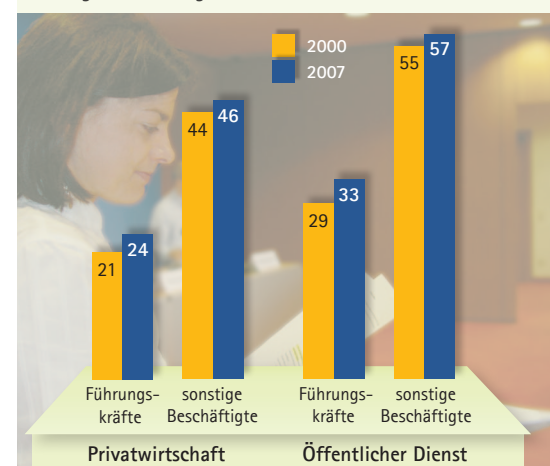
Eine kürzlich vorgelegte Studie des IAB auf Basis einer Betriebsbefragung von 2008 hat gezeigt, dass Frauen ihre Anteile in den obersten Führungsetagen der privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland gegenüber 2004 kaum steigern konnten (Kohaut/Möller 2010). Mit den Zahlen des Mikrozensus wird im vorliegenden Kurzbericht die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen für die Jahre 2000, 2004 und 2007 aus der Perspektive der Beschäftigten selbst abgebildet.

Die Mikrozensus-Daten bestätigen im Wesentlichen das Ergebnis von Kohaut und Möller: Bei abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil von 2000 bis 2007 um drei Prozentpunkte gestiegen, im öffentlichen Dienst um vier Prozentpunkte (vgl. Abbildung 1). Frauen konnten ihre Beteiligung

Abbildung 1

Frauen sind auf der Chefetage schlecht vertreten

Anteil der Frauen an den Führungskräften und an sonstigen Beschäftigten 2000 und 2007 – in Prozent



Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

an Führungspositionen damit etwas stärker ausbauen als die an den anderen Beschäftigungsverhältnissen: Hier stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nur um zwei Prozentpunkte. In allen drei untersuchten Jahren war der Frauenanteil im öffentlichen Dienst deutlich höher als in der Privatwirtschaft, sowohl auf der Führungsebene als auch unter den sonstigen Beschäftigten.

Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen unterscheidet sich deutlich zwischen alten und neuen Bundesländern (einschließlich Berlin): Im Osten ist der Frauenanteil in leitenden Positionen höher als im Westen; das gilt für die Privatwirtschaft und – noch ausgeprägter – im öffentlichen Dienst. Bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung fallen die Differenzen zwischen den beiden Landesteilen nicht so gravierend aus.

In der Privatwirtschaft waren 2007 im Westen 24 Prozent der abhängig beschäftigten Führungskräfte Frauen, im Osten waren es 29 Prozent. Im öffentlichen Dienst stellten ostdeutsche Frauen 2007 mit einem Anteil von 45 Prozent schon fast die Hälfte aller Führungskräfte, im Westen lag der Frauenanteil dagegen nur bei 29 Prozent. Frauen haben also im Osten bessere Chancen auf eine Führungsposition als im Westen – und dies gilt für alle drei untersuchten Jahre gleichermaßen (vgl. **Abbildung 2**).

■ Ursachen für den Vorsprung der Frauen im Osten

Im Folgenden wird untersucht, welche Unterschiede zwischen West und Ost ausschlaggebend dafür sein könnten, dass Frauen in den neuen Bundesländern stärker in hohen Positionen vertreten sind als in den alten. Um eine Annäherung an diese Frage zu erlangen, wurde die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, für abhängig Beschäftigte in West und Ost in den drei untersuchten Jahren mit multivariaten Methoden analysiert (vgl. **Infokasten** auf Seite 7). Dabei kamen auf der persönlichen Ebene folgende Merkmale zum Tragen: Geschlecht, Alter, Familienform, Schul- und Ausbildungsabschlüsse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihre Tätigkeitsdauer. Auch diverse Merkmale der Betriebe, in denen die untersuchten Personen beschäftigt sind, spielen bei der Analyse eine Rolle: öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft, die Branche, der Frauenanteil im Wirtschaftszweig und ob ein Betrieb in Abteilungen gegliedert ist oder nicht. Letzteres gilt als Indikator für die Betriebsgröße, weil diese im Mikrozensus nicht direkt erfragt wird.

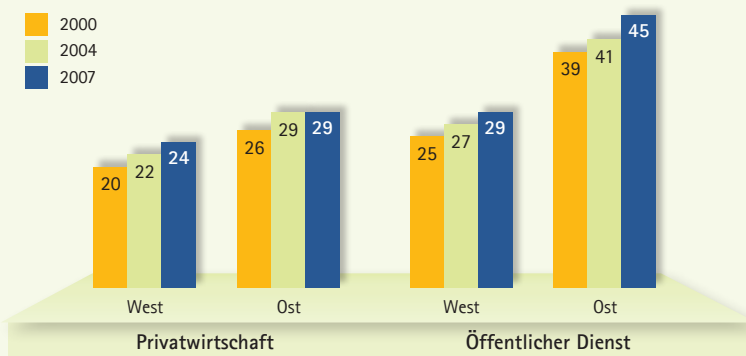
Berücksichtigt man alle diese Eigenschaften, haben abhängig beschäftigte Frauen in West wie Ost noch immer eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit als Männer, eine Führungsposition auszuüben. Generell lassen sich für die geringe Beteiligung von Frauen an Führungspositionen zwei Hauptursachen feststellen: die ungleiche Verteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, Betriebe und Branchen (vgl. dazu auch Kohaut/Möller 2010) sowie die Tatsache, dass Frauen in der Regel die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt übernehmen. Bildungsunterschiede zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen finden sich dagegen heute kaum mehr: Die Ergebnisse der multivariaten Analysen zeigen, dass sie die schlechteren Chancen von Frauen, in hohe Positionen zu gelangen, nicht mehr erklären können (vgl. auch Holst/Busch 2010).

Was die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt anbelangt, gibt es nur wenige Anhaltspunkte für West/Ost-Unterschiede. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt unterscheidet sich zwar in seiner Branchen- und Betriebsstruktur deutlich vom westdeutschen, Frauen und Männer sind in den Branchen und Betrieben jedoch ähnlich ungleich verteilt. In beiden Regionen sind Frauen stark im öffentlichen Dienst sowie im Gesundheits- und

Abbildung 2

Ostdeutsche Frauen besetzen öfter hohe Positionen

Anteile der Frauen an Führungskräften in Ost- und Westdeutschland, 2000, 2004 und 2007 – in Prozent



Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000, 2004 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

© IAB

Sozialwesen vertreten und arbeiten häufiger in Kleinbetrieben als Männer. Die multivariaten Analysen zeigen, dass Frauen in Kleinbetrieben und in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Frauenanteil eine geringere Chance haben, eine Führungsposition auszuüben, als in größeren Betrieben und Wirtschaftszweigen mit einem höheren Männeranteil. Die Konzentration von Frauen auf bestimmte Branchen und Betriebe ist damit zwar ein struktureller Nachteil für ihre Karrieren, aber das gilt für Frauen im Osten genauso wie für Frauen im Westen.

Im Gegensatz zur Verteilung der Frauen in den Strukturen des Arbeitsmarkts finden sich in ihrer privaten Lebensführung nach wie vor deutliche West/Ost-Differenzen. Weibliche Erwerbsmuster unterschieden sich bereits vor der Wiedervereinigung deutlich: In der DDR haben auch Mütter in der Regel in Vollzeit gearbeitet, während in der BRD die meisten Mütter entweder nicht erwerbstätig oder in Teilzeit beschäftigt waren. Seit Beginn der 1990er Jahre haben sich die Erwerbsmuster ostdeutscher Frauen zwar immer mehr an die Muster im Westen angenähert (Rosenfeld/Trappe/Gornick 2004), aber auch heute finden sich noch deutliche Unterschiede: Westdeutsche Frauen unterbrechen häufig ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit, um Kinder zu betreuen, und reduzieren nach ihrem Wiedereinstieg vielfach ihre Arbeitszeit. So akkumulieren sie weniger Erwerbserfahrung als vollzeitbeschäftigte Männer und haben dadurch geringere Chancen, in hohe Positionen aufzusteigen (Beblo/Wolf 2000; Schäfer/Vogel 2005).

Erschwerend kommt hinzu, dass sich gerade bei Hochqualifizierten die Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven beruflichen Entwicklung zeitlich stark überschneidet (Allmendinger/Dressel 2005). Damit kommt den Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine bedeutende Rolle zu. In den neuen Bundesländern ist die Infrastruktur für Kinderbetreuung noch immer besser ausgebaut als in den alten, die Erwerbsquoten von Müttern sind höher und Frauen arbeiten seltener in Teilzeit (Kreyenfeld/Geisler 2006; Vogel 2009). Zudem sind ostdeutsche Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes im Schnitt jünger als westdeutsche (Pöttsch 2007).

Hier könnten wesentliche Ursachen für die höheren Anteile von ostdeutschen Frauen in Führungspositionen liegen. Fraglich ist, ob sich in den letzten Jahren auch bei den Führungskräften Arbeitszeiten und Familienformen im Osten an die im Westen angenähert haben und welche Konsequenzen dies für

die Chancen unterschiedlicher Gruppen von Frauen hatte, Führungspositionen zu besetzen.

Arbeitszeiten

Abhängig beschäftigte Männer ohne Führungsposition arbeiteten 2007 in West und Ost im Durchschnitt 38 Stunden in der Woche, westdeutsche Frauen 28 Stunden und ostdeutsche Frauen 33 Stunden. Die Arbeitszeiten von Führungskräften waren deutlich länger: Männliche Führungskräfte verbrachten im Westen im Mittel 44 Wochenstunden und im Osten 42 Wochenstunden in der Arbeit, weibliche jeweils 39 Wochenstunden.

Frauen in Führungspositionen sind deutlich seltener in Teilzeit¹ beschäftigt als Frauen ohne Führungsverantwortung (vgl. Tabelle 1). Während 2007 im Westen über die Hälfte der Frauen und ein Zehntel der Männer ohne Führungsverantwortung in Teilzeit gearbeitet haben, waren es nur 17 Prozent der weiblichen und gerade mal 2 Prozent der männlichen Führungskräfte. Im Osten ist die Teilzeitquote bei weiblichen Beschäftigten ohne Führungsverantwortung niedriger als in den alten, bei den männlichen etwas höher: 2007 haben 38 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer in Teilzeit gearbeitet. Bei männlichen Führungskräften im Osten ist Teilzeitarbeit ebenso die Ausnahme wie im Westen; bei weiblichen Führungskräften liegt die Teilzeitquote mit 8 Prozent deutlich unter der im Westen.

Im Vergleich der Jahre 2000, 2004 und 2007 haben die Teilzeitquoten bei Frauen und Männern ohne Führungspositionen weiter zugenommen, in den neuen Bundesländern noch stärker als in den alten.

¹ Teilzeitarbeit wird im Mikrozensus direkt erfragt, und zwar unabhängig von den Wochenstunden.

Tabelle 1

Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Führungskräften und anderen abhängig Beschäftigten 2000, 2004 und 2007 – in Prozent

		Männer			Frauen		
		2000	2004	2007	2000	2004	2007
Führungskräfte	West	2	2	2	14	18	17
	Ost	2	3	2	5	9	8
sonstige Beschäftigte	West	5	7	10	45	48	52
	Ost	5	8	13	26	32	38

Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000, 2004 und 2007; gewichtete Daten, eigene Analysen.

© IAB



IAB-Infoplattform

Aktuelle Literatur, Forschungsprojekte und Presselinks zu diesem Thema finden Sie im Internet auf unserer Infoplattform „Frauen in Führungspositionen“ unter <http://www.iab.de/infoplattform/frauen>.

Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich die Erwerbsformen im Osten weiter an die im Westen angeglichen haben. Im Segment der Führungspositionen ist eine solche Entwicklung dagegen nicht zu beobachten, insbesondere bei den Männern. Bei weiblichen Führungskräften hat sich der Teilzeit-Anteil in West und Ost zwar von 2000 auf 2004 erhöht, im Jahr 2007 war er allerdings wieder leicht rückläufig.

Fraglich ist, ob der Zuwachs an Teilzeitarbeit im Osten mit einer erhöhten Präferenz für diese Arbeitszeitform einhergeht. Im Mikrozensus 2007 wurden Teilzeitbeschäftigte erstmals nach den Gründen für diese Beschäftigungsform gefragt. Die Befunde ergeben, dass der Zuwachs an Teilzeit in den neuen Ländern vor allem durch den Wandel des Arbeitsmarkts bedingt ist: In Ostdeutschland gaben 53 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen und 55 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer an, in Teilzeit zu arbeiten, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden sei. In den alten Ländern waren es dagegen nur 13 Prozent der Frauen und 31 Prozent der Männer. Führungskräfte entschieden sich öfter als andere Beschäftigte freiwillig für Teilzeitarbeit, aber auch dies war im Westen noch häufiger der Fall als im Osten. Arbeitszeitpräferenzen und -restriktionen unterscheiden sich also in West und Ost nach wie vor deutlich.

Dass Frauen in den neuen Ländern häufiger in Vollzeit gearbeitet haben als Frauen in den alten, könnte eine Ursache dafür sein, dass ihnen der Zugang zu Führungspositionen öfter gelingt. Die Angleichung zwischen West und Ost bei den Arbeitszeitformen deutet allerdings darauf hin, dass dieser Vorsprung der Frauen in den neuen Ländern in Zukunft schwinden könnte. In West und Ost lassen sich Führungspositionen zudem grundsätzlich nach wie vor nur schlecht mit Teilzeitarbeit – und damit auch mit Zeit für Familienarbeit – verbinden. Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst haben diesbezüglich in den letzten Jahren nur wenig Veränderungsbereitschaft gezeigt. Dabei wird es angesichts der Bedenken um einen künftigen Fachkräftemangel zunehmend wichtiger, jüngeren Frauen attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten zu schaffen.

Familienformen

Bei Führungskräften unterscheiden sich auch die Familienformen deutlich zwischen West und Ost (vgl. Tabelle 2). In den alten Bundesländern leben männliche Führungskräfte sehr häufig mit Kindern zusammen (häufiger als Männer ohne Führungsposition), weibliche dagegen relativ selten (deutlich seltener als andere weibliche Beschäftigte). Diese Geschlechterdifferenz findet sich genauso bei den Anteilen von Führungskräften mit Kindern im betreuungsintensiven Alter von bis zu zehn Jahren. Frauen in Führungspositionen leben umgekehrt häufiger als Männer alleine oder in kinderlosen Partnerschaften. Betrachtet man den Zeitverlauf zwischen 2000 und 2007, so zeigen sich im Westen keine wesentlichen Veränderungen dieser Muster.

In den neuen Bundesländern unterschieden sich im Jahr 2000 männliche Führungskräfte in punkto Familienformen kaum von denen in den alten – mit Ausnahme des deutlich geringeren Anteils von Führungskräften mit Kindern unter zehn Jahren. Im Zeitverlauf sind die Anteile von Männern, die alleine oder in kinderlosen Partnerschaften leben, gestiegen und die Anteile, die mit Kindern im Haushalt zusammenleben, gesunken. Der gleiche Trend zeigt sich auch bei den übrigen Beschäftigten in den neuen Bundesländern. Das ist vermutlich der Tatsache geschuldet, dass die Geburtenrate in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung stark eingebrochen ist (Pöttsch 2007).

Weibliche Führungskräfte in den neuen Ländern unterschieden sich im Jahr 2000 wiederum kaum

Tabelle 2

Familienformen bei abhängig beschäftigten Führungskräften

2000, 2004 und 2007 – Anteile in Prozent

Familienstand		West			Ost		
		2000	2004	2007	2000	2004	2007
alleinlebend	Männer	13	14	15	13	15	15
	Frauen	26	27	27	14	18	22
mit Partner ohne Kinder	Männer	30	29	28	31	32	34
	Frauen	35	38	36	30	33	30
mit Kindern	Männer	53	54	53	54	50	48
	Frauen	34	31	31	54	46	42
mit Kindern bis 10 Jahren	Männer	27	27	26	15	18	17
	Frauen	13	14	13	11	13	13

Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000, 2004 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

© IAB

von den männlichen: Ähnliche Anteile lebten alleine, in kinderlosen Partnerschaften oder hatten Kinder – ein bemerkenswerter Unterschied zu den weiblichen Führungskräften im Westen. Nur der Anteil mit jüngeren Kindern war bei den Frauen im Osten ebenfalls niedriger als bei den Männern. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass ostdeutsche Frauen mit Führungsverantwortung im Mittel in weitaus jüngerem Alter als westdeutsche ihr erstes Kind bekommen haben (Holst/Busch 2010). Im Zeitverlauf stieg auch bei weiblichen Führungskräften im Osten der Anteil der Singles und der Anteil mit (älteren) Kindern ging zurück – allerdings deutlich stärker als bei den männlichen Führungskräften oder den übrigen Beschäftigten.

Die multivariaten Analysen zeigen, dass die Verschiebungen in den Familienformen bei weiblichen Beschäftigten im Osten auch zu veränderten Chancen auf eine Führungsposition geführt haben. Bei Männern steht das Zusammenleben mit einer Partnerin und mit Kindern grundsätzlich in positivem Zusammenhang mit Führungspositionen; das heißt, männliche Beschäftigte mit einer Partnerin und Kindern haben mit höherer Wahrscheinlichkeit Führungspositionen inne als Singles. Bei Frauen ist dies umgekehrt: Hier steht das Zusammenleben mit einem Partner und noch stärker das mit Kindern in negativem Zusammenhang mit einer Führungsposition. Im Jahr 2000 waren diese negativen Zu-

sammenhänge bei ostdeutschen Frauen schwächer als bei westdeutschen. Im Jahr 2007 hat sich diese Differenz zwischen den Landesteilen umgekehrt: Nun sind die negativen Zusammenhänge von Partnerschaft und Kindern für Frauen im Osten stärker als im Westen. Insbesondere Frauen in kinderlosen Partnerschaften und Frauen mit kleinen Kindern haben nun in den neuen Bundesländern signifikant geringere Chancen als in den alten, eine Führungsposition einzunehmen. Bei Männern finden sich dagegen in den Effekten der Familienform weder West/Ost-Unterschiede noch Veränderungen über die Zeit.

Alter

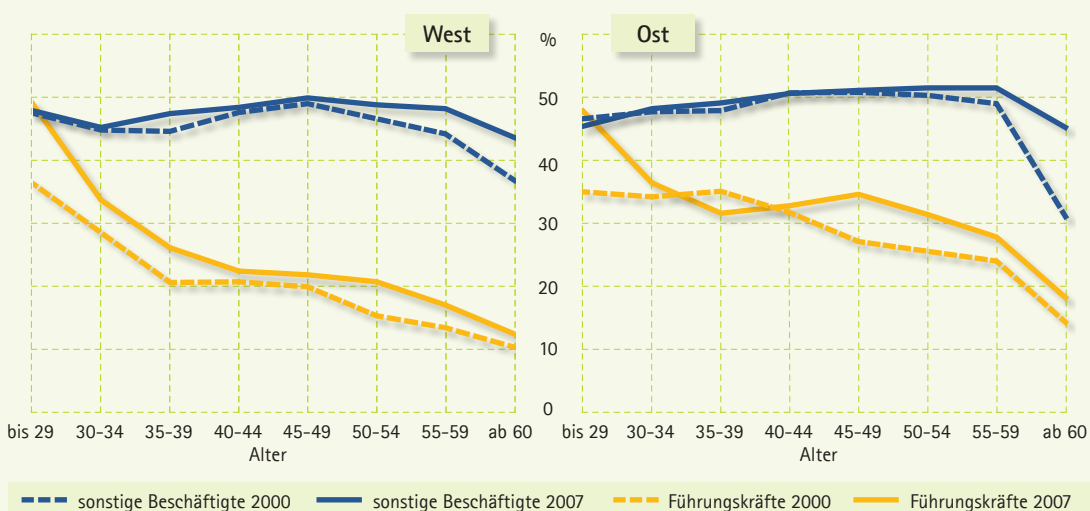
Frauen stellen in West und Ost in allen Altersgruppen fast die Hälfte der Beschäftigten ohne Führungsposition, mit der Ausnahme der Gruppe ab 60 Jahren (vgl. **Abbildung 3**). Anders bei Führungskräften: Hier sind Frauen nur bis zum Alter von 29 Jahren stark vertreten, in den darauf folgenden Altersgruppen – in denen viele Frauen in der Familienphase sind – sinkt ihre Beteiligung deutlich. Dieses Muster ist in den alten Bundesländern stärker ausgeprägt als in den neuen.

Bei Beschäftigten ohne Führungsposition ist der Frauenanteil 2007 im Vergleich zu 2000 vor allem in den höheren Altersgruppen gestiegen, in den neuen Ländern noch stärker als in den alten. Bei Führungskräften im Westen konnten Frauen ihre

Abbildung 3

Ältere Frauen sind seltener in Führungspositionen

Anteil der Frauen bei Führungskräften und anderen abhängig Beschäftigten nach Altersgruppen 2000 und 2007 – in Prozent



Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

© IAB

Beteiligung in allen Altersgruppen leicht ausbauen, insbesondere in der Gruppe der unter 30-Jährigen. Im Osten zeigte sich daneben vor allem ein Zuwachs bei den älteren Frauen ab 45 Jahren. Bei den 35- bis 39-Jährigen ging der Frauenanteil im Osten 2007 gegenüber 2000 dagegen zurück und in den nächstjüngeren und nächstälteren Altersgruppen stieg er kaum. Frauen im Westen konnten ihre Beteiligung also auch im familienintensiven Alter ausbauen, Frauen im Osten dagegen nicht. Der Niveauunterschied zwischen Ost und West wurde dadurch aber nicht wesentlich verringert.

Für die sinkende Beteiligung von Frauen an Führungspositionen mit steigendem Alter kommen mehrere Ursachen in Betracht: Zum einen könnten Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern in älteren Beschäftigtengruppen noch eine Rolle spielen, zum anderen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit von Frauen in der Familienbildungsphase. Denkbar ist aber auch, dass Frauen bei hohen Positionen nicht berücksichtigt werden, weil sie als Gruppe im Verdacht stehen, aufgrund von noch nicht abgeschlossener Familienplanung auszufallen – das Phänomen der „statistischen Diskriminierung“.

In den multivariaten Modellen können Bildungsabschlüsse und das Vorhandensein von Kindern bei

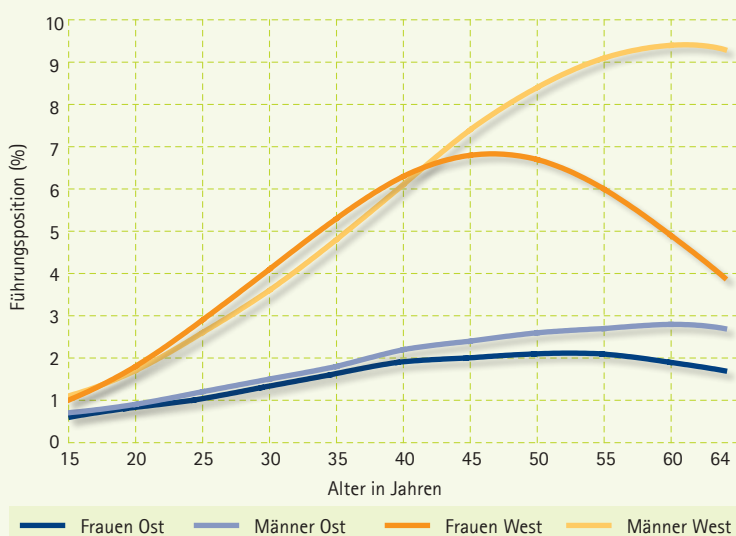
der Analyse berücksichtigt werden. Selbst dann zeigen sich unterschiedliche Geschlechtereffekte des Lebensalters auf die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben – allerdings nur in den alten Bundesländern (vgl. **Abbildung 4**). Dort unterscheiden sich die Chancen von Männern und Frauen auf Führungspositionen bis zum Alter von etwa 40 Jahren kaum, danach gehen sie jedoch stark auseinander. In den neuen Bundesländern findet sich kein signifikanter Geschlechterunterschied, und das Alter hat bei Männern und Frauen generell einen geringeren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition einzunehmen.

Es sind also in erster Linie westdeutsche Frauen, die mit steigendem Alter eine geringere Chance als Männer haben, Führungspositionen auszuüben. Das könnte einerseits damit zusammenhängen, dass sie öfter als ostdeutsche Frauen ihre Erwerbskarrieren unterbrochen und häufiger in Teilzeit gearbeitet haben. Andererseits unterschieden sich die Systeme beruflicher Bildung in Frauenberufen in West und Ost: In der DDR waren viele dieser Berufe duale Ausbildungsberufe und damit Männerberufen gleichgestellt. In der BRD sind sie (bis heute) oftmals schulisch organisiert. Damit könnten geringere Verwertungsmöglichkeiten für ältere Frauen im Westen einhergehen (Trappe 2006).

Abbildung 4

Effekt des Alters auf die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben (logistische Regression)*

in Prozent



* Schätzergebnisse von getrennten Modellen für alte und neue Bundesländer über alle Untersuchungsjahre. Bezugspersonen: Singles mit Mittlerer Reife und Lehre, durchschnittlicher Tätigkeitsdauer und durchschnittlichem Frauenanteil im Wirtschaftszweig, in Kleinbetrieben im Bereich der Unternehmensdienste in der Privatwirtschaft. Basis: abhängig Beschäftigte.

Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000, 2004 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

© IAB

Fazit

Frauen konnten ihre Beteiligung an Führungspositionen im Vergleich der Jahre 2000, 2004 und 2007 geringfügig steigern. Ostdeutsche Frauen waren in allen drei Jahren stärker in hohen Positionen vertreten als westdeutsche – das gilt in der Privatwirtschaft wie auch, besonders deutlich, im öffentlichen Dienst.

Erklären lässt sich dies vor allem mit Unterschieden in der privaten Lebensführung und in der Arbeitszeit: Abhängig beschäftigte Frauen im Osten arbeiten seltener in Teilzeit und das Lebensalter spielt eine weitaus geringere Rolle in der Verteilung der Chancen auf Führungspositionen. In der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt finden sich dagegen so gut wie keine Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern: In beiden Teilen Deutschlands sind Frauen gleichermaßen stark auf den öffentlichen Dienst, im Gesundheits- und Sozialwesen und in Kleinbetrieben konzentriert.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass sich die Erwerbsmuster und die Muster der privaten Lebens-

führung von ostdeutschen Frauen an die der westdeutschen angeglichen haben. Während es in den alten Ländern zwischen 2000 und 2007 kaum Veränderungen in den Familienformen von Führungskräften gab, ging in den neuen Bundesländern die Zahl der weiblichen Führungskräfte mit Kindern überproportional zurück, und Teilzeitbeschäftigung nahm bei den weiblichen Beschäftigten insgesamt überproportional zu. Im Jahr 2000 war das Zusammenleben mit einem Partner oder mit Kindern für Frauen im Osten noch weniger nachteilig für das Erreichen einer Führungsposition als für Frauen im Westen, im Jahr 2007 war dies umgekehrt. Nicht verändert hat sich hingegen der unterschiedliche Einfluss des Lebensalters bei Frauen in West und Ost: In den alten Ländern hatten Frauen in höherem Alter deutlich geringere Chancen, eine Führungsposition auszuüben als Männer, in den neuen Ländern zeigte sich kein solcher Geschlechterunterschied.

Vor allem ältere Frauen im Osten scheinen also heute davon zu profitieren, dass sie öfter als ihre Geschlechtsgenossinnen im Westen in Vollzeit gearbeitet und ihre Erwerbstätigkeit seltener aufgrund von Kindern unterbrochen haben. Die Angleichungsprozesse in den Erwerbsmustern ostdeutscher Frauen könnten allerdings zur Folge haben, dass dieser Vorteil in Zukunft schwindet – insbesondere wenn sich Teilzeitarbeit als vorrangige Arbeitszeitform von Frauen in der Familienphase weiter durchsetzt. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob sich die Angleichung fortsetzt. Erst dann lässt sich genauer abschätzen, wie sich die Chancen von Frauen auf Führungspositionen in West und Ost künftig entwickeln werden.

i

Daten und Methoden

■ Datenbasis

Die vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Berechnungen des Mikrozensus aus den Jahren 2000, 2004 und 2007, einer 1 %-Haushaltsstichprobe der in Deutschland lebenden Bevölkerung. Dabei erhebt das Statistische Bundesamt jedes Jahr Daten von allen Personen, die in den ausgesuchten Haushalten leben. Für die Beteiligten besteht in der Regel Auskunftspflicht. Damit ist der Mikrozensus die größte jährliche Haushaltsbefragung in Europa. Für die hier vorgestellten Analysen wurde auf Scientific Use Files der Erhebungen zurückgegriffen. Datensatzbeschreibungen und Fragebögen sind im Internet zu finden unter <http://www.gesis.org/dienstleistungen/daten/amtliche-mikrodaten/mikrozensus/grundfile/>.

■ Definitionen

In die Analysen wurden nur abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren einbezogen. Nicht berücksichtigt wurden Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende und Personen, die in Privathaushalten beschäftigt waren. In den multivariaten Analysen wurden darüber hinaus Personen ausgeschlossen, die als mithelfende Familienangehörige beschäftigt waren, deren Arbeitszeit unter 16 Stunden lag oder die ausschließlich geringfügig beschäftigt waren. Diese haben nämlich kaum eine reelle Chance, als Führungskraft zu arbeiten.

Da im Mikrozensus Personen (und nicht Betriebe) befragt werden, ist die Definition von Führungspositionen notwendigerweise unscharf. Im Gegensatz zu anderen Studien wurden hier nur Merkmale zu Tätigkeit, Stellung im Betrieb und Beruf herangezogen, die relativ eindeutig auf eine Führungsposition schließen lassen. Bei abhängig Beschäftigten sind das

- Erwerbstätige, die als überwiegend ausgeübte Tätigkeit Management-, Leitungs- und Führungsaufgaben angegeben haben,
- Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben,
- Geschäftsbereichsleiter, Geschäftsführer, Wahlbeamte, Funktionäre und Verbandsleiter sowie
- Meister und Poliere im Angestelltenverhältnis, die als Industrie- und Werkmeister tätig waren.

Bei dieser konservativen Definition wird in Kauf genommen, dass die tatsächliche Zahl von Führungskräften in Deutschland vermutlich leicht unterschätzt wird, insbesondere auf den unteren betrieblichen Führungsebenen. Diese Merkmale werden im Mikrozensus nur alle vier Jahre erfragt. Neuere Daten zu Führungskräften stehen damit erst wieder in etwa zwei Jahren zur Verfügung.

West- und ostdeutsche Beschäftigte wurden anhand ihres Wohnortes definiert, weil der Geburtsort im Mikrozensus nicht erfragt wird. Berlin wurde dabei den neuen Bundesländern zugerechnet. Eine Unterscheidung zwischen Wohn- und Arbeitsort ist aus Fallzahlgründen nicht möglich: 2007 pendelten gerade mal ein Prozent aller abhängig Beschäftigten zu Arbeitszwecken zwischen West und Ost.

■ Schätzverfahren

Die Wahrscheinlichkeit abhängig Beschäftigter, eine Führungsposition auszuüben, wurde mithilfe von binären logistischen Regressionen geschätzt. Solche multivariaten Analyseverfahren erlauben es, unterschiedliche Einflussfaktoren konstant zu halten und auf diese Weise Nettoeffekte einzelner Variablen zu identifizieren. Im Text ausgewiesene Unterschiede zwischen den Geschlechtern, zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den drei Erhebungsjahren sind in Modellen mit entsprechenden Interaktionsvariablen signifikant. Die Ergebnisse der Modellschätzungen sind auf Anfrage bei der Autorin erhältlich.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind mit älteren Veröffentlichungen (Kleinert 2006, Kleinert et al. 2007) nicht direkt vergleichbar, weil diese auf Auswertungen der Originaldaten des Mikrozensus beruhten. Damals waren zudem Beschäftigte in Privathaushalten eingeschlossen und West-Berlin war noch Westdeutschland zugerechnet.

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Dressel, Kathrin (2005): Familien auf der Suche nach der verlorenen Zeit. Aus Politik und Zeitgeschichte B23-24/2005: 24-29.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2000): How Much Does a Year off Cost? Estimating the Wage Effects of Employment Breaks and Part-Time Periods. ZEW Discussion Paper No. 00-69. Mannheim.
- Holst, Elke; Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#).
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewenz, Julia (2007): [Frauen an der Spitze](#). Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Cheftagen nicht voran. [IAB-Kurzbericht Nr. 6](#).
- Kreyenfeld, Michaela; Geisler, Esther (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. Zeitschrift für Familienforschung 18: 333-360.
- Pöttsch, Olga (2007): Geburten in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Rosenfeld, Rachel; Trappe, Heike; Gornick, Janet C. (2004): Gender and Work in Germany: Before and After Reunification. Annual Review of Sociology 30: 103-134.
- Schäfer, Andrea; Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. DIW-Wochenbericht 7/2005: 131-138.
- Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 50-78.
- Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung: Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. [Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42](#): 170-181.

Die Autorin



Dr. Corinna Kleinert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im IAB.
corinna.kleinert@iab.de