

Statistische Analysen



Statistisches Amt
für Hamburg und Schleswig-Holstein

STATISTIKAMT NORD

03/2014

Juni 2014

Der Beitrag untersucht die Struktur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Positionen und ihre Verdienste mit Hilfe von Daten der Verdienststrukturerhebung 2010. Die Ergebnisse dieser Erhebung ermöglichen eine detaillierte Betrachtung der bestehenden Struktur- und Verdienstunterschiede nach wichtigen persönlichen (zum Beispiel Alter und Ausbildung) und arbeitsplatzbezogenen (zum Beispiel Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße) Merkmalen der Beschäftigten in nahezu allen Bereichen der Gesamtwirtschaft. Dieser Beitrag basiert auf Auswertungen der Verdienststrukturerhebung für Hamburg und Schleswig-Holstein.

Ulrich Wiemann

Frauen und Männer in leitenden Positionen: Ihre Struktur und Verdienste in Hamburg und Schleswig-Holstein

Dass Frauen in Führungspositionen seltener vertreten sind und im Durchschnitt auch in Führungsfunktionen weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, ist ein – auch aktuell wieder – vieldiskutierter Sachverhalt. Zwar stehen im Fokus der Führungskräfte Diskussion dabei nicht selten die Spitzenpositionen der Wirtschaft, wie Aufsichtsräte und Vorstände großer Unternehmen, doch das Phänomen ist nicht nur in der höchsten Führungsebene, sondern auch in den operativen Bereichen präsent. Entsprechend zahlreich sind Beiträge, die sich dieser Fragestellung widmen und die Vielfalt der zur Beschreibung und Analyse verwendeten Daten (u. a. Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, SOEP – Sozioökonomisches Panel, IAB-Betriebspanel, Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Vierteljährliche Verdiensterhebung).¹

Daten und Methoden

Verdienststrukturerhebungen werden alle vier Jahre als Stichprobe bundesweit durchgeführt. In der zuletzt beendeten Erhebung wurden rund 32 000 Betriebe in Deutschland nach Angaben für den Oktober und das Jahr 2010 befragt. Von rund 1,6 Mio. Beschäftigten liegen unter anderem Angaben über ihre Verdienste, Arbeitszeiten, ihr Geschlecht, Alter und zu ihrem Beruf vor. Diese Angaben können zum Beispiel nach Wirtschaftszweigen und der Größe des Unternehmens gegliedert dargestellt werden. Die Verdienststrukturerhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung und Streuung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss wichtiger, die individuelle Verdiensthöhe bestimmende Faktoren.

ISSN 1864-3612

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein • Anstalt des öffentlichen Rechts • Post: 20453 Hamburg

E-Mail: poststelle@statistik-nord.de • Internet: www.statistik-nord.de

© Auszugsweise Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet.

Methodische Hinweise²

Die Ergebnisse werden bei Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich (Abschnitte B bis N und Q bis S der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 – WZ 2008) sowie durch Auswertung von Daten der Personalstandsstatistik für den Abschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ und Teile des Abschnitts „Erziehung und Unterricht“ (Schulen, Hochschulen) gewonnen. Die Bruttomonatsverdienste und Beschäftigtenzahlen beziehen sich auf Oktober 2010, die Bruttojahresverdienste auf das Jahr 2010. Berücksichtigt werden nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamte. Selbstständige werden nicht mit einbezogen.

Beschäftigte in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten wurden nicht erfasst. Die Ergebnisse decken somit ca. ein Viertel der Beschäftigten nicht ab. Alle Ergebnisse beziehen sich deshalb grundsätzlich auf die Grundgesamtheit, das heißt auf Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten, nicht aber auf alle Beschäftigten. Das beeinträchtigt die Aussagekraft der Statistik, insbesondere von Absolutangaben.

In Hamburg wurden die Angaben von 1 385 Betrieben mit 89 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausgewertet, die hochgerechnet repräsentative Daten für knapp 700 000 abhängig Beschäftigte in der Hansestadt liefern. In Schleswig-Holstein wurden die Daten von 1 340 Betrieben mit 86 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen repräsentativ für 735 000 Beschäftigte im Land erhoben.

Die in diesem Beitrag betrachtete Gruppe sind Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, die voll am Erwerbsleben teilnehmen können. Personen ab dem Verrentungsalter von 65 Jahren sowie Beschäftigte in Altersteilzeit wurden nicht mit einbezogen, selbst wenn für einige von ihnen Erwerbstätigkeit immer noch im Zentrum der Lebensgestaltung steht.

Definition und Operationalisierung

Der Begriff der Führungskraft oder Führungsposition ist vielschichtig und wird in den Beiträgen zum Thema nicht einheitlich verwendet.³ Zur Führung gehört unbestritten die Übertragung umfangreicher Entscheidungsbefugnisse und der entsprechenden Verantwortung, zum Beispiel für das Budget, im Unternehmen oder Betrieb und damit verbunden auch die Wahrnehmung von personeller Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Häufig werden aber nicht nur Beschäftigte mit umfassender Verantwortung für die jeweilige Organisation, sondern auch andere Personen mit hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Ärzte und wissenschaftliche Angestellte) hinzugezählt.

Die Gruppe der Führungskräfte wird in diesem Beitrag über das Merkmal „Leistungsgruppe“ der Verdienststatistik abgegrenzt. Die Verdienststatistik unterscheidet anhand von Tätigkeitsmerkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fünf Leistungsgruppen. Zu den Führungskräften werden im Folgenden alle vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezählt, die der Leistungsgruppe 1 angehören. In dieser Gruppe befinden sich Personen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis, zum Teil aber auch Personen ohne direkt unterstellte Mitarbeiter. Somit wird eine breite Definition des Begriffs „Führungsposition“ verwendet, die auch Personen mit herausgehobenen Tätigkeiten einschließt, die in der Regel ein Hochschulstudium erfordern (zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte, Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien, wissenschaftliche Angestellte). Dieser weit gefasste Begriff der Führungspositionen beinhaltet eine erhebliche Bandbreite und Heterogenität der dazu gerechneten Beschäftigten.

In die Ergebnisse fließen auch Daten für den Öffentlichen Dienst (einschließlich der dort tätigen Beamten) ein, die in der Verdienststrukturerhebung nicht durch Befragung der Arbeitgeber, sondern durch Auswertung der Daten der Personalstandsstatistik gewonnen wurden. Die Personalstandsstatistik ermöglicht eine Differenzierung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, umfasst aber im höheren Dienst auch besonders viele Angehörige akademischer Berufe, zum Beispiel Lehrkräfte, ohne dass tatsächlich eine umfassende Entscheidungs-

und Dispositionsbefugnis mit Personalverantwortung für die Organisation vorhanden sein muss. Dies sollte bei Wertung der Ergebnisse insbesondere für die Bereiche „Öffentliche Verwaltung“ und „Erziehung und Unterricht“ nicht aus den Augen verloren werden.

Beschreibung der Leistungsgruppen 1 und 2 der Verdienststatistik

Leistungsgruppe 1

Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiter) und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt.

Leistungsgruppe 2

Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter, Meister).

Je nach Größe der Einheit besteht neben der obersten Leitungsebene oft zumindest noch eine zweite Vorgesetztenebene, die Entscheidungsbefugnisse in Teilbereichen besitzt. Häufig wird vermutet, dass Frauen seltener in die oberste Führungsebene aufsteigen, in der unteren Führungsebene aber stärker vertreten sind. Um dieser Frage nachzugehen, bietet es sich auch für diese Untersuchung an, zwei Ebenen zu betrachten.

Die Abgrenzung einer zweiten Führungsebene mit Hilfe der Leistungsgruppe 2 der Verdienststatistik ist problematischer, da diese gemäß ihrer Definition neben Führungskräften für kleinere Verantwortungsbereiche in größerem Umfang als die Leistungsgruppe 1 andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit herausgehobenen Tätigkeiten einschließt. Obwohl die Führungsfunktion für diese Leistungsgruppe nur eingeschränkt zutrifft, soll sie dennoch in die Betrachtung einbezogen werden, um zu beleuchten, ob Frauen, wenn nicht in der Leitung der Unternehmen und Betriebe, so doch in stärkerem Maße in herausgehobenen Funktionsebenen Fuß gefasst haben.

Beschäftigte in leitenden Positionen

Im Jahr 2010 waren in den in die Verdienststrukturerhebung einbezogenen Wirtschaftszweigen und Betrieben (mit mindestens zehn Beschäftigten) in Schleswig-Holstein und Hamburg hochgerechnet 1,2 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamte tätig (ohne Auszubildende, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigte). 92 000 Männer und 43 000 Frauen besetzten Leitungspositionen (Leistungsgruppe 1). Somit betrug auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung der Anteil der Führungskräfte an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern elf Prozent. Dieser hohe Anteil unterstreicht, dass der Begriff „Führungskraft“ in diesem Beitrag sehr weit gefasst wird.

Der Anteil von Frauen an dieser Personengruppe belief sich auf 32 Prozent. Bezogen auf die Gesamtzahl der erfassten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bekleideten 13 Prozent der männlichen Beschäftigten und acht Prozent der weiblichen Beschäftigten Führungspositionen. Gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen also deutlich unterrepräsentiert.

Die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein und in Hamburg ist in den in die Verdienststrukturerhebung einbezogenen Betrieben und Wirtschaftsbereichen annähernd gleich groß. In Hamburg befanden sich allerdings deutlich mehr Beschäftigte in Führungspositionen. 62 Prozent der Führungskräfte arbeiteten in Hamburg, 38 Prozent in Schleswig-Holstein. Dieser Unterschied ergibt sich aus der besonderen

Tabelle 1:

**Struktur der Beschäftigten¹ in leitenden Positionen²
in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010**

Strukturmerkmale	Insgesamt	Davon	
		Frauen	Männer
		%	
Insgesamt	100	32	68
tätig in . . .			
Schleswig-Holstein	38	33	67
Hamburg	62	31	69
Arbeitnehmer . . .			
vollzeitbeschäftigt	83	24	76
teilzeitbeschäftigt	17	69	31
im Alter von ... bis ... Jahre			
bis 34	17	45	55
35 - 49	49	30	70
50 und älter	34	28	72
im Unternehmen beschäftigt seit . . . Jahren			
bis 4	26	36	64
5 - 14	32	29	71
15 und mehr	42	32	68
Ausbildung ^{3,4} . . .			
mit Berufsausbildung	27	24	76
mit Hochschulausbildung	62	37	63
mit einem Bruttojahresverdienst von . . .			
unter 80 000 Euro	71	39	61
80 000 Euro und mehr	29	13	87
tätig im Wirtschaftsabschnitt ³ . . .			
B-F Produzierendes Gewerbe	22	15	85
C Verarbeitendes Gewerbe	18	16	84
F Baugewerbe	2	6	94
G-S Dienstleistungsbereich	78	36	64
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8	25	75
H Verkehr und Lagerei	4	14	86
I Gastgewerbe	2	42	58
J Information und Kommunikation	6	27	73
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	27	73
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1	28	72
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	10	29	71
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3	21	79
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8	36	64
P Erziehung und Unterricht	20	49	51
Q Gesundheits- und Sozialwesen	11	50	50
R, S Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2	33	67
Tätigkeit ³ . . .			
leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	36	32	68
akademische Berufe	26	34	66
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	21	27	73
Unbekannt	8	36	64
Arbeitgeber mit ... bis ... Beschäftigten			
10 - 49	14	24	76
50 - 249	19	24	76
250 und mehr	68	35	65
Arbeitgeber . . .			
privatwirtschaftlich	63	25	75
öffentlich-rechtlich	37	43	57

¹ in Betrieben mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

² Leistungsgruppe 1 der Verdienststatistik

³ In der Tabelle werden für dieses Merkmal nur ausgewählte Untergliederungen nachgewiesen.

⁴ Bei knapp zehn Prozent der erfassten Führungskräfte ist die Ausbildung unbekannt.

Wirtschaftsstruktur des Stadtstaats Hamburg und seiner zentralen Funktion für die Metropolregion mit einer Ballung kapitalintensiver Wirtschaftsbereiche (zum Beispiel Flugzeugbau und Mineralölwirtschaft) im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbe- reich (Schifffahrt), der größeren Anzahl von Großunternehmen und von Unternehmens- zentralen mit einer Vielzahl herausgehobener Positionen in der Unternehmenssteuerung und in Querschnittsabteilungen, auch mit Führungsverantwortung.

Hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen bestehen zwischen der Hansestadt Hamburg und dem nördlichen Nachbarland Schleswig-Holstein nur geringe Unterschiede: In Schleswig-Holstein war genau ein Drittel der Führungspositionen mit weiblichen Be- schäftigten besetzt, in Hamburg war der Anteil mit 31 Prozent etwas geringer.

Wenig Teilzeitarbeit bei Führungskräften

Führungskräfte sind in der Regel vollzeitbeschäftigt, Teilzeitarbeit ist bei ihnen wenig verbreitet; nur 17 Prozent der Führungskräfte waren teilzeitbeschäftigt. Ebenso wie bei der Gesamtheit der Beschäftigten wird Teilzeitarbeit auch bei Führungskräften vor allem von Frauen ausgeübt: Nur acht Prozent der Männer in höheren Positionen, aber 37 Prozent der Frauen arbeiteten verkürzt. Oder anders ausgedrückt: Unter den vollzeitbeschäftigten Führungskräften machte der Anteil der Frauen nur knapp ein Viertel aus, bei den Teilzeit- beschäftigten lag er bei mehr als zwei Dritteln.

Die durchschnittlich wöchentlich bezahlte Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen in Führungs- positionen betrug 39,5 Stunden, die der Männer 39,4 Stunden.

Alter und Unternehmenszugehörigkeit

Das Aufrücken zur Führungskraft gelingt meist erst nach mehreren Jahren beruflicher Tätig- keit und mit Erreichen des mittleren Lebensalters. Fast die Hälfte der Beschäftigten in Leitungspositionen war zwischen 35 und 50 Jahre alt, ein Drittel war 50 Jahre und älter und 17 Prozent jünger als 35 Jahre.

Weibliche Führungskräfte sind im Durchschnitt jünger als ihre männlichen Kollegen. Männliche Führungskräfte waren im Schnitt 46 Jahre alt, das Durchschnittsalter von Frauen in leitender Position betrug 43 Jahre.

Im jüngeren Alter bestehen die geringsten Unterschiede in der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und Männer: Bei den unter 35-Jährigen waren 45 Pro- zent der Leitungspositionen durch Frauen und 55 Prozent durch Männer besetzt, bei den unter 30 Jährigen stellten Frauen sogar die Mehrzahl des Personals auf der Leitungsebene. Erst ab einem Alter, in dem häufig die Familienbildung erfolgt, treten deutlichere Unter- schiede in den Anteilen von Frauen und Männern in Führungspositionen auf. In den Altersgruppen ab 30 Jahren steigt die Zahl der Männer auf der Leitungsebene stark an, während sich die Zahl der weiblichen Führungskräfte nur wenig verändert. Die traditionelle Arbeitsteilung in Haushalt und Familie bringt zeitliche Einschränkungen für die Frauen im Beruf mit sich und mindert offensichtlich ihre Karrierechancen. Dies äußert sich in einem geringeren Anteil der Frauen auf der Leitungsebene in den mittleren Altersjahrgängen und somit in jenen Altersgruppen, denen der überwiegende Teil der Führungskräfte angehört. In der Altersgruppe der Beschäftigten ab 50 Jahren war das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen zu Männern in Führungspositionen 28 zu 72.

Da Führungspositionen häufig intern besetzt werden, ist die Dauer der Unternehmens- zugehörigkeit für das Erreichen einer Führungsposition bedeutsam. Im Schnitt arbeiteten Führungskräfte in Hamburg und Schleswig-Holstein bereits 14 Jahre bei ihrem Arbeitgeber. Das ist deutlich länger als die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit aller in der Verdienststrukturerhebung erfassten Beschäftigten (elf Jahre). Drei Viertel der Führungs- kräfte waren mindestens fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt, 42 Prozent waren dort bereits mindestens 15 Jahre angestellt.

Abbildung 1:
**Frauen und Männer in leitenden Positionen
in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach Altersgruppen**

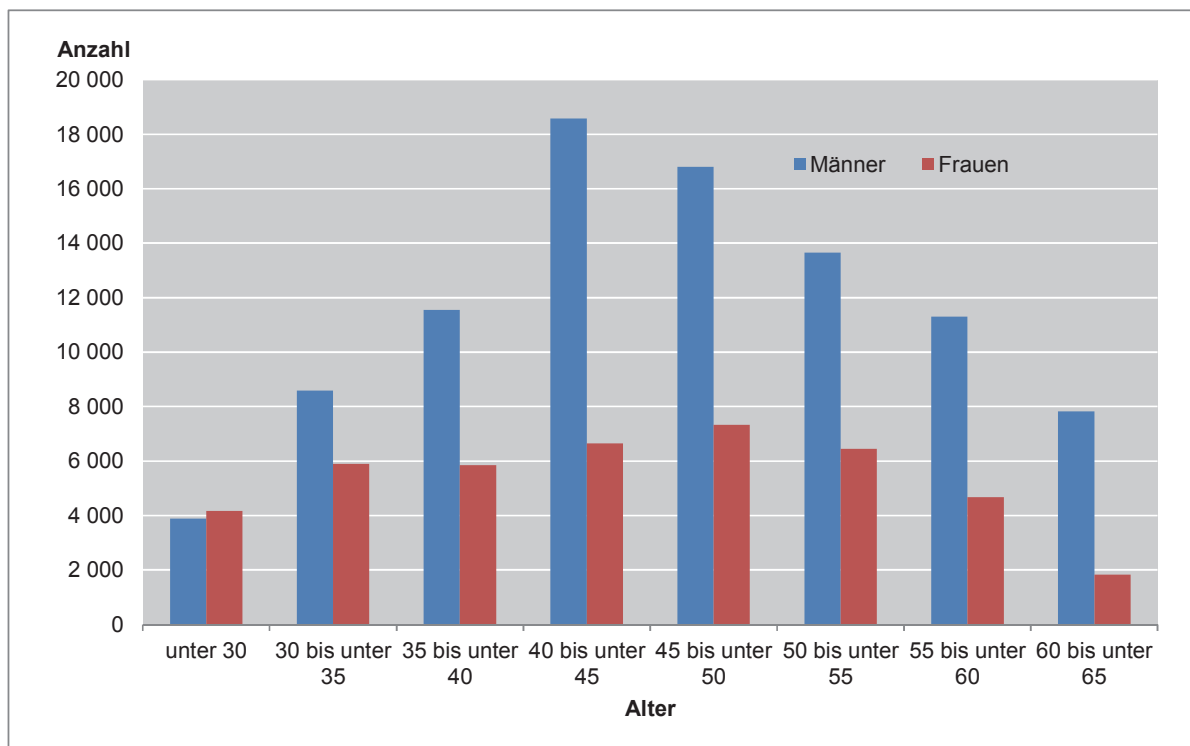
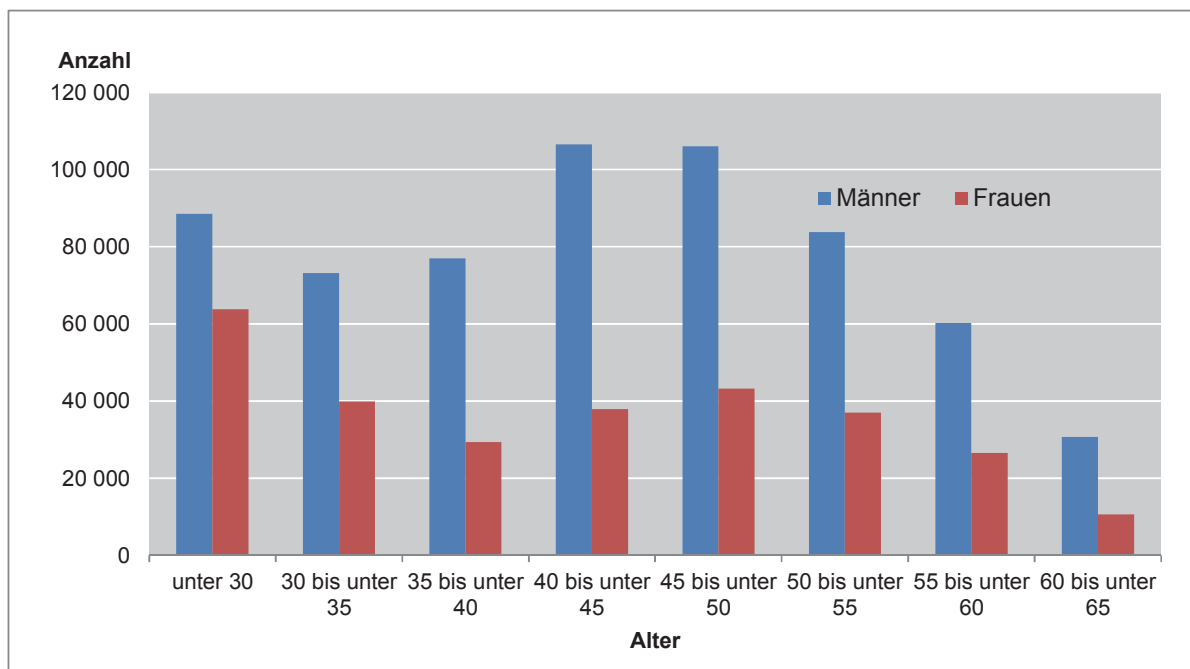


Abbildung 2:
**Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer
in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach Altersgruppen**



Ähnliche geschlechtsspezifische Unterschiede wie beim Lebensalter zeigt die Betrachtung des Dienalters, hier gemessen an der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit: Bei den weniger als fünf Jahre bei ihrem Arbeitgeber beschäftigten leitenden Arbeitnehmern war der Frauenanteil mit 36 Prozent am höchsten, bei den Führungskräften, die länger im Unternehmen arbeiten, war er geringer. Allerdings sinkt der Anteil offenbar nicht stetig, sondern war in der mittleren Gruppe der Beschäftigten, die zwischen fünf und 15 Jahren bei ihrem

derzeitigen Arbeitgeber tätig sind, am geringsten. Es scheint so, als ob familienbedingte Beurlaubungen wie Erziehungszeiten sich in dieser Phase auswirken. Bei einer Unternehmenszugehörigkeit von 15 Jahren und mehr sind Frauen wieder etwas stärker in Führungspositionen vertreten. Die Vermutung liegt nahe, dass Frauen nach einigen Jahren ihre Erwerbstätigkeit für die Familienbildung unterbrechen oder sogar aufgeben und deshalb insbesondere bei mittlerer Dauer der Firmenzugehörigkeit sich die Chancen von Männern bei der Besetzung von Führungspositionen verbessern, was dann zu einem signifikant höheren Anteil von Männern in Führungspositionen führt.

Diese Vermutung wird auch mit Blick auf die Altersstruktur der in der Verdienststrukturerhebung insgesamt erfassten vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer gestützt (Abbildung 2). Dieser zeigt in der Altersgruppe der 30- bis unter 40-Jährigen einen deutlichen Rückgang der Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und nur einen leichten Anstieg der Zahl in der Gruppe von 40 bis unter 50 Jahren. Das Bild korrespondiert im mittleren Altersabschnitt weitgehend mit der Altersverteilung weiblicher und männlicher Führungskräfte und stützt die Annahme, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Teilzeittätigkeit von Frauen ihre Aufstiegsmöglichkeiten einschränken.

Frauen ohne Hochschulabschluss selten in Führungspositionen

Nahezu alle Führungskräfte (89 Prozent)⁴ verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung (nach Hauptschulabschluss, Mittlerer Reife oder Abitur) oder über einen Hochschulabschluss. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium bietet sowohl für Männer als auch für Frauen eindeutig die besten Chancen für den Aufstieg in eine Führungsposition: 62 Prozent der Führungskräfte hatten eine Hochschulausbildung, 27 Prozent hatten eine andere Berufsausbildung abgeschlossen.

Unter den Führungskräften mit Hochschulabschluss waren Frauen mit einem Anteil von 37 Prozent deutlich stärker vertreten als unter den Führungskräften mit Berufsausbildung. Bei jenen Leitungskräften, die über eine Berufsausbildung ohne Hochschulstudium verfügen, betrug der Frauenanteil nur 24 Prozent. Eine akademische Ausbildung verbessert die Zugangschancen von Frauen zu Leitungspositionen offenbar erheblich. Für Männer ist ein akademischer Abschluss zum Erreichen einer leitenden Position zwar auch wichtig, aber weniger entscheidend. Frauen ohne Hochschulabschluss steigen weit seltener als Männer mit vergleichbarer Ausbildung in eine Führungsposition auf. Dabei könnten aber auch branchenspezifisch unterschiedliche Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen und Männern eine Rolle spielen. Im Produzierenden Gewerbe, das überwiegend als „Männerdomäne“ anzusehen ist, haben vermutlich überdurchschnittlich viele Führungskräfte ihre Qualifikation über betriebliche Ausbildungsmaßnahmen erworben.

Tatsächlich bestehen zwischen den Wirtschaftsabschnitten zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich der häufigsten Ausbildungsabschlüsse ihrer Führungskräfte: Im Baugewerbe, aber auch in einigen Dienstleistungsbereichen wie Handel, Verkehr und Logistik, Gastgewerbe, Banken und Versicherungen und bei den „Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (z. B. Kfz-Vermieter, Zeitarbeitsfirmen, Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste) verfügt die Mehrzahl des Leitungspersonals über eine Berufsausbildung direkt im Anschluss an ihre schulische Ausbildung. In den übrigen Wirtschaftsabschnitten sind Führungspositionen vorwiegend mit Akademikern besetzt.

Für den Öffentlichen Dienst ist zu berücksichtigen, dass nach der aus der Datengrundlage abgeleiteten Abgrenzung der Führungskräfte die im höheren Dienst beschäftigten Arbeitnehmer und Beamten pauschal der Leitungsgruppe 1 zugeordnet und infolgedessen in dieser Analyse insgesamt als Führungskräfte angesehen werden.⁵ Rechnet man die Angehörigen des Öffentlichen Dienstes aus den Gesamtergebnissen heraus, zeigt sich die unterschiedliche Verteilung der Bildungsabschlüsse von weiblichen und männlichen Führungskräften in abgeschwächter Form.

Abschnitte und Abteilungen der WZ 2008 im Dienstleistungsbereich

HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN

- Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
- Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

VERKEHR UND LAGEREI

- Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
- Schifffahrt
- Luftfahrt
- Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
- Post-, Kurier- und Expressdienste

GASTGEWERBE

- Beherbergung
- Gastronomie

INFORMATION UND KOMMUNIKATION

- Verlagswesen
- Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen;
- Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik
- Rundfunkveranstalter
- Telekommunikation
- Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie
- Informationsdienstleistungen

ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN

- Erbringung von Finanzdienstleistungen
- Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)
- Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten

GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN

ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN

- Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung
- Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
- Forschung und Entwicklung
- Werbung und Marktforschung
- Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten
- Veterinärwesen

ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN

- Vermietung von beweglichen Sachen
- Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
- Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien
- Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau
- Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG

ERZIEHUNG UND UNTERRICHT

GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

- Gesundheitswesen
- Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
- Sozialwesen (ohne Heime)

KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG

- Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
- Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten
- Spiel-, Wett- und Lotteriewesen
- Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung

ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN

- Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)
- Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen

Branchenzugehörigkeit und Verdienstklasse

Von den in der Verdienststrukturerhebung erfassten Führungskräften in Hamburg und Schleswig-Holstein arbeiteten 78 Prozent im Dienstleistungsbereich und 22 Prozent im Produzierenden Gewerbe. Abgesehen von den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen, in denen ein annähernd ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern existierte, waren Frauen in allen anderen Wirtschaftsabschnitten auf den Leitungsebenen in der Minderzahl. Besonders gering war der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Produzierenden Gewerbe, bei Verkehrs- und Logistikdienstleistern sowie in den sonstigen Dienstleistungen (zur Zusammensetzung der einzelnen Wirtschaftsabschnitte siehe Übersicht).

Untersuchungen⁶ zeigen, dass je höher die Hierarchiestufe ist, desto häufiger sind die Führungspositionen mit Männern besetzt. Mit den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung ist zwar keine Unterscheidung der Hierarchieebenen möglich, wohl aber ergänzend zur Unterscheidung nach den Leistungsgruppen eine differenzierte Darstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Verdienstklassen. In der Regel spiegelt sich in dem Verdienstniveau auch die im Unternehmen erreichte Position.

Etwas mehr als 70 Prozent der in die Verdienststrukturerhebung einbezogenen Beschäftigten in leitender Stellung verdienten 2010 weniger als 80 000 Euro. Dazu zählten überwiegend Frauen, die einen Anteil von gut 60 Prozent an dieser Gruppe stellten. Umgekehrt gehörten zu den höher verdienenden leitenden Arbeitnehmern mit Jahresgehältern ab 80 000 Euro überwiegend Männer (87 Prozent). Dieser Unterschied ist sicher auch im Zusammenhang mit der höheren Teilzeitquote der weiblichen Führungskräfte zu sehen. Er kann aber auch als Indiz dafür gewertet werden, dass Frauen stärker auf der mittleren Leitungsebene in den Betrieben vertreten sind, die Top-Positionen hingegen vielfach noch von Männern eingenommen werden.

Auch bei Differenzierung der Unternehmen nach der Zahl der Beschäftigten sind Unterschiede in der Besetzung der Führungspositionen mit Männern und Frauen zu erkennen. In kleinen und mittleren Unternehmen (mit weniger als 250 Beschäftigten) war der Anteil von Frauen in Führungspositionen geringer als in größeren Unternehmen.⁷

Bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern zeigt sich ein höherer Frauenanteil auf der Führungsebene als in der Privatwirtschaft. Aber auch im Öffentlichen Dienst und in Öffentlichen Unternehmen, wo Frauen fast die Hälfte aller Beschäftigten stellen, ist die Mehrzahl der Führungspositionen durch Männer besetzt.

Bei der Wertung sollte man auch die relativ weite Abgrenzung der Führungskräfte mit Hilfe der Leistungsgruppe 1 der Statistik nicht aus den Augen verlieren. Diese ist auch zu erkennen, wenn man das Merkmal „berufliche Tätigkeit“ (klassifiziert auf Basis der International Standard Classification of Occupations - ISCO) in die Betrachtung einbezieht.⁸

Mit diesem Merkmal lässt sich die Strukturbetrachtung der Führungskräfte noch einmal verfeinern. Diese Betrachtung verdeutlicht – trotz bestehender Unschärfe und Lücken bei der Ermittlung der Berufsgruppen in der Verdienststrukturerhebung (siehe die Hinweise in der Übersicht der Berufsgruppen) – die heterogene Zusammensetzung der in der Leistungsgruppe 1 der Verdienststatistik eingeordneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

36 Prozent der nach der Leistungsgruppendefinition als Führungskräfte eingruppierten Beschäftigten waren nach der in der Verdienststrukturerhebung verwendeten Berufsangabe als leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft tätig, 26 Prozent übten akademische Berufe (z. B. Architektinnen und Architekten, Ingenieurinnen und Ingenieure, Medizinerinnen und Mediziner, Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater) und 21 Prozent technische und gleichgestellte nichttechnische Berufe (zum Beispiel Datenverarbeitungsfachkräfte, medizinische Fachberufe, Finanz- und Verkaufsfachkräfte) aus. In diesen Berufsgruppierungen unterscheidet sich der Frauenanteil nur unwesentlich von den durchschnittlichen Ergebnissen der Leistungsgruppe 1, bei den „Technikerinnen und Technikern“ lag er erwartungsgemäß etwas niedriger. Die Ergebnisse verdeutlichen aber auch, dass es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung

gibt, die über ihre Berufsangabe nicht als Führungskräfte identifiziert werden, sei es wegen unscharfer oder veralteter Berufsangaben oder aufgrund der sehr weitgefassten Definition der Leistungsgruppe 1.

Auszug aus der Klassifikation der Berufshauptgruppen und Berufsgruppen (ISCO-08)

1 Führungskräfte

- 11 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
- 12 Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
- 13 Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
- 14 Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen

2 Akademische Berufe

- 21 Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler, Mathematikerinnen und Mathematiker und Ingenieurinnen und Ingenieure
- 22 Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
- 23 Lehrkräfte
- 24 Betriebswirtinnen und Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
- 25 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
- 26 Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler und Kulturberufe

3 Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe

- 31 Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
- 32 Assistenzberufe im Gesundheitswesen
- 33 Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
- 34 Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
- 35 Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -techniker

Methodischer Hinweis

Angaben über Beruf und Ausbildung der Beschäftigten wurden in der Verdienststrukturerhebung 2010 nicht im Klartext erfasst, sondern über den Schlüssel für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur gesetzlichen Sozialversicherung. Dieses Verfahren stellte eine wesentliche Erleichterung für die Befragten und die statistischen Ämter dar, band aber die Qualität der daraus gewonnenen Merkmale an die Qualität dieses Schlüssels und der darauf aufbauenden Umschlüsselungen in international gebräuchliche Klassifikationen für den Beruf (ISCO-08) und die Ausbildung (ISCED 97). Es gibt Anlass zur Vermutung, dass in nicht wenigen Fällen die Arbeitgeber die Schlüssel nicht auf dem aktuellen Stand hielten. Es ist daher anzunehmen, dass die Angaben über Beruf und Ausbildung merklich fehlerbehaftet sind.¹

¹ Statistisches Bundesamt (2013): Qualitätsbericht Verdienststrukturerhebung

Frauenanteil in Führungsfunktionen geringer als der für alle Beschäftigten

Ein geringer Anteil weiblicher Führungskräfte in einer Branche oder Beschäftigtengruppe sagt für sich betrachtet noch nichts darüber aus, ob Frauen in gehobenen Positionen unterrepräsentiert sind. Um dieser Frage nachzugehen, wurde zusätzlich der Anteil der Arbeitnehmerinnen an der Gesamtzahl der in die Verdienststrukturerhebung einbezogenen Beschäftigten berechnet (Tabelle 2).

Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen in nahezu allen von der Verdienststrukturerhebung erfassten Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen unterrepräsentiert. Arbeitnehmerinnen in Hamburg und Schleswig-Holstein sind weit überwiegend im Dienstleistungsbereich beschäftigt, neun Zehntel waren dort tätig. Fast identisch ist das Bild bei den weiblichen Führungskräften, von denen 89 Prozent bei Dienstleistungsunternehmen und -einrichtungen arbeiteten.

Tabelle 2:

Anteil von Frauen an den Beschäftigten¹ insgesamt und in herausgehobenen Positionen in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach ausgewählten Strukturmerkmalen der Beschäftigten

Strukturmerkmale der Arbeitnehmerinnen	Insgesamt	Leistungs- gruppe 2	Leistungs- gruppe 1
	%		
Insgesamt	43	43	32
tätig in . . .			
Schleswig-Holstein	43	43	33
Hamburg	43	43	31
Arbeitnehmer . . .			
vollzeitbeschäftigt	32	33	24
teilzeitbeschäftigt	80	85	69
im Alter von ... bis ... Jahre			
bis 34	44	48	45
35 - 49	43	42	30
50 und älter	44	40	28
im Unternehmen beschäftigt seit . . . Jahren			
bis 4	44	40	36
5 - 14	44	43	29
15 und mehr	43	44	32
Ausbildung . . .			
mit Berufsausbildung	44	42	24
mit Hochschulausbildung	43	47	37
tätig im Wirtschaftsabschnitt . . .			
B-F Produzierendes Gewerbe	21	21	15
C Verarbeitendes Gewerbe	24	22	16
F Baugewerbe	10	10	6
G-S Dienstleistungsbereich	49	48	36
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	40	34	25
H Verkehr und Lagerei	27	25	14
I Gastgewerbe	53	51	42
J Information und Kommunikation	34	31	27
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	54	47	27
L Grundstücks- und Wohnungswesen	52	52	28
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	49	42	29
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	40	42	21
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	41	43	36
P Erziehung und Unterricht	63	73	49
Q Gesundheits- und Sozialwesen	75	72	50
R, S Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	59	57	33
Tätigkeit . . .			
leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	33	0	32
Akademische Berufe	47	49	34
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	50	45	27
Arbeitgeber mit ... bis ... Beschäftigten			
10 - 49	42	38	24
50 - 249	41	37	24
250 und mehr	45	46	35
Arbeitgeber . . .			
privatwirtschaftlich	41	38	25
öffentlich-rechtlich	49	52	43

¹ in Betrieben mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Es ist zu vermuten, dass dort, wo der Anteil der Frauen an den Beschäftigten sehr hoch ist, auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen überdurchschnittlich ist. Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung aber nur teilweise gestützt. Innerhalb des Dienstleistungsbereichs weisen das Gastgewerbe, Banken und Versicherungen, das Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche Dienstleister, das Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleister (unter anderem kulturelle Einrichtungen) besonders hohe Anteile von weiblichen Beschäftigten auf. Von diesen Wirtschaftsabschnitten verzeichneten aber nur die Bereiche „Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“, in denen Frauen die Hälfte des Führungspersonals stellen, sowie das Gastgewerbe mit 42 Prozent, einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Führungskräften. Für diese Bereiche gilt allerdings ebenso wie für die anderen Dienstleistungsbereiche, dass Frauen bei weitem nicht ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten entsprechend in Führungspositionen vertreten waren.

In den Abschnitten „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (Frauenanteil an den Beschäftigten 54 Prozent, auf der Leitungsebene 27 Prozent) sowie bei Verkehrs- und Logistikunternehmen (27 Prozent / 14 Prozent) hatten Frauen nur einen etwa halb so hohen Anteil an den Führungskräften wie an den Gesamtbeschäftigten und sind damit auf der Leitungsebene sehr deutlich unterrepräsentiert. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten waren Frauen außerdem in den Abschnitten „Kunst, Unterhaltung, sonstige Dienstleistungen“ (59 Prozent / 33 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (75 Prozent / 50 Prozent) und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (52 Prozent / 28 Prozent) auf der Führungsebene gering vertreten. Weniger ausgeprägt war die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Gesamtbeschäftigten und ihrem Anteil an den Beschäftigten in Leitungsfunktionen in der Öffentlichen Verwaltung (Frauenanteil an den Beschäftigten 41 Prozent, auf der Leitungsebene 36 Prozent) und bei den Unternehmen der Information und Kommunikation (34 Prozent / 27 Prozent).

Im Produzierenden Gewerbe, in dem nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Arbeitnehmerinnen tätig ist, arbeiten auch verhältnismäßig wenige Frauen in Führungspositionen. Wie im Dienstleistungsbereich war ihr Anteil an den Führungskräften geringer als an den Beschäftigten insgesamt, die Diskrepanz war allerdings etwas kleiner. Dies gilt auch für das Verarbeitende Gewerbe, das im Produzierenden Bereich die mit Abstand größte Zahl von Frauen beschäftigt. Dort waren Frauen auf der Führungsebene etwas stärker vertreten als in vielen Dienstleistungsabschnitten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der zweiten Ebene

Es wird angenommen, dass der Anteil der Frauen umso geringer ist, je höher die Position in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt ist.⁹ Innerhalb der Leistungsgruppe 1 der Verdienststatistik, die hier zur Abgrenzung der Führungspositionen herangezogen wurde, ist keine weitere Differenzierung der Arbeitnehmer nach ihrem Verantwortungsbereich und ihren Leitungsbefugnissen möglich. Um dieser Frage dennoch nachzugehen, wurde zusätzlich zu der Leistungsgruppe 1 eine zweite Ebene unterhalb dieser Leitungsebene betrachtet. Gemessen an den Entscheidungsbefugnissen und beruflichen Anforderungen stellt die Leistungsgruppe 2 die zweithöchste Ebene dar, die neben Vorgesetzten in kleinen Zuständigkeitsbereichen andere Beschäftigte mit sehr schwierigen Tätigkeiten umfasst (siehe Übersicht Seite 3).

In den herausgehobenen Positionen der Leistungsgruppe 2 waren Frauen ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten entsprechend – und damit deutlich stärker als in der Leistungsgruppe 1 – vertreten (siehe Tabelle 2). Bei Untergliederung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den schon für die Beschäftigten in Führungspositionen verwendeten Strukturmerkmalen entsteht ein differenzierteres Bild. In einzelnen Beschäftigtengruppen ist zu erkennen, dass Frauen in den herausgehobenen Funktionen dieser zweiten Ebene stärker repräsentiert waren, als es nach ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt zu erwarten war.

Dies war zum Beispiel bei den jungen Beschäftigten im Alter bis unter 35 Jahre der Fall. Gleiches gilt für die Beschäftigten mit Hochschulabschluss, zu denen in der Leistungsgruppe 2 überdurchschnittlich viele Frauen zählen, während sie in der Leistungsgruppe 1 weniger stark vertreten waren. Möglicherweise korrespondiert dies mit einem ähnlichen Bild im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ und ist ein Indiz für den hohen Beschäftigtenanteil, den Frauen mit Hochschulabschluss in Bildungseinrichtungen stellen.

Frauen, die als höchsten Bildungsabschluss nur über eine Berufsausbildung verfügen, waren zwar auch auf dieser zweiten Ebene unterrepräsentiert, hatten dort aber einen weit höheren Anteil als in der Leistungsgruppe 1. Offenbar endet für viele Frauen ohne Hochschulausbildung die berufliche Karriere unterhalb der Leitungsebene in herausgehobenen Funktionen. Männern ohne Studium gelingt der weitere Aufstieg in Spitzenpositionen häufiger.

Mit Blick auf die Struktur der Arbeitnehmer nach Branchen wird deutlich, dass eine Reihe von Wirtschaftsabschnitten, für die nur verhältnismäßig geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen festgestellt wurden, in der Leistungsgruppe 2 hohe Anteile von Arbeitnehmerinnen aufweisen. Hierzu zählen die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit Anteilen von 21 Prozent weiblicher Führungskräfte (Leistungsgruppe 1), aber 42 Prozent Frauen bei den hoch qualifizierten Tätigkeiten (Leistungsgruppe 2) das Grundstücks- und Wohnungswesen (28 Prozent / 52 Prozent) und freiberufliche Dienstleister (29 Prozent / 42 Prozent).

Diese branchenspezifische Betrachtung lässt außerdem erkennen, dass in den meisten Wirtschaftsbereichen der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Leistungsgruppe 2 dem Anteil der Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen recht nahe kommt. Es gibt nur verhältnismäßig wenige Wirtschaftsbereiche, in denen der Frauenanteil auch in der Leistungsgruppe 2 signifikant geringer war als der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt. Dies trifft zum Beispiel für Banken und Versicherungen, den Handel und die freiberuflichen Dienstleistungen zu. Es könnte ein Hinweis darauf sein, dass die vertikale Segregation dort nicht erst zwischen der Führungsebene und der darunterliegenden herausgehobenen Fachkräfteebene stattfindet, sondern schon eher einsetzt.

Im Ergebnis ist aber festzuhalten, dass von verhältnismäßig wenigen Ausnahmen abgesehen, in den einzelnen Wirtschaftsbereichen der Anteil der Frauen in der Leistungsgruppe 2 dem Anteil weiblicher Beschäftigter weitgehend entspricht. Sofern quasi unsichtbare Zugangssperren Frauen den Aufstieg an die Spitze der Unternehmen erschweren, scheinen diese eher direkt unterhalb der oberen Führungsebene und weniger auf unteren herausgehobenen Funktionsebenen wirksam zu sein.

Qualifizierte Beschäftigte der zweiten Ebene

Da Führungspositionen häufig intern, zumindest aber mit Bewerbern, die über branchenspezifische Erfahrungen verfügen, besetzt werden, könnte man die Gruppe der Führungskräfte der zweiten Ebene (das heißt der Leistungsgruppe 2 der Verdienststatistik) auch als potenzielle Kandidaten für einen Aufstieg in die oberste Führungsebene betrachten. Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, wie groß das zahlenmäßige „Potential“ an qualifizierten Beschäftigten auf dieser Ebene in Hamburg und Schleswig-Holstein im Vergleich zu den Führungspositionen der Leistungsgruppe 1 in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten ist und ob dabei Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Als potenzielle Führungskräfte werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Leistungsgruppe 2 betrachtet, die über eine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung verfügen.

In Tabelle 3 wird die Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten der Leistungsgruppe 2 zu der Zahl der Führungskräfte (Beschäftigte in der Leistungsgruppe 1) entsprechender Qualifikation in Bezug gesetzt. Eine höhere Zahl bedeutet, dass in der Leistungsgruppe 2 verhältnismäßig viele Personen vergleichbarer Qualifikation arbeiten, eine niedrigere Zahl, dass nur wenige ähnlich ausgebildete Männer oder Frauen dort beschäftigt

sind. Überträgt man dies auf eine fiktive Personalauswahlsituation für eine Führungsposition, lässt sich ansatzweise ermesen, wie das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen zu Männern unter den Stellenbewerbern theoretisch ausfallen könnte.

Tabelle 3:

Verhältnis der Zahl der Beschäftigten in der Leistungsgruppe 2 zu den Beschäftigten in der Leistungsgruppe 1 in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach Geschlecht, Ausbildung und ausgewählten Wirtschaftsabschnitten

Wirtschaftsabschnitt	Auf eine(n) Beschäftigte(n) in Leitungsfunktion ¹ kamen . . . Beschäftigte entsprechender Ausbildung in der Leistungsgruppe 2 ^a			
	Hauptschulabschluss, Mittlere Reife oder Abitur mit Berufsausbildung		Fachhochschul- und/oder Hochschulabschluss	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	1	2	1	1
Produzierendes Gewerbe	1	2	<1	1
Verarbeitendes Gewerbe	<1	2	<1	1
Baugewerbe	<1	4	<1	1
Dienstleistungsbereich	2	2	1	1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1	2	1	1
Verkehr und Lagerei	1	2	<1	1
Gastgewerbe	1	1	1	<1
Information und Kommunikation	1	2	<1	1
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	3	3	1	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	2	1	<1	<1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2	2	<1	1
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1	2	1	1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	7	2	2	3
Erziehung und Unterricht	2	3	1	<1
Gesundheits- und Sozialwesen	5	2	<1	<1
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	4	3	1	1

¹ Leistungsgruppe 1 der Verdienststatistik

^a Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen, vielgestaltigen Tätigkeiten. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen.

<1 = kleiner als 1

Für die Gesamtheit der in die Verdienststrukturerhebung einbezogenen Wirtschaftsbereiche zeigt sich in der berechneten Messzahl ein Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten von 1 zu 2. Auf eine Führungskraft mit abgeschlossener Berufsausbildung kommen in etwa eine Frau und zwei Männer entsprechender Qualifikation in der Leistungsgruppe 2. Bei den Beschäftigten mit akademischer Ausbildung ist das zahlenmäßige Verhältnis etwas kleiner, unterscheidet sich für Männer und Frauen aber nicht. Dieses Ergebnis wird maßgeblich durch die Situation im Dienstleistungsbereich mit seinem großen Angebot an Arbeitsplätzen in herausgehobenen Funktionen bestimmt. Im Produzierenden Gewerbe kommen auf eine Leitungsposition im Schnitt ebenfalls doppelt so viele Männer wie Frauen in der Leistungsgruppe 2. Größere Unterschiede bestehen allerdings zum Beispiel im Baugewerbe, wo je Führungskraft mit beruflicher Ausbildung vier Männer, aber nur eine Frau vergleichbarer Qualifikation in herausgehobenen Funktionen arbeiten. Dies mag

ein Ergebnis traditioneller Muster der Berufswahl von Frauen sein, die relativ selten eine handwerklich-technische Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe oder in der Bauwirtschaft absolvieren. Möglich ist aber auch, dass bereits vor Erreichen der zweiten Leitungsebene der Aufstieg von Frauen „gebremst“ wird.

Untergliedert man den Dienstleistungsbereich weiter in einzelne Abschnitte, treten auch hier Unterschiede zu Tage. In den wirtschaftlichen Dienstleistungen (z. B. Handel, Verkehr und Logistik, Kredit- und Versicherungswirtschaft, Information und Kommunikation) kommen – ähnlich wie im Produzierenden Gewerbe – durchschnittlich auf eine Leitungsposition ungefähr doppelt so viele Männer wie Frauen auf der zweiten Ebene.

In den Öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (z. B. Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Freizeit und sonstige Dienstleistungen) ist das Verhältnis eher umgekehrt. Hier sind mehr qualifizierte Frauen als Männer auf der zweiten Ebene vorzufinden.

Betrachtet man diese Ergebnisse vor dem Hintergrund der festgestellten branchenspezifischen Unterschiede in den Anteilen von Frauen in Führungspositionen und sieht man die Beschäftigten der Leistungsgruppe 2 als „Bewerberpool“, aus dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen aufsteigen könnten, lässt sich vermuten, dass das Fehlen qualifizierter Kandidatinnen nicht ausschlaggebend für die Dominanz von Männern auf der Führungsebene sein dürfte. Bei grober Betrachtung der Branchen ist allerdings erkennbar, dass im Produzierenden Gewerbe und in vielen privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen bereits auf der zweithöchsten Hierarchieebene mehr Männer als Frauen tätig sind und bei der Besetzung von Führungspositionen möglicherweise auch mehr männliche als weibliche Bewerber auftreten würden. Mögliche Ursachen wurden oben bereits genannt.

Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in leitenden Positionen

Im Folgenden werden die Bruttojahresverdienste der weiblichen und männlichen Führungskräfte insgesamt gesehen und nach verdienstbestimmenden Merkmalen untergliedert in einzelne Beschäftigtengruppen dargestellt. Wichtige empirisch belegte Einflussfaktoren auf die Höhe des Verdienstes sind zum Beispiel das Alter, die Beschäftigungsdauer im Unternehmen, die Ausbildung und die Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers.

Um die Auswirkung unterschiedlicher Arbeitszeiten auszuschalten, werden in die Auswertung nur vollzeitbeschäftigte Personen einbezogen (Tabelle 4).

Durchschnittlich haben angestellte vollzeitbeschäftigte Führungskräfte im Jahr 2010 in Hamburg und Schleswig-Holstein 80 600 Euro brutto verdient. In diesem Gesamtverdienst sind Sonderzahlungen von durchschnittlich 7 800 Euro (9,7 Prozent des Gesamtverdienstes) enthalten. Arbeitnehmer verdienen im Jahr 85 000 Euro und damit 28 Prozent mehr als Arbeitnehmerinnen in herausgehobenen Funktionen (66 400 Euro). An den höheren Jahresverdiensten der Männer haben auch Sonderzahlungen einen höheren Anteil: Bei den Männern entfielen 10,1 Prozent des Jahresverdienstes auf Sonderzahlungen, bei den Frauen nur 7,8 Prozent. Da insbesondere an der Spitze der Verdienstsкала ein bedeutsamer Anteil des Entgelts auf Gratifikationen und Einmalzahlungen beruht, kann vermutet werden, dass dort mehr Männer als Frauen tätig sind. Rechnerisch erhielten männliche Führungskräfte danach in etwa 13,2 Monatsgehälter, weibliche Leitungskräfte 12,9 reguläre Gehälter.

Die durchschnittlichen Bruttojahresverdienste von Führungskräften in Schleswig-Holstein und Hamburg unterschieden sich spürbar (74 600 Euro in Schleswig-Holstein, 84 300 Euro in Hamburg). Der Verdienstabstand von Männern und Frauen in Führungspositionen war in Schleswig-Holstein etwas höher als in Hamburg: Der durchschnittliche Bruttojahresverdienst männlicher Führungskräfte lag in Schleswig-Holstein 31 Prozent über dem der Frauen, in Hamburg waren es 27 Prozent.

Tabelle 4:

Durchschnittliche Bruttojahresverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern¹ in leitenden Positionen² in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach ausgewählten Strukturmerkmalen der Beschäftigten

Strukturmerkmale	Frauen	Männer	
	Euro		Frauen- verdienst ± 100
Insgesamt	66 376	85 041	128
darunter Sonderzahlungen	5 202	8 583	165
tätig in . . .			
Schleswig-Holstein	60 240	78 864	131
Hamburg	69 959	88 818	127
im Alter von ... bis ... Jahre			
bis 34	54 371	59 964	110
35 - 49	71 879	87 595	122
50 und älter	67 797	88 997	131
im Unternehmen beschäftigt seit . . . Jahren			
bis 4	61 987	86 172	139
5 - 14	69 952	86 766	124
15 und mehr	67 048	83 106	124
Ausbildung . . .			
mit Berufsausbildung	66 006	84 769	128
mit Hochschulausbildung	66 215	83 268	126
tätig im Wirtschaftsabschnitt . . .			
B-F Produzierendes Gewerbe	76 765	85 147	111
C Verarbeitendes Gewerbe	77 569	85 659	110
F Baugewerbe	55 951	82 706	148
G-S Dienstleistungsbereich	64 742	84 996	131
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	81 215	103 908	128
H Verkehr und Lagerei	69 810	90 469	130
I Gastgewerbe	38 352	58 914	154
J Information und Kommunikation	80 043	99 742	125
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	76 206	110 278	145
L Grundstücks- und Wohnungswesen	70 389	95 961	136
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	76 302	94 867	124
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	55 863	78 837	141
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	60 953	65 837	108
P Erziehung und Unterricht	53 460	58 737	110
Q Gesundheits- und Sozialwesen	65 028	91 280	140
R, S Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	58 519	80 346	137
Tätigkeit . . .			
leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	65 033	92 103	142
Akademische Berufe	70 212	86 773	124
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	71 159	85 151	120
Arbeitgeber mit ... bis ... Beschäftigten			
10 - 49	66 372	97 526	147
50 - 249	64 942	91 831	141
250 und mehr	66 726	79 735	119
Arbeitgeber . . .			
privatwirtschaftlich	72 440	92 784	128
öffentlich-rechtlich	58 621	66 148	113

¹ in Betrieben mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

² Leistungsgruppe 1 der Verdienststatistik

Abbildung 3:
Vollzeitbeschäftigte Führungskräfte in Hamburg
und Schleswig-Holstein 2010 nach Bruttojahresverdienstklassen

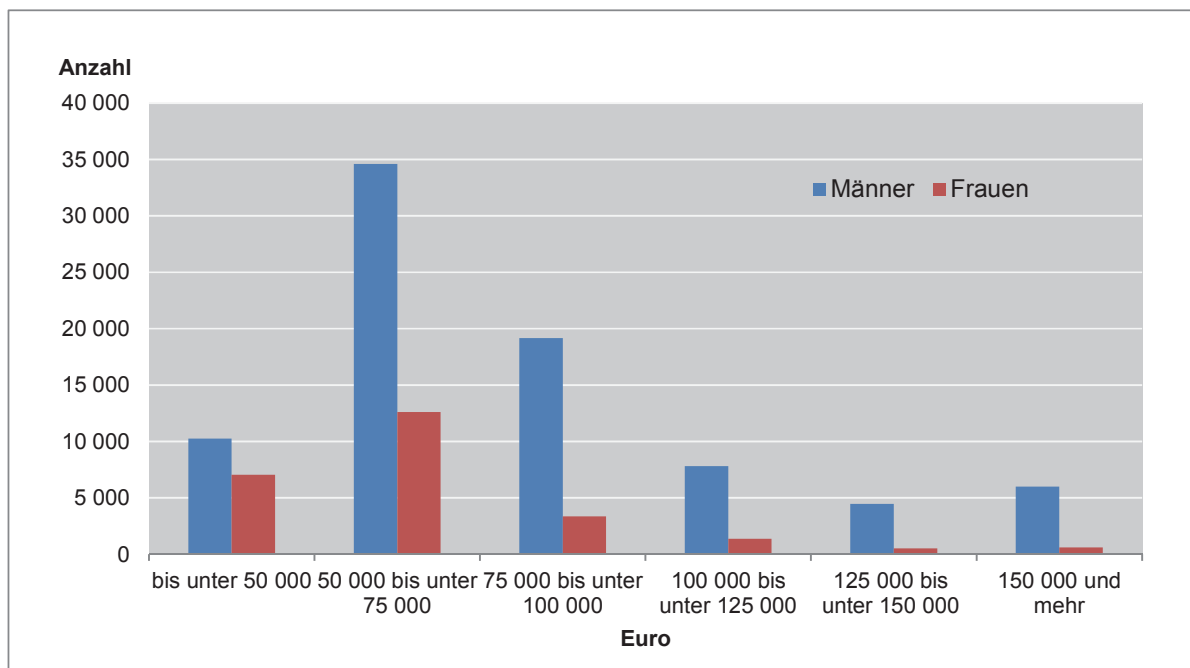
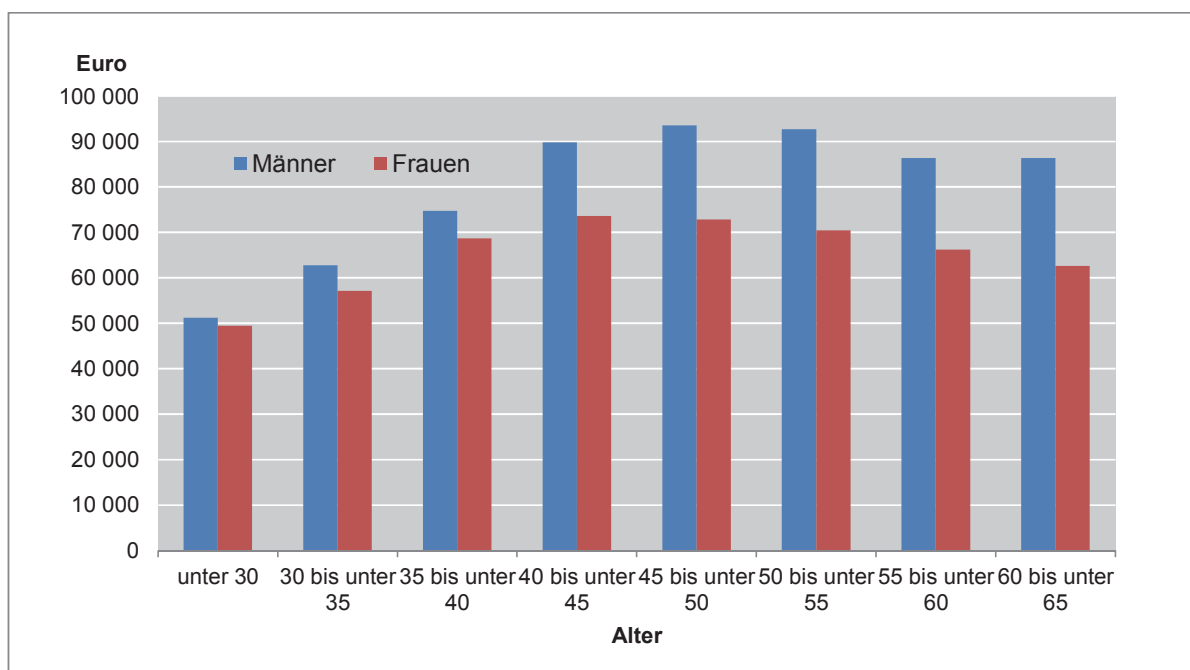


Abbildung 4:
Durchschnittliche Bruttojahresverdienste vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer
in leitenden Positionen in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach Altersgruppen



Stark unterschiedlich ist die Verteilung von Frauen und Männern auf der Verdienstskala. Sehr viel weniger Frauen als Männer haben eine leitende Position mit Spitzenverdienst erreicht. In den höchsten Verdienstklassen dominieren die Männer ganz eindeutig. Nur zehn Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen in höheren Positionen, aber 22 Prozent der Männer haben 100 000 Euro und mehr im Jahr 2010 verdient.

Auch hinsichtlich wichtiger Beschäftigtengruppen zeigen sich spezifische Muster: Dort, wo Frauen selten in Führungspositionen vertreten sind, war die Differenz zu den Männerverdiensten häufig besonders groß. Mit rund zehn Prozent war der Verdienstabstand bei jungen Beschäftigten in Leitungspositionen relativ gering, in höheren Altersgruppen nimmt er zu und machte bei den 50-Jährigen und Älteren gut 30 Prozent aus.

Bei genauerer Betrachtung der Verdienste der unteren und mittleren Altersgruppen zeigt sich, dass sich in dieser Phase der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern stetig vergrößert. Die „Schere“ zwischen den Frauen- und Männerverdiensten öffnet sich somit in jener Lebensphase, in der Frauen aus familiären Gründen häufig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder aufgeben. Dies eröffnet Männern vermutlich bessere Zugangschancen zu Leitungsfunktionen in den Unternehmen und begünstigt in der Folge auch den Aufstieg in die hoch dotierten Spitzenpositionen.

Mit Blick auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ist das Bild anders. Der größte Verdienstabstand bestand bei den Führungskräften, die noch keine fünf Jahre im Unternehmen arbeiteten. In kleinen Unternehmen, in denen auch weniger Frauen in Führungspositionen arbeiten, war die Differenz zwischen den Männer- und Frauenverdiensten unter den Leitungskräften größer als in größeren Unternehmen. In der Privatwirtschaft war sie größer als in den von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern bestimmten Wirtschaftszweigen. Betrachtet man einzelne Wirtschaftsabschnitte der Privatwirtschaft, zeigen sich im Produzierenden Gewerbe verhältnismäßig geringe Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen. Bei den Dienstleistern waren die Verdienstabstände in den meisten Branchen größer. Allerdings ist die Streuung speziell der Verdienste der Führungskräfte sehr groß, dabei spielt auch der teilweise recht hohe Anteil von Sonderzahlungen, die von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausfallen, eine Rolle.¹⁰

Die Unterscheidung nach den Berufsgruppierungen (wohlgemerkt ohne die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung) ermöglicht eine genauere Abgrenzung des engeren Kreises der leitenden Verwaltungsbediensteten und Führungskräfte in der Privatwirtschaft. In dieser Berufsgruppe war der Abstand der Männer- zu den Frauenverdiensten mit 42 Prozent ebenfalls besonders groß. In anderen Berufsgruppierungen (Akademiker, Techniker) zeigten sich geringere Verdienstabstände.

Abstand zu den Verdiensten der zweiten Ebene

Angesichts der heterogenen Zusammensetzung der Gruppe der leitenden Beschäftigten in der Leistungsgruppe 1 und der bisher vorgestellten Ergebnisse verstärkt sich der Eindruck, dass Männer innerhalb dieser Gruppe häufiger die hoch dotierten Top-Positionen besetzen, Frauen hingegen eher auf der mittleren Führungsebene an der Spitze kleinerer Verantwortungsbereiche stehen oder auch andere höher qualifizierte Tätigkeiten zum Teil ohne Führungsverantwortung wahrnehmen. Wäre dies der Fall, sollten sich die Durchschnittsverdienste der Frauen in der nach oben offenen Leistungsgruppe 1 weniger stark von den Verdiensten unterer Funktionsebenen und auch den Durchschnittsverdiensten der weiblichen Beschäftigten insgesamt abheben, als dies bei Männern der Fall ist.

Im Schnitt ist die Beschäftigung in einer Position der Leistungsgruppe 1 sowohl für Männer als auch für Frauen um rund 50 Prozent ertragreicher als die Tätigkeit in der Leistungsgruppe 2 (Tabelle 5). Mit Blick auf die Geschlechter ist aber auch zu erkennen, dass der Verdienstabstand zwischen den Durchschnittsverdiensten der beiden Leistungsgruppen bei den Männern höher ausfällt als bei den Frauen. Im Schnitt verdienen Arbeitnehmerinnen in der Leistungsgruppe 1 im Jahr 44 Prozent mehr als in der Leistungsgruppe 2. Bei den männlichen Beschäftigten machte der Abstand 56 Prozent aus.

Bei den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Sachverhalt noch nicht zu beobachten. Er stellt sich erst in höheren Altersgruppen ein. Für junge weibliche Führungskräfte scheint sich die Führungstätigkeit zunächst mehr auszuzahlen als für ihre männlichen Kollegen. Bei den älteren Beschäftigten ist es umgekehrt. Möglicherweise ist auch dies ein Indiz dafür, dass Männer öfter als Frauen nach und nach weiter zu Top-Verdienern aufsteigen, während Frauen dies seltener gelingt. Insgesamt ist bei detaillierter Betrachtung auch in den Wirtschaftsabteilungen festzustellen, dass sich die Verdienste der Frauen in der obersten Leistungsgruppe weniger stark von der darunter liegenden Ebene abheben, als dies bei den Männern der Fall ist. Einzig im Verarbeitenden Gewerbe, wo verhältnismäßig wenige weibliche Beschäftigte in Führungspositionen und diese vermutlich in der Verwaltung und anderen Querschnittsbereichen tätig sind, ist dies nicht zu erkennen.

Tabelle 5:

Verhältnis der durchschnittlichen Bruttojahresverdienste von Vollzeitbeschäftigten¹ in der Leistungsgruppe 1 zu den Verdiensten in der Leistungsgruppe 2 und insgesamt in Hamburg und Schleswig-Holstein 2010 nach ausgewählten Strukturmerkmalen der Beschäftigten

Strukturmerkmale	Verhältnis des Durchschnittsverdienstes in der Leistungsgruppe 1 zum . . .			
	. . . Durchschnittsverdienst in der Leistungsgruppe 2 (\triangleq 100)		. . . Durchschnittsverdienst insgesamt (\triangleq 100)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Insgesamt	144	156	171	182
tätig in . . .				
Schleswig-Holstein	139	157	172	192
Hamburg	144	152	165	169
im Alter von ... bis ... Jahre				
bis 34	135	126	162	171
35 - 49	148	154	170	175
50 und älter	141	163	167	173
im Unternehmen beschäftigt seit . . . Jahren				
bis 4	142	156	180	214
5 - 14	154	155	176	178
15 und mehr	138	155	154	163
Ausbildung . . .				
mit Berufsausbildung	144	159	179	196
mit Hochschulausbildung	140	150	129	128
tätig im Wirtschaftsabschnitt . . .				
B-F Produzierendes Gewerbe	151	150	185	174
C Verarbeitendes Gewerbe	148	143	185	167
F Baugewerbe	133	178	169	211
G-S Dienstleistungsbereich	142	158	168	185
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	176	186	222	232
H Verkehr und Lagerei	142	157	184	225
I Gastgewerbe	131	182	162	205
J Information und Kommunikation	151	157	162	152
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	132	158	152	160
L Grundstücks- und Wohnungswesen	147	183	162	169
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	162	162	179	157
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	145	176	197	259
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	142	142	162	166
P Erziehung und Unterricht	118	127	117	118
Q Gesundheits- und Sozialwesen	159	198	182	194
R, S Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	140	155	177	180
Arbeitgeber mit ... bis ... Beschäftigten				
10 - 49	165	187	203	231
50 - 249	144	171	179	204
250 und mehr	139	143	156	161
Arbeitgeber . . .				
privatwirtschaftlich	154	162	190	195
öffentlich-rechtlich	131	135	144	150

¹ in Betrieben mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Abstand zu den Verdiensten der Beschäftigten insgesamt

Auch bezogen auf die durchschnittlichen Verdienste aller Beschäftigten zeigt sich nahezu durchgängig in allen betrachteten Beschäftigtengruppen und Wirtschaftsbereichen ein höherer Verdienstabstand bei den Männern. Im Durchschnitt betrug der Verdienst der Männer in Führungspositionen das 1,8fache und der Frauen das 1,7fache des Durchschnittsverdienstes der Beschäftigten insgesamt. Diese Verhältniszahl weist aber sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern eine erhebliche Spannweite auf. Bei den Frauen betrug der Verdienstunterschied zwischen dem 1,2fachen im Abschnitt „Erziehung und Unterricht“, der stark durch Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen und viele Beschäftigte in der Leistungsgruppe 1 geprägt ist, und einem Faktor von 2,2 im Handel, bei den Männern lag er zwischen 1,2 im Bereich „Erziehung und Unterricht“ und 2,6 in den „Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“.

Fazit

Frauen arbeiten seltener in leitenden Positionen und verdienen dort im Durchschnitt weniger als Männer. Dieser schon häufig beschriebene Sachverhalt ist auch durch Auswertungen der Verdienststrukturerhebung 2010 für Hamburg und Schleswig-Holstein zu untermauern und konnte im Hinblick auf persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer präzisiert werden. Viele der dargestellten Ergebnisse sind vor dem Hintergrund branchenspezifisch und beruflich unterschiedlicher Beschäftigungsmuster der Geschlechter und insbesondere der vielfach noch vorherrschenden Arbeitsteilung in Haushalt und Familie zu sehen, die zeitliche Einschränkungen anderer Aktivitäten und damit berufliche Nachteile vor allem für Frauen mit sich bringt.¹¹ Sowohl beim Anteil von Frauen in höheren Positionen als auch bei den Verdiensten der Führungskräfte vergrößern sich die Abstände zu den Männern in der Familienbildungsphase und bleiben in nachfolgenden Erwerbsphasen dauerhaft hoch. So gesehen sind die Ergebnisse auch ein Spiegelbild des klassischen Ein- bis Eineinhalb-Verdiener-Haushalts, in dem Männer/Väter nach der Familiengründung meist in Vollzeit erwerbstätig bleiben und Frauen/Mütter sich stärker um Haushalt und Familie kümmern, wie es scheint, zu Lasten ihrer beruflichen Entwicklung. Inwieweit die sowohl in der Besetzung von Führungspositionen als auch bei den Verdiensten bestehenden geringeren Unterschiede bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anzeichen eines einsetzenden Abbaus der Ungleichheiten sind, konnte im Rahmen dieser Querschnittsbetrachtung nicht geklärt werden¹². Eine Gelegenheit dazu, diese Frage durch Auswertung vergleichbarer Daten aufzugreifen, wird die Verdienststrukturerhebung 2014 bieten.

Anmerkungen

- ¹ u. a. Holst / Schrooten (2006), Holst / Wiemer (2010), Brenke, K.: (2010), Mühlenfeld / Zühlke, (2012).
- ² Zur Methodik der Verdienststrukturerhebung 2010 vgl. Statistisches Bundesamt (2013).
- ³ Zur Problematik der Definition und Abgrenzung von Führungskräften s. Körner /Günther (2011).
- ⁴ Bei knapp zehn Prozent der erfassten Führungskräfte ist die Ausbildung unbekannt.
- ⁵ Dies betrifft neben der Öffentlichen Verwaltung (Wirtschaftsabschnitt 84) auch Kindergärten, Schulen und Hochschulen im Abschnitt 85 „Erziehung und Unterricht“.
- ⁶ s. a. Holst (2009).

- ⁷ Dieses Ergebnis weicht von den Befunden anderer Studien (u. a. Körner und Günther (2011)) ab und ist möglicherweise teilweise auch darauf zurückzuführen, dass Kleinbetriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern in der Verdienststrukturerhebung nicht erfasst wurden.
- ⁸ Im Wirtschaftsabschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ reichten die verfügbaren Informationen für eine belastbare Kodierung des Berufs nicht aus; das Merkmal wurde für alle Datensätze des Abschnitts nicht besetzt.
- ⁹ Brenke (2010), S.12, Fischer et al. (2009), S. 12
- ¹⁰ Aufgrund der geringen Zahl der Führungskräfte in einzelnen Abschnitten müssen zudem teilweise recht hohe Stichprobenfehler in Rechnung gestellt werden.
- ¹¹ s. a. Holst (2009).
- ¹² Studien zeigen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft zugenommen hat. Vgl. Holst / Busch / Kröger (2012).

Literatur

Brenke, K., 2010: Führungspositionen: Frauen holen langsam auf. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 45, 77. Jahrgang 2010, S. 2 - 13.

Fischer, G./ Dahms,V./ Beschmann, S./ Frei, M. / Leber, U., 2009: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrg.), IAB-Forschungsbericht Nr. 4, Nürnberg 2009.

Holst, E., 2009: Führungskräfte-Monitor 2001 - 2006. Baden-Baden 2009. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrg.), Forschungsreihe Band 7).

Holst, E./ Busch, A. / Kröger, L., 2012: Führungskräfte-Monitor 2012 - Update 2001 - 2010. In Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Politikberatung kompakt, H. 65.

Holst, E. / Schrooten, M., 2006: Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 25, 73. Jahrgang 2006, S. 365 - 372.

Holst, E./ Wiemer, A., 2010: Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen massiv unterrepräsentiert. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 4, 77. Jahrgang 2010, S. 2 - 10.

Körner, T./ Günther, L., 2011: Frauen in Führungspositionen. In: Wirtschaft und Statistik, Jg. 2011, H. 11., S. 434 - 451.

Mühlenfeld, H.-U./Zühlke, S., 2012: Frauen in Führungspositionen. Eine Analyse für Nordrhein-Westfalen. In: Information und Technik Nordrhein-Westfalen (Hrg.), Statistik kompakt H. 04/2012.

Statistisches Bundesamt, 2013: Qualitätsbericht Verdienststrukturerhebung.

In der Reihe „Statistische Analysen“ veröffentlicht das Statistikamt Nord wissenschaftliche Einzelbeiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Autoren zu fachstatistischen Themen, Problemen und Erkenntnissen der Amtlichen Statistik.

Bisher in dieser Reihe erschienen sind:

- Nr. 1 Hartmann, Adriane:
Haushalte in Hamburg
- Nr. 2 Heinze, Sanna / Vogel, Alexander:
Zur Dynamik der Entwicklung des ökologischen Landbaus in Schleswig-Holstein
- Nr. 3 Münzenmaier, Werner:
Materieller und immaterieller Wohlstand
- Nr. 4. Heinze, Sanna / Haffmans, Cora:
Zum Greening der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU – Auswirkungen der Anbaudiversifizierung auf die landwirtschaftlichen Betriebe Schleswig-Holsteins
- Nr. 5 Wohlfahrt, Sven u. a.:
Verflechtungen zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein im Spiegel der amtlichen Statistik
- Nr. 6 Hartmann, Adriane / Jackisch, Annett:
Hamburger Bevölkerung mit Migrationshintergrund
- Nr. 7 Vogel, Alexander:
Zum Zusammenspiel von Export und Import in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes mit Sitz in Hamburg und Schleswig-Holstein 2006 bis 2010
- Nr. 8 Münzenmaier, Werner:
Wirtschaftskraft und Einkommen in Hamburg und in anderen Großstädten sowie in ihren Regionen
- Nr. 9 Grocholski-Plescher, Bernd:
Unternehmensgründungen von Frauen und Männern in Hamburg
- Nr. 01/2014
Vuckovic, Edward / Zschoche, Christin:
Ergebnisse zur Einwohnerzahlermittlung für die Gemeinden Schleswig-Holsteins im Rahmen des Zensus 2011
- Nr. 02/2014
Dr. Henrike Herrmann:
Das Deutschlandstipendium

Sämtliche Veröffentlichungen dieser Reihe können auf den Internetseiten des Statistikamtes Nord (www.statistik-nord.de) kostenlos heruntergeladen werden.