



## Frauen in Führungspositionen: Eine Analyse für Nordrhein-Westfalen

Führungspositionen sind nach wie vor überwiegend von Männern besetzt. Aus diesem Grund wird im politischen Raum über gesetzliche Maßnahmen wie die Vorgabe einer verbindlichen Quote diskutiert (e. g. BMFSFJ 2011). In der öffentlichen Debatte stehen dabei vorrangig herausgehobene Positionen wie Aufsichtsräte oder Vorstände von großen Unternehmen im Vordergrund. Für die Positionierung von Frauen ist jedoch nicht nur die Repräsentanz in den Spitzengremien von Bedeutung, sondern generell in Führungspositionen. So werden zum Beispiel im Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung unter Führungskräften Angestellte in der Privatwirtschaft verstanden, die Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben ausüben, in sonstigen Leitungsfunktionen tätig sind oder einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgehen (Holst und Busch 2010: 7). Der Führungskräfte-Monitor ist eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebene Langzeitstudie zur Beobachtung der Besetzung von Führungspositionen.

Im Führungskräfte-Monitor liegen Zahlen über Frauen in Führungspositionen bisher nur für das Bundesgebiet vor. Im Folgenden wird auf der Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung der Frage nachgegangen, wie sich die Anteile von Frauen in Führungspositionen in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2007 bis 2011 entwickelt haben. Im Einzelnen wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist, in welchen Branchen Frauen eher in Führungspositionen vertreten sind und wie hoch ihr Arbeitsentgelt im Vergleich zu den männlichen Kollegen ist.

### Daten und Methoden

Die Datenbasis der vorliegenden Untersuchung bildet die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE), die in dieser Form seit 2007 erhoben wird. Erhebungseinheiten sind Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit 10 und mehr Beschäftigten. Somit fließen die Daten von Kleinstunternehmen, deren Zahl in den letzten Jahren gestiegen ist, nicht

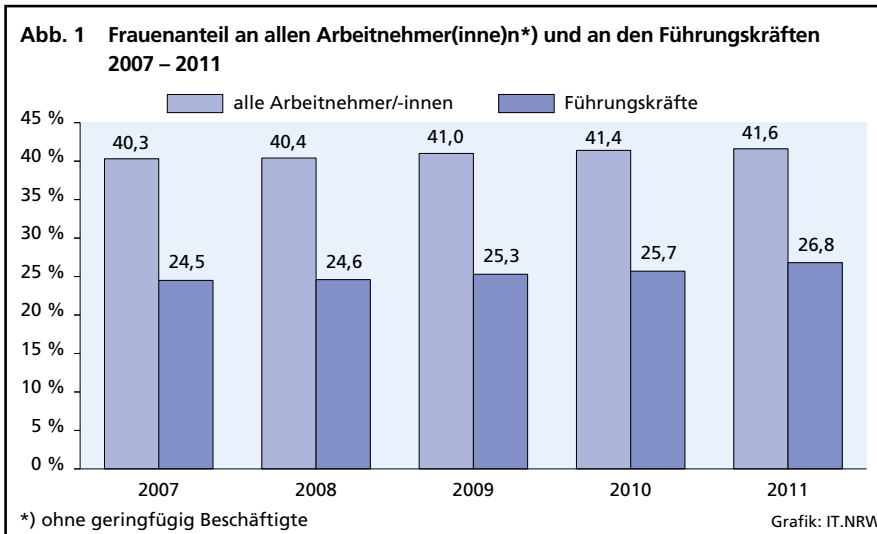
mit in die Analyse ein. Ebenfalls nicht erhoben werden die Daten von Selbstständigen.

Im Rahmen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung wurden 2011 (Stand: 4. Quartal 2011) rund 4 800 nordrhein-westfälische Unternehmen mit ihren ca. 1,9 Mill. Beschäftigten erfasst, die repräsentativ für 72 500 Betriebe und ca. 4,6 Mill. Beschäftigte sind. Dabei handelt es sich sowohl um Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe als auch aus dem Dienstleistungssektor. Berücksichtigt wird dabei auch der nicht marktbestimmte Dienstleistungssektor, zu dem überwiegend der Bereich des öffentlichen Dienstes zählt.

Mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung unterschiedlichen Leistungsgruppen zugeordnet. Zu den Führungskräften werden im Folgenden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezählt, die in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten, nicht geringfügig beschäftigt sind und der Leistungsgruppe 1 angehören. In dieser Gruppe befinden sich alle Personen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu gehören z. B. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. In der Regel haben diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Hochschulstudium absolviert (DESTATIS 2012). Somit wird ähnlich wie beim Führungskräfte-Monitor eine breite Definition des Begriffs „Führungsposition“ verwendet. Nach der oben genannten Definition betrug laut Vierteljährlicher Verdiensterhebung der Anteil der Führungskräfte an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahre 2011 knapp 11 %. Diese Gruppe wird im Folgenden näher untersucht.

### Anteil weiblicher Führungskräfte nimmt etwas zu

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen machte im Jahr 2011 26,8 % aus. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil der Frauen an al-



len Beschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte), der im Jahr 2011 41,6 % betrug. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist es den Frauen gelungen, ihre Position unter den Arbeitnehmer(inne)n insgesamt und auch unter den Führungskräften auszubauen. So ist der Frauenanteil bei den Arbeitnehmer(inne)n insgesamt um +1,3 Prozentpunkte und bei den Führungskräften um +2,3 Prozentpunkte gestiegen (siehe Abb. 1).

### Frauenanteil ist bei den Teilzeit arbeitenden Führungskräften sehr hoch

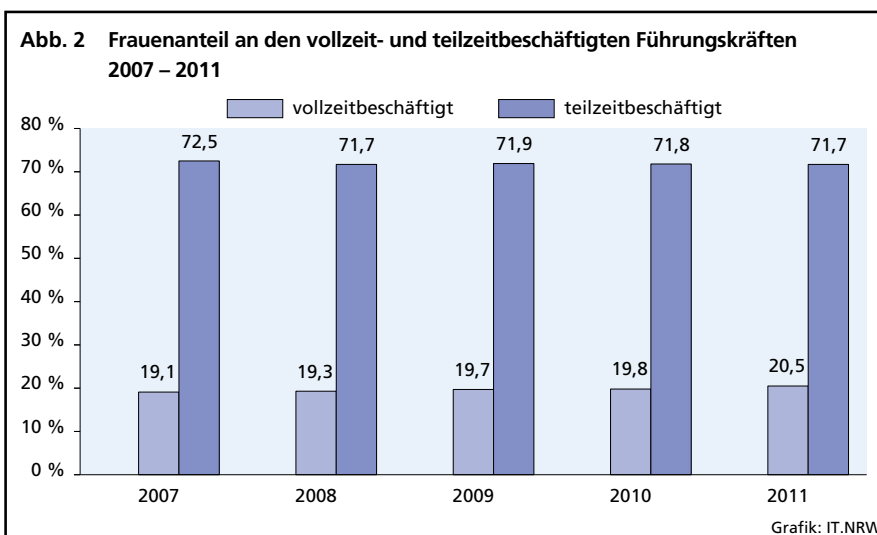
Der Anteil von Frauen in Führungspositionen unterscheidet sich sehr deutlich danach, ob die Führungskräfte vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind. Als teilzeitbeschäftigt gelten Arbeitnehmer/-innen in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung dann, wenn ihre regelmäßige Wochen-

arbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen (siehe DESTATIS 2011). Die Teilzeitquote lag im Jahr 2011 bei den Führungskräften insgesamt bei 12,3 % und war damit deutlich geringer als die Teilzeitquote aller Beschäftigter (22,5 %). Während der Anteil der Frauen unter den vollzeitbeschäftigten Führungskräften im Jahr 2011 lediglich 20,5 % betrug, waren 71,7 % der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte Frauen. Im Vergleich

zum Jahr 2007 haben sich diese Anteile nur geringfügig geändert.

### Frauenanteil in Führungspositionen steigt im Bereich der Energieversorgung am stärksten

Die Analyse nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften sehr stark variiert: So lassen sich im Jahr 2011 überdurchschnittlich hohe Frauenanteile in Führungspositionen u. a. in den Wirtschaftsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen (46,9 %), Erziehung und Unterricht (43,2 %), Gastgewerbe (38,9 %) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (32,2 %) beobachten. Einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an Frauen in Führungspositionen weisen hingegen u. a. die folgenden Wirtschaftszweige auf: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (5,3 %), Baugewerbe (8,3 %), Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen (11,4 %) und Verarbeitendes Gewerbe (12,4 %). Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hängt sehr eng mit dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten in dem Wirtschaftszweig insgesamt zusammen. Der Pearson'sche Korrelationskoeffizient, ein statistisches Maß für den Zusammenhang, ist mit 0,94 sehr hoch. Dies bedeu-



tet, dass je höher der Frauenanteil in einer Branche ist, desto höher ist in der Regel auch der Frauenanteil bei den Führungskräften.

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung von 2007 bis 2011, so fällt auf, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften u. a. in folgenden Wirtschaftsbereichen überdurchschnittlich angewachsen ist: Energieversorgung (+6,1 Prozentpunkte), Verkehr und Lagerei (+3,9), Gesundheits- und Sozialwesen (+3,8) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (+3,6). Interessant ist dabei, dass die Bereiche Energieversorgung sowie Verkehr und Lagerei sowohl im Jahr 2007 als auch im Jahr 2011 einen unterdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Beschäftigten aufweisen. Dies macht deutlich, dass der Anteil der Frauen an Führungspositionen auch dann steigen kann, wenn der Frauenanteil an allen Beschäftigten gering ist. In einigen Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der Frauen in den Führungspositionen entgegen dem allgemeinen Trend gesunken. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (-4,5) sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (-3,8).

### Ausgeprägte Entgeltunterschiede bei vollzeitbeschäftigten Führungskräften

Im Folgenden werden die Entgelte der weiblichen und männlichen Führungskräfte insgesamt und in den einzelnen Branchen dargestellt. Um Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitmodelle auszuschalten, erfolgt diese Betrachtung ausschließlich für die vollzeitbeschäftigten Führungskräfte. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass vollzeitbeschäftigte männliche Führungskräfte mit einem durchschnittlichen Bruttojahresentgelt von 88 184 Euro im Schnitt über 20 000 Euro im

| 1. Frauenanteil an allen Arbeitnehmer(inne)n* und an den Führungskräften 2007 und 2011 nach Wirtschaftsabschnitten |             |             |             |                                    |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|------------------------------------|-------------|-------------|
| Wirtschaftsabschnitt   | Insgesamt   |             |             | Führungskräfte (Leistungsgruppe 1) |             |             |
|  | 2007        | 2011        | Veränderung | 2007                               | 2011        | Veränderung |
|  | %           |             | %-Pkt.      | %                                  |             | %-Pkt.      |
| <b>Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich</b>   | <b>40,3</b> | <b>41,6</b> | <b>+1,3</b> | <b>24,5</b>                        | <b>26,8</b> | <b>+2,3</b> |
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden  | 3,7         | 4,2         | +0,5        | 4,9                                | 5,3         | +0,4        |
| Verarbeitendes Gewerbe   | 21,1        | 21,0        | -0,1        | 11,9                               | 12,4        | +0,5        |
| Energieversorgung  | 18,7        | 19,0        | +0,3        | 8,7                                | 14,8        | +6,1        |
| Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen                         | 14,7        | 15,8        | +1,1        | 11,5                               | 11,4        | -0,1        |
| Baugewerbe   | 10,9        | 11,1        | +0,2        | 7,2                                | 8,3         | +1,1        |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen   | 45,6        | 45,6        | -           | 20,5                               | 19,8        | -0,7        |
| Verkehr und Lagerei  | 23,3        | 22,8        | -0,5        | 14,4                               | 18,3        | +3,9        |
| Gastgewerbe  | 55,7        | 57,5        | +1,8        | 36                                 | 38,9        | +2,9        |
| Information und Kommunikation  | 31,6        | 30,9        | -0,7        | 17,4                               | 16,9        | -0,5        |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen   | 50,7        | 52,2        | +1,5        | 22,9                               | 24,4        | +1,5        |
| Grundstücks- und Wohnungswesen   | 38,6        | 43,1        | +4,5        | 18,2                               | 21,8        | +3,6        |
| Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen                                | 45,5        | 45,2        | -0,3        | 22,5                               | 25          | +2,5        |
| Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen   | 40,2        | 44,6        | +4,4        | 29,8                               | 25,3        | -4,5        |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung   | 43,6        | 44,6        | +1,0        | 28                                 | 30,1        | +2,1        |
| Erziehung und Unterricht   | 63,1        | 63,5        | +0,4        | 41                                 | 43,2        | +2,2        |
| Gesundheits- und Sozialwesen   | 76,3        | 76,5        | +0,2        | 43,1                               | 46,9        | +3,8        |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung   | 43,1        | 44,8        | +1,7        | 31,1                               | 27,3        | -3,8        |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen  | 61,6        | 63,6        | +2,0        | 31,7                               | 32,2        | +0,5        |

\*) ohne geringfügig Beschäftigte

Jahr 2011 mehr verdienen als Frauen in derselben Leistungsgruppe. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch bei einer Analyse der Bruttostundenlöhne wider: Bei den männlichen vollzeitbeschäftigten Führungskräften betragen diese 42,98 Euro und liegen damit um knapp 31 % höher als bei den weiblichen vollzeitbeschäftigten Führungskräften (32,83 Euro). Betrachtet man die Entwicklung im Zeitverlauf von 2007 bis 2011, so zeigt sich, dass sich die Unterschiede zwischen den Bruttojahresentgelten bzw. den Bruttostundenlöhnen der Frauen und Männer kaum verändert haben.

Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass in fast allen Bereichen große Unterschiede zwischen den Bruttojahresentgelten der weiblichen und männlichen Führungskräfte existieren. Besonders ausgeprägt sind die Einkommensvorteile der Männer u. a. in folgenden Wirtschaftsbereichen: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techni-

| 2. Bruttojahresentgelte der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte 2011 nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitten |   |               |                            |
|--|---|---------------|----------------------------|
| Wirtschaftsabschnitt   | Bruttojahresentgelte der Führungskräfte |               |                            |
|  | Frauen                                  | Männer        | Differenz (Basis = Frauen) |
|  | EUR                                     |               | %                          |
| <b>Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich</b>   | <b>67 839</b>                           | <b>88 184</b> | <b>+30,0</b>               |
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden  | (93 818)                                | (123 865)     | (+32,0)                    |
| Verarbeitendes Gewerbe   | 75 499                                  | 90 529        | +19,9                      |
| Energieversorgung  | 81 145                                  | 93 834        | +15,6                      |
| Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen                       | 72 516                                  | (93 128)      | (+28,4)                    |
| Baugewerbe   | (66 400)                                | (80 942)      | (+21,9)                    |
| Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen   | 77 803                                  | 98 839        | +27,0                      |
| Verkehr und Lagerei  | (73 250)                                | 90 123        | (+23,0)                    |
| Gastgewerbe  | /                                       | (59 879)      | /                          |
| Information und Kommunikation  | (83 661)                                | /             | /                          |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen   | 81 891                                  | 105 551       | +28,9                      |
| Grundstücks- und Wohnungswesen   | (86 820)                                | (98 531)      | (+13,5)                    |
| Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen                              | 80 776                                  | 115 531       | +43,0                      |
| Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen   | (68 987)                                | 92 722        | (+34,4)                    |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung   | 61 434                                  | 67 175        | +9,3                       |
| Erziehung und Unterricht   | 54 201                                  | 58 956        | +8,8                       |
| Gesundheits- und Sozialwesen   | 70 736                                  | 96 118        | +35,9                      |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung   | 51 461                                  | /             | /                          |
| Erbringung von sonstigen Dienstleistungen  | 58 091                                  | 81 591        | +40,5                      |

/ = keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug; ( ) = Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

schen Dienstleistungen (+43,0 %), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (+40,5 %), Gesundheits- und Sozialwesen (+35,9 %) sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+34,4 %). Unterdurchschnittliche Einkommensdifferenzen weisen dagegen insbesondere die vom öffentlichen Dienst geprägten Wirtschaftsbereiche öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht auf. Hier liegen die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften bei weniger als +10 %.

## Fazit

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat in Nordrhein-Westfalen zwischen 2007 und 2011 leicht um 2,3 Prozentpunkte zugenommen. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist unter den teilzeitbeschäftigten Führungskräften mit 71,7 %

sehr viel höher als bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften mit 20,5 %.

Eine Betrachtung der Branchen zeigt, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen sehr eng mit dem Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmer(inne)n zusammenhängt. Einen besonders hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen weisen die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen auf. Die zeitliche Analyse macht deutlich, dass die Frauen insbesondere in den Bereichen Energieversorgung, Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen ihren Anteil an Führungspositionen überdurchschnittlich ausbauen konnten.

Hinsichtlich der Entgelte bestehen bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften

sehr große Unterschiede nach dem Geschlecht: Männliche vollzeitbeschäftigte Führungskräfte verdienen brutto rund 20 000 Euro im Jahr mehr als ihre Kolleginnen. Besonders ausgeprägt sind die Einkommensvorteile der Männer in den Bereichen Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Von 2007 bis 2011 haben sich die Differenzen bei den Bruttojahresentgelten zwischen weiblichen und männlichen vollzeitbeschäftigten Führungskräften kaum verändert.

## Literatur

BMFSFJ: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html> (letzter Zugriff: 26.04.2012)

Brenke, Karl: Führungspositionen – Frauen holen allmählich auf. In: DIW-Wochenberichte 45/2010, S. 2 – 13

DESTATIS (2012): Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste. Fachserie 16, Reihe 2.3. – 2011. Wiesbaden

Holst, Elke und Busch, Anne (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Berlin

*Dr. Hans-Ullrich Mühlenfeld, Dr. Sylvia Zühlke*

**Impressum**

Herausgegeben von Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Geschäftsbereich Statistik

Postfach 10 11 05, 40002 Düsseldorf • Mauerstraße 51, 40476 Düsseldorf

Telefon: 0211 9449-01 • Telefax: 0211 9449-8000

Internet: [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de) • E-Mail: [poststelle@it.nrw.de](mailto:poststelle@it.nrw.de)

Bestell-Nr.: Z259 2012 54

Zentrale statistische Information und Beratung: Telefon: 0211 9449-2495/2525; E-Mail: [statistik-info@it.nrw.de](mailto:statistik-info@it.nrw.de)

Publikationsservice: Telefon: 0211 9449-2494; E-Mail: [vertrieb@it.nrw.de](mailto:vertrieb@it.nrw.de); [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de) (siehe unter Publikationen)

© Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2012

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.