

Indikatoren für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt am Beispiel Frauen und Männer in Führungspositionen

**Fachtagung „Indikatoren für die Gleichstellungspolitik“
9. April 2010**

Elke Holst (eholst@diw.de)
DIW Berlin/SOEP und Universität Flensburg

Übersicht

1. Worum es nachfolgend (nicht) geht
Führungskräfte-Monitor:
2. Kerngrößen und Einzelindikatoren
3. Schwerpunktanalysen
5. Grenzen
6. Schlussbemerkungen

1. Worum es nachfolgend (nicht) geht

Um was es im Folgenden geht:

Struktur und Vorgehen im Führungskräfte-Monitor

Ziel Führungskräfte-Monitor:

- Möglichst umfassendes und repräsentatives Bild der Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen der Privatwirtschaft zu erhalten.
 - Verlässliche und relativ einfache Indikatoren sollen anregen, sich mit der Thematik in der Öffentlichkeit/Politik zu beschäftigen (einheitlicher Datensatz).
 - In Schwerpunktanalysen komplexere Zusammenhänge (Vertiefung)
 - Nicht nur eng arbeitsmarktbezogene Informationen, sondern auch Teilhabe im Haushalt / in der Familie (Gender Ansatz).
 - Datengrundlage zur Versachlichung der (öffentlichen) Debatte um die Repräsentation von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft.
- Anregungen die Erstellung von Indikatoren für die Gleichstellungspolitik in weiteren Bereichen des Arbeitsmarktes.

1. Worum es nachfolgend (nicht) geht

Um was es im Folgenden **nicht** geht:

- Keine Indikatoren zu komplexen Zusammenhängen in der Gleichstellungspolitik, wie etwa Geschlechterstereotype, (politische) Machtverteilung
- Keine Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Regulierungen/Gesetzgebung etc.
- Keine Diskussion von Gleichstellungsindizes → wie
 - GDI Index (Gender-related Development Index) und
 - GEM Index (Gender Empowerment Measure) der United Nations Development Programme (UNDP),
 - EUGEI Index (European Union Equality Index) - (in Entwicklung)
(siehe hierzu Platentenga et al., Journal of European Social Policy, 19 (1), S. 19-33, Dezember 2009).
- Keine Vorabpräsentation aktueller Ergebnisse des Führungskräfte-Monitors

2. Kerngrößen und Einzelindikatoren

Der Führungskräfte-Monitor

- Ansatz weitgehend theoriegeleitet: Determinanten von Karriere und Verdiensten
- Entwicklung 2001-2006 wurde 2009 veröffentlicht (gefördert durch das BMFSFJ)
- Update 2007-2008 erscheint demnächst,
Neuberechnung aller Indikatoren 2001-2008 unter Verwendung der
aktualisierten Hochrechnung des SOEP (Elke Holst/Anne Busch)
- Der neue Führungskräfte-Monitor wird wieder acht Kerngrößen enthalten
mit insgesamt etwa 50 erläuternden Einzelindikatoren

2. Kerngrößen und Einzelindikatoren

Die Einzelindikatoren sollen die Teilhabe von Frauen und Männern in den jeweiligen Kernbereichen aufzeigen (2001-2008)

Kerngrößen	Einzelindikatoren
(1) Überblick: Strukturen auf dem Arbeitsmarkt	‚Abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft‘ ‚Angestellte in der Privatwirtschaft‘ ‚Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht‘ ‚Region (West-/ Ostdeutschland)‘ ‚Frauenanteil Führungskräfte im Vergleich Wirtschaft/öffentlicher Dienst‘ ‚Art der Führungstätigkeit‘
(2) Segregation in Führungspositionen	‚Art der Führungstätigkeit nach Geschlecht‘, ‚Managementebene‘ (neu) ‚Vorgesetzte‘ (neu) ‚Anzahl Personen, denen Führungskräfte Anweisungen erteilen‘ (neu) ‚Wirtschaftsbereich‘ ‚Betriebsgröße‘ ‚Frauenanteil im Beruf‘ ‚Frauen in Männer-, Misch- und Frauenberufen‘ (neu) ‚Männer in Männer-, Misch- und Frauenberufen‘ (neu)

2. Kerngrößen und Einzelindikatoren

Fortführung Übersicht

(3) Wochenarbeitszeit	‚Tatsächliche Wochenarbeitszeit - katgorisiert‘ ‚Mit Überstunden‘ ‚Mit vereinbarter Wochenarbeitszeit‘ ‚Tatsächliche Wochenarbeitszeit‘ ‚Gewünschte Wochenarbeitszeit‘ ‚Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit‘
(4) Humankapital	‚Bildungsjahre‘ ‚Höherer Bildungsabschluss‘ ‚Berufserfahrung‘ ‚Betriebszugehörigkeit‘ ‚Betriebszugehörigkeit - kategorisiert‘ ‚Weiterbildung‘
(5) Sozialstruktur	‚Alter‘ ‚Altersgruppe‘ ‚Familienstand‘ ‚Nationalität‘ ‚Migrationshintergrund‘ (neu) ‚Schulbildung der Eltern‘

2. Kerngrößen und Einzelindikatoren

Fortführung Übersicht

(6) Lebensstile, Haus- und Familienarbeit

‚Form des Zusammenlebens‘
‚Kinder im Haushalt‘
‚Zahl der Kinder im Haushalt‘
‚Alter der Kinder‘
‚Exkurs: ‚Haushaltshilfe‘
‚Alter der Mutter bei der Geburt des ersten Kindes‘
‚Zeitverwendung in Stunden an einem Werktag, Samstag, Sonntag für Hausarbeit, Kinderbetreuung, Reparaturen (Haus/Wohnung/Auto/Garten)‘
‚Aufteilungsindex der Hausarbeit (AidHa) in der Partnerschaft‘ (**neu**)
‚AidHa in der Partnerschaft kategorisiert‘ (**neu**)
‚Letztes Wort bei finanziellen Entscheidungen i. d. Partnerschaft‘ (**neu**)

(7) Verdienste und Sondervergütungen

‚Bruttoeinkommen‘
‚Bruttoeinkommen nach Region‘
‚Bruttoeinkommen in Frauen-, Misch- und Männerberufen‘
‚Monetäre Sondervergütungen‘
‚Höhe der monetären Sondervergütungen‘
‚Nicht-monetäre Sondervergütungen‘
‚Anzahl der nicht-monetären Sondervergütungen‘

(8) Gläserne Decke

Eigen Erhebung zur Repräsentanz von Frauen in höchsten Entscheidungsgremien großer Unternehmen Top200 Wirtschaftsunternehmen, Top100 Banken, Top 62 Versicherungen).

2. Kerngrößen und Einzelindikatoren

Beispiel aus Kernindikator 8: Gläserne Decke in Deutschland

Anteil und Zahl von Frauen in **Vorständen** (Ende 2009/Anfang 2010)

- Top 200 Wirtschaftsunternehmen 2,5 % (21 von 833)
 - Top 100 Banken und Sparkassen 2,6 % (11 von 418)
 - Top 62 Versicherungen 2,8 % (11 von 392)
- (über die Hälfte der Beschäftigten im Kreditgewerbe sind Frauen)

Top-Gremien großer Unternehmen sind nach wie vor fest in Männerhand.

Auswirkung auch für nachfolgende Generationen:

Männer können zahlreichen Rollenvorbildern in Top-Positionen folgen
– Frauen haben diese Chance nicht.

Männer haben einflussreiche Netzwerke

– Frauen in weit geringerem Umfang.

Gerade für das Erreichen einer Top-Position sind Netzwerke wichtig.

3. Schwerpunktanalysen

Im Führungskräfte-Monitor 2001-2006 wurden vertiefend
Schwerpunktanalysen vorgenommen zu den Themen:

- **Persönlichkeit**

(nicht entscheidend für unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern)

- **Führungsverläufe (Längsschnitt)**

(sind bei Frauen perforierter, negativer Effekt für Frauen in Phase der Familienbildung, Einfluss Beruf Partner auf Karriere Frau, Ehe vor allem für Männer vorteilhaft)

- **Verdienste**

(Gender Pay Gap stagniert, auch Zulagen und Sondervergütungen sind für Frauen geringer, erheblicher Einfluss der Segregation auf dem Arbeitsmarkt auf den Verdienst; Beschäftigung in Frauenberufen nachteilig, aber weniger für Männer).

3. Schwerpunktanalysen

Im Führungskräfte-Monitor 2001-2006 wurden auch

- **Vergleiche zu anderen Studien** und deren Ergebnisse zur Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen in Deutschland vorgenommen sowie
- Ergebnisse der amtlichen Statistik für den **internationaler Vergleich** vorgestellt.
- Weiterhin sinnvoll:
Politikansätze in Europa zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Grenzen, zum Beispiel:

Es existiert keine einheitlich **Definition** von Führungskräften, Vergleich mit anderen Studien daher meist eingeschränkt.

Vorteil Führungskräfte-Monitor: Die Kernindikatoren 1-7 beruhen auf einer einheitlichen Definition und dem selben Datensatz (SOEP)

Im Führungskräfte-Monitor werden Führungskräfte nach der **Funktion** abgegrenzt: Personen ab 18 Jahren, die im SOEP angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in

- (1) Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben
(z.B. Direktor/-innen, Geschäftsführer/-innen oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände);
- (2) sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten
(z.B. Abteilungsleiter/-innen, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieur/-innen)

Wenn von in Führungskräfte-Monitor von „Führungskräften“ gesprochen wird, umfasst dieser Begriff also immer auch hochqualifizierte Fachkräfte.

Aber: Ähnlich wie im Mikrozensus.

Wenn unterschiedliche Definitionen → wichtig auf Unterschiede hinzuweisen.

Definitionen zum Beispiel auch möglich nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO 12 und 13 – Geschäfts(bereichs)leitungen in der Privatwirtschaft).

... weitere Beispiele:

- Bevölkerungsrepräsentative Stichproben stoßen an Fallzahlgrenzen bei Frauen in hohen Führungspositionen
- Auswahl der Indikatoren und Definition der zu beobachtenden Population stellt immer auch eine Selektion dar
- Aufzeigen nicht sichtbarer und schwer erfassbarer Einflüsse auf Karriere und Verdienst wie gender Stereotype.
- Qualitative Analysen vertiefend denkbar.
- Last but not least finanzielle Grenzen: Im Update 2007-2008 werden keine Schwerpunktanalysen und internationale Vergleiche erscheinen (keine Förderung mehr durch das BMFSFJ).
- ...

6. Schlussbemerkungen

Führungskräfte-Monitor 2001-2006 war ein großer Erfolg.
Auch auf der Politikebene und in den Medien ist das Thema angekommen.

Seine Struktur ist nutzbar auch für „Indikatoren für die Gleichstellung“ in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes.

Grundsätzlich ist es möglich bei den Indikatoren zu

- ☞ expandieren: Möglichkeiten wurden gerade genannt.
- ☞ oder reduzieren / indexieren etwa nach **Sub-Dimensionen**, wie etwa:
 - **Gleiche Teilhabe Erwerbsarbeit:**
Indikatoren: Gender Gap Erwerbsbeteiligung;
Lücke Segregation, ...
 - **Gleiche Teilhabe Verdienste:**
Indikatoren: Gender Pay Gap Verdiensten, Sonderzahlungen,...
 - **Gleiche Teilhabe Entscheidungsmacht:**
Indikatoren Beruf: Gender Gap Führungspositionen;
Indik. Haushalt: Gender Gap - Finanziellen Entscheidungen im Haushalt ...
 - **Gleiche Teilhabe Haus- und Familienarbeit:**
Indikatoren: Gap Hausarbeit, Kinderbetreuung, Reparaturen, ...

Vgl. hierzu auch European Union Equality Index (EUGEI) (Platenenga et al.2009).

Ich freue mich auf die Diskussion!