



Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt

Frauen in Führungspositionen

in den Bereichen Agrar, Ernährung und Gartenbau



www.vdl.de

Gefördert aus Mitteln der Landwirtschaftlichen Rentenbank.



rentenbank

***Frauen in Führungspositionen
in den Bereichen
Agrar, Ernährung und Gartenbau***

Prof. Dr. J.-P. Loy
Macke-Loy-Glauben GbR
Markt- und Konsumforschung, Beratung
und
Lehrstuhl für Marktlehre am Institut für Agrarökonomie der
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Unter Mitarbeit von
B.Sc. Franziska Mittag und
B.Sc. Florian Tietjens

Kiel, Dezember 2020

Herausgeber und Redaktion

VDL-Bundesverband,
Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.
Claire-Waldoff-Str. 7
10117 Berlin
Tel.: 030/31904-585
Fax: 030/31904-588
E-Mail: info@vdl.de
Internet: www.vdl.de

Konzeption, Koordinierung und Gestaltung

Stephan Ludewig, VDL-Bundesverband,
Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.

Wissenschaftliche Bearbeitung inkl. Auswertung und Kommentierung

Prof. Dr. J.-P. Loy,
B.Sc. Franziska Mittag und
B.Sc. Florian Tietjens
vom Institut für Agrarökonomie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
<https://www.agric-econ.uni-kiel.de/de/index>

Finanzierung

Landwirtschaftliche Rentenbank
VDL-Bundesverband, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.

Fotos Titelseite

„Young pretty farmer woman standing on farmland with crossed arms and tractors in background“ – Budimir Jevtic – Shutterstock.com

© VDL-Bundesverband, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers

Erschienen im Dezember 2020



Vorwort

Frauen in Führungspositionen: Von Parität noch weit entfernt

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist trotz Bundesgleichstellungsgesetz und trotz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft seit Jahren unverändert niedrig. Obwohl heute Frauen ebenso häufig ein Studium absolvieren und ebenso hoch qualifiziert sind wie Männer, sind sie in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft, vor allem im Top-Management (Vorstand, Aufsichtsräte), deutlich unterrepräsentiert. Deutschland hinkt im internationalen Vergleich insgesamt hinterher. Die USA und Russland sind dahingehend Vorreiter.

Auch im Agribusiness zeigt sich kein grundlegend anderes Bild als für den Rest der Wirtschaft, obwohl Frauen von der Mehrheit der StudienteilnehmerInnen als geeignet und qualifiziert für Führungsaufgaben eingeschätzt werden. Doch 61% der befragten Frauen sprach sich gegen die Einführung einer Frauenquote aus. So das Ergebnis der Studie „Frauen in Führungspositionen in den Bereichen Agrar,

Ernährung und Gartenbau“ des VDL-Bundesverband Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V., deren Ergebnisse hier vorgelegt werden.

Für das Top-Management und die erste Führungsebene besteht Handlungsbedarf. Über die Einführung einer Frauenquote besteht jedoch Uneinigkeit unter den befragten Frauen. Aus diesem Grund sollte an die Einsicht der Unternehmen appelliert werden, dass Frauen auch in den ersten Führungsebenen zu einer qualitativen Bereicherung führen. Der Gesetzgeber kann hierzu Anreize schaffen, wie für den Ausbau der Kinderbetreuung oder steuerliche Unterstützung der Unternehmen für die Einführung von Führungspositionen in Teilzeit, um diesen Prozess hin zu einer ausgewogenen Führung zu begleiten.

Die Studie zeigt, dass nur jedes fünfte private Unternehmen im Agribusiness gezielt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen anbietet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Dass sich nur die Hälfte der Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert sehen, ist gelinde gesagt erschreckend.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Jens-Peter Loy, Leiter der Abteilung Marktlehre, Institut für Agrarökonomie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel für die Durchführung dieser Studie im Auftrag des VDL-Bundesverband Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.. Ebenso allen, die sich an der Befragung beteiligten. Der Landwirtschaftlichen Rentenbank danke ich für die finanzielle Förderung der Studie.

VDL-BUNDESVERBAND

Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.

Markus W. Ebel-Waldmann

VDL-Präsident

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
1.1 Problemstellung und Zielsetzung	5
1.2 Vorgehensweise und Abgrenzung	6
2. Definitionen und Daten	8
2.1 Definition Führungsposition	8
2.2 Daten	9
2.2.1 Eigene Erhebungen	9
2.2.2 Sekundärquellen	10
3. Frauen in Führungsposition	12
3.1 Bundesagentur für Arbeit	12
3.2 Das IAB-Betriebspanel	14
3.4 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)	17
3.5 AllBright-Stiftung	18
3.6 Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	20
3.7 Internationaler Vergleich von EU und OECD	21
4. Gender Pay GAP	24
4.1 Gender Pay GAP in Deutschland	24
4.2 Gender Pay GAP im Agribusiness (1. und 2. Welle)	28
5. Gründe für den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen	30
5.1 Private Unternehmen im Agribusiness (1. Welle)	30
5.2 Ministerien und Hochschulen (2. Welle)	37
6. Förderung und Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen	39
6.1 Förderung von Frauen in Führungspositionen	39
6.2 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	42
7. Fazit	45
8. Literatur	47

1. Einleitung¹

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Frauen in Führungspositionen ist ein gesellschaftspolitisch wichtiges und viel diskutiertes Thema. In der Ausgabe des Sterns vom 26. November 2020 ließen sich 40 erfolgreiche deutsche Frauen in Führungspositionen unter dem kontroversen Titel „Ich bin eine Quotenfrau“ interviewen. Dazu gehörte auch Ursula von der Leyen, die gegenüber der AllBright-Stiftung verkündete: „Ich bin stolz, dass es gelungen ist, mein Kolleg erstmals in der Geschichte der Europäischen Kommission paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen. Es hat sich gelohnt. Die Aufgaben der Kommission sind komplex und die Sichtweisen auf ein und dasselbe Thema quer durch Europa häufig unterschiedlich. Jede Kommissarin und jeder Kommissar haben ihren eigenen Blick auf die Dinge. Sie bringen allesamt selbstbewusst und selbstverständlich ihre Erfahrungen und Positionen in unsere Debatten ein. Diese Ausgewogenheit macht unsere Arbeit besser“ (AllBright 2020a: 15). Damit wird deutlich, dass gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in führenden Positionen immer noch etwas Besonderes ist, was nicht mehr sein sollte. Und das Zitat zeigt zudem, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen gerade in Führungspositionen von Unternehmen einen signifikanten Mehrwert hervorbringt, der nicht ungenutzt bleiben sollte.²

Ende November 2020 einigte sich die schwarz-rote Koalition auf eine verbindliche Frauenquote in Vorständen deutscher börsennotierter Unternehmen. Danach muss in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen in Deutschland mit mehr als drei Mitgliedern künftig ein Mitglied eine Frau sein (Zeit Online 2020). Auch wenn diese Einigung im Sinne der eigentlichen politischen bzw. gesellschaftlichen Zielsetzung geradezu minimalistisch erscheint, so verdeutlichen die aktuellen Zahlen zum Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen in der deutschen Wirtschaft die Notwendigkeit einer solchen Regelung nach Jahren der in diesem Bereich erfolglos erscheinenden Selbstverpflichtungen mit der Wirtschaft.

In diesem Kontext wird auch die Entlohnung weiblicher Beschäftigter und Führungskräfte immer wieder diskutiert. Frauen erhalten für gleiche Arbeit weniger Geld. Beides – die geringere Beschäftigungsquote und die geringere Bezahlung – stellen mögliche Diskriminierungen dar, die im Widerspruch zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland stehen, wonach „Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (BGBl. 2020 I S. 2048, Artikel 3 §2).

Die Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen durch den Staat manifestiert sich erstmals 1994 in dem Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (BGBl. 24.06.1994). Darin wird bereits explizit benannt, dass „Stellenbeschreibungen (...) so abzufassen (sind), dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer... (2) Stellen, auch für

¹ Um eine bessere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, werden im Folgenden die maskulinen Formen von personenbezogenen Nomen verwendet. Damit werden jedoch alle Geschlechter gleichermaßen miteinbezogen. Bei der Verwendung weiblicher Formen der personenbezogenen Nomen ist hingegen explizit die weibliche Personengruppe gemeint.

² Chancengleichheit geht uns alle an. In den letzten Jahren hat sich in der Gesellschaft die Perspektive durchgesetzt, dass Chancengleichheit nicht nur umgesetzt werden muss, weil ausgegrenzte Personengruppen und deren Unterstützerinnen dies einfordern, sondern es wird zunehmend realisiert, dass entsprechende Maßnahmen auch gesamtgesellschaftlich vorteilhaft sind (ADB 2012: 5).

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ (BGBl. 1994 § 6: 1 und 2). 2001 wurde das Bundesgleichstellungsgesetz verabschiedet, wonach „bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern“ sind (BMJV 2016).

2001 wurde zudem eine Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Die Ziele der Vereinbarung beinhalten „durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern“ (Bundesregierung 2001: 2). Damit sollte u.a. eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden.

„Auch die vierte Bilanz der Bundesregierung zur freiwilligen ‚Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft‘ zeigt, dass eine reine Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht die gewünschten Effekte erzielt. Weder was Führungspositionen für Frauen angeht, noch was die Entgeltgleichheit betrifft“ (IGM 2011). Frauen verdienen immer noch ein Viertel weniger als Männer und sind noch nicht in gleicher Anzahl in Führungspositionen vertreten. Das Bild hat sich bis heute kaum verändert. In einigen Bereichen wie der Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt und beim Anteil von Frauen an der zweiten Führungsebene sind die Entwicklungen aber durchaus vielversprechend.

Das Agribusiness wird gemeinhin als traditionell und männerdominiert angesehen. Bei den landwirtschaftlichen Betrieben bspw. sind Betriebsleiterinnen ähnlich selten wie in den Vorständen von Unternehmen, etwa nur jeder zehnte landwirtschaftliche Betriebsleiter ist weiblich.

Aus diesem Grunde wurde in der folgenden Untersuchung eine Bestandsaufnahme für die deutsche Wirtschaft mit einem Fokus auf das Agribusiness erstellt. Neben den Anteilen von Frauen in verschiedenen Bereichen der Führung wird das Gender Pay Gap untersucht. Außerdem werden die Gründe für eine geringe Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen auf Basis einer Befragung im Agribusiness erörtert.

1.2 Vorgehensweise und Abgrenzung

Im zweiten Kapitel werden nach der Einleitung zunächst die verschiedenen Definitionen des Begriffs Führungsposition erläutert, die zum Verständnis der verschiedenen Statistiken in diesem Themenbereich notwendig sind.

Anschließend werden die verwendeten Datengrundlagen dargestellt. Dabei wird zwischen der für diese Untersuchung durchgeführten Befragung (Primärdatenerhebung) und den verschiedenen Sekundärdatenquellen unterschieden. Die Befragung umfasst drei Wellen, von denen zwei sich im Wesentlichen mit den Gründen für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen und dem Gender Pay-Gap im Agribusiness auseinandersetzen. Die 3. Welle war an die Personalführungen von Unternehmen im Agribusiness adressiert, um eine Stichprobe zu den Anteilen von Frauen in Führungspositionen im Agribusiness zu erstellen. Der Rücklauf der 3. Welle war aber zu gering, um fundierte Aussagen zu machen. Deshalb wurde für diesen Bereich auf Sekundärstatistiken zurückgegriffen.

Im Kapitel 3 geht es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Es wurden 6 verschiedene Sekundärdatenquellen ausgewertet, um ein möglichst umfassendes Bild zur Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und auch im Agribusiness in Deutschland zu erstellen. In diesem Zusammenhang sei Susanne Kohaut vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gedankt, die auf Nachfrage eine zusätzliche Auswertung der Primärdatenbasis durchgeführt hat. Andere Quellen sind die Bundesagentur für Arbeit (BfA), die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DiW), die AllBright-Stiftung sowie die Europäische Union (EU), welche zusammen ein sehr kohärentes Bild liefern.

Nach dem Anteil von Frauen in Führungspositionen geht es im vierten Kapitel um das Gender Pay Gap, die Verdienstlücke bei Frauen im Allgemeinen und in Führungspositionen im Speziellen. Auch hier werden zunächst sekundärstatistische Daten genutzt, bevor im zweiten Teil auf Basis der Befragungen Ergebnisse präsentiert werden. Auch hier zeigen sich hohe Übereinstimmungen.

In den Kapiteln 5 und 6 geht es um die Gründe für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen und um Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Hier werden wiederum die Befragungsdaten ausgewertet. Dabei wird zwischen privatem und öffentlichem Sektor unterschieden, da aufgrund der verschiedenen Gesetzesinitiativen seit 1994 eine deutlich bessere Situation im öffentlichen Sektor vorliegen müsste. Die insgesamt fast 850 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden auch zu Maßnahmen befragt, die es in ihrer Institution oder in ihrem Unternehmen schon gibt und welche überdies sinnvoll wären.

In Kapitel 7 werden die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und es wird ein Fazit gezogen. Die Quellen finden sich in Kapitel 8.

2. Definitionen und Daten

2.1 Definition Führungsposition

Führungskräfte und Manager nehmen Führungsaufgaben wahr und gehören damit zu den Führungspositionen. Die Begriffe Manager und Führungskraft werden zum Teil gleichermaßen verwendet, obwohl sie sich in den Kompetenzen unterscheiden. Führung ist ein Teilbereich des Managements. Führungskräfte benötigen Führungskompetenzen. Manager verfügen über Managementfähigkeiten. Die Führungskraft formuliert Ziele, erkennt Probleme, plant, entscheidet, setzt Entscheidungen durch und prüft die Auswirkungen, organisiert und kontrolliert. Unter Führung im engeren Sinn versteht man die Personalführung oder auch die Mitarbeiterführung durch Beeinflussung der Mitarbeiter, wobei sie sich an Zielen und Interaktionen orientiert. Die Definition von Führungskraft oder leitender Angestellter ist nicht einheitlich. Der betrachtete Personenkreis muss daher für Umfragen und Untersuchungen jeweils definiert werden. In einer Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) werden Führungskräfte als Personen mit Budget- oder Personalverantwortung bezeichnet. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) definiert für ihren Führungskräfte-Monitor als Führungskräfte Personen ab 18 Jahren, die in der Befragung angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben, sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt zu sein.

Im angelsächsischen Sprachraum ist ein Manager zumeist keine Führungskraft mit Personalverantwortung, sondern ein mit Fachaufsichtsbefugnis betrauter Fachvorgesetzter. Auch in Deutschland wird inzwischen der Begriff des Managers für Personen ohne Personalverantwortung verwendet. Zu den Führungsaufgaben des Managements und eines Managers gehören Organisation, Planung, Zielsetzung, Entscheidung, Delegation, Koordination, Information, Mitarbeiterbewertung und Kontrolle.

Nach der Hierarchiestufe unterscheidet man Spitzen-Management (Vorstand und Unternehmensführung), mittleres Management (Abteilungsleiter, Betriebsleiter) und unteres Management (Gruppenleiter, Teamleiter, Meister, Vorarbeiter). Das Top-Management ist die oberste Unternehmensleitung, Vorstand und Geschäftsführung; es trifft die Grundsatzentscheidungen und strategischen Entscheidungen. Das Middle-Management ist die mittlere Führungsebene mit Ressortleiter, Abteilungsdirektoren, Werksleiter; es trifft die taktischen Entscheidungen. Das Lower-Management ist die unterste Führungsebene mit Abteilungsleitern und Werkmeistern; es trifft die operativen Entscheidungen.

In der Erhebung der Bundesagentur für Arbeit wird zwischen Aufsichts- und Führungskräften unterschieden. „**Aufsichtskräfte**“ sind Spezialisten mit Leitungsfunktion, ähnlich dem Manager. Sie üben Tätigkeiten aus, die Spezialkenntnisse und -fertigkeiten erfordern, z. B. im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen oder im organisatorisch-verwaltenden Bereich. Sie übernehmen die Verantwortung für Planung und Organisation und beaufsichtigen die Arbeitskräfte in ihrem Bereich. Unter dieser Berufsgattung subsumiert man unter anderem Betriebsmeister, Werkmeister und Werkstattleiter. **Führungskräfte** sind Experten mit Leitungsfunktion. Sie übernehmen Aufgaben, welche einen hohen Komplexitätsgrad aufweisen. Sie leiten Unternehmen und Organisationen und übernehmen z. B. die Verantwortung für Personalrekrutierung und -führung, Ziele und Qualitätsmanagement, Budgetplanung und Ressourceneffizienz. Dieser Berufsgattung sind unter anderem die Berufe Technischer Betriebsleiter und Leiter Produktion oder Fertigung zugeordnet (vgl. Schuster und Strahl 2019: 7).

In der hier durchgeführten Befragung konnten die Teilnehmer eine ja/nein Selbstauskunft geben, ob sie eine Führungsposition innehaben (z.B. Hauptabteilungs-, Abteilungs- oder Fachgebietsleiter) oder nicht. Außerdem konnten sich die Befragten mit einer Führungsposition in die drei Managementebenen einordnen, und zwar Top-, mittleres oder unteres Management.

2.2 Daten

2.2.1 Eigene Erhebungen

Für die Analyse des Pay Gap und der Gründe für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen im Bereich Agrar, Ernährung und Gartenbau wurden zwei Befragungswellen durchgeführt, die beide den gleichen Gegenstand hatten, sich aber an unterschiedliche Adressaten richteten. Die erste Welle zielte auf die Privatwirtschaft, die zweite auf den öffentlichen Dienst, insbesondere staatliche Institutionen und Universitäten. Beide Befragungen erfolgten online über die Versendung eines Links zu der Befragungssoftware. Die Befragung wurde mittels UNIPARK operationalisiert (www.unipark.com). Der Fragebogen wurde von der Abteilung Marktlehre entwickelt und mit dem VDL abgestimmt; er kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden. Es wurde noch eine dritte Welle geschaltet, in der nur die Personalleiter angeschrieben wurden. Der Rücklauf dieser Welle war aber zu gering und wurde deshalb in der Analyse nicht berücksichtigt.

Für die erste Welle wurden für 9 Bundesländer aus den Listen der jeweils 100 größten Unternehmen die mit einem agrar- oder ernährungswirtschaftlichen Bezug herausgefiltert und angeschrieben, um den Befragungslink in ihrem Unternehmen insbesondere an weibliche Mitarbeiter weiterzuleiten. Überdies wurde die Information zur Befragung vom VDL veröffentlicht, z.B. über eine Bekanntmachung auf der Internetseite und durch Meldungen in der Fachpresse, z.B. in Top Agrar u.a. Die Unternehmen wurden zweimal an die Befragung erinnert. In der ersten Welle wurden über 100 Unternehmen angeschrieben; 765 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt.

Von den 765 Antwortenden waren 562 Frauen (74 %). 252 gaben an, als Führungskraft zu arbeiten, wobei 20 % sich dem „Top Management“, 53 % sich dem „Middle Management“ und 27 % sich dem „Lower Management“ zuordneten.³ 43 % der Befragten sind ledig und 50 % verheiratet. 51 % haben Kinder und 49 % nicht. Frauen in Führungspositionen zeigen den gleichen Anteil; wenn man allerdings die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht berücksichtigt, dann haben fast 60 % der Frauen in Führungspositionen keine Kinder.⁴ 69 % aller Befragten arbeiten in Vollzeit, 31 % in Teilzeit. 80 % der Befragten haben zumindest einen Hochschulabschluss, 10 % sind promoviert.

In der zweiten Welle wurden Ministerien und Hochschulen im Agrarbereich befragt. Hier gab es einen vollständigen Rücklauf von 88 Teilnehmern, wovon 87 Frauen waren. 37,5 % gaben an, als Führungskraft zu arbeiten. 23 % der Befragten sind ledig und 68 % verheiratet. 61 % haben Kinder und 39 % nicht. 69 % aller Befragten arbeiten auch hier in Vollzeit, 31 % arbeiten in Teilzeit. 77 % sind mindestens promoviert, 18 % sind habilitiert.

³ „Top-Management“ (oberste Unternehmensleitung: Vorstand, Geschäftsführung); es trifft die Grundsatzentscheidungen und strategischen Entscheidungen. „Middle-Management“ (mittlere Führungsebene: Ressortleitung, Abteilungsleitern, Werkmeister); es trifft die taktischen Entscheidungen. „Lower-Management“ (unterste Führungsebene: Abteilungsleiter, Werkmeister); es trifft die operativen Entscheidungen.

⁴ Auch wenn die erste Welle nur auf den privaten Sektor fokussiert war, so gab es einen erheblichen Rücklauf von Teilnehmern, die dem öffentlichen Dienst zurechnen sind. Das lag wahrscheinlich an der Bewerbung der Befragung durch den VDL.

2.2.2 Sekundärquellen

In dieser Studie werden überdies mehrere Sekundärquellen bzw. deren zugrundeliegenden Primärdaten genutzt, die im Folgenden kurz beschrieben werden. Insbesondere für die Bestimmung der Anteile von Frauen in Führungspositionen sind diese Quellen aufgrund ihrer systematischen und umfassenden Erhebungen besser geeignet als Befragungsdaten.

Die Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik)

Die Bundesagentur für Arbeit führt eine Vollerhebung auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch. Alle Analysen im Methodenbericht der Bundesagentur beziehen sich auf das Berichtsjahr 2017 und beinhalten die Summe der sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Je nach Fragestellung kann es jedoch sinnvoll sein, nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu betrachten bzw. Personengruppen auszuschließen, die per Definition keine leitende Tätigkeit ausüben können. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit selbstständige Geschäfts- bzw. Unternehmensführer, leitende Beamte sowie mithelfende Familienangehörige mit Aufsichts- bzw. Führungsfunktion fehlen, da sie nicht der Meldepflicht zur Sozialversicherung unterliegen (Schuster und Strahl 2019).

Das IAB-Panel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Das IAB-Betriebspanel ist eine einmal im Jahr stattfindende Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 in den alten und seit 1996 zusätzlich in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Es werden Interviews in rund 16.000 privatwirtschaftlichen und öffentlichen Betrieben in allen Größenklassen und in allen Wirtschaftszweigen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2017, Bechmann et al. 2020). Führungspositionen werden in eine erste und eine zweite Führungsebene unterschieden und zielen auf die Vorgesetztenfunktion ab. Abgefragt werden die Größen folgendermaßen: „Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung)? Und wie viele sind davon Frauen?“ für die oberste Führungsebene und „(a) Gibt es in Ihrem Betrieb oder Dienststelle unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene? Wenn ja: (b) Wie viele Personen insgesamt haben eine Vorgesetztenfunktion auf dieser zweiten Führungsebene? (c) Und wie viele davon sind Frauen?“ für die zweite Führungsebene (Kohaut & Möller 2016: 4). Eine zweite Führungsebene hatten 2014 28 % der befragten Betriebe (Holst und Friedrich 2017).

Das DIW Führungskräfte-Monitor

Der Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) basiert auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine jährliche repräsentative Befragung privater Haushalte und Personen in Deutschland, die seit 1984 auf Angaben derselben Personen und Familien beruht. Aktuell liegt der Führungskräfte-Monitor 2017 vor, dem die Daten des Erhebungsjahrs 2015 von über 27.000 Befragten zu Grunde liegen. Die Ergebnisse der Befragung werden auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Das DIW definiert Führungskräfte als Angestellte in der Privatwirtschaft ab 18 Jahren, die entweder Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben (z. B. Direktor, Geschäftsführer, Vorstand größerer Betriebe und Verbände), sonstige Leitungsfunktionen (z. B. Abteilungsleiter) oder hochqualifizierte Tätigkeiten (z. B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur) ausüben. 35 Führungskräfte unter den Arbeitern, z. B. Meister, Poliere, sind aufgrund der geringen

Fallzahlen ausgeschlossen. Somit ist ein Vergleich mit Aufsichtskräften aus der Beschäftigungsstatistik nicht möglich. Die Daten des SOEP ergeben sich aus den Angaben zur Stellung im Beruf. Die Befragten ordnen sich selbst den Kategorien Arbeiter, Angestellte, Beamte oder Selbstständige zu und kennzeichnen jeweils ihre Stellung innerhalb der Berufshierarchie (z. B. höherer Dienst). Die Zuordnung zur Privatwirtschaft erfolgt über die Frage „Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?“ (Holst und Friedrich 2017).

Die AllBright-Stiftung

„Die Deutsch-Schwedische AllBright-Stiftung ist eine politisch unabhängige und gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Stockholm und in Berlin. Sie setzt sich für mehr Frauen und Diversität in Führungspositionen der Wirtschaft ein. Gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen und bessere Unternehmensresultate durch gemischte, moderne Führungsteams sind das Ziel. Die verwendeten Informationen sind den Webseiten, Geschäftsberichten und Pressemitteilungen der Unternehmen entnommen. Die präsentierten Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken“ (AllBright 2020a: 2).

Das KfW-Mittelstandspanel

Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als schriftliche Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland mit einem Umsatz von bis zu 500 Mio. EUR im Jahr durchgeführt. In der aktuellen Welle haben sich 9.666 mittelständische Unternehmen beteiligt. Zur Grundgesamtheit gehören alle privaten mittelständischen Unternehmen in Deutschland. Ausgeschlossen sind der öffentliche Sektor, Banken sowie Non-Profit Organisationen. Durchgeführt wird die Befragung von der GfK SE, Bereich Financial Services, im Auftrag der KfW Bankengruppe. Wissenschaftlich beraten wurde das Projekt vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Der Befragungszeitraum der Hauptbefragung der 16. Welle des KfW-Mittelstandspanels lief vom 12.02.2018 bis zum 22.06.2018 (Schwartz 2018).

Überdies erstellen auch die EU und die OECD internationale Vergleich zur Situation von Frauen in Führungspositionen, die ebenfalls in diese Studie eingehen. Eine wesentliche Institution in diesem Zusammenhang sind das Europäische Institut for Gender Equality (EIGE, <https://eige.europa.eu/>) sowie die Datenbanken von Eurostat (Eurostat 2020a) und OECD.

3. Frauen in Führungsposition

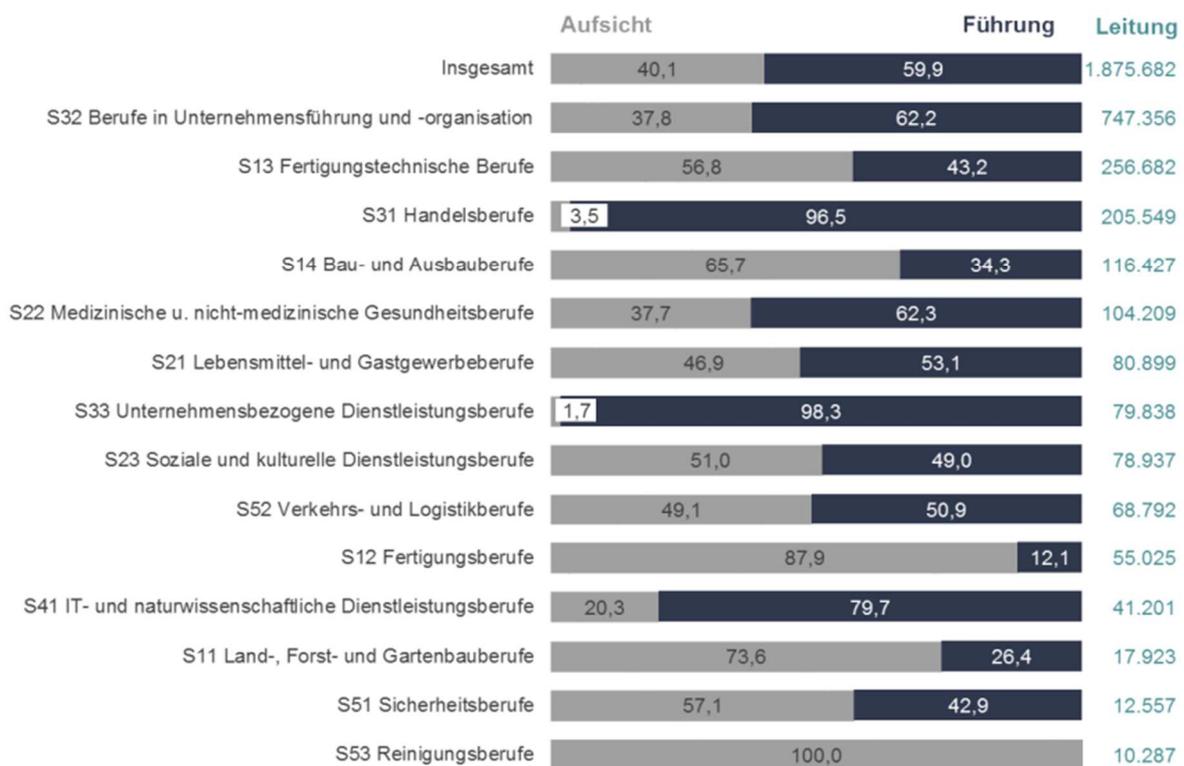
Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu ermitteln, war eine Befragung von Personalleitern in einer Stichprobe von Unternehmen im Agribusiness geplant. Aufgrund des sehr geringen Rücklaufs können hierzu keine repräsentativen Aussagen gemacht werden. Aus diesem Grunde wird in dem folgenden Abschnitt auf andere Quellen zurückgegriffen. Dazu zählen die Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin (DIW), die KfW-Research (Kreditanstalt für Wiederaufbau), die AllBright-Stiftung sowie EU und OECD.

3.1 Bundesagentur für Arbeit

In einer Studie von Schuster und Strahl (2019) wird die Vollerhebung der Bundesagentur für Arbeit u.a. in Bezug auf den Genderaspekt ausgewertet. Wie oben dargestellt unterscheiden die Autoren Aufsichts- und Führungskräfte.

2017 gab es etwa 1,9 Mio. Beschäftigte in leitender Tätigkeit (s. Abb. 3-1). Das entspricht 5 % der 37,2 Mio. Beschäftigten, die zu 40 % Aufsichtskräfte (2% der Beschäftigten) und zu 60 % Führungskräfte (3 % der Beschäftigten) waren.

Abbildung 3-1: Führungspositionen nach Berufssegmenten (Anzahl und relative Aufteilung in Aufsichts- und Führungskräfte)



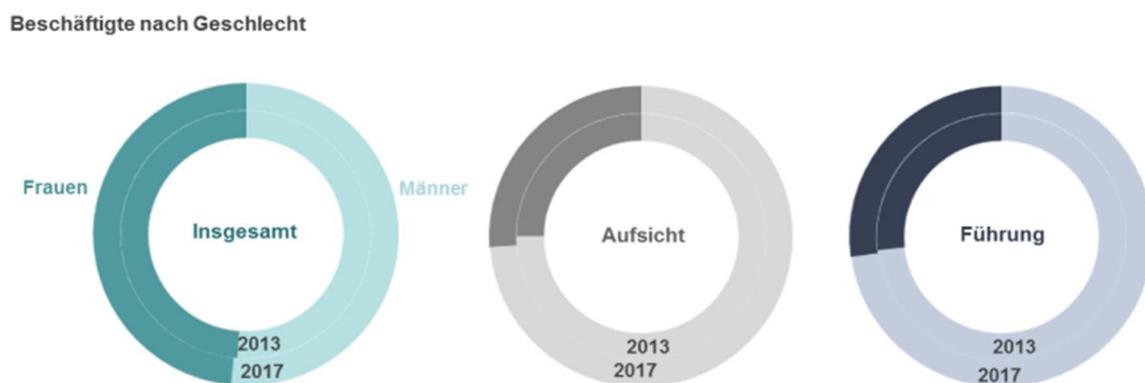
Quelle: Schuster und Strahl (2019: 8).

Der Agribusiness-Bereich wird durch die Bundesagentur nicht gesondert ausgewiesen. Es lassen sich aber einige wichtige Teilbereiche identifizieren, die dem Agribusiness zugerechnet werden können. Der Bereich S21 Lebensmittel und Gastgewerbeberufe umfasst die Lebensmittelherstellung und Lebensmittelverarbeitung sowie Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe. Zum S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe gehören Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe, Gartenbauberufe und Floristik. Die der Landwirtschaft vorgelagerten

Bereiche sind in verschiedenen Bereichen zu finden und machen dort in der Regel nur einen geringen Anteil aus, z.B. die Landtechnik in S13 Fertigungstechnische Berufe. In Landwirtschaft und Gartenbau überwiegen die Aufsichtskräfte. In der Ernährungsindustrie und dem Gastgewerbe hält sich die Aufteilung zwischen Aufsichts- und Führungskräften die Waage. Über die Zeit hat sich die Zahl der Führungspositionen in beiden Segmenten proportional zur Arbeitskräftezahl entwickelt. Im Mittel über alle Sektoren haben 5 % der Beschäftigten eine Führungsposition. In Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sind es 2,8 %. Im Gastgewerbe sind es 3,1 %, bei Nahrung, Getränke und Tabakwaren 4,8 %.

Frauen sind in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Während fast die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind, machen Frauen bei den Führungspositionen nur etwa ein Viertel aus, und das hat sich von 2013 auf 2017 kaum verändert. Eine der Ursachen könnte in dem hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen begründet sein. Während unter allen Beschäftigten 80 % der Männer und nur 44 % der Frauen Vollzeit arbeiten, ist der Anteil bei den Führungskräften mit 93 % bei Männern und 72 % Frauen klar höher und liegt dichter beieinander.

Abbildung 3-2: Beschäftigung Führung nach Geschlecht



Quelle: Schuster und Strahl (2019: 35).

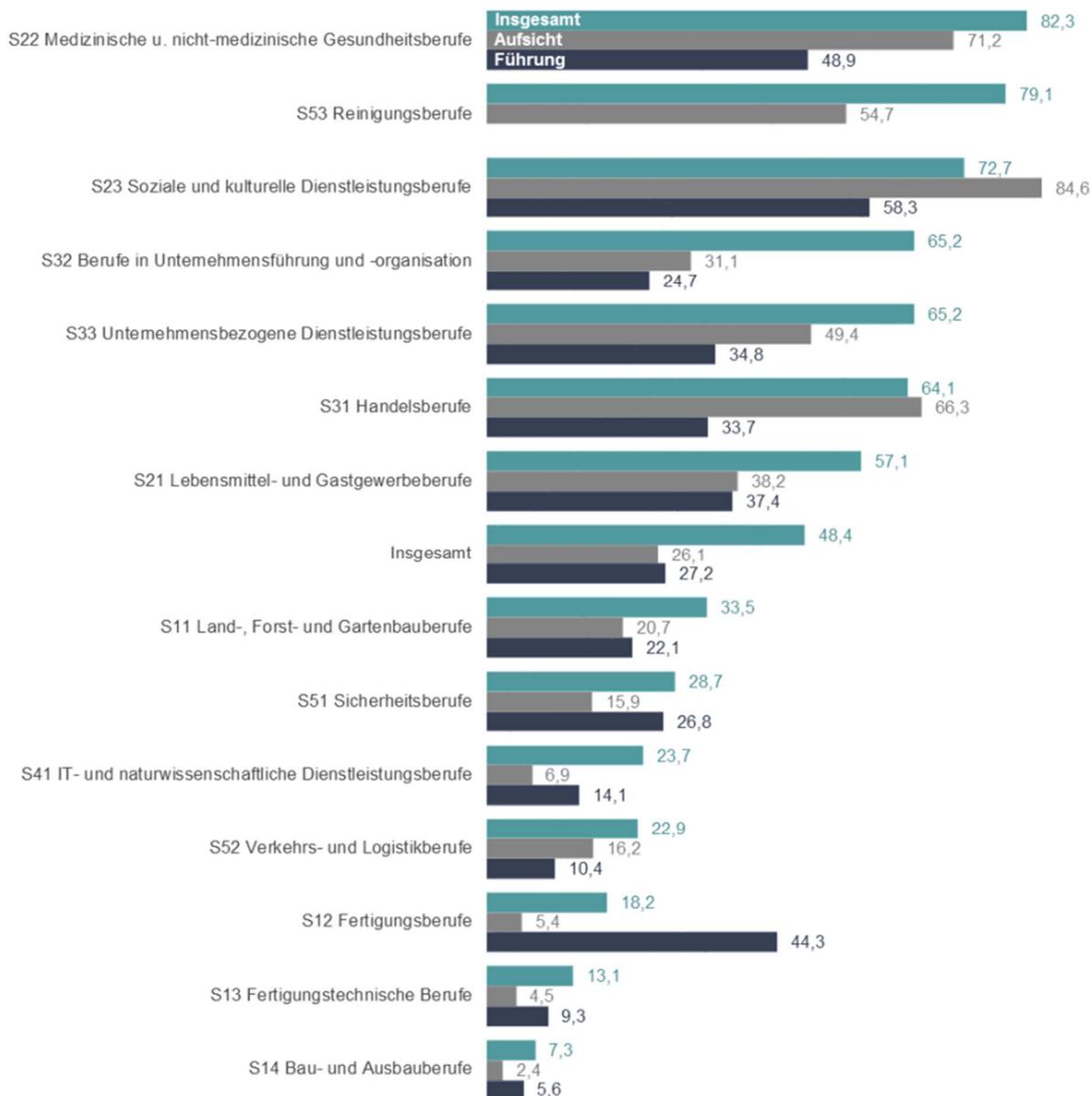
In Bezug auf den Anteil der weiblichen Führungskräfte in den verschiedenen Sektoren zeigen sich große Unterschiede, die im Wesentlichen die Unterschiede in den Beschäftigungsanteilen von Frauen in den Branchen insgesamt widerspiegeln. Bei den Gesundheitsberufen z.B. sind fast 50 % der Führungskräfte und 70 % der Aufsichtskräfte Frauen. Allerdings sind in dieser Branche auch überwiegend Frauen beschäftigt, und zwar zu 82 %. Mit einer Ausnahme liegen die Anteile der Frauen in Führungspositionen unter dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in der Branche. Die Ausnahme bilden die Führungskräfte im Bereich der Fertigungsberufe, zu denen das Produktdesign und die Textilverarbeitung gehören.

In der Land- und Forstwirtschaft sowie in den Gartenbauberufen liegen die Anteile etwa proportional zum Durchschnitt, es gibt insgesamt weniger Frauen (34 %) und auch die Anteile der Führungskräfte liegen darunter bei 20 % bzw. 22 %; das heißt, jeder dritte Beschäftigte ist eine Frau aber nur jede fünfte Führungskraft. Im Lebensmittel- und Gastgewerbe liegen alle Zahlen auch in etwa proportional über dem Durchschnitt aller Branchen mit 59 % zu 38 bzw. 37 % (s. Abb. 3-3).

Das Bild für die Landwirtschaft ändert sich nur geringfügig, wenn man statt der Berufsgruppen den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft, Fischerei betrachtet. Neben den Branchengibt es auch regionale Unterschiede. In Westdeutschland ist die Situation in Bezug auf

weibliche Führungskräfte noch ungleichgewichtiger als in Ostdeutschland. In Ostdeutschland sind 2,3 % (4,1 %) der Beschäftigten weibliche (männliche) Führungskräfte, in Westdeutschland sind 1,6 % der Beschäftigten weibliche Führungskräfte und 4,3 % sind männliche Führungskräfte.

Abbildung 3-3: Anteil von Frauen an allen Beschäftigten und Führungspositionen in verschiedenen Branchen



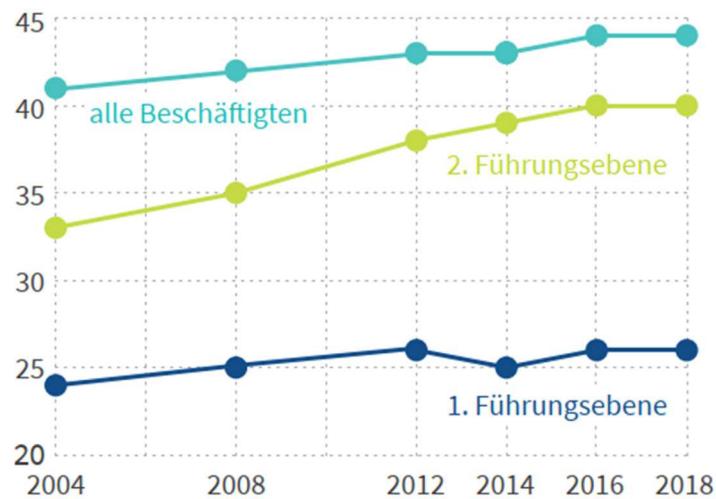
Quelle: Schuster und Strahl (2019: 39).

3.2 Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel unterscheidet bei den Führungspositionen zwei Ebenen. Die erste Ebene umfasst Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung. Die zweite Ebene umfasst alle Führungsaufgaben unterhalb der ersten Ebene. Die Abfrage erfolgt auf Betriebsebene. Auch wird der Anteil an weiblichen Beschäftigten insgesamt erhoben. Für den Zeitraum von 2004 bis 2018 zeigt sich, dass der Anteil an weiblichen Beschäftigten stetig gestiegen ist, von 40 auf 44 %. Die zweite Führungsebene verzeichnet einen Anstieg von 33 % auf 40 %. Die Lücke in diesem Segment gegenüber dem Anteil der Frauen an allen

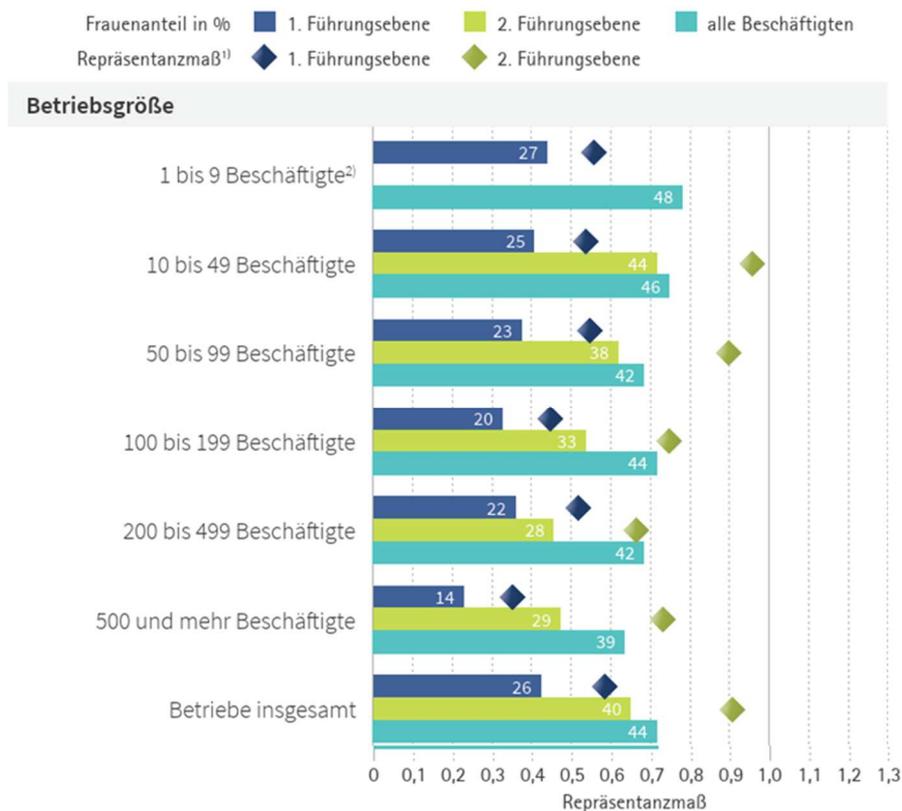
Beschäftigten schließt sich. Für die erste Führungsebene zeigt sich hingegen ein über 15 Jahre nahezu konstanter Wert um die 25 %, die Lücke zu den beiden anderen Anteilen ist über die Zeit größer geworden.

Abbildung 3-4: Anteile von Frauen in Führungspositionen



Quelle: Kohaut und Möller (2019: 1).

Abbildung 3-5: Anteile von Frauen in Führungspositionen nach Betriebsgröße



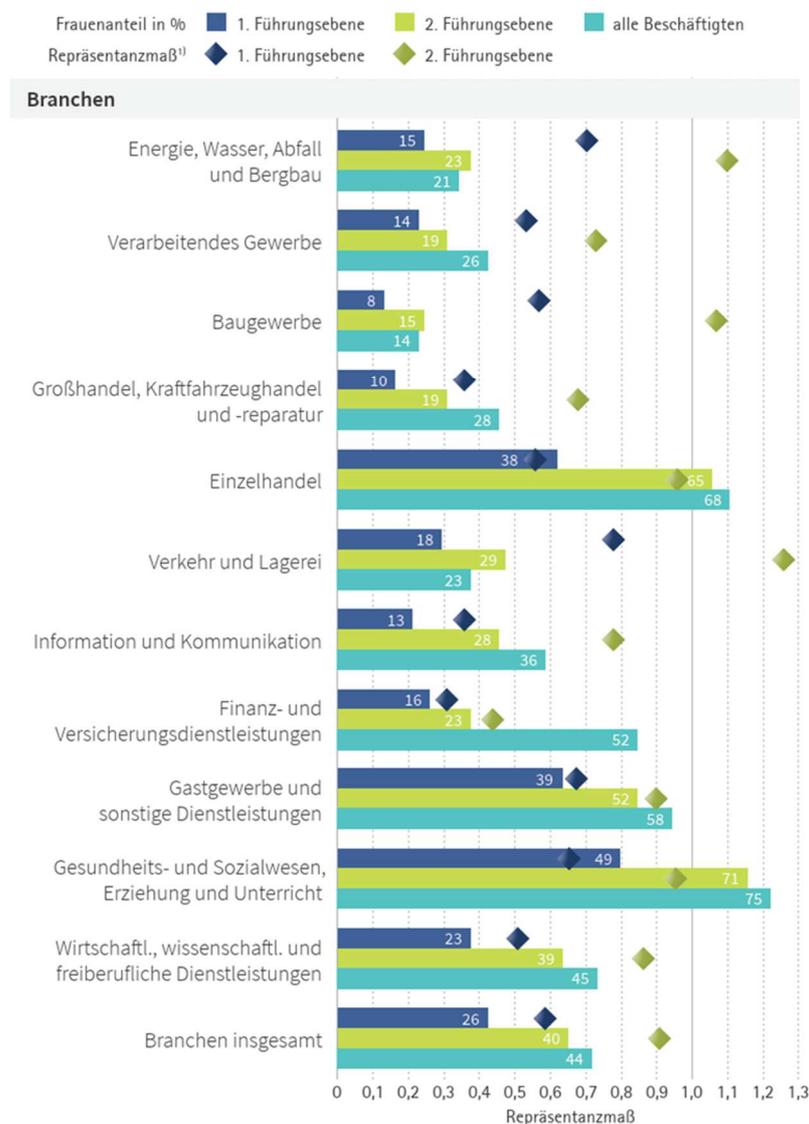
Legende: 1) Repräsentanzmaß = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene geteilt durch Frauenanteil an allen Beschäftigten. 2) Auf der 2. Führungsebene sind aufgrund geringer Fallzahl keine Werte ausgewiesen.

Quelle: Kohaut und Möller (2019: 3).

Die Zahlen in Abb. 3-5 zeigen deutlich, dass die Situation in größeren Unternehmen für beide Führungsebenen weniger ausgewogen ist als in kleineren. So erreichen beispielsweise Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten ein Repräsentanzmaß von nahe 1 für die zweite Führungsebene, d.h. der Anteil der Frauen in Führungspositionen der zweiten Ebene entspricht in etwa dem Beschäftigungsanteil von Frauen. In großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene gerade mal bei 14 %, auch wenn dort relativ weniger Frauen beschäftigt (39 %) sind als in den kleineren Unternehmen.

Auch in dieser Statistik zeigen sich deutliche Branchenunterschiede (Abb. 3-6.). Keine der Branchen erreicht ein Repräsentanzmaß von 1 für die erste Führungsebene. Die höchsten Werte werden in Branchen erreicht, die einen geringen Frauenanteil an den Beschäftigten haben (Energie, Wasser, Abfall u. Bergbau oder Verkehr und Lagerei).

Abbildung 3-6: Anteile von Frauen in Führungspositionen nach Branche



Legende: 1) Repräsentanzmaß = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene geteilt durch Frauenanteil an allen Beschäftigten. 2) Auf der 2. Führungsebene sind aufgrund geringer Fallzahl keine Werte ausgewiesen.

Quelle: Kohaut und Möller (2019: 3).

Hohe Repräsentanzmaße für die zweite Führungsebene mit Werten von sogar über 1 werden ebenfalls in diesen Branchen erreicht. Außerdem sind in diesem Zusammenhang das Baugewerbe, der Einzelhandel und der Gesundheits- und Erziehungsbereich zu nennen, wobei der Einzelhandel sowie Gesundheit und Erziehung einen sehr hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. In der Veröffentlichung wird keine Untergliederung für die Bereiche des Agribusiness vorgenommen.

Auf Nachfrage hat Frau Kohaut vom IAB eine weitere Statistik zur Verfügung gestellt. Danach sind 36 % der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft Frauen. In der ersten Führungsebene sind es 19 % und in der zweiten 56 %. Daraus ergeben sich Repräsentanzmaße von 0,53 bzw. 1,56 für die erste bzw. zweite Führungsebene. Im Branchenvergleich liegt die Land- und Forstwirtschaft damit in Bezug auf die erste Führungsebene unterdurchschnittlich und in Bezug auf die zweite deutlich überdurchschnittlich. In der Nahrungs- und Genussmittelbranche liegen beide Repräsentanzmaße mit 0,4 und 0,8 unter den Branchenmitteln (0,6 und 0,9). Bei einer Beschäftigungsquote von Frauen von 48 % gibt es in der ersten Führungsebene auch nur 19 % Frauen und in der zweiten 39 % (IAB-Betriebspanel 2018).

3.4 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

Die Auswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) des DIW ergibt für die Anteile von Frauen in Führungspositionen folgendes Bild. Der Frauenanteil in Führungspositionen nimmt über die Zeit zu. Das gilt insbesondere für Ostdeutschland, wo Anstieg und Niveau höher sind als im Westen. In Westdeutschland ist seit 2010 kein nennenswerter Anstieg mehr zu beobachten. Je nach verwendeter Definition sind die Zuwächse und Niveaus unterschiedlich (Tab. 3-1). In großen Unternehmen dominieren weiterhin die Männer stärker. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt insbesondere in der Altersgruppe 55plus zu (Holst und Friedrich 2017).

Tabelle 3-1: Anteile von Frauen in Führungspositionen nach Definitionen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Stellung im Beruf (Hochqualifizierte und Führungskräfte)	22	22	23	23	22	24	26	26
KldB 2010								
ISCO-88	32	34	29	30	27	29	29	27
Erikson and Goldthorpe Class Category	23	23	23	22	21	23	24	26

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellung im Beruf (Hochqualifizierte und Führungskräfte)	26	27	27	26	26	27	28	30
KldB 2010						28	25	26
ISCO-88	28	29	29	34	32	35	32	33
Erikson and Goldthorpe Class Category	28	24	28	31	28	27	28	28

Legende: KLDB 2010: Klassifikation der Berufe durch die Bundesagentur für Arbeit 2011; ISCO-88: Internationale Standardklassifikation der Berufe 1990.

Quelle: Holst und Friedrich 2017: 21.

3.5 AllBright-Stiftung

Die AllBright-Stiftung informiert über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der in Leitindizes notierten Unternehmen. Im internationalen Vergleich informiert die AllBright-Stiftung über die Vorstände der größten im jeweiligen nationalen Leitindex notierten Unternehmen in Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA. In Deutschland sind das die 30 DAX -Unternehmen, in Polen die 30 Unternehmen im WIG 30, in Schweden die Unternehmen im OMX 30, in den USA die 30 Unternehmen im Dow Jones Industrial Average. In Großbritannien wurden die 30 Unternehmen mit der größten Marktkapitalisierung im FTSE und in Frankreich die 30 Unternehmen mit der größten Marktkapitalisierung im CAC 40 berücksichtigt. Stichtag für die aktuelle Datenerhebung ist der 1. September 2020 (AllBright 2020a).

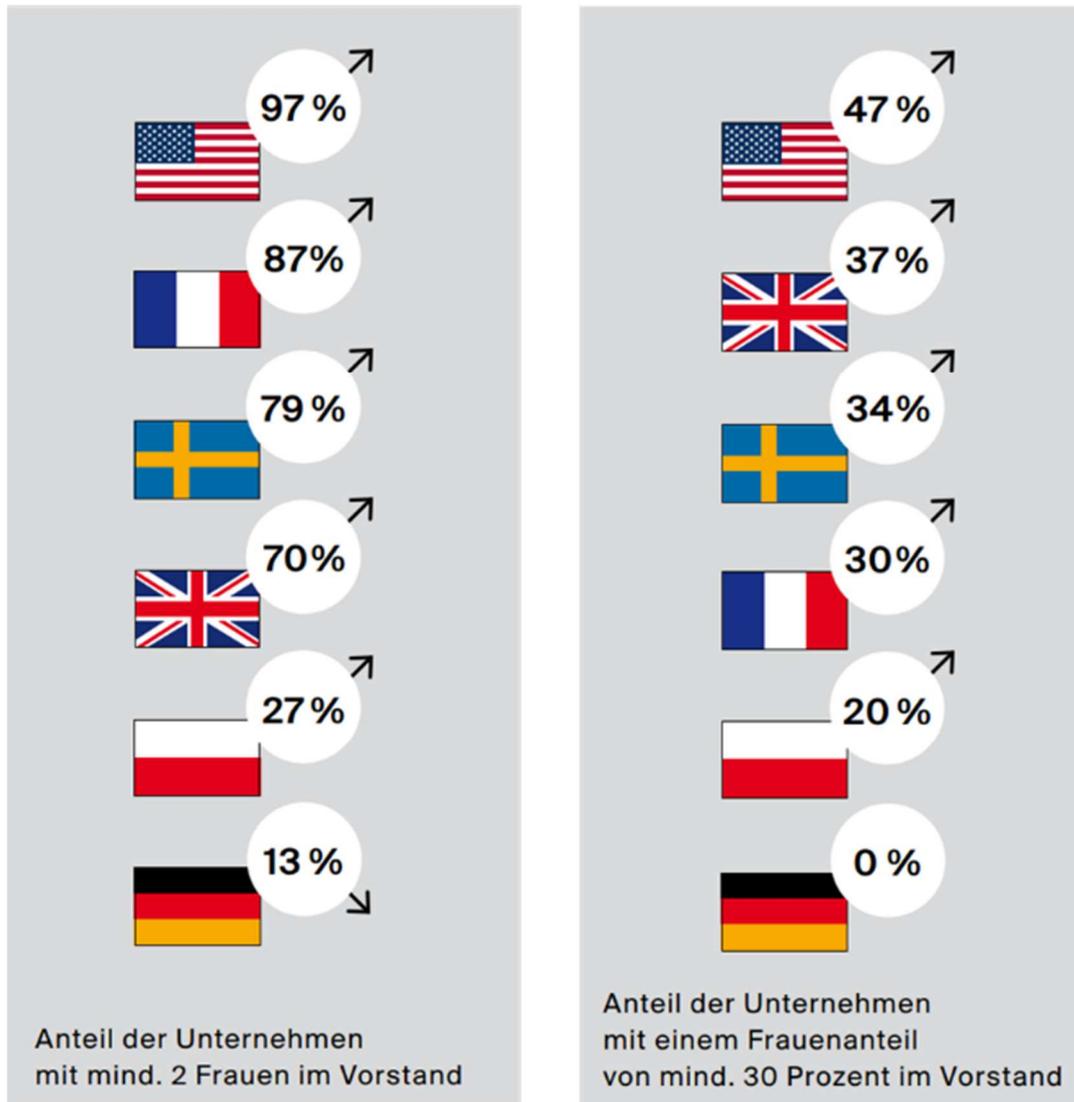
Abb. 3-7 zeigt die Repräsentanz von Frauen in Unternehmensvorständen im internationalen Vergleich. Am deutlichsten ist die anteilmäßig unterdurchschnittliche Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft bei den Vorständen von großen Unternehmen und hier offenbart sich besonders deutlich die Stellung Deutschlands im internationalen Vergleich.

In keinem der großen börsennotierten deutschen Unternehmen gibt es in den Vorständen einen Frauenanteil von 30 % oder mehr. Nur 13 % der 30 DAX Unternehmen haben mindestens 2 Frauen im Vorstand. Über alle 160 börsennotierten Unternehmen liegt der Anteil bei 10 %. In den USA hat letztes Jahr nahezu jedes Unternehmen mindestens zwei Frauen im Vorstand und rund die Hälfte haben einen Anteil von 30 % und mehr. Der durchschnittliche Anteil liegt in den USA bei 29 %, in Deutschland bei 13 % (AllBright 2020a). Vorreiter sind in Deutschland DAX Unternehmen wie Covestro, Daimler, Deutsche Telekom, Fresenius Medical Care, Merck und Vonovia. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern ist die Situation anders, dort sind rund 32 % der Mitglieder Frauen. Nur 3 % der börsennotierten Unternehmen haben eine Vorstandsvorsitzende und nur 5 % haben eine weibliche Aufsichtsratsvorsitzende. Nur 2 der börsennotierten Unternehmen haben 40 % Frauen im Vorstand (Ceconomc und Dermpharm). Auf der gelben AllBright-Stiftungs-Liste finden sich 57 (von 160) Unternehmen, darunter 3 aus dem Agribusiness. Auf der roten Liste sind 101 Unternehmen, darunter 8 aus dem Agribusiness. Diese Situation zeigt sich relativ unverändert über das letzte Jahrzehnt (AllBright 2020a).⁵

In Familienunternehmen ist die Situation noch weniger ausgewogen. Während in börsennotierten Familienunternehmen der Frauenanteil in den Geschäftsführungen bei 10 % liegt, fällt der Anteil bei nicht-börsennotierten auf 5,9 %. Bei Familienunternehmen, die zu 100 % in Familienbesitz sind, fällt der Frauenanteil in den Geschäftsführungen sogar auf 4,8 % (AllBright 2020b).

⁵ Die AllBright-Stiftung unterscheidet grüne, gelbe und rote Listen. Grün bedeutet, dass 40 % Frauen im Vorstand sind, gelb bedeutet, dass zumindest eine Frau im Vorstand ist, aber keine 40 % Frauen im Vorstand sind. Auf der roten Liste finden sich Unternehmen, die weder eine Frau im Vorstand noch im Aufsichtsrat haben (AllBright 2020a: 12).

Abbildung 3-7: Repräsentanz von Frauen in Unternehmensvorständen

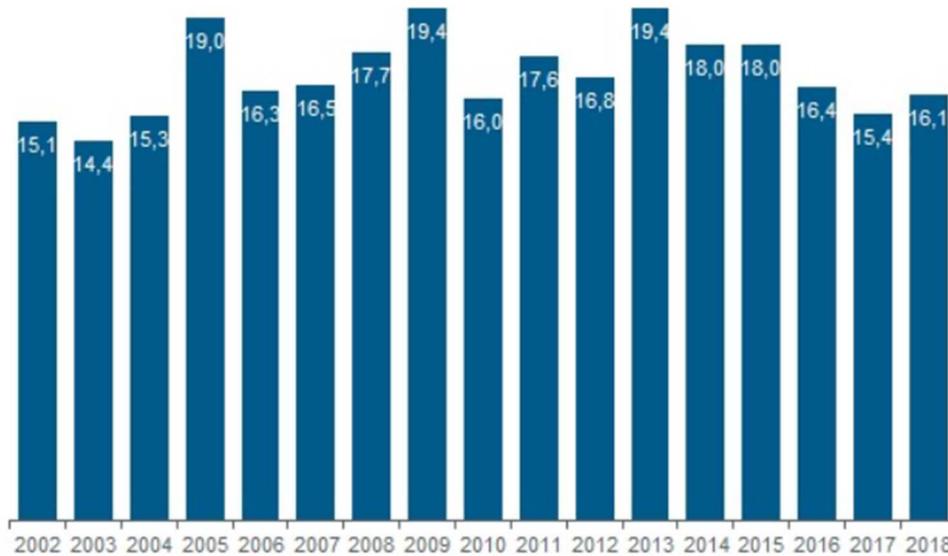


Quelle: Aus AllBright 2020a S. 5.

3.6 Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)

Mit dem KfW-Mittelstandspanel wird u.a. der Anteil frauengeführter Unternehmen im deutschen Mittelstand ermittelt. Obwohl im Mittelstand 2017 insgesamt mehr Frauen (54 %) als Männer arbeiteten, befanden sich in 2017 nur rund 15 % Frauen an den Spitzen dieser Unternehmen. Von 2002 bis 2018 lässt sich - wenn überhaupt - nur ein leichter Zuwachs um rund 1 % erkennen (Abb. 3-8) (KfW Research 2019, 2020).

Abbildung 3-8: Anteil frauengeführter Unternehmen in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2003-2019.

Auch wenn die Anzahl der Existenzgründungen durch Frauen über die Zeit gesunken ist, so bleibt der Anteil bei ca. 40 % relativ konstant und hoch (Abb. 3-9).

Abbildung 3-9: Anteil frauengeführter Unternehmen in Prozent



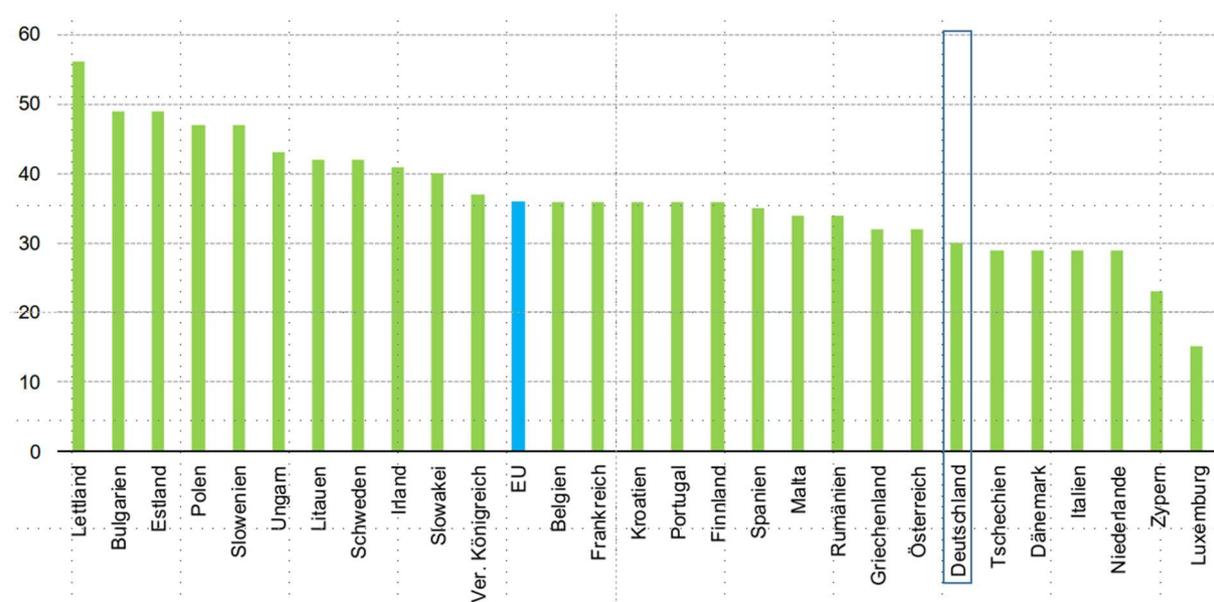
Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2019.

3.7 Internationaler Vergleich von EU und OECD

Eurostat (2020a) grenzt Führungskräfte nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08, Hauptgruppe 1) ab. Das daraus resultierende Ranking zeigt Lettland mit rund 55 % Frauen in Führungspositionen an der Spitze. Es ist das einzige Land, in dem mehr Frauen als Männer in Führungspositionen beschäftigt sind. Bulgarien, Estland, Polen und Slowenien liegen dicht auf mit einem Frauenanteil von 50 %. Deutschland ist mit 30 % Frauenanteil an den Führungskräften eines der Schlusslichter im europäischen Vergleich und liegt 6 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt (Abb. 3-10). Auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) wurde mithilfe der ISCO-88-Klassifikation ein Frauenanteil an Führungspositionen von 33 % für 2015 ermittelt. Dies ist nur ein Beispiel für die Divergenzen einzelner Maße und Stichproben (vgl. Tab. 3-1DIW).

Bei den Aufsichtsratsmitgliedern schneidet Deutschland im europäischen Vergleich mit rund 35 % weiblichen Mitgliedern besser ab (Abb. 3-11). Allerdings wird in keinem europäischen Land ein Anteil von 50 % erreicht. Bei den Vorständen und Vorstandsmitgliedern ist der Anteil von Frauen in Führungsposition in Deutschland mit 13,5 % deutlich geringer (Abb. 3-12).

Abbildung 3-10: Anteil der Frauen in Führungskräften im Jahr 2017 (in Prozent)

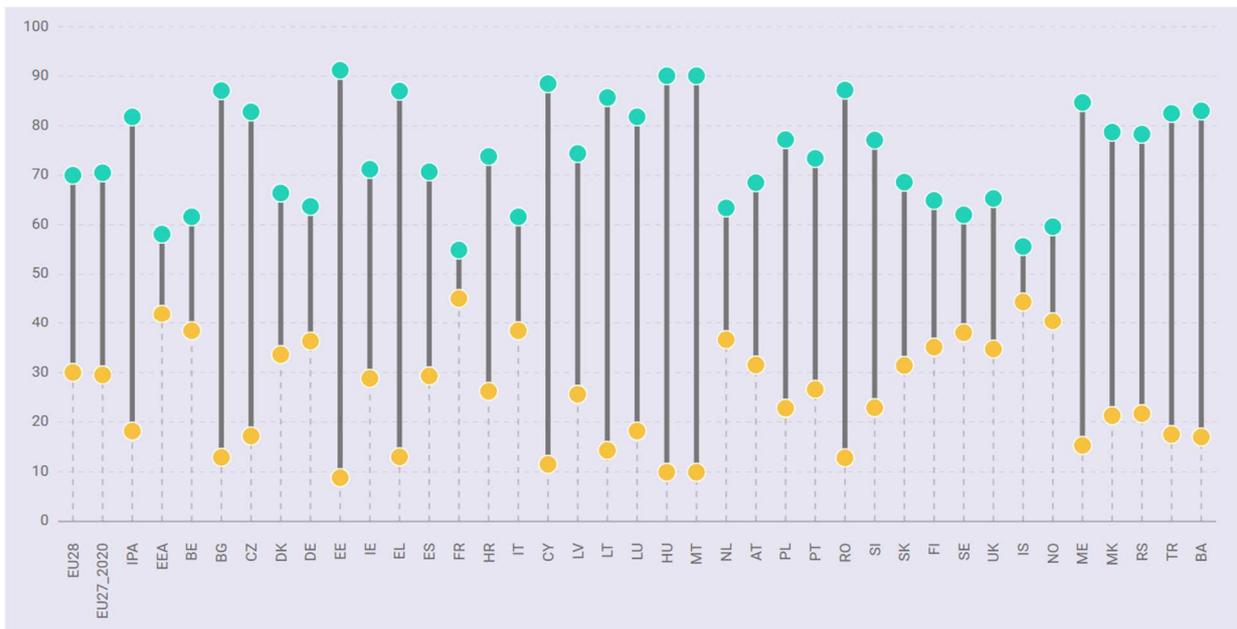


Quelle: Eurostat 2019.

Außerhalb der EU gibt es starke Unterschiede beim Thema Frauen in Führungspositionen. Positiv hervorzuheben sind hier die USA und Russland. Hier sind rund vier von zehn Managern weiblich. Das Ergebnis ist insbesondere vor dem Hintergrund der vergleichsweise schlechten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders positiv zu werten (KfW 2019).

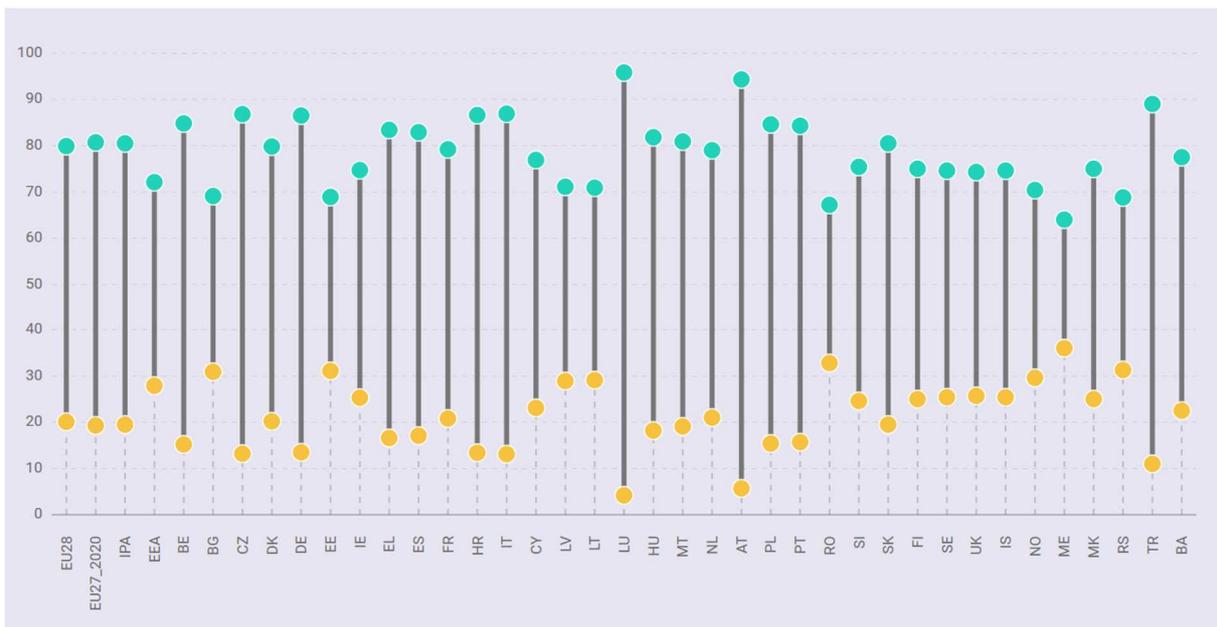
Bei den Abgeordneten im deutschen Bundestag und in der Regierung ist der Frauenanteil zurzeit bei 31,5 %. Der gleiche Anteil wie bei Führungspositionen in der öffentlichen Administration. Hohe Positionen in der Forschung (Akademie der Wissenschaften, Hochschulpräsidentinnen etc.) sind in Deutschland nur in 16,7 % der Fälle mit Frauen besetzt (EIGE, 2020).

Abbildung 3-11: Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in den größten börsennotierten Unternehmen 2019 (in Prozent)



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE, 2020).

Abb. 3-12: Anteil weiblicher und männlicher Vorstandsmitglieder in den größten börsennotierten Unternehmen 2019 (in Prozent)



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE, 2020).

Abschließend wird noch ein Blick auf die Landwirtschaft in Deutschland geworfen. In der Strukturerhebung werden die Betriebsleiter nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang erfasst. In Tab. 3-2 sind die Ergebnisse für die Erhebung in 2016 insgesamt und nach Altersgruppen absolut und relativ zusammengestellt.

Tabelle 3-2: Zahl und Anteil weiblicher und männlicher Betriebsleiter in der jeweiligen Altersgruppe in der deutschen Landwirtschaft

in 1000	Alter	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Männer	Vollzeit	Teilzeit	Frauen	Vollzeit	Teilzeit
1	15-24	1,7	0,6	1,1	1,6	0,6	0,9	*	*	0,1*
2	25-34	18,8	8,4	10,5	16,2	7,5	8,6	2,7	0,8	1,8
3	35-44	47,7	22,0	25,7	42,3	20,2	22,0	5,5	1,8	3,6
4	45-54	98,8	49,2	49,6	89,6	45,7	43,9	9,2	3,6	5,6
5	55-64	86,4	46,5	39,9	79,6	43,7	35,9	6,8	2,8	4,0
6	>65	22,7	9,6	13,1	20,5	8,9	11,5	2,2	0,7	1,6
7	Insgesamt	276,1	136,4	139,7	249,6	126,6	123,0	26,5	9,7	16,8

in %	Alter	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Männer	Vollzeit	Teilzeit	Frauen	Vollzeit	Teilzeit
1	15-24	0,6	35,3	64,7	94,1	35,3	52,9	*	*	5,9*
2	25-34	6,8	44,7	55,9	86,2	39,9	45,7	14,4	4,3	9,6
3	35-44	17,3	46,1	53,9	88,7	42,3	46,1	11,5	3,8	7,5
4	45-54	35,8	49,8	50,2	90,7	46,3	44,4	9,3	3,6	5,7
5	55-64	31,3	53,8	46,2	92,1	50,6	41,6	7,9	3,2	4,6
6	>65	8,2	42,3	57,7	90,3	39,2	50,7	9,7	3,1	7,0
7	Insgesamt	100,0	49,4	50,6	90,4	45,9	44,5	9,6	3,5	6,1

Legende: * Aufgrund zu unsicherer Angaben nicht ausgewiesen oder interpretierbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b.

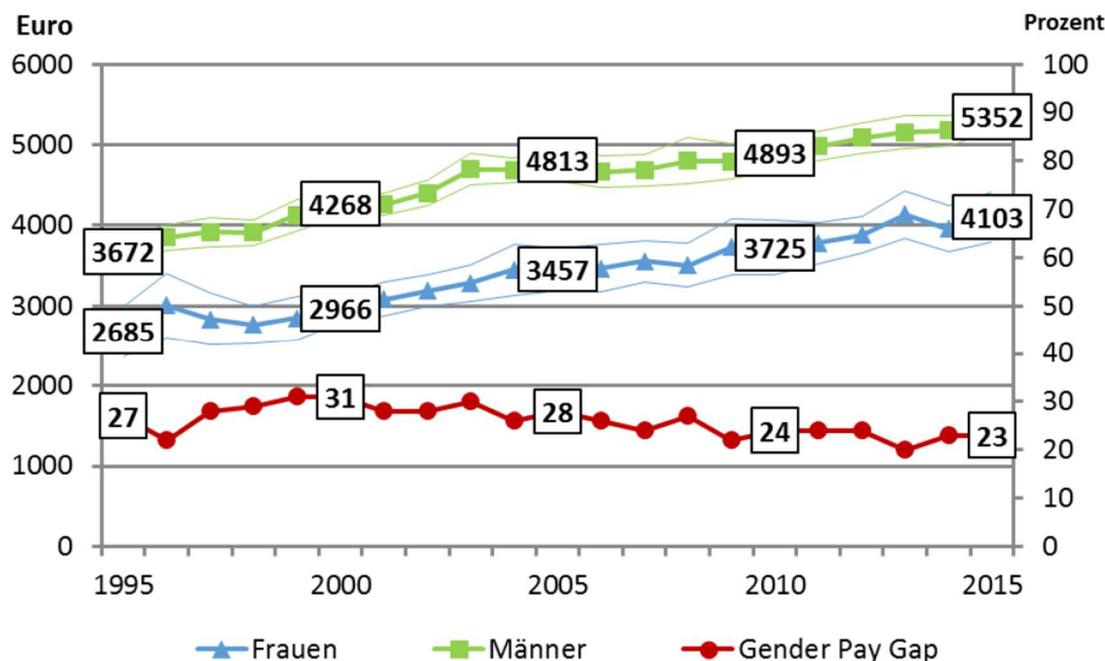
Von den 276.100 Betriebsleitern sind 139.700 männlich und 26.500 weiblich. Die Betriebsleiter arbeiten zu nahezu 50 % in Teil- oder Vollzeit. Nur 10 % der Betriebsleiter sind weiblich, von denen fast zwei Drittel in Teilzeit arbeiten. Abgesehen von der jüngsten und ältesten Altersklasse zeigt sich mit zunehmenden Alter ein monoton sinkender Frauenanteil, was darauf hindeuten könnte, dass der Frauenanteil in Zukunft weiter steigen wird. In der Altersklasse 25 bis 34 Jahre waren 2016 schon 14,4 % der Betriebsleiter Frauen.

4. Gender Pay GAP

4.1 Gender Pay GAP in Deutschland

Für 2015 beträgt gemäß der DIW-Studie anhand des Sozioökonomischen Panels (SOEP) der durchschnittliche Verdienst in Führungspositionen von Männern monatlich 5.352 Euro, während Frauen durchschnittlich 4.103 Euro verdienen (Abb.4-1). Der Verdienst von Frauen betrug damit rund 77 % des Einkommens ihrer männlichen Kollegen. Der Gender Pay Gap lag damit bei 23 %. Seit 1995 hat sich der durchschnittliche Gender Pay Gap bei Führungskräften um vier Prozentpunkte verringert.

Abbildung 4-1: Frauenanteil an Führungskräften im Jahr 2014 (in Prozent)



Quelle: Holst und Friedrich 2017: 74.

Abb. 4-1 zeigt außerdem die 95 % Konfidenzintervalle für die Durchschnittgehälter, die nahelegen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen statistisch signifikant sind. Bei der Betrachtung der Mediane zeigt sich kein Rückgang des Pay Gap über die Zeit. Der Unterschied von 26 % bleibt seit 1995 annähernd konstant. Betrachtet man die Einkommensquartile, so zeigt sich im obersten Viertel der geringste relative Unterschied. Allerdings sind im oberen Viertel auch weniger Frauen zu finden. Das Gender Pay Gap ist in Ostdeutschland weniger ausgeprägt als in Westdeutschland, wobei die Einkommen in Ostdeutschland auf einem niedrigeren Niveau liegen (Holst und Friedrich 2017). Ein weiterer Grund für das Gender Pay Gap sind die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen- und Männerberufen. In letzteren liegen auch die Verdienste für Frauen höher als in Frauenberufen.

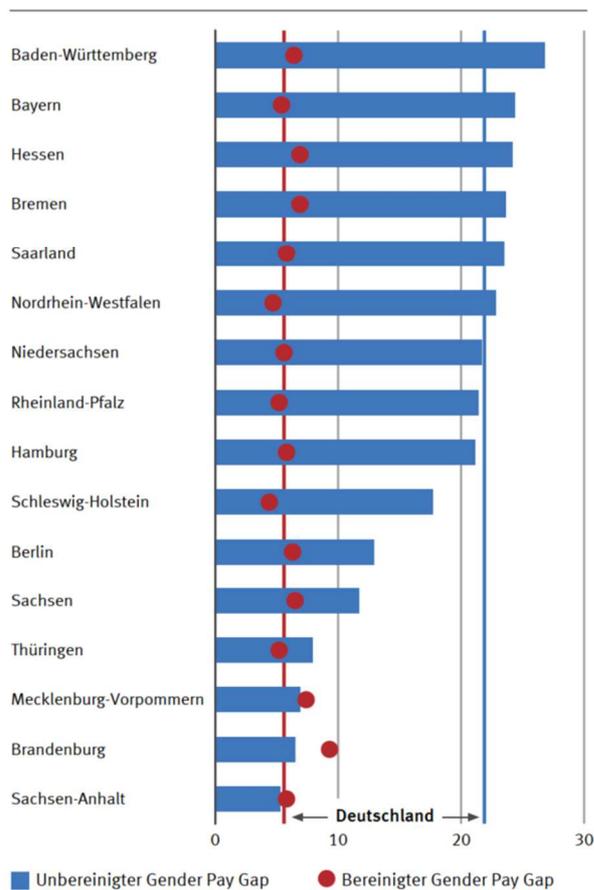
Sondervergütungen, Urlaubsgelder und Gewinnbeteiligungen wurden Männern ebenfalls häufiger gewährt als Frauen, im Mittel erhalten 5 % mehr Männer diese Leistungen (Holst und Friedrich 2017). Auch die Höhe der Zahlungen unterschied sich. Frauen erhielten 2015 im Mittel ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.560 Euro, Männer erhielten 2.261 Euro (+45 %).

Bei der Gewinnbeteiligung fiel der Unterschied noch deutlicher aus: Frauen bekamen 2015 im Durchschnitt 5.099 Euro ausgezahlt, Männer 8.577 Euro (+69 %). Nach Berechnungen von Eurostat liegt das EU-Mittel für das unbereinigte Gender Pay GAP über alle Berufsgruppen 2018 bei 15 %. Für Deutschland liegt der Wert bei 20 %; gegenüber 2006 ist ein Rückgang um drei Prozentpunkte zu verzeichnen.

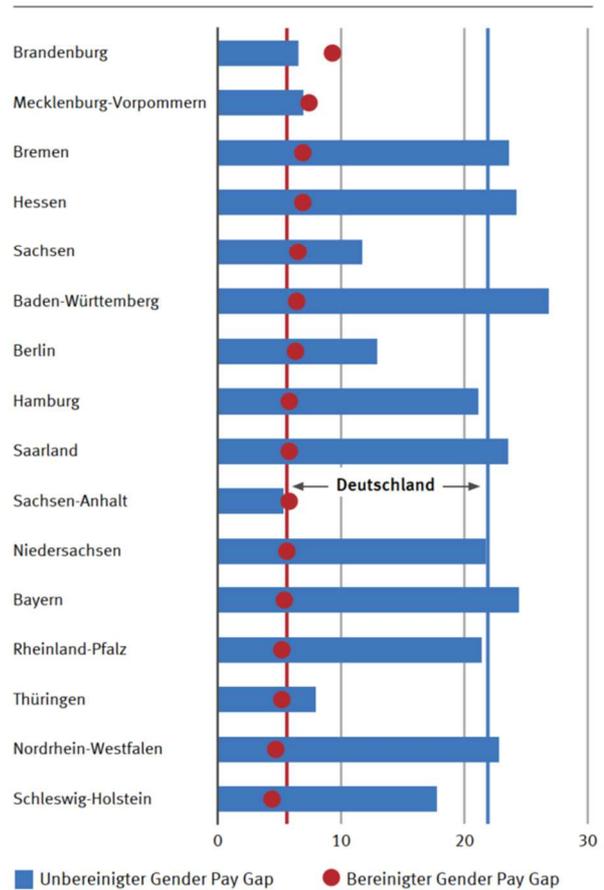
Während in solchen statistischen Vergleichen eine Reihe von Faktoren zur Erklärung des Gender Pay Gaps fehlen, zeigen auch detaillierte Untersuchungen erhebliche bedingte Gehaltsunterschiede auf. Eine solche Studie ist die von Strunk und Hermann (2009). Die Untersuchung der Karrieren von 43 Absolventinnen und 51 Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt dramatische Gehaltsunterschiede, obwohl es keine Unterschiede in Hinblick auf 26 karriererelevante Variablen gibt. Als potentiell erklärende Variablen wurden zudem Karenzzeiten, geleistete Wochenarbeitszeit im Karriereverlauf und die Organisationsgröße zum Berufseinstieg herangezogen. Auch diese Größen konnten den Gender Pay Gap nicht erklären (Strunk und Hermann 2009).

Abbildung 4-2: Gender Pay Gap in Deutschland nach Bundesländern

Gender Pay Gap nach Bundesländern, absteigend sortiert nach unbereinigtem Gender Pay Gap in %



Gender Pay Gap nach Bundesländern, absteigend sortiert nach bereinigtem Gender Pay Gap in %



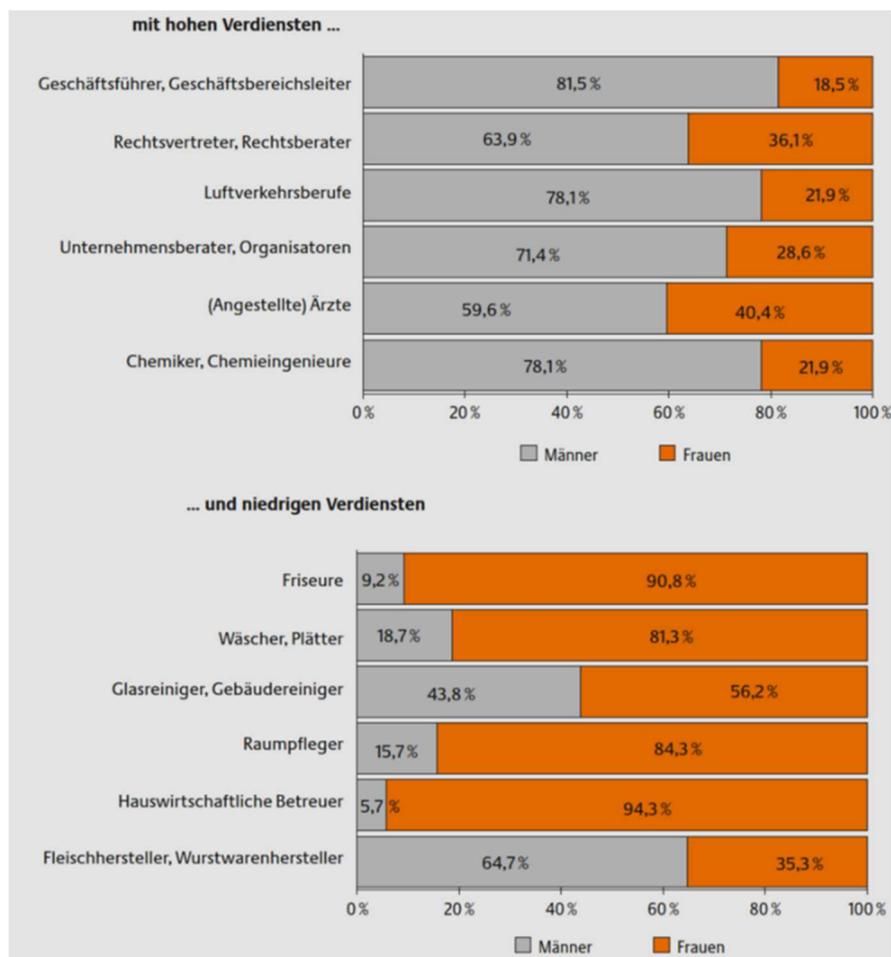
Quelle: Beck 2018: 33.

Für Deutschland lassen sich nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes drei Viertel des Gender Pay Gap durch Strukturunterschiede (Beruf, Branche, Qualifikation, Führung und

teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt) erklären.⁶ Während 2014 der unbereinigte Gender Pay Gap 22 % betrug, lag der bereinigte bei 6 % (Statistisches Bundesamt 2017a). Weiterhin zeigt sich ein deutlich geringeres Pay Gap für Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland. Die unbereinigten Werte liegen bei 2018 bei 22 % für das frühere Bundesgebiet und bei 7 % für die Neuen Länder (Statistisches Bundesamt 2018). Für diesen Vergleich zeigt Beck (2018), dass der Unterschied zwischen Ost und West in der Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap vollständig nivelliert wird (s. Abb. 4-2).

Für das bereinigte Gender Pay Gap liegen sogar zwei ostdeutsche Bundesländer an der Spitze in Bezug auf den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen. Eine der wesentlichen Ursachen für das Gender Pay Gap sind die Gehaltsunterschiede zwischen Branchen und die unterschiedlichen Beschäftigungsanteile von Männern und Frauen in diesen Branchen. Während Männer in Branchen mit hohen Gehältern zahlenmäßig dominieren, so sind Frauen zahlenmäßig häufig mehr in Branchen mit niedrigen Verdiensten zu finden (Abb. 4-3). So gibt es u.a. weniger Frauen in hochdotierten Führungspositionen aber dafür viele Frauen in hauswirtschaftsnahen Dienstleistungsberufen, die häufig unterdurchschnittlich entlohnt werden.

Abbildung 4-3: Anteil von Frauen und Männern in Berufen

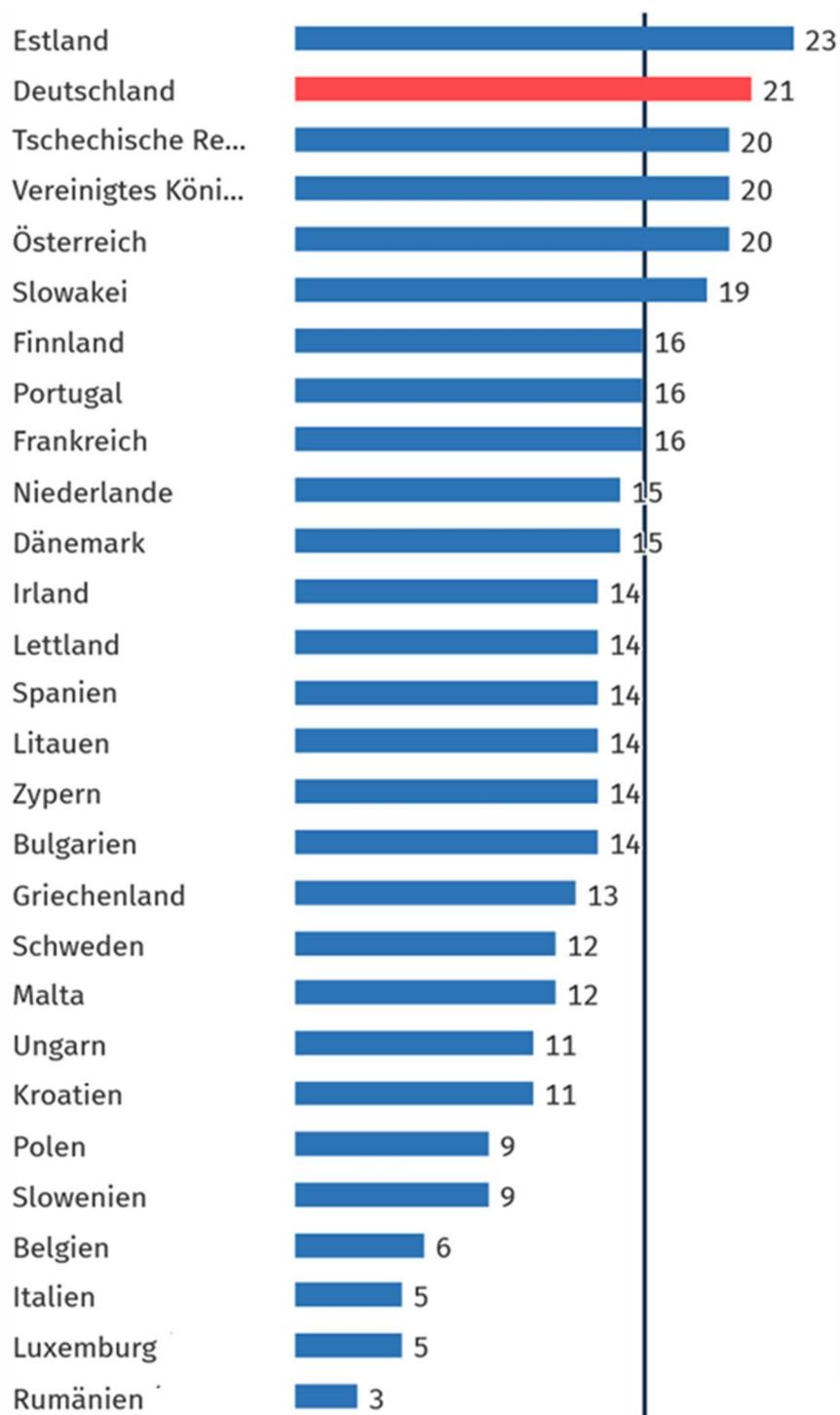


Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009: 13.

⁶ „Die approximative Berücksichtigung von Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft wirkt sich nur wenig auf die Höhe des bereinigten Gender Pay Gap aus.“ (Finke et al. 2017: 43).

Von den 28 EU-Staaten im Jahr 2018 weist nur Estland mit ca. 23 % einen noch höheren geschlechtsspezifischen Verdienstabstand als Deutschland auf. Auf einem vergleichbaren Niveau wie Deutschland liegen Tschechien, das Vereinigte Königreich und Österreich (jeweils 20 %). Die Staaten mit den EU-weit geringsten Unterschieden im Bruttostundenverdienst waren Rumänien (3 %) sowie Luxemburg und Italien (jeweils 5 %, Italien 2017) (Eurostat 2020b, vgl. Abb. 4-4).

Abbildung 4-4: Unbereinigter Gender Pay Gap in der EU 2018 in %

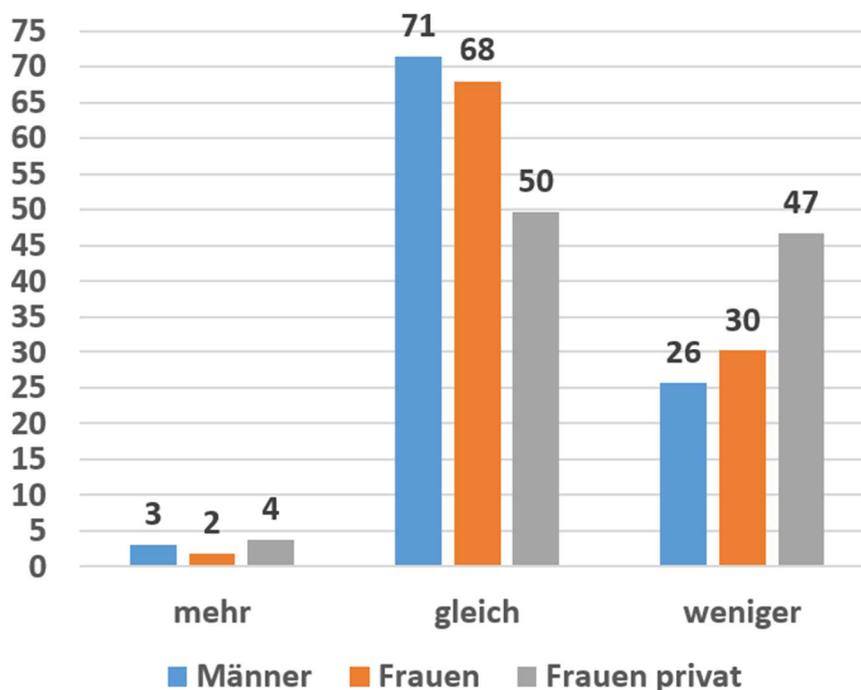


Quelle: Statistisches Bundesamt 2020 und Eurostat 2020b.

4.2 Gender Pay GAP im Agribusiness (1. und 2. Welle)

Von den Teilnehmern aus dem ersten Survey (1. Welle) für die Privatwirtschaft antworteten auf die Frage, ob man weniger oder mehr als vergleichbare männliche/weibliche Kollegen verdient, 3 % der männlichen Teilnehmer (n = 203) dass sie mehr verdienen als vergleichbare Kolleginnen. 71 % gaben an, dass sie gleichviel verdienen und 26 % antworteten, dass sie weniger verdienen würden. Bei den Frauen, die sich mit männlichen Kollegen vergleichen sollten, sinkt der Teil, der gleichviel angibt und es steigt der, der erklärt, weniger zu verdienen. Diese Verschiebung verstärkt sich nochmals, wenn man nur die Frauen in der Privatwirtschaft betrachtet (Abb. 4-5).

Abbildung 4-5: Antwortverteilung in % auf die Frage: „Wie sehen Sie Ihr Einkommen im Vergleich zu männlichen/weiblichen Berufskollegen/-innen in gleicher Position und mit gleicher Qualifikation sowie Erfahrung?“ Ich verdiene mehr/gleichviel/ weniger.



Quelle: Eigene Darstellung.

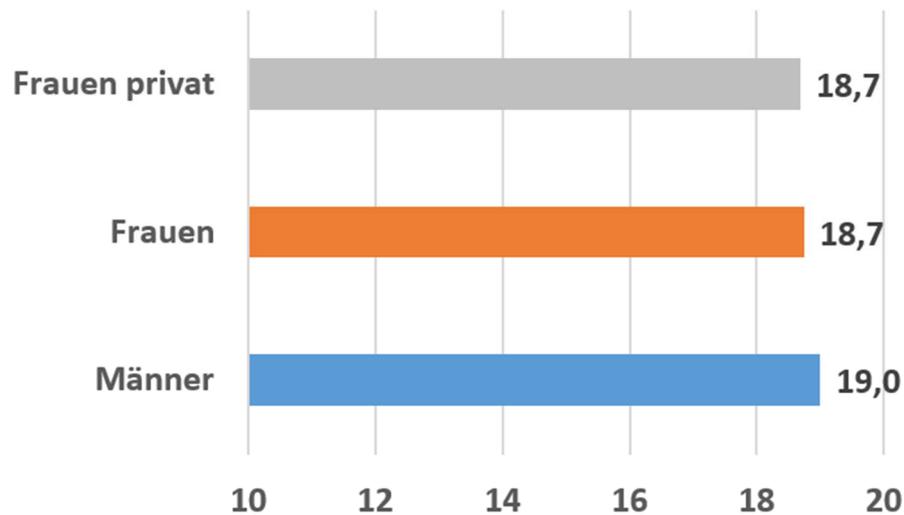
Fast die Hälfte der Frauen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, gibt an, dass sie im Vergleich zu männlichen Berufskollegen in vergleichbarer Stellung weniger verdienen.

Diejenigen, die angaben, weniger zu verdienen, gaben auch an, um wie viel Prozent ihr Verdienst geringer ist. Die Antworten fallen bei Männern und Frauen, sowie Frauen, die im privaten Sektor arbeiten, sehr ähnlich aus. Im Mittel liegt das Gehalt um rund 20 % niedriger (Abb. 4-6). Die Streuung der Antworten reicht dabei von 1 bis 80 %.

Um dieses Ergebnis mit dem obig dargestellten Gender Pay Gap (rund 20 %) zu vergleichen, muss zunächst berücksichtigt werden, dass rund 70 % der befragten Frauen (50 % der befragten Frauen im Privatsektor) angab, gleich viel zu verdienen. Demnach läge der durchschnittliche Pay-Gap über alle Beschäftigungsgruppen bei 6 % ($0,3 \cdot 20 \%$), für den Privatsektor im Agribusiness bei rund 10 % ($0,5 \cdot 20 \%$). Außerdem ist aufgrund der gestellten Frage nicht ganz klar, ob das eigene Einkommen oder das des Vergleichs als Basis genommen wurde. In jedem Fall liegt der Wert für alle Berufsgruppen sehr nahe dem für 2014 bestimmten bereinigten Gender Pay Gap. Die Schlussfolgerung, dass der Agribusinesssektor

sich damit nicht vom Mittel aller Sektoren unterscheidet, ist allerdings aufgrund der Datenlage verfrüht. Eine Auswertung der Rohdaten des Statistischen Bundesamtes könnte hier verlässlichere Antworten liefern.

Abbildung 4-6: Um wie viel Prozent sinkt das Gehalt der weniger Verdienenden im Mittel



Quelle: Eigene Darstellung.

Frauen in Führungspositionen, die angaben weniger zu verdienen, erhalten nach eigenen Angaben ein im Mittel um 20 % geringeres Gehalt. Betrachtet man von diesen Frauen nur diejenigen, die im Privatsektor arbeiten, dann sinkt das Gehalt im Mittel um fast 22 %, bei denen, die angaben, ein niedrigeres Gehalt zu bekommen. Der Prozentsatz der Frauen, die weniger verdienen als Männer in gleicher Position ist mit 34 % leicht höher als bei den Frauen insgesamt. Betrachtet man wieder nur die Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft, so steigt dieser Anteil auf 52 %.

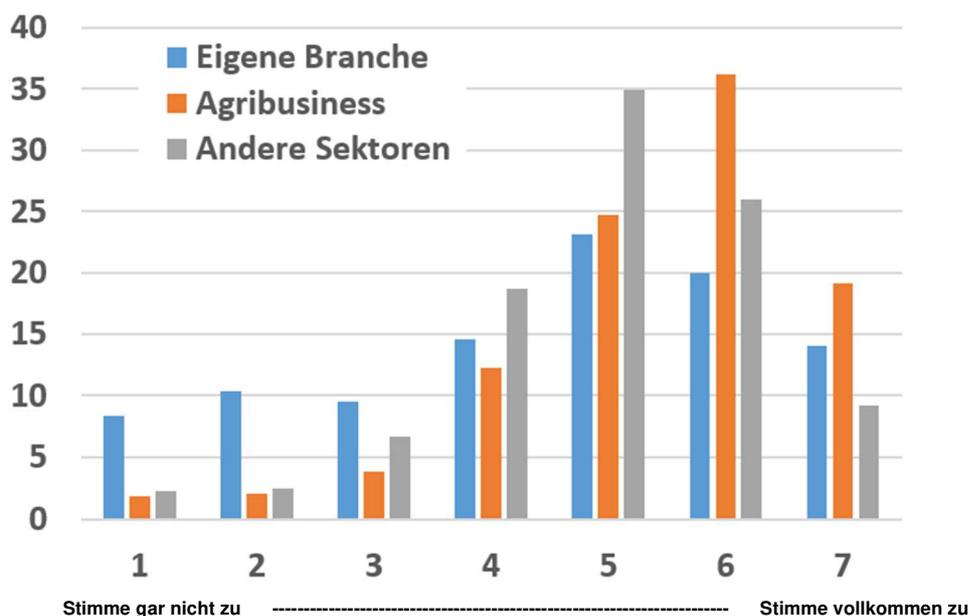
Für das zweite Panel-Survey, das nahezu ausschließlich von Frauen im Bereich Hochschulen und Ministerien im Agrarbereich wahrgenommen wurde, antworteten 77 %, dass sie gleich viel verdienen würden wie vergleichbare männliche Kollegen. 22 % der Befragten gaben an, weniger zu verdienen. Der Pay Gap betrug im Mittel 26 %. Der Gender Pay Gap ist damit erwartungsgemäß in öffentlichen Institutionen deutlich geringer.

5. Gründe für den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen

5.1 Private Unternehmen im Agribusiness (1. Welle)

Ein wesentlicher Grund für geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen wird in der Dominanz von Männern gesehen. Dabei stimmen heutzutage auch Männer der Aussage zu, dass mehr Frauen in Führungspositionen benötigt werden und dass „auf das Potenzial von hochqualifizierten Frauen (...) nicht verzichtet“ werden kann (Wippermann 2010: 8). Allerdings wird vermutet, dass Männer vielfältige, zum Teil unbewusste Vorbehalte gegen Frauen in Führungspositionen haben (Wippermann 2010: 9). Weitere Gründe liegen in der Doppelbelastung der Frauen durch Familie und Beruf, den Einschränkungen bei der Kinderbetreuung, den durch Geburten unterbrochenen Karrierepfaden und den eigenen Ambitionen, Zielen und Selbsteinschätzungen von Frauen. Diesen Argumenten wird im Folgenden mit der Befragung der Stichprobe nachgegangen. Dabei wird die Situation in der eigenen Branche zur besseren Einordnung mit einer Einschätzung für das Agribusiness sowie für andere Wirtschaftsbereiche verglichen. Bei der Frage nach der Dominanz von Männern in der Branche zeigt sich das erwartete Bild für das Agribusiness. Über 75 % der Befragten stimmen dieser Aussage zu (5+6+7 in Abb. 5-1).

Abbildung 5-1: Anteile der Antworten auf die Frage: „Sind Männer in der Branche dominierend?“



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu.

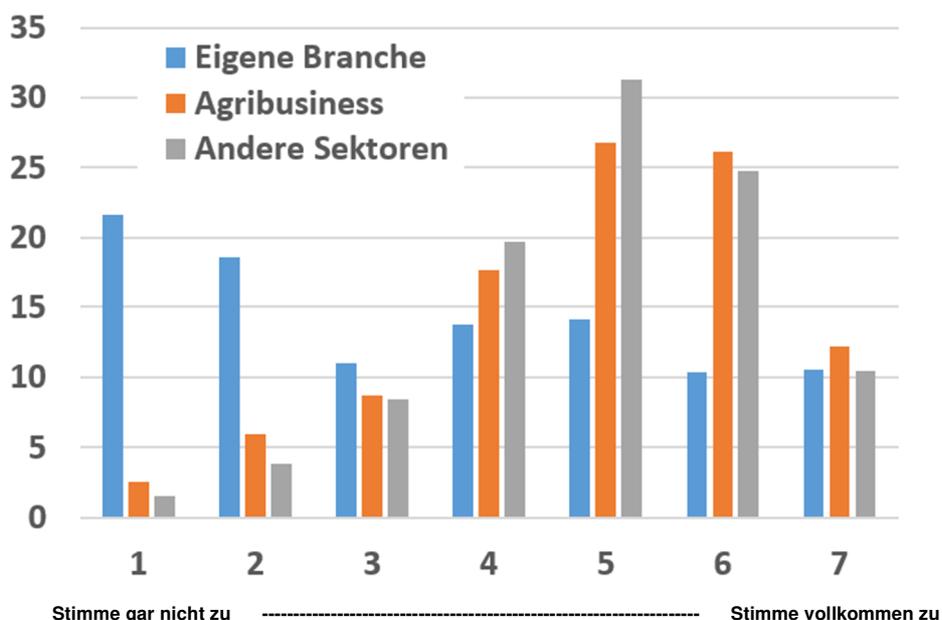
Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Die Antworten der Befragten zeigen ein klares Bild, dass Männer immer noch als dominierend im Agribusiness angesehen werden. Das gilt im gleichen Maße auch für andere Wirtschaftsbereiche. Das Ergebnis wird dabei auch durch die immer noch geringe Frauenquote in Führungspositionen geprägt sein. Es zeigt sich allerdings, dass die Dominanz der Männer im eigenen Unternehmen (eigene Branche) weniger stark empfunden wird. Diese

Einschätzung ändert sich auch nicht, wenn man ausschließlich den privaten Sektor betrachtet. Dennoch, auch hier konstatiert die Mehrheit der Befragten eine Dominanz von Männern.⁷

Noch deutlicher wird der Unterschied zwischen der eigenen Branche, dem Agribusiness, und anderen Wirtschaftsbereichen bei der Einschätzung für das Statement, dass männliche Bewerber bevorzugt werden bzw. dass Männer eher Männer fördern. Hier stimmt die Mehrheit der Befragten den Aussagen in Bezug auf das eigene Unternehmen (die eigene Branche) eher nicht zu, während für das Agribusiness und andere Sektoren das Umgekehrte gilt (s. Abb. 5-2).

Abbildung 5-2: Zustimmung zur Aussage: „Es werden männliche Bewerber bevorzugt“



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Auch bei der Frage nach der Transparenz des Auswahlsystems bei der Vergabe von Positionen im Unternehmen zeigt sich ein ähnliches Bild. In der eigenen Branche wird die Situation deutlich transparenter eingeschätzt als im Agribusiness generell sowie in anderen Wirtschaftsbereichen. Die Ablehnung der Aussage fällt sogar noch stärker aus, wenn man nur die Antworten von Befragten aus privaten Unternehmen betrachtet (s. Abb. 5-3).

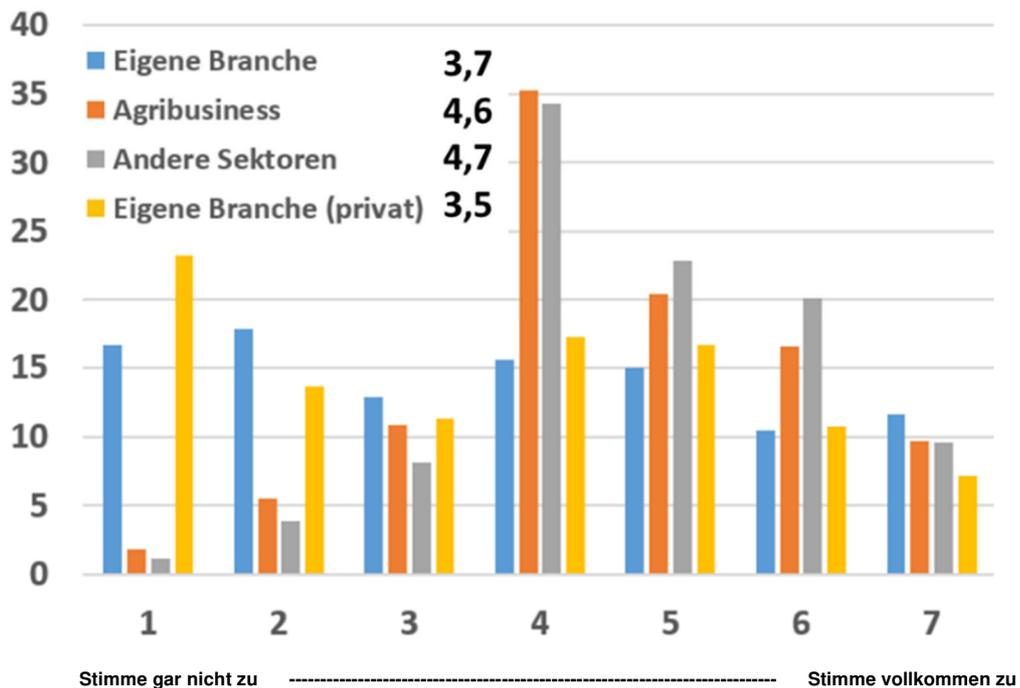
Für die folgenden Fragen werden nur die Mittelwerte der Antworten betrachtet, um einen besseren Überblick zu geben. Zu besseren Vergleichbarkeit mit den obigen Abbildungen sind für Abb. 5-4 bereits die Mittelwerte in der Grafik dargestellt.

In Abb. 5-4 werden die Mittelwerte der Antworten als horizontale Balken dargestellt, wobei es wieder den Vergleich zwischen eigener Branche mit dem Agribusiness und den anderen Wirtschaftsbereichen gibt. Dabei werden zunächst die Mittelwerte für die Antworten aller Befragten dargestellt. Mittelwerte kleiner 3 können vereinfachend als überwiegend nicht zustimmend und Mittelwerte größer 5 als überwiegend zustimmend interpretiert werden. Die

⁷ Das gleiche Bild ergibt sich für die Frage, ob die Unternehmensstrukturen männlich geprägt sind.

Aussagen für die eigene Branche (das eigene Unternehmen) erhalten durchweg im Mittel weniger Zustimmung als für das Agribusiness oder die anderen Wirtschaftsbereiche.

Abbildung 5-3: Zustimmung zur Aussage: „Das Auswahlsystem ist wenig transparent“



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu.

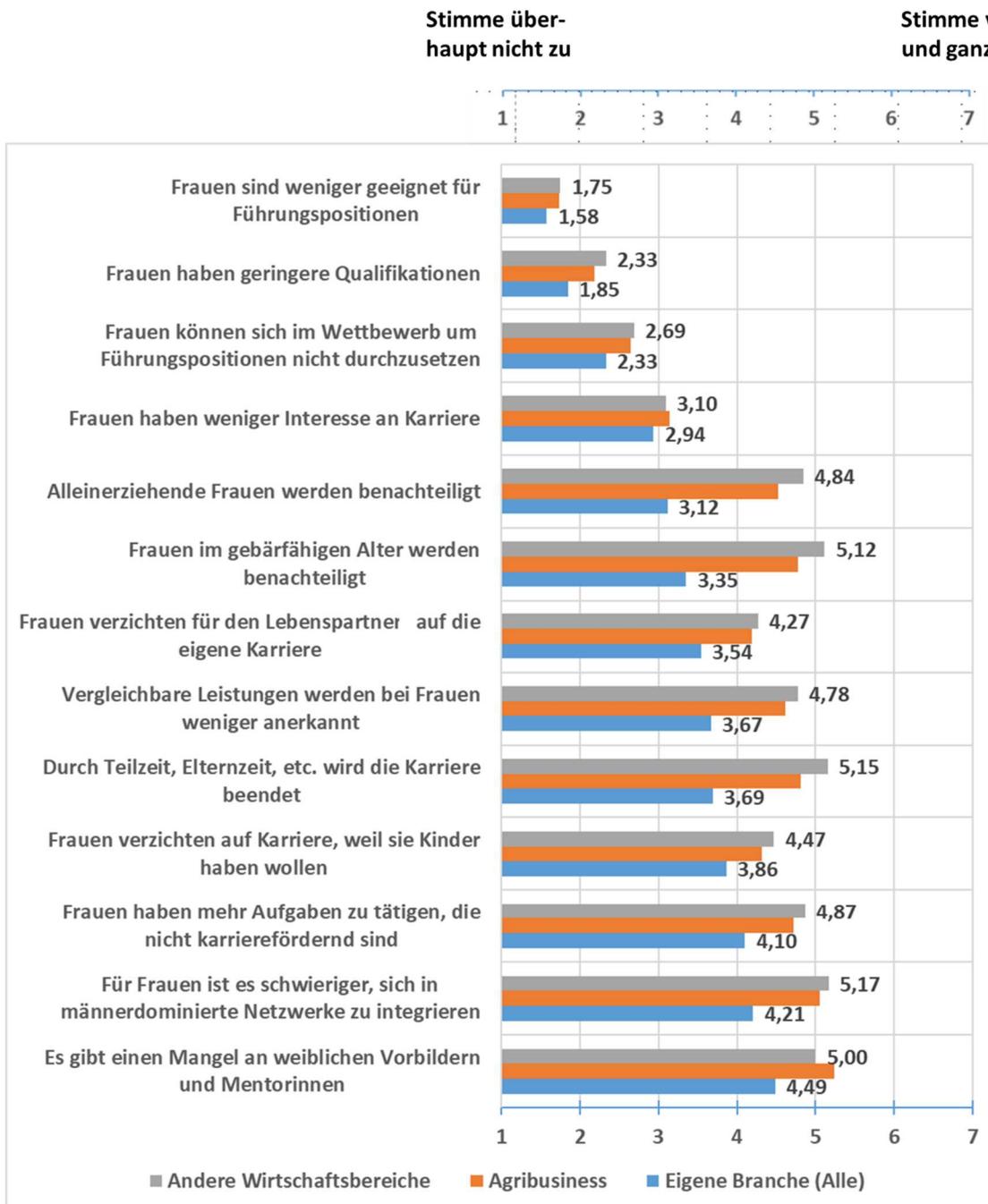
Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Abb. 5-4 zeigt einen Überblick über die Ergebnisse für alle drei Bereiche, wobei die Fragen nach den Mittelwerten für die eigene Branche aufsteigend von oben sortiert sind.

Die Antworten zeigen durchweg, dass die Teilnehmer an der Befragung Frauen für genauso geeignet für Führungspositionen ansehen wie ihre männlichen Kollegen. Sie sind auch gleich gut qualifiziert. Viele Studien gehen sogar von einer besseren Qualifikation und einem überlegenen Führungsstil bei Frauen aus, wobei es sicherlich eine hohe individuelle Varianz bei beiden Geschlechtern gibt. Eine Mehrheit der Befragten kann den Aussagen nicht zustimmen, dass sich Frauen im Wettbewerb um Führungspositionen nicht durchsetzen können oder dass sie weniger Interesse an solchen Positionen haben. Auch zeigt sich, dass zumindest in der eigenen Branche eine Mehrheit nicht von einer Benachteiligung von Frauen im Wettbewerb um Führungspositionen ausgeht.

Der Mangel an weiblichen Vorbildern und Mentoren erfährt am meisten Zustimmung in Bezug auf die Begründung für einen geringen Anteil an weiblichen Führungskräften. Danach kommt die Schwierigkeit für Frauen, sich in männerdominierten Netzwerken zu integrieren. Außerdem findet die Aussage Zustimmung, dass Frauen mehr Aufgaben zu bewältigen haben, die nicht karrierefördernd sind. Die Situation wird im Vergleich zur eigenen Branche im Agribusiness als auch in anderen Wirtschaftsbereichen als problematischer oder bedeutender angesehen. Die jeweiligen Gründe erfahren mehr Zustimmung.

Abbildung 5-4: Mittelwerte für die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen bzgl. der Gründe für geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zwischen eigener Branche, dem Agribusiness und anderen Wirtschaftsbereichen



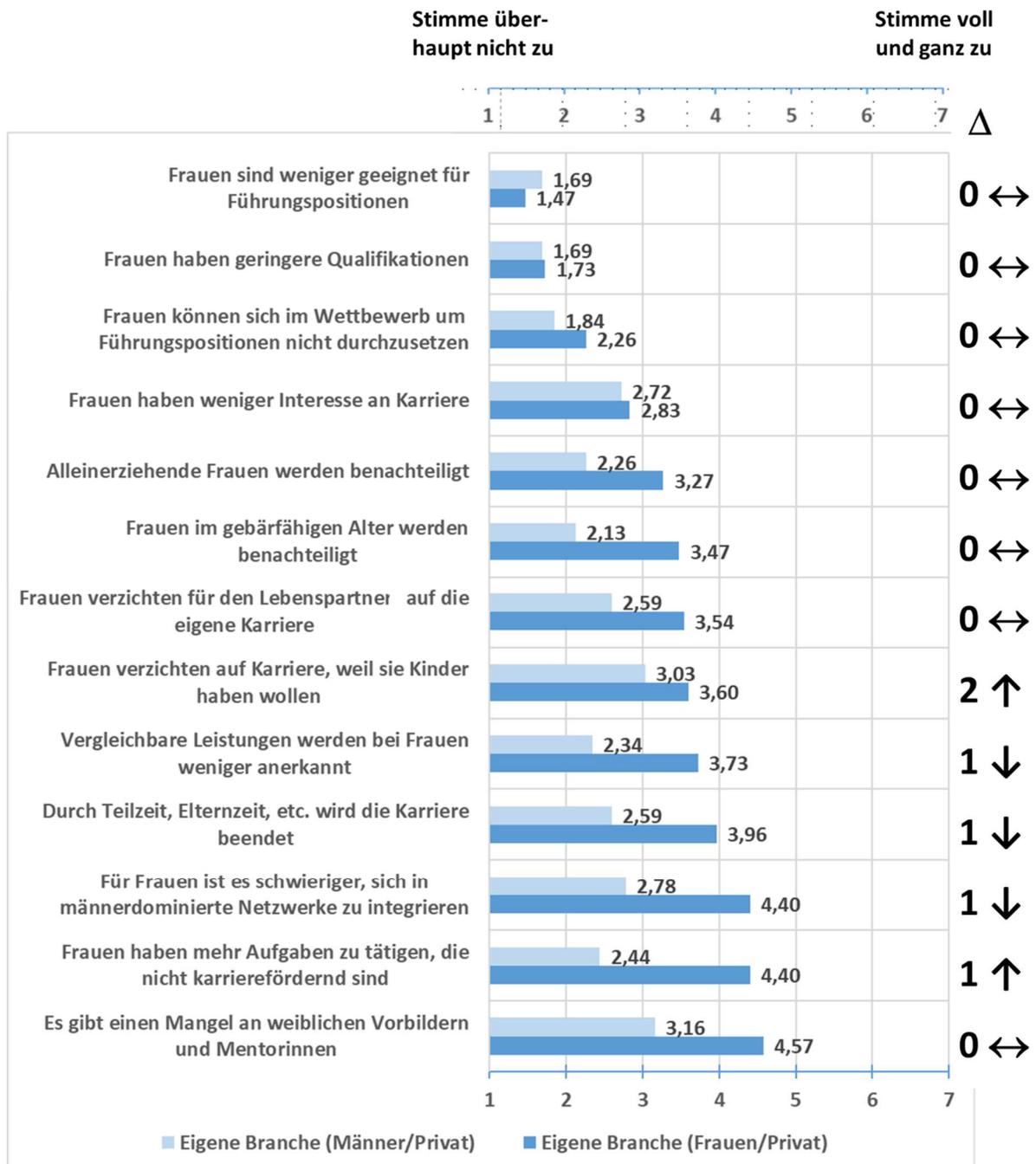
Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Aufgrund des hohen Anteils an Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, die wiederum vorwiegend aus Bayern stammen, wird die Auswertung für die Befragungsteilnehmer, die im Privatsektor beschäftigt sind, bezüglich der eigenen Branche unterteilt nach Männern und Frauen wiederholt. Abb. 5-5 zeigt die Ergebnisse und die Veränderung im Ranking der Antworten gegenüber der eigenen Branche.

Abb. 5-5 zeigt ein nahezu identisches Ranking mit nur unwesentlichen Veränderungen. 8 von 13 Positionen sind identisch. Die maximale Veränderung ist ein Anstieg um 2 Positionen, vier weitere Rankingänderungen sind Wechsel um eine Position.

Abbildung 5-5: Mittelwerte für die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen bzgl. der Gründe für geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zwischen Männern und Frauen aus privaten Unternehmen über die eigene Branche



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu. Δ: Änderung im Ranking gegenüber Abb. 5-4.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Die obersten vier Statements (Eignung, Qualifikation, Durchsetzung, Interesse) sind relativ ähnlich in der Wahrnehmung bei Männern und Frauen. Für alle anderen Statements findet man eine deutlich stärkere Zustimmung auf Seiten der Frauen. So empfinden Männer es z.B. als deutlich weniger zutreffend, dass Frauen mehr Aufgaben zu erledigen haben, die nicht karrierefördernd sind. Auch finden deutlich weniger Männer, dass vergleichbare Leistungen bei Frauen weniger anerkannt werden. Dieses Ergebnis bestätigt die Vermutung, dass Männern die Ungleichbehandlung nicht bewusst ist, sondern diese unterbewusst passiert.

Die Befragten konnten zusätzlich freie Antworten zu den Gründen für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen abgeben. Von dieser Möglichkeit wurde zum Teil in sehr umfangreicher Form Gebrauch gemacht. In Stichworten ergeben sich folgende Bereiche, die wiederholt genannt wurden:

- Die Eigenschaften von Frauen sind immer noch stark durch eine rollenorientierte Erziehung geprägt. Diese Eigenschaften sind weniger karrierefördernd und weniger auf dieses Ziel orientiert.
- Frauen erfahren nur mangelnde Unterstützung in der Familie und durch den Partner bei der Verfolgung einer eigenen beruflichen Karriere.
- Die Pausen durch Kinder verhindern Karrieren bei Frauen mehr als bei Männern und Frauen werden vorsorglich diskriminiert, solange eine Schwangerschaft möglich und wahrscheinlich ist. Das gilt insbesondere für junge Frauen.
- Frauen verzichten auf die Karriere zugunsten der Familie und des Partners, das Umgekehrte gibt es nicht oder nur sehr selten.
- Traditionelle Strukturen, Wertvorstellungen und Bewertungsmuster gibt es in vielen Unternehmen und Familien immer noch und dies ändert sich nur langsam.
- Männer haben Angst vor Frauen in Führungspositionen und akzeptieren Frauen weniger in vorgesetzten oder gleichrangigen Positionen.
- Die Flexibilität in der Kinderbetreuung fehlt immer noch. Frauen fangen die Inflexibilität vorwiegend auf.
- Das Agribusiness ist besonders traditionell und männerdominiert.
- Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern demotivieren Frauen, sich um Führungspositionen zu bewerben.
- Viele Arbeitgeber zeigen eine geringe Flexibilität für Teilzeit, Homeoffice und Digitalisierung insbesondere bei Führungspositionen.
- Frauen haben andere Ziele und Vorstellungen zur „work life balance“.
- Frauen werden weniger gefördert und das auch von Frauen.
- Me too: Frauen erfahren sexuelle Diskriminierungen und Belästigungen.
- Frauen sind weniger in Netzwerke integriert und nutzen diese weniger.
- Frauen müssen mehr leisten als Männer, um gleiches zu erreichen.

In Bezug auf die Mehrbelastung von Frauen in Führungspositionen zeigen die Ergebnisse des DIW-SOEP 2015 für die 27 % der Frauen und 35 % der Männer in Führungspositionen, die mit Kindern unter 16 Jahren in einem Haushalt leben, dass die Frauen mehr Zeit für die Familie aufwenden. Die Frauen widmen sich dabei zu 84 % an Werktagen mindestens eine Stunde ihrem Nachwuchs. Bei den Männern in Führungspositionen liegt der Anteil bei 80 %. An den Wochenenden widmen sich beide Geschlechter in Führungspositionen fast gleich häufig mindestens eine Stunde ihren Kindern. Während sich der Anteil der Frauen, die am Wochenende Kinder betreuen, vergleichsweise wenig von jenem an Werktagen unterscheidet, steigt er bei den Männern am Wochenende deutlich an. Männer kümmern sich dafür vermehrt

um Reparaturen und Gartenarbeiten. Die zeitlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Haus, Reparatur und Gartenarbeiten gleichen sich annähernd aus. Bei der Kinderbetreuung zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht. Wochentags widmen sich Frauen in Führungspositionen eine Stunde mehr ihrem Nachwuchs und am Wochenende sogar 3 Stunden mehr, was eine deutliche Mehrbelastung für Frauen darstellt (Abb. 5-6).

Abbildung 5-6: Vollzeiterwerbstätige Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht, Familienstand und der durchschnittlich geleisteten Zeit für Hausarbeit, Kinderbetreuung, Garten- und Reparaturarbeiten an einem Werktag, Samstag, Sonntag 2015 (in Stunden)

	Insgesamt		Verheiratet		Nicht verheiratet	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Hausarbeit					
Werktag	1,2	1,1	1,4	1,1	1,0	1,0
Samstag	2,2	1,7	2,6	1,6	2,0	1,7
Sonntag	1,6	1,5	1,7	1,4	1,6	1,6
	Kinderbetreuung (wenn Kinder vorhanden)					
Werktag	2,8	1,8	2,9	1,8	2,2	2,3
Samstag	9,5	6,1	7,2	5,8	13,4	8,5
Sonntag	10,1	6,6	7,9	6,4	13,5	9,2
	Reparatur- und Gartenarbeiten					
Werktag	1,4	1,3	1,6	1,3	1,1	1,6
Samstag	1,5	2,3	1,5	2,5	1,5	1,8
Sonntag	1,8	1,8	1,7	1,9	1,8	1,4

Quelle: Holst und Friedrich 2017: 60.

5.2 Ministerien und Hochschulen (2. Welle)

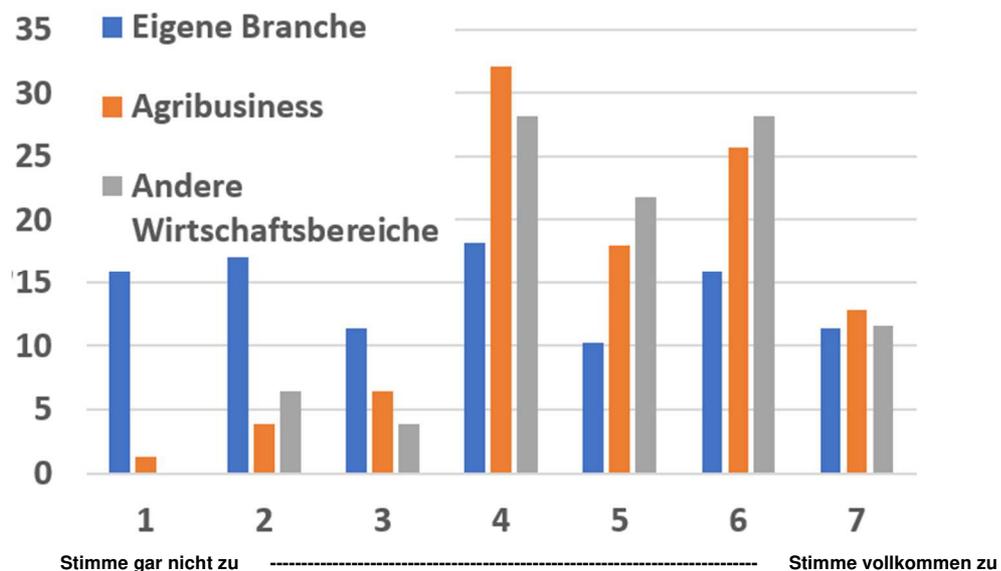
Die Befragung in Ministerien und Hochschulen ergab ein ähnliches Bild in Bezug auf die Gründe für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen der 1. Welle. Die Altersgruppen in der 1. Welle waren anteilmäßig relativ ausbalanciert, in der 2. Welle waren 50 % der Frauen im Alter von 30 bis 40 Jahren.

Trotz der Tatsache, dass es seit 1994 ein Gesetz für die Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung gibt, empfinden die Befragten in diesem Bereich Männer immer noch ähnlich dominierend wie die Befragten aus der 1. Welle, die auf den Privatsektor abzielte, für den diese Regelungen nicht gelten. Die Mittelwerte der Antworten liegen in etwa bei 4 - also in der Mitte der Skala zwischen Zustimmung und Ablehnung der Aussage. Wie bei der 1. Welle ist die Zustimmung zur Aussage, dass Männer in den Institutionen/Unternehmen dominierend sind, im Agribusiness und in anderen Wirtschaftssektoren deutlich höher. Die Mittelwerte der Antworten dafür liegen bei 5,5 bzw. 5,4. Nur 20 % der Befragten stimmen der Aussage, dass Männer in der Institution dominant sind, nicht oder gar nicht zu.

Rund 30 % der Befragten stimmen der Aussage eher zu, dass Männer bei der Besetzung von Positionen in der eigenen Hochschule oder Ministerium sowie in der eigenen Branche bevorzugt werden. 1 oder 2, also „stimme gar nicht“ oder „stimme nicht zu“, geben 30 % der Befragten an. Bei den privaten Firmen waren das 40 %.

Auch bei der Transparenz bei Stellenbesetzungen zeigt sich kein Unterschied, was angesichts der Praxis in diesem Bereich erstaunt, denn paritätische Besetzungen von Berufungsausschüssen, die Akquise von geeigneten Frauen und die Beobachtung durch die Gleichstellungsbeauftragte sind heute in diesem Bereich Mindeststandard. Die Einschätzungen sind zwar besser als beim Agribusiness und anderen Wirtschaftsbereichen, aber auf gleichem Niveau wie in dem Unternehmen, in dem der Befragte arbeitet.

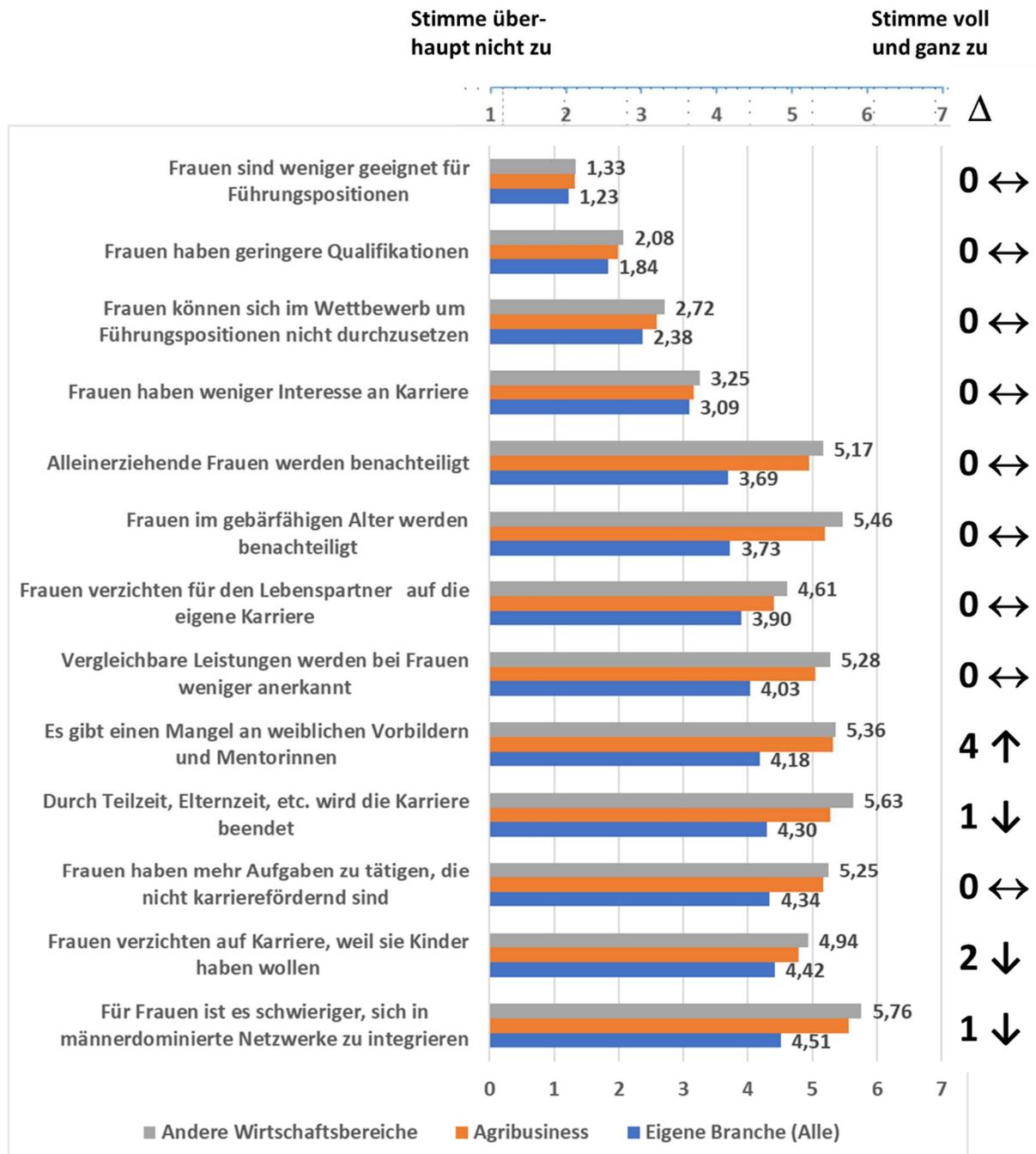
Abbildung 5-7: Zustimmung zur Aussage: „Das Auswahlsystem ist wenig transparent“



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Abbildung 5-8: Mittelwerte für die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen bzgl. der Gründe für geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zwischen eigener Branche, dem Agribusiness und anderen Wirtschaftsbereichen



Legende: Skala von 1-7 mit 1: Stimme gar nicht zu bis 7: Stimme voll und ganz zu. Δ: Änderung im Ranking gegenüber Abb. 5-4.

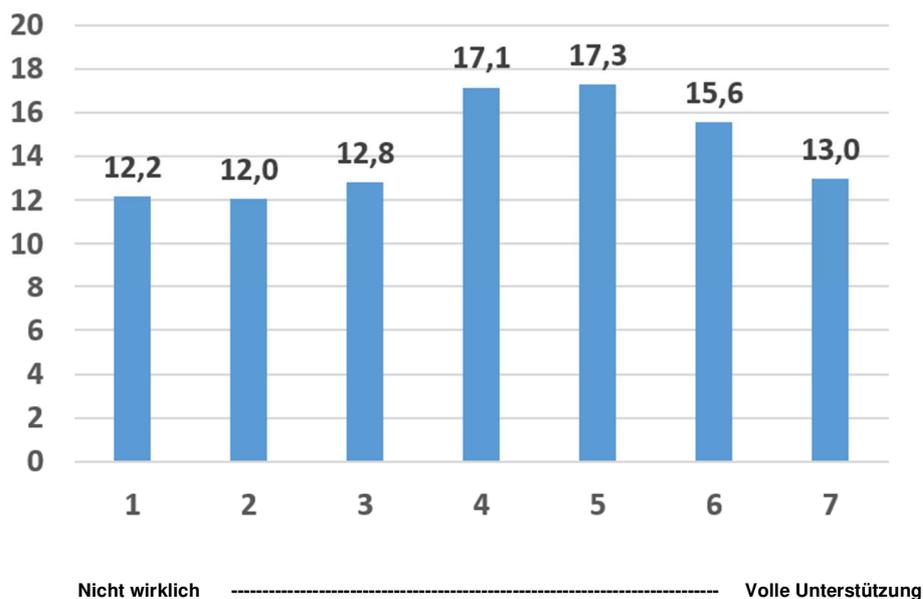
Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

6. Förderung und Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen

6.1 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Teilnehmer des Survey wurden auch zu Maßnahmen befragt, die in ihrem Unternehmen eine Karriere von Frauen in Führungspositionen fördern sollen. Dabei wurde zunächst die Frage gestellt, ob das Unternehmen, in dem die Befragten beschäftigt sind, Frauenkarrieren fördert.

Abbildung 6-1: Antworten auf die Frage: „Fördert Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht Frauenkarrieren?“



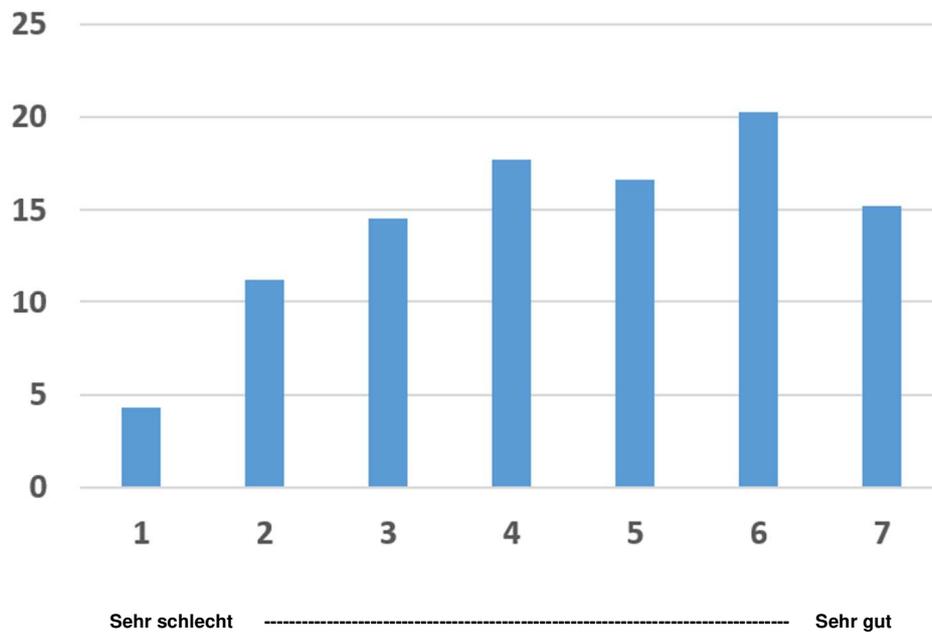
Legende: Skala von 1-7 mit 1: Nicht wirklich bis 7: Volle Unterstützung.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Die Antworten zeigen nahezu eine Gleichverteilung auf der Skala von 1 bis 7, also von „nicht wirklich“ bis „volle Unterstützung“. Betrachtet man bei dieser Auswertung nur die Frauen, so verschiebt sich die Verteilung ein wenig nach links in Richtung „nicht wirklich“ oder keine Unterstützung. So geben nur rund 20 % der Frauen die Kategorien 6 oder 7 an, während es in der obigen Abb. 6-1 fast 29 % sind. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Stichprobe nur 26,5 % Männer aufweist. Männer sehen das also deutlich positiver.

Wenn es um die Chancen einer Frau geht, eine Führungsposition zu übernehmen, so zeigt sich eine tendenziell linksschiefe Verteilung, die sich auch nur wenig ändert, wenn man ausschließlich die Antworten der Frauen berücksichtigt. Chancen werden also geschlechterübergreifend gleich gut bzw. gleich schlecht gesehen (s. Abb. 6-2). Immerhin sehen 35 % der Befragten und auch rund 35 % der Frauen sehr gute Chance auf die Übernahme einer Führungsposition (Antwort gleich 6 oder 7).

Abbildung 6-2: Antworten auf die Frage „Wie sehen Sie die Chancen einer Frau, in Ihrem Unternehmen eine Führungsposition zu übernehmen?“

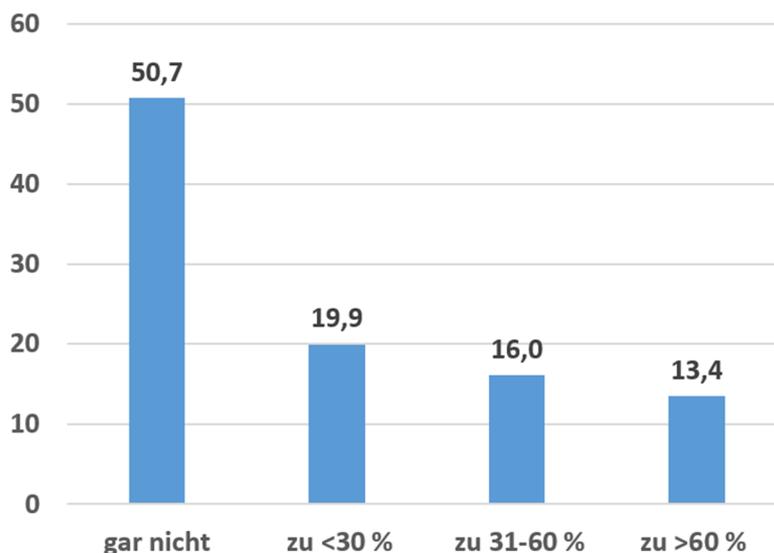


Legende: Skala von 1-7 mit 1: Sehr schlecht bis 7: Sehr gut.

Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Rund 50 % der Frauen fühlen sich überdies in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert. Die andere Hälfte sieht eine Einschränkung, die in den Antworten zwischen 1 und 100 % variiert. 20 % der befragten Frauen geben Einschränkungen von weniger als 30 % an; 13 % geben Einschränkungen von mehr als 60 % an (s. Abb. 6-3).

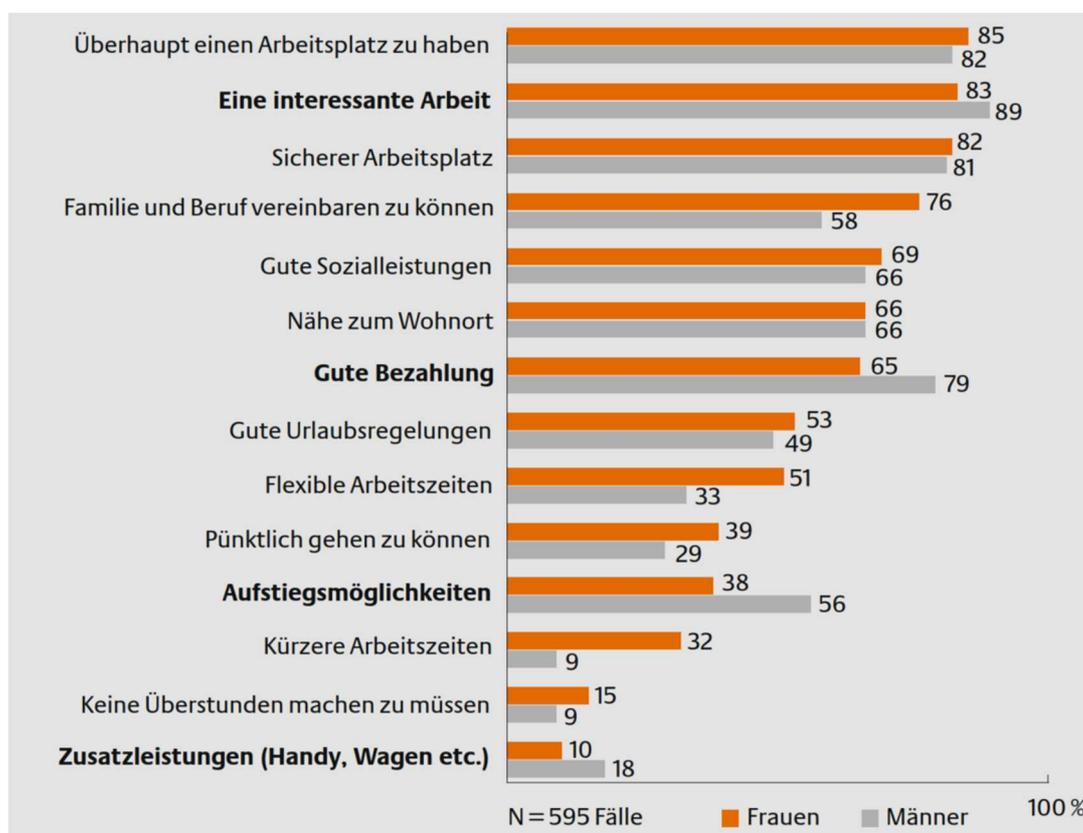
Abbildung 6-3: Antworten auf die Frage: „Wie stark fühlen Sie sich als Frau (n=562) im beruflichen Fortkommen behindert (in %)?“



Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Interessant ist in diesem Zusammenhang das Ergebnis einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009). Die Befragung von rund 600 Männern und Frauen zeigt deutlich, dass Männer ihren Beruf deutlich häufiger vor dem Hintergrund der Bezahlung, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Zusatzleistungen wählen (Abb. 6-4). Auch wenn diese Präferenzen auf anerzogenes Rollenverhalten zurückzuführen sein könnten, so verdeutlichen diese Präferenzunterschiede auch weitere Erklärungsfaktoren für das bestehende Gender Pay Gap und einen geringen Anteil von Frauen an Führungspositionen, die durch Unternehmen und Institutionen nur schwer zu kompensieren sind. Ein gesellschaftlicher Sinneswandel braucht sicher einen längeren Atem, wenn auf Freiwilligkeit gesetzt wird.

Abbildung 6-4: Zentrale Aspekte bei der Arbeitsplatzwahl Berufstätiger: „Wie war das, als Sie sich für Ihre aktuelle Arbeitsstelle entschieden haben? Welche Aspekte haben damals eine entscheidende Rolle gespielt?“



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009: 29).

6.2 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

In rund einem Viertel der Unternehmen gibt es Angebote zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und in 75 % nicht. In privaten Unternehmen gibt es nur in 20 % der Unternehmen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und in 80 % nicht. Bei den Angeboten handelt es sich um Workshops, Schulungen und (Führungs-) Seminare, Mentoring und Coaching, Nachwuchsförderung, gezielte Anwerbung (öffentlicher Dienst), Frauenbeauftragte, Kinderbetreuung, Homeoffice. Dabei stehen die allermeisten Angebote beiden Geschlechtern offen.

Die Teilnehmer konnten auch frei angeben, welche Maßnahmen sie zusätzlich für notwendig oder hilfreich erachten, um Frauen in Führungspositionen zu fördern. Abb. 6-5 zeigt die einzelnen Maßnahmen gemäß ihrer zahlenmäßigen Meldungen, die sich in der Größe der Schrift widerspiegelt.

Abbildung 6-5: Angaben zu weiteren Fördermaßnahmen für Frauen in Führungspositionen (freie Antworten)

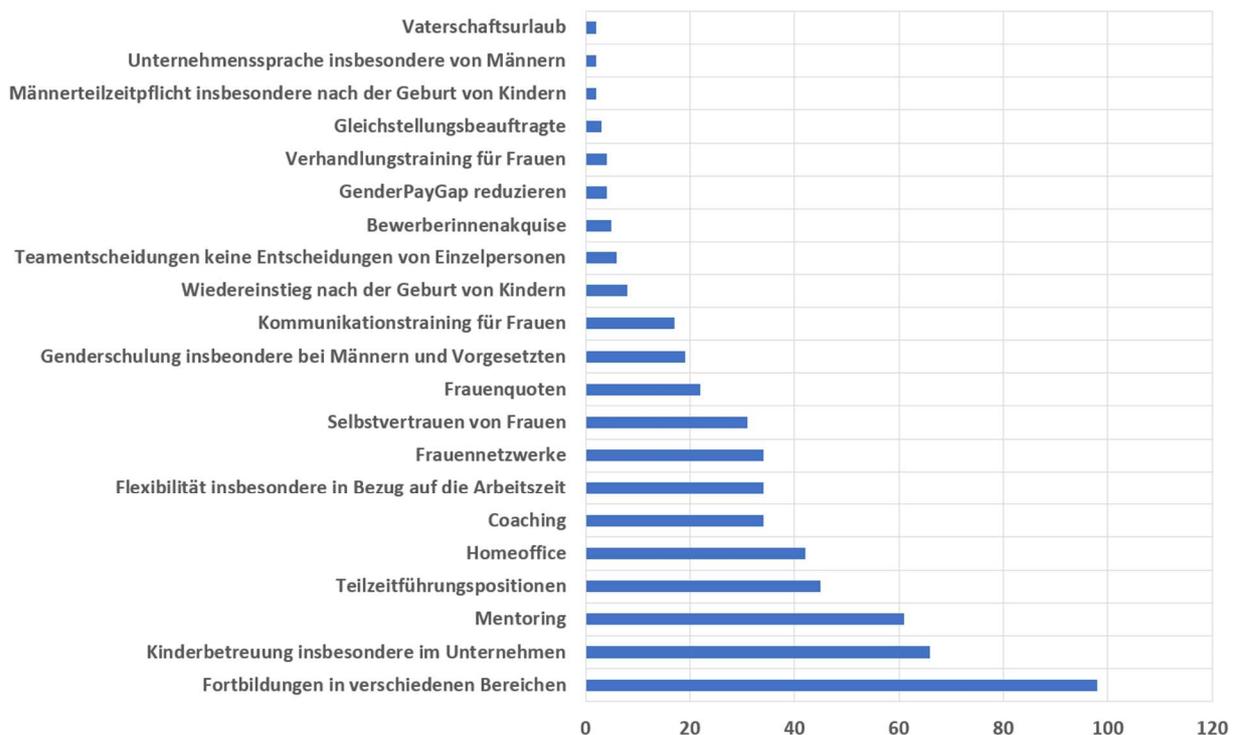


Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland. Nutzung der online Software <https://www.wortwolken.com/>.

Fortbildungen dominieren die Angaben, wobei diese in sehr verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen Adressaten vorgeschlagen werden. Einige gaben an, dass die Fortbildungen auf Frauen fokussiert werden sollten, anderen schlugen eine Öffnung für beide Geschlechter vor. Inhaltlich reichen die Vorschläge von Führungsmethoden, über Zeitmanagement bis hin zu fachspezifischen Fortbildungen. An Platz zwei wird die Kinderbetreuung idealerweise im eigenen Unternehmen oder in dessen Nähe genannt. Mentoring und Coaching speziell für Frauen und auch von Frauen wird ebenfalls favorisiert, genauso wie Teilzeitführungen. Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und Homeoffice sind ebenfalls wichtige Elemente, die Frauen in Führungspositionen unterstützen könnten. Das

Selbstvertrauen von Frauen in Bezug auf Führungspositionen zu steigern, ist ebenfalls ein von Frauen selbst vorgeschlagenes Qualifizierungsfeld. Weniger favorisiert werden auch von den weiblichen Teilnehmern der zwangsweise Vaterschaftsurlaub oder die Männerteilzeitpflicht bei der Geburt von Kindern. Selbst das Gender Pay Gap oder die direkte Akquise von Frauen werden nicht häufig genannt. Im Mittelfeld liegen das Kommunikationstraining für Frauen, die Genderschulung insbesondere für Männer und eine verpflichtende Frauenquote.

Abbildung 6-6: Häufigkeit der Angaben in Bezug auf weitere Fördermaßnahmen für Frauen in Führungspositionen (freie Antworten)



Quelle: Eigene Darstellung, Daten aus einer Befragung von Beschäftigten im Agribusiness von September bis November 2020 in Deutschland.

Abschließend stimmten die Survey-Teilnehmer noch über die Notwendigkeit einer Frauenquote zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab. 33 % der Befragten stimmten dafür, 67 % sprachen sich dagegen aus. Wenn man nur die befragten Frauen betrachtet, dann steigt die Zustimmung zur Quote um 5 Prozentpunkte auf 39 %. 61 % der Frauen hingegen sind gegen eine Quotenregelung. Die Haltung auch unter den Frauen scheint also durchaus ambivalent. Frauen wollen in Führungspositionen, aber sie wollen nicht das Etikett der Quotenfrau, was folgende Aussage gut wiedergibt:

„Quotenfrau? Das Etikett klebt sich doch niemand freiwillig an“, sagten einige in der Redaktion. Tatsächlich fiel das manchen Protagonistinnen unserer Titelgeschichte nicht leicht. Einige zögerten mit ihrer Zusage – vor allem die Top-Managerinnen von deutschen Konzernen und Industrieverbänden. Eine sagte zu, dann wieder ab. Und der Pressesprecher eines Dax-Konzerns richtete aus, die Vorständin sei für die Quote, wolle selbst aber „nicht auch nur in die Nähe des Wortes Quotenfrau kommen“. Am Ende waren es dann doch 40 herausragende Frauen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Kultur, die dem Stern Interviews zum Thema gaben und in

mehreren deutschen Städten vor die Kamera traten. Alle wollen, dass der Begriff „Quotenfrau“ sein Stigma verliert. Sie begrüßen das nun geplante Gesetz – und sind insofern alle Quotenfrauen. (Stern Nr. 49 2020: 12)

7. Fazit

In der deutschen Wirtschaft besetzen weit weniger Frauen als Männer Führungspositionen, auch wenn fast die Hälfte der Arbeitskräfte Frauen sind und Qualifikationsabschlüsse in gleichem Maße vorhanden sind. Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland und Europa mit Ausnahmen insgesamt hinterher. In den USA oder Russland ist die Situation eine gänzlich andere.

Die Anteile der Frauen, die Führungspositionen in Deutschland innehaben, wird noch geringer, wenn es um das Top-Management geht. Das ist besonders ausgeprägt in den großen privaten und börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Während in der zweiten Führungsebene der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten anzuschließen scheint, bleibt die erste Führungsebene konstant auf niedrigem Niveau bei rund 25 % Frauen. Im Top-Management sinkt der Anteil sogar auf 13,5 %. Das Agribusiness stellt hier keine Ausnahme dar.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen wird im Wesentlichen durch die unterschiedliche Beschäftigtenquote in den Branchen bestimmt, wie z.B. in der Land- und Forstwirtschaft, wo Frauen 36 % an den gesamten Beschäftigten ausmachen. In der ersten Führungsebene ist der Anteil aber nur 19 %. Über alle Branchen sind die Anteile 44 % zu 22 %. Der Anteil der Frauen an der zweiten Führungsebene ist in der Land- und Forstwirtschaft mit 56 % überproportional hoch. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sowohl bei den Beschäftigten insgesamt als auch in der zweiten Führungsebene eine gute Repräsentanz von Frauen erreicht wurde, die noch weiter steigen dürfte. Lediglich in der ersten Führungsebene und im Top-Management besteht klar Handlungsbedarf, auch im Agribusiness. Bei den landwirtschaftlichen Betrieben liegt der Anteil an weiblichen Betriebsleitern auf vergleichsweise niedrigem Niveau bei knapp 10 %. Im Rest der Wirtschaft führen Frauen fast jedes fünfte Unternehmen.

Aus diesen Gründen hat sich die deutsche Bundesregierung im Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) dazu entscheiden im November 2020 die bis dato Selbstverpflichtung der Wirtschaft dahingehend zu erweitern, dass nun eine Mindestzahl an Frauen in Vorständen eingeführt wird. Genauer, es soll gelten, dass „in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern (...) mindestens eines davon künftig eine Frau sein (soll). Für die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wurde eine Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent und eine Mindestbeteiligung in Vorständen vereinbart“ (Legal Tribune Online: <https://www.lto.de/> aufgerufen am 03.12.2020). Ob dieser Schritt aber eine deutliche Wende bringt, bleibt abzuwarten.

Es gibt nicht nur weniger Frauen als Männer in Führungspositionen, die Frauen in Führungspositionen verdienen auch rund ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Das sogenannte Gender Pay Gap, das nicht nur als eine der Begründungen für den geringen Frauenanteil in Führungsetagen dient, ist ebenfalls ein viel diskutierter und erforschter Themenkomplex. Wesentliche Ursachen des Gender Pay Gap sind Branchenunterschiede in den Gehältern und die Beschäftigungsanteile von Frauen in diesen Branchen. Kurz gesagt gilt, dass Männer in Branchen mit hohen Gehältern zahlenmäßig dominieren, während Frauen zahlenmäßig vermehrt in Branchen mit niedrigen Verdiensten arbeiten. Wenn man diese und andere Erklärungsfaktoren berücksichtigt, sinkt das bereinigte Gender Pay Gap auf ca. 6 %. Ein Ergebnis, das auch im Rahmen der hier durchgeführten Befragung im deutschen Agribusiness festgestellt werden konnte.

Auch wenn Männer im Agribusiness so wie in anderen Wirtschaftsbereichen als dominierend angesehen werden, so stimmen die meisten Teilnehmer der Befragung der Aussage nicht zu, dass Männer bei der Auswahl für Positionen bevorzugt werden und das Auswahlssystem bei Bewerbungen nicht transparent sei. Dabei ist interessant, dass sich die Einschätzungen für das Agribusiness nur unwesentlich von denen für andere Wirtschaftsbereiche unterscheiden. Und die Bewertungen für das eigene Unternehmen, das Teil des Agribusiness ist, fallen deutlich besser aus.

Bei den Einschätzungen zu den Gründen für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland spielen die Eignung von Frauen und ihre Qualifikation nur eine untergeordnete Rolle. Die deutliche Mehrheit hält Frauen für geeignet und qualifiziert für Führungsaufgaben. Die wesentlichen Faktoren werden im Fehlen weiblicher Vorbilder gesehen und in zu vielen nicht karrierefördernden Aufgaben gesehen. Weitere wichtige Faktoren sind die von Männern dominierten Netzwerke, die Unvereinbarkeit von Teilzeit und Karriere, die Unvereinbarkeit von Familie und Karriere und die geringe Anerkennung von Leistungen bei weiblichen Beschäftigten. Diese Ursachen werden im eigenen Unternehmen wiederum als weniger bedeutend eingeschätzt als in anderen Unternehmen, und Männer messen diesen Aspekten weniger Bedeutung bei als Frauen.

Nur jedes fünfte private Unternehmen im Agribusiness bietet gezielt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen an. Auch die allgemeine Förderung von Frauen und die Chance von Frauen im Wettbewerb um Führungspositionen werden unterschiedlich eingeschätzt. Nur oder immerhin die Hälfte der Frauen fühlen sich in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert.

Bei Maßnahmen zu Förderung von Frauen in Führungspositionen im Agribusiness werden neben Fortbildungen in verschiedenen Bereichen, eine verbesserte Kinderbetreuung, Mentoring, Teilzeitführungspositionen und Homeoffice sehr häufig als wünschenswerte Maßnahmen genannt. Danach kommen Coaching, Flexibilität insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit, Frauennetzwerke und Stärkung des Selbstvertrauens von Frauen. Erst in der dritten Gruppe werden Frauenquoten, Genderschulung von Männern und Vorgesetzten und Kommunikationstraining für Frauen genannt. Verpflichtende Vaterschaftszeiten, Gender Pay Gap Reduktion und Bewerberinnenakquise werden nur vergleichsweise selten genannt. In einer abschließenden Frage sprechen sich 33 % der Teilnehmer für eine verbindliche Frauenquote aus; bei den Frauen steigt dieser Anteil auf 39 %. Das heißt 61 % der Frauen sind gegen eine Frauenquote.

Insgesamt zeigt sich für das Agribusiness kein grundlegend anderes Bild als für den Rest der Wirtschaft. Für die erste Führungsebene und das Top-Management besteht Handlungsbedarf. Über die Frage, ob man diesen aber mit strikten Vorgaben verfolgen sollte, besteht auch unter Frauen keine Einigkeit. Angesichts dessen sollte man weiter an die Einsicht appellieren, dass Frauen auch im Top-Management eine qualitative Bereicherung darstellen, die sich im Wert des Unternehmens niederschlägt. Internationale Beispiele gibt es zur Genüge. Der Staat könnte mit Anreizen, Hilfen und selbst initiierten Maßnahmen diesen Prozess hin zu einer ausgewogenen Führung im Agribusiness und in der deutschen Wirtschaft insgesamt begleiten. Das Herausstellen weiblicher Vorbilder wie in der Ausgabe des Sterns im November 2020, die z.B. steuerliche Unterstützung von Unternehmen bei Einführung von Führungspositionen in Teilzeit insbesondere für Frauen und der weitere Ausbau der Kinderbetreuung könnten sinnvolle staatliche Betätigungsfelder sein, die Frauen bei der Umsetzung von Führungsplänen Mut machen, den Unternehmen Anreize zu mehr Flexibilität geben und auch die Möglichkeiten zur Umsetzung von Karriere in Familien schaffen.

8. Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) (2012): Chancengleichheit als Qualitätsaspekt in der Arbeit öffentlicher Verwaltungen Wegweiser zum Thema Gleiche Rechte – verschiedene Belange – zufriedenstellende Maßstäbe – passgenaue Lösungen. Erstellt im Rahmen des Kooperationsprojekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“ durch die Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg. Berlin.

AllBright (2020a): Deutscher Sonderweg: Frauenanteil in DAX –Vorständen sinkt in der Krise. Berlin. <https://www.allbright-stiftung.de/berichte> abgerufen am 02.12.2020.

AllBright (2020b): Die deutschen Familienunternehmen: Traditionsreich und Frauenarm. Berlin. <https://www.allbright-stiftung.de/berichte> abgerufen am 02.12.2020.

Bechmann S., N. Tschersich, P. Ellguth, S. Kohaut und E. Baier (2020): Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel Welle 26 (2018). FDZ-Methodenreport. Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten. München.

Beck M. (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. Statistisches Bundesamt, WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4 2018: 26–36.

BGBI. (2020): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 u. 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048).

Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (2016): Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG). www.gesetze-im-internet.de aufgerufen am 02.12.2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Dossier Gleichstellung. Berlin.

Bundesregierung (2001): Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, Berlin.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2020): Online-Datencode: sdg_05_60.

Eurostat (2019): Nur jede dritte Führungskraft in der EU ist eine Frau, Anteil auf höherer Führungsebene sogar noch geringer. Pressemitteilung 7. März 2019.

Eurostat (2020a): Nur jede dritte Führungskraft in der EU ist eine Frau, Anteil auf höherer Führungsebene sogar noch geringer. Pressemitteilung 6. März 2020.

Eurostat (2020b): https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plu-gin=1&language=de&pcode=sdg_05_20. Abgerufen am 29.11.2020.

Finke C., F. Dumpert und M. Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Statistisches Bundesamt, WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 2 2017: 43–62.

Holst E. und M. Friedrich (2017): Führungskräfte Monitor 2017. Update 1995-2015. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Politikberatung kompakt Nr. 121. Berlin.

IGM (2011): Chancenungleichheit trotz Selbstverpflichtung. Frankfurt. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/faires-entgelt-fuer-frauen/chancenungleichheit-trotz-selbstverpflichtung> aufgerufen am 15.11.2020.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017): IAB-Betriebspanel. <https://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx> aufgerufen am 02.12.2020.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): IAB-Betriebspanel.

KfW Research (2019): Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand. <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Frauen.html> aufgerufen am 02.12.2020.

KfW Research (2020): Frauen in Führungspositionen. <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Frauen.html> aufgerufen am 02.12.2020.

Kohaupt S. und I. Möller (2019): Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht Nr. 23, 2019.

Kohaut S. und I. Möller (2016): Führungspositionen in Der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht Nr. 2, 2016.

Legal Tribune Online (2020): <https://www.lto.de/> aufgerufen am 03.12.2020

Schuster E. und J. Strahl (2019): Beschäftigte mit Leitungsfunktion, Grundlagen: Methodenbericht. April 2019. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Schwartz M. (2018): KfW-Mittelstandspanel 2018 Keine Anzeichen von Müdigkeit: Mittelstand im Inland und Ausland auf Wachstumskurs. KfW Bankengruppe Abteilung Volkswirtschaft. Frankfurt am Main.

Statistisches Bundesamt (2017a): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung Nr. 094 vom 14. März 2017. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017b): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2018): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21%. Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2018. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap 2018: Deutschland eines der EU-Schlusslichter. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html> aufgerufen am 06.12.2020.

Stern (2020): Ich bin eine Quotenfrau: 40 erfolgreiche Frauen sagen, wie die Quote uns allen nützt. Nr. 49 vom 26.11.2020.

Strunk G. und A. Hermann (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern: Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. Zeitschrift für Personalforschung (ZfP). Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23(3): 237-257.

Wippermann C. (2010): Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf> abgerufen am 02.12.2020.

Zeit Online (2020): Koalition einigt sich auf verbindliche Frauenquote in Vorständen. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-11/frauquote-boersenvorstaende-koalition-einiegung-christine-lambrecht> aufgerufen am 24.11.2020.



Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt

Der VDL ist der Berufsverband derjenigen,
die ein Studium im grünen Bereich, v.a.
**der Agrarwissenschaften, der Ernährungswissenschaften, der
Landespflege, der Umweltwissenschaften, des Gartenbaus, der
Landschaftsarchitektur, des Weinbaus, der Forstwissenschaften
oder verwandter Disziplinen**

abgeschlossen haben, sich noch im Studium befinden oder aufgrund einer
vergleichbaren Tätigkeit an der Arbeit des Verbandes interessiert sind.
Im VDL-Bundesverband e.V. sind 9 Landesverbände und Landesgruppen mit
insgesamt ca. 4.000 Mitgliedern zusammengeschlossen.

VDL – Ich bin dabei!

Testen Sie jetzt die Vorteile Ihrer Mitgliedschaft
im größten akademischen Berufsverband für Agrar,
Ernährung, Umwelt in Deutschland!

- Gelegenheiten zur intensiven Netzwerkpflge
- Unterstützung beim Berufseinstieg
- Beratung bei beruflichen Fragen

VDL – Wir sind dabei!

Fördern Sie als Unternehmen
oder Verband Studien des
VDL-Bundesverbandes e.V.
zum Studium und Arbeitsmarkt
in den Bereichen Agrar, Ernährung
und Umwelt!

Das umfassende Leistungsversprechen des VDL ist unter www.vdl.de abrufbar.

