



Frauen in Führungspositionen: Positive Entwicklung auf unteren und mittleren Ebenen

Frauen in Führungspositionen: Positive Entwicklung auf unteren und mittleren Ebenen
Spitzengremien nach wie vor eine Männerdomäne - Verdienstlücke wird langsam kleiner
Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der deutschen Privatwirtschaft ist in den Jahren 2001 bis 2010 von 22 auf 30 Prozent gestiegen. Die überwältigende Mehrheit aller Führungspositionen wird mit 70 Prozent aber immer noch von Männern eingenommen. In den Vorständen der 200 größten Unternehmen waren Frauen Ende 2011 mit einem Anteil von 3 Prozent sogar nur eine Randerscheinung. Dies zeigt der aktuelle Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Der "gender pay gap" - also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern - ging in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Durchschnitt von 30 auf 21 Prozent zurück und entspricht damit etwa dem Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Werden Verzerrungen durch Spitzenwerte herausgerechnet (Medianwert), beträgt der Unterschied allerdings 27 Prozent (2001: 31 Prozent).
Studienleiterin Elke Holst forderte eine Öffnung der Unternehmenskultur für Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen. Am wirksamsten erscheinen fünf konkrete Schritte: "Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollte als zentrales Unternehmensziel definiert sein, dazu sollte es einen verbindlichen Zeitfahrplan geben mit klaren Größen, Verantwortlichkeiten und Sanktionen sowie Controlling und Reporting. Schließlich ist Transparenz bei der Besetzung von Positionen nötig und eine kontinuierliche Personalentwicklung, die Frauen von Anfang an in die Karriereplanung einbezieht. Denn der internationale Vergleich belegt, dass die Entwicklung in Spitzenpositionen auch rückläufig sein kann", so Elke Holst.
Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2010 knapp 4 Millionen angestellte Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt, davon 30 Prozent Frauen. Rund zwei Drittel der weiblichen und männlichen Führungskräfte sind anderen leitend vorgesetzt; Männer haben im Schnitt 33, Frauen nur 20 Mitarbeiter/innen. Hinsichtlich der Ausbildung sind kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen: 64 Prozent der Frauen und 66 Prozent der Männer verfügen über einen Hochschulabschluss. Unterschiede in der Berufserfahrung sind weitgehend altersbedingt: Frauen verfügen durchschnittlich über vier Jahre weniger Berufserfahrung als Männer in Führungspositionen und sind mit durchschnittlich 40 Jahren etwa dreieinhalb Jahre jünger. Zudem sind sie wesentlich kürzer im selben Betrieb tätig.
Interessant ist, dass jüngere Frauen mit 39 Prozent noch relativ häufig in Führungspositionen anzutreffen sind. "Ob es nachwachsende Generationen künftig besser gelingt Karriere und Beruf zu vereinbaren und während der Familienphase in einer Führungsposition zu verbleiben, bleibt abzuwarten", sagt Studienleiterin Elke Holst. Führungspositionen sind meist mit überlangen Arbeitszeiten verbunden, die mit Haus- und Familienarbeit schwer in Einklang zu bringen sind. Wenn auch die Aufgabenteilung im Haushalt bei Frauen in Führungspositionen gleichberechtigter organisiert ist als bei Männern, leisten Frauen doch deutlich mehr Familien- und Hausarbeit - auch wenn sie vollzeitbeschäftigt sind und mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur zwei Stunden weniger arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Daraus dürfte auch die Tatsache resultieren, dass Frauen in Führungspositionen relativ spät Mütter werden (vor allem in Westdeutschland) und häufiger ohne Kinder im Haushalt leben als Männer in vergleichbaren Positionen. Auch sind sie seltener verheiratet, aber nicht häufiger Singles als Männer.
Definition Führungskräfte: Unter Führungskräften werden Angestellte in der Privatwirtschaft verstanden, die entweder in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben oder in sonstigen Leitungsfunktionen arbeiten oder auch hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben.
Definition Median: Beobachtungswert, der genau in der Mitte der nach dem Verdienst geordneten Stichprobe liegt.
Stichwort: Führungskräfte-Monitor
Der Führungskräfte-Monitor des DIW Berlin liefert seit 2001 Informationen über Stand und Entwicklung von Frauen und Männern in Führungspositionen in der deutschen Privatwirtschaft. Da er auch Lebensrealitäten außerhalb des Arbeitsmarktes wie Ausbildung, Lebensstil, Familie und Partnerschaft miteinbezieht, liefert er Ansatzpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und kann die Debatte um die Frauenquote versachlichen. Die Ergebnisse beruhen auf dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und zusätzlichen Befragungen.
Führungskräfte-Monitor 2012
Kontakt: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Deutschland
Telefon: +49 030/897 89 0
Telefax: +49 (030) 897 89-200
Mail: postmaster@diw.de
URL: <http://www.diw.de>

Pressekontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

diw.de
postmaster@diw.de

Firmenkontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

diw.de
postmaster@diw.de

Das DIW Berlin ist das größte Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland. Es ist als unabhängiges Institut ausschließlich gemeinnützigen Zwecken verpflichtet und betreibt Grundlagenforschung und wirtschaftspolitische Beratung. 1925 wurde das DIW Berlin als Institut für Konjunkturforschung gegründet und erhielt einige Jahre später seinen heutigen Namen. Den Sitz hat es seit seiner Gründung in Berlin.