



Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2001 gestiegen - Entwicklung zuletzt aber nur noch verhalten

Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2001 gestiegen - Entwicklung zuletzt aber nur noch verhalten
DIW Berlin stellt "Führungskräfte-Monitor 2015" vor - DIW-Forschungsdirektorin Elke Holst schlägt Fünf-Punkte-Plan für mehr Frauen in Führungspositionen vor: "Kein Anlass, sich auszuruhen"
Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland nimmt zu: Im Jahr 2013 waren rund 29 Prozent der leitenden Angestellten Frauen - etwa sieben Prozentpunkte mehr als im Jahr 2001. Insbesondere in Westdeutschland hat sich der Anstieg in der jüngeren Vergangenheit aber abgeschwächt, während die Entwicklung in den neuen Ländern dynamischer war. Das geht aus dem "Führungskräfte-Monitor 2015" des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor. "Zwar sind in den vergangenen Jahren immer mehr Frauen in Führungspositionen gekommen, doch es gibt keinen Anlass, sich auszuruhen", sagt Elke Holst, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin. "Ganz im Gegenteil: Die Anstrengungen müssen weiter intensiviert werden." Nicht zuletzt die Unternehmen würden von mehr weiblicher Expertise profitieren. Daher schlägt Holst einen Fünf-Punkte-Plan vor: Mehr Frauen in Führungspositionen sollte ein zentrales Unternehmensziel sein, für dieses ein verbindlicher Zeitfahrplan festgelegt und die Unternehmenskultur entsprechend angepasst werden. Zudem sei es nötig, leitende Positionen transparenter zu besetzen und die Personalentwicklung stärker auf verschiedene Lebenslaufmodelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszurichten. "Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und hervorragend ausgebildet - deshalb sind auch immer mehr von ihnen für Führungsaufgaben geeignet", so Holst. "Allein mit Blick auf die zukünftigen demografischen Herausforderungen können wir es uns nicht leisten, dieses Potential brachliegen zu lassen."
Gender Pay Gap ist rückläufig, aber immer noch erheblich
Für den neuesten "Führungskräfte-Monitor 2015" haben Elke Holst (DIW Berlin), Anne Busch-Heizmann (Universität Hamburg) und Anna Wieber (DIW Berlin) in erster Linie Daten der Langzeiterhebung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) ausgewertet. Als Führungskräfte gelten Angestellte in der Privatwirtschaft, die entweder umfassende Führungsaufgaben haben, sonstige Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Die Autorinnen informieren nicht nur über die Entwicklung in Führungspositionen, sondern geben auch einen Einblick in die beruflichen und privaten Lebenswirklichkeiten von Führungskräften - insgesamt anhand von neun Kerngrößen mit 51 Einzelindikatoren. Zu den Themen gehören neben Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen, Wochenarbeitszeiten, Bildung und Berufserfahrung, Lebensstilen, Haus- und Familienarbeit sowie Verdiensten und Sondervergütungen auch Arbeitsbelastungen, Anerkennung und soziale Unterstützung.
Den Ergebnissen zufolge sind Frauen - sofern sie in Führungspositionen arbeiten - mittlerweile gleich häufig Vorgesetzte wie Männer (zu einem Anteil von jeweils 65 Prozent). Allerdings sind Frauen im Durchschnitt deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt, was vor allem daran liegen dürfte, dass sie seltener in hohen Führungspositionen und häufiger in kleinen und mittelgroßen Unternehmen arbeiten. Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen - der sogenannte Gender Pay Gap - ist mit 20 Prozent zwar nach wie vor erheblich, seit dem Jahr 2001 (29 Prozent) aber deutlich geschrumpft. Wird anstelle des arithmetischen Mittelwerts der Median verwendet, der dem Verdienst entspricht, der die nach dem Verdienst geordnete Stichprobe in zwei Hälften teilt und als statistisch robuste Größe für die Beschreibung von Einkommensunterschieden gewählt wird, trübt sich das positive Bild ein: Der Verdienstunterschied hat sich kaum verändert (2013: 27 Prozent, 2001: 29 Prozent). Auch bei den über das eigentliche Gehalt hinausgehenden Sondervergütungen wie Gewinnbeteiligungen oder Prämien erhalten Frauen weniger als Männer.
Beruf und Familie für Führungskräfte kaum in Einklang zu bringen
Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen arbeiteten im Jahr 2013 mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur eine Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen. Sowohl Frauen als auch Männer in Führungspositionen würden ihre Arbeitszeit gerne um durchschnittlich sieben bis acht Wochenstunden verkürzen - wohl vor allem deshalb, weil Haus- und Familienarbeit noch immer kaum mit sehr langen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen sind. Das gilt insbesondere für Frauen, die auch dann den Großteil der Haus- und Familienarbeit erledigen, wenn sie in Führungspositionen arbeiten. Vor allem bei Verheirateten und Frauen mit Kindern ist dies der Fall. Frauen berichten besonders häufig über Schlafprobleme aufgrund ihrer beruflichen Situation. Aber auch Männer in Führungspositionen leiden unter beruflichen Belastungen wie häufigem Zeitdruck. "Wenn Umstrukturierungen des beruflichen und gesellschaftlichen Alltags nachhaltig sein sollen, müssen sie die Work-Life-Balance im Blick behalten", betont Anne Busch-Heizmann.
Viele Mütter in Führungspositionen bekommen in Westdeutschland ihr erstes Kind relativ spät - gut die Hälfte erst mit 30 Jahren oder noch später. In Ostdeutschland liegt das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hingegen bei 25 Jahren. "Offenbar wirken in den neuen Ländern auch heute noch die für die DDR typischen Familiengründungsmuster nach", erklärt Holst. "Inwieweit dies aber in der Zukunft unter den nun veränderten gesamtdeutschen Rahmenbedingungen so bleibt, wird sich erst noch zeigen müssen." Für West und Ost gilt zudem: Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland seltener verheiratet als Männer und häufiger Singles.
Pressestelle
Sylvie Ahrens-Urbaneck
Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Marie Kristin Marten
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Telefon: +49-30-897 89-252, -249, -250 oder -244
Telefax: +49-30-897 89-200
Mobil +49-174-319-3131
Mobil +49-162-105-2159
presse@diw.de
www.diw.de
facebook.com/diw.de
twitter.com/DIW_Berlin

Pressekontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

Firmenkontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

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.