

Frauen fehlen in Führungsjobs

Die Zahl der Frauen in Leitungsfunktionen erhöht sich nur langsam. In den Vorständen und Aufsichtsräten deutscher Großkonzerne bleiben sie die Ausnahme.

Als „ernüchternd“ bezeichnet die Sachverständigenkommission ihre Bestandsaufnahme zum Thema Frauen in Führungspositionen, die sie für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung angefertigt hat.* Trotz einer Selbstverpflichtung der deutschen Privatwirtschaft für eine Gleichstellung der Geschlechter aus dem Jahre 2001: In Führungspositionen sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert, so das Expertengremium um Ute Klammer, Professorin an der Universität Duisburg-Essen. In den Top-Positionen der deutschen Wirtschaft sind Männer immer noch weitgehend unter sich.

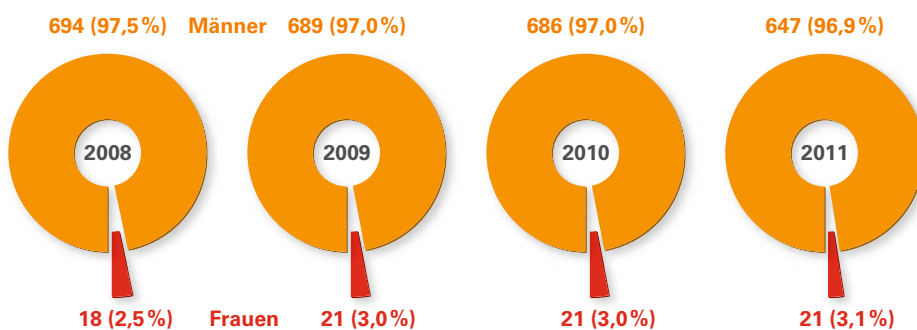
Dabei waren Mädchen und junge Frauen die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion seit den 1970er-Jahren. Heute erreichen sie im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse als junge Männer. Dennoch ergreift die Mehrzahl der Frauen beharrlich typische Frauenberufe. Wenn Frauen führen, dann tun sie dies besonders im frauendominierten Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht, stellen die Sachverständigen fest.

Hinzu kommt: Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen – zumeist wegen der Kindererziehung oder der Pflege von

Angehörigen – hinterlassen Narben in weiblichen Erwerbsverläufen. Diese schlagen sich dauerhaft in geringeren Karrierechancen nieder. Und das wirkt sich sogar auf das be-

Frauen in Vorständen: In vier Jahren fast nichts passiert

In den Vorständen börsennotierter* Unternehmen waren vertreten ...



*160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

rufliche Fortkommen jener Frauen aus, die keine Unterbrechung im Erwerbsverlauf haben, so die Gutachter. Denn bei Arbeitnehmerinnen würden Arbeitgeber häufig entsprechend traditioneller Rollenvorstellungen bereits von vornherein solche Ausstiege erwarten. In der Folge investierten sie oft weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter. Rollen- und Geschlechterstereotype behindern also auch die berufliche Entwicklung der Frauen, die nie Kinder bekommen oder mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, konstatieren die Experten.

Eine Reihe von Forschungsarbeiten identifiziert den Familienstand sowie die Arbeitszeit als entscheidende Einflussfaktoren auf die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern. Chefposten seien häufig so ausgestaltet, dass nur Arbeitskräfte ohne familiäre Verpflichtungen den Anforderungen gerecht werden können. Laut Statistischem Bundesamt dominieren bei Führungskräften überlange Arbeitszeiten. Diese erhöhen sich zumindest bei männlichen Chefs nochmals nach der Familiengründung. So üben insbesondere verheiratete Männer mit Kindern eine Leitungsposition aus. Bei Frauen ist das Gegenteil der Fall; 2008 waren 77 Prozent der weiblichen Vorgesetzten kinderlos.

Auch zwei Jahrzehnte nach dem Ende der DDR haben die ostdeutschen Bundesländer den höchsten Anteil an Frauen im Management, zeigen mehre-

Stagnation in Spitzengremien

Das vierte Jahr in Folge hat Marion Weckes die Zahl der Frauen in Deutschlands Vorständen und Aufsichtsräten erhoben. Und das vierte Jahr in Folge bietet sich der Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung das gleiche Bild: Auch im Frühjahr 2011 sind in den Aktiengesellschaften der wichtigsten deutschen Börsenindizes lediglich 10 Prozent der Aufsichtsräte weiblich. Ohne die Unternehmensmitbestimmung gäbe es noch weniger Frauen in den Kontrollgremien der 160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX: Die Arbeitnehmerbank besetzen zu fast einem Fünftel Arbeitnehmerinnen. Aber auch auf der Kapitaleseite mitbestimmter Unternehmen ist der Frauenanteil größer: 5,6 Prozent, wenn es eine Arbeitnehmerbank gibt, 2,6 Prozent ohne.

Stagnation zeigt sich auch in den Vorständen: Auf den insgesamt 668 Posten finden sich 21 Frauen; das sind 3,1 Prozent. Lediglich eine Frau ist Vorstandsvorsitzende, eine weitere Stellvertreterin. Der Vergleich der Unternehmen nach Branchen ergibt: Die (Groß-)Industrie mit Firmen wie Siemens, Rheinmetall oder ThyssenKrupp führt das Branchen-Ranking mit 9,1 Prozent Frauen in den Vorstandsetagen an. Bei Banken, Finanzdienstleistern und Versicherungen hingegen, aber auch in der Medienbranche sitzt keine einzige Frau im Vorstand.

Quelle: Marion Weckes: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2011

re Erhebungen. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Im Osten ist der Anteil kleinerer Unternehmen höher – und in diesen finden sich generell häufiger Frauen in Führungspositionen. Zudem war das Rollenbild in der DDR jenes der erwerbstätigen Frau. Daher existierte eine andere Ausgangssituation mit einer deutlich höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen.

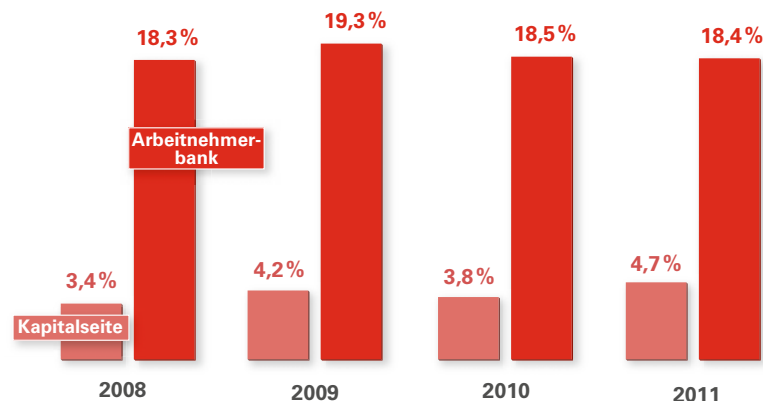
Eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* hat ein weiteres Einflusskriterium aufgefunden gemacht: Zwar übernehmen auch in Ostdeutschland Frauen in der Regel die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt. Doch ist in den neuen Bundesländern die Infrastruktur für Kinderbetreuung noch immer besser ausgebaut als in den alten. Gerade bei Hochqualifizierten komme den Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle zu, so die Untersuchung. Denn bei ihnen überschneide sich die heiße Phase der Karriereentwicklung stark mit der Phase der Familiengründung.

Zahlreiche internationale Studien haben inzwischen einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen ermittelt. Dabei geht es um die Eigenkapital- und Anlagenrendite oder auch den Aktienkurs, zeigt eine Übersicht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.* Mehr Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten sorgten für eine effektivere Ausschöpfung der im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Potenziale. Die stärkere Diversifizierung der Führungsgremien sorgte für unterschiedliche Perspektiven und komme so zu ausgewogeneren Entscheidungen.

Mit Blick auf den seit Jahren stagnierenden Anteil von Frauen in den Top-Positionen der deutschen Wirtschaft

Mitbestimmung bringt Frauen in den Aufsichtsrat

Der Frauenanteil der Aufsichtsräte börsennotierter* Unternehmen betrug ...



*160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

spricht sich die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten dafür aus, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollte, nach einer hinreichenden Übergangsphase, effektiv sanktioniert werden.

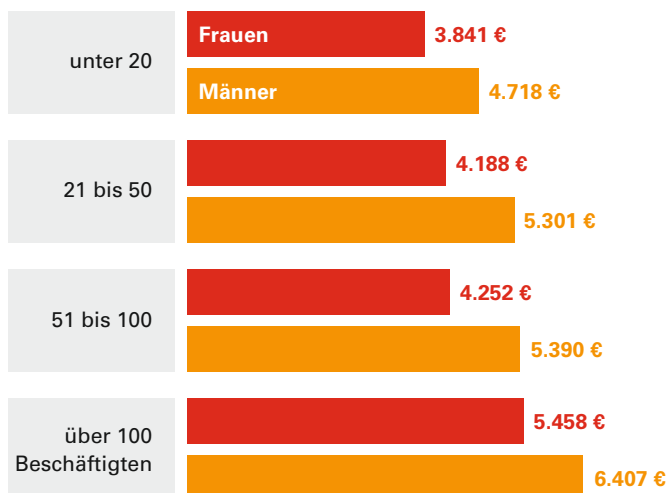
Eine gesetzliche Quotenregelung verstoße „in keiner Weise gegen grundgesetzliche und europarechtliche Anforderungen“, betonen die Experten. Bleibe die Quote unter 50 Prozent Mindestanteils eines Geschlechts, so stelle sie keinen unverhältnismäßigen Eingriff dar. ◀

* Quellen: Ute Klammer u.a.: Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ, Januar 2011; Corinna Kleinert: West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen, IAB-Kurzbericht 3/2011; Elke Holst, Julia Schimeta: 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, in: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 3/2011

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Verantwortung gleich, Lohn nicht

Führungskräfte mit Hochschulabschluss verdienen in Betrieben mit...



Mittelwerte, ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 40-Stunden-Woche
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Auch in Führungspositionen verdienen Frauen weniger als Männer – im Schnitt knapp 22 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage der Internetseite www.lohnspiegel.de, an der sich rund 12.000 Akademikerinnen und Akademiker beteiligt haben. Auf Basis einer 40-Stunden-Woche erhalten Frauen ohne Sonderzahlungen 3.710 Euro – Männer gut 1.000 Euro mehr. Woran liegt das? Zwar arbeiten Chefinnen häufiger in kleinen und mittleren Betrieben und in Branchen mit niedrigeren Gehältern als ihre männlichen Kollegen – und sie leiten im Durchschnitt kleinere Teams. Doch selbst in Fällen, in denen Frauen und Männer ähnlich viele Mitarbeiter führen, liegen die weiblichen Vorgesetzten beim Geld deutlich zurück. Für den WSI-Experten Reinhard Bispinck ein klares Indiz dafür, dass auch Diskriminierung eine Rolle spielt.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank 2011

Download unter www.boecklerimpuls.de