

Frauen in Führungspositionen

Frauen stellen inzwischen den größeren Anteil der Abiturienten und Hochschulabsolventen in Deutschland und streben auch im Beruf nach neuen Herausforderungen. Allerdings kommt dieses Potential noch nicht in allen Bereichen des Berufslebens zu seiner vollen Entfaltung. Beim Anteil von Frauen in Führungspositionen, vor allem in Vorständen und Aufsichtsräten, gibt es Nachholbedarf. Gesetzliche Vorgaben sind aber der falsche Weg.

Fakt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt.

- Während der Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft im Jahr 1996 noch bei 21 % lag, stieg dieser bis 2010 auf fast 28 % an (Destatis). Die Unterschiede zwischen den neuen Ländern (30 %) und den alten Ländern (26 %) belegen die ungleichmäßigen Rahmenbedingungen, z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (DIW). Das IAB stellte darüber hinaus fest, dass der Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene inzwischen 35 % und in der ersten 25 % beträgt.
- Auch in den größten 200 Unternehmen Deutschlands gibt es Veränderungen: Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder stieg von 2,5 % (2009) auf 3 % (2011) und in Aufsichtsräten von 9,8 % in 2009 auf 11,9 % in 2011 (DIW).
- Mit einem Frauenanteil von 16,6 % in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen lag Deutschland 2012 über dem EU-Mittel von 14 % (EU-Kommission).

Irrtum: Gesetzliche Quote ist notwendig.

- Eine Quote behandelt lediglich die Symptome und nicht die Ursachen des geringen Frauenanteils in Führungspositionen. Sie geht insbesondere nicht die Hindernisse an, die Frauen heute an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und am beruflichen Aufstieg hindern, z. B. das massenhafte Fehlen von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagsschulangeboten.
- Vorstände deutscher Unternehmen sind durchschnittlich 53 Jahre, Aufsichtsräte 61 Jahre alt. Wird berücksichtigt, dass lediglich 38 % der 50- bis 64-jährigen erwerbstätigen Frauen einen Hochschulabschluss haben und wiederum 40 % dieser Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, so erklärt sich bereits damit ihre Unterrepräsentanz in dieser Karrierestufe.
- Die traditionellen Rollenmuster älterer Generationen, nach denen eine höhere Qualifikation und spätere berufliche Karriere vor allem Männern vorbehalten war, verlieren an Bedeutung. Weibliche Nachwuchskräfte lassen sich davon immer weniger beeinflussen und auch bei den Personalverantwortlichen gelten Rollenmuster inzwischen als überholt.

- Seit Juli 2010 empfiehlt der Corporate Governance Kodex, dass Unternehmen eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten anstreben sollen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Empfehlungen des Kodex – nicht nur von börsennotierten Unternehmen – beachtet werden. Auch deshalb ist ein weiterer Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu erwarten.

Fakt: Gesetzliche Quote schadet.

- Das Beispiel Norwegen belegt: Die Frauenquote für Verwaltungsräte und der nachweislich geringere Anteil potenzieller Kandidatinnen führen zum unerwünschten Effekt der Ämterhäufung. Dies widerspricht den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex, die eine Begrenzung der Aufsichtsratsmandate vorsehen.
- Eine Quote kann zur Folge haben, dass besser geeignete Bewerber allein wegen ihres Geschlechts ausscheiden müssen. Selbst dem Staat als Arbeitgeber ist solch eine Personalauswahl von Verfassungen wegen verboten, weil bei der Besetzung öffentlicher Ämter allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgeblich sein dürfen. Erst recht kann daher nicht von privaten Arbeitgebern verlangt werden, Personal nach Geschlecht auszuwählen.

Fakt: Quote bei Frauen umstritten.

- 84 % der Frauen in Führungspositionen lehnen die Einführung einer gesetzlichen Quote zur Steigerung des Frauenanteils in operativen Bereichen ab (BMFSFJ, 2010).
- Eine gesetzliche Quotenregelung erhöht den Frauenanteil unter Zwang, nicht aber durch Anerkennung für erbrachte Leistung. Das ist nicht im Interesse gut qualifizierter Frauen.

Gertrud Höhler, Die Welt, 25. Juli 2010:

„Quote ist und bleibt diskriminierend, weil sie guten Frauen einen Rechtfertigungsbedarf aufbürdet. So klingt das auch: Ich bin eine Quotenfrau. Wann wird die Frau dieses Stigma los? Es läuft auch ohne“.

Fakt: Fehlanreize in der Familienpolitik behindern beruflichen Aufstieg von Frauen.

- Die bestehende Familienpolitik trägt dazu bei, dass viele Berufskarrieren von Frauen nicht richtig voran kommen,

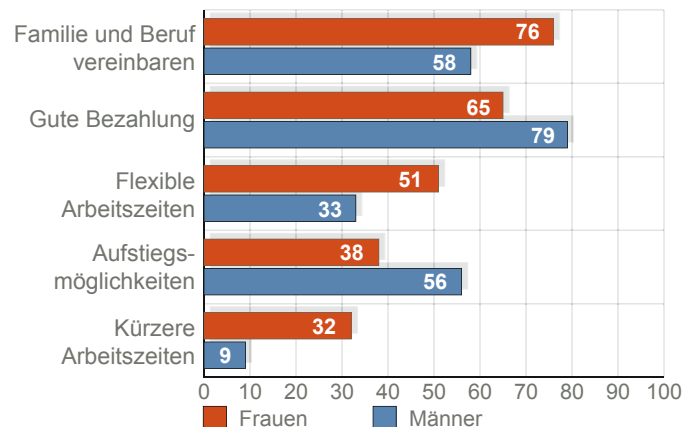
weil sie zu lange nach der Geburt ihres Kindes zu Hause bleiben und oft nur in Teilzeit arbeiten. Damit kommen viele Frauen auf der Karriereleiter gar nicht erst so weit voran, um für eine Führungsaufgabe in Frage zu kommen. Das Potenzial für weibliche Führungskräfte wird dadurch unnötig verknappt.

- Neben qualifizierter Kinderbetreuung fehlt ein Markt für familienunterstützende Dienstleistungen. Dieser könnte wachsen, wenn erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten in vollem Umfang steuerlich absetzbar wären.
- Nach wie vor werden Anreize zur Reduzierung der Erwerbstätigkeit gesetzt. Beispiele dafür sind die steuerliche Behandlung von Ehepaaren nach den Steuerklassen III und V, die Hinterbliebenenversorgung im Rentensystem oder auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Auch wenn die Hausfrauenehe heute nicht mehr offizielles Leitbild ist, werden Alleinverdiener-Familien damit begünstigt.
- Die europaweit längste Elternzeitdauer von bis zu drei Jahren wirkt sich negativ auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt aus. 2008 waren lediglich ein Drittel der Frauen mit einem Kind unter drei Jahren erwerbstätig (IW).
- Ebenso wirkt auch die Ausgestaltung des Elterngeldes einer frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz entgegen. So hat sich der Anteil jener Frauen, die nach einer 10-monatigen Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, mit der Einführung des Elterngeldes um 10 Prozentpunkte reduziert. Die bestehende Verlängerungsoption auf bis zu 24 Monate bei Halbierung des monatlichen Elterngeldbetrages sollte deshalb ersatzlos gestrichen und Elterngeld grundsätzlich auf einen Zeitraum von 12 Monaten begrenzt werden.

Fakt: Rollenverteilung in den Familien verringert Erwerbsintegration von Frauen.

- Während fast zwei Drittel der Mütter ihre Erwerbstätigkeit aus persönlichen oder familiären Gründen reduzieren und teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten lediglich 4 % der Väter in Teilzeit und davon auch nur jeder Vierte aus persönlichen oder familiären Gründen (Destatis, 2006).
- Auch die häusliche Pflege ist überwiegend Frauensache. 86 % der Pflegepersonen sind Frauen. Davon haben fast 90 % ihre Erwerbstätigkeit beendet bzw. reduziert (AOK, 2010).

Traditionelle Rollenbilder beeinflussen Arbeitsplatzwahl



Quelle: BMFSFJ, 2009; eigene Darstellung der BDA

Publikationen

4. Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen

Vierte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, Juni 2011

Gesetzliche Quote wäre ein Irrweg. Wege zu mehr Frauen in Führungspositionen

Positionspapier, Mai 2011

Ursachen für Lohnunterschiede angehen

Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal Pay) von Frauen und Männern, Januar 2009

argumente:

- Lohnunterschiede von Frauen und Männern

kompakt:

- Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Familienpolitik
- Frauen in der Wirtschaft

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de