

Mehr Frauen in Führungspositionen

Die Anstrengungen der Wirtschaft, die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen weiter zu verbessern, zeigen zunehmend Erfolg: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dennoch besteht teilweise noch Nachholbedarf. Die gesetzliche Quotenvorgabe ist aber der falsche Weg, denn sie geht an den Ursachen für die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen vorbei. Weitere Fortschritte sind insbesondere dann möglich, wenn neben der Wirtschaft auch der Staat seinen Beitrag leistet. Dazu zählen vor allem eine bessere Berufsorientierung und der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden, hochwertigen und bezahlbaren Kinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten.

Fakt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt.

- In der Privatwirtschaft waren 25 % der Führungskräfte der obersten Leitungsebene Frauen. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 39 %. Hier ist über die letzten Jahre ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten (IAB, 2014).
- In den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten deutschen Unternehmen wurden ebenfalls Veränderungen angestoßen.
- Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten dieser Unternehmen stieg von 7,8 % (2006) auf 18,7 % (2015); in den Vorständen konnte ein Anstieg von 1,8 % (2006) auf 6,3 % (2015) verzeichnet werden (DIW, 2016).

Irrtum: Nur mit der gesetzlichen Quote kommen mehr Frauen in Führungspositionen.

- Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre beweist bereits das Gegenteil. Zudem gibt es viele Entwicklungen, die den aktuellen Trend weiter befördern.
- Die traditionellen Rollenmuster älterer Generationen, nach denen berufliche Karriere vor allem Männern vorbehalten war, verlieren an Bedeutung. Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt und immer mehr Mütter kehren früher und in höherem Stundenumfang in den Beruf zurück (Bundesfamilienministerium, 2013).
 - Die Qualifikation von Frauen ist immer besser geworden. Während bei älteren Jahrgängen Männer im

Positive Entwicklung:
Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt und immer mehr Mütter kehren früher und in höherem Stundenumfang in den Beruf zurück.

Durchschnitt eine höhere Qualifikation aufweisen, hat sich dies inzwischen ins Gegenteil verkehrt: Frauen stellen heute den größeren Anteil der Abiturienten und Hochschulabsolventen (Stat. Bundesamt, 2014).

- Seit Juli 2010 empfiehlt der Corporate Governance Kodex, dass Unternehmen eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten an-

streben sollen. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die Empfehlungen des Kodex – nicht nur von börsennotierten Unternehmen – beachtet werden.

Fakt: Eine gesetzliche Quote schadet.

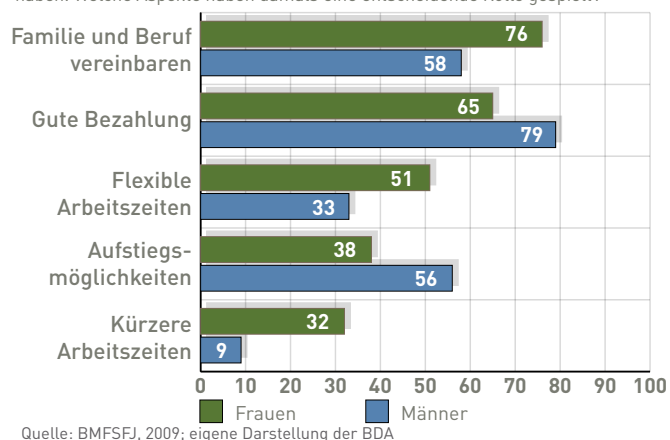
- Das Beispiel Norwegen belegt: Die Frauenquote für Verwaltungsräte und der geringere Anteil potenzieller Kandidatinnen führten zum unerwünschten Effekt der Ämterhäufung. Dies widerspricht den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex nach einer Begrenzung der Aufsichtsratsmandate pro Person.
- Eine starre gesetzliche Quote kann zur Folge haben, dass besser geeignete Bewerber oder Bewerberinnen allein wegen des Geschlechts nicht genommen werden kann.
- Eine Quote behandelt lediglich die Symptome und nicht die Ursachen des geringen Frauenanteils in Führungspositionen. Dazu zählen vor allem häufigere Erwerbsunterbrechungen, ein geringeres Arbeitszeitvolumen sowie das Berufswahlverhalten von Frauen. Um hier Veränderungen voranzubringen, braucht es u. a. hochwertige Berufsorientierungsangebote, den weiteren Ausbau bedarfsdeckender Kinderbetreuungs- und Ganztagsschulangebote sowie weitere Anstrengungen für eine familienbewusste Personalpolitik.
- Nur wenn es gelingt, die Erwerbsbeteiligung und Karriereentwicklung von Frauen weiter nachhaltig zu verbessern, können mehr Frauen in Positionen gelangen, die sie für eine Tätigkeit im Vorstand oder Aufsichtsrat eines Unternehmens qualifizieren. Eine gesetzliche Quote schafft das Risiko, dass notwendige Anstrengungen zur Karriereförderung von Frauen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unterbleiben bzw. beendet werden.

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

- Die bestehende Familienpolitik trägt dazu bei, dass viele Berufskarrieren von Frauen nicht richtig vorankommen.

Traditionelle Rollenbilder beeinflussen Arbeitsplatzwahl

Berufstätige: „Wie war das, als sie sich für ihre aktuelle Arbeitsstelle entschieden haben. Welche Aspekte haben damals eine entscheidende Rolle gespielt?“



Aufgrund langer Ausstiegszeiten nach der Geburt eines Kinds und Teilzeitarbeit – insbesondere mit niedrigem Stundenumfang – steigen viele Frauen nicht so weit beruflich auf, um für eine Führungsaufgabe in Frage zu kommen.

- Nach wie vor werden Anreize zur Reduzierung der Erwerbstätigkeit gesetzt und Alleinverdiener-Familien begünstigt. Beispiele dafür sind das Ehegattensplitting in seiner heutigen Form mit Steuerklassen III und V, die Hinterbliebenenversicherung im Rentensystem, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und das Betreuungsgeld auf Länderebene. Allein durch die beitragsfreie Mitversicherung und das Ehegattensplitting bleiben insgesamt 447.000 Frauen dem Arbeitsmarkt fern (ZEW, 2013).
- Diese Instrumente sollten so weiterentwickelt werden, dass die Fehlanreize gemindert werden und eine Erwerbs-

tätigkeit von Frauen gefördert wird. Das Betreuungsgeld sollte auch auf Länderebene abgeschafft und stattdessen mehr Mittel in den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur investiert werden. Als steuerliche Entlastung sollten z.B. erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten und familienunterstützende Dienstleistungen im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig abzugsfähig sein.

Fakt: Rollenverteilung in den Familien prägt weiter das Erwerbsverhalten.

- Über 90 % der erwerbstätigen Männer, doch nur etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland sind vollzeiterwerbstätig (Eurostat, 2016). In der Familienphase vergrößert sich diese Differenz: Während 94 % der Väter mit Kindern unter drei Jahren vollzeitbeschäftigt sind, sind dies nur noch 30 % der Mütter (Stat. Bundesamt, 2013).
- Viele Mütter sind auch mit zunehmendem Alter des Kindes nur in geringem Stundenumfang erwerbstätig. Insgesamt arbeiten rd. 70 % der Mütter in Teilzeit, auch aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsangeboten. Ziel muss es sein, allen Müttern, die dies wünschen, eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.
- Damit mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, müssen alle gesellschaftlichen Akteure – Staat, Wirtschaft und Familien – dazu beitragen, dass Erwerbs- und Familienarbeit verstärkt partnerschaftlich übernommen werden können.

Frau Caiña-Andree, BMW-Personalvorstand, in: FOCUS Spezial Karriere, Mai 2014:

„Ich bin für nachhaltige Frauenförderung. Das geht nicht von heute auf morgen und eben auch nicht per Quote. Es gelingt über Vorbilder und geeignete Rahmenbedingungen.“

Publikationen und Ansprechpartner

Frauen in Führungspositionen – die Arbeitgeberverbände engagieren sich!

Initiative, August 2015

Geschlechterquote: Richtiges Ziel, falscher Weg

Stellungnahme, Januar 2015

Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern

Positionspapier, November 2013

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Broschüre mit Praxisbeispielen aus der Wirtschaft, Juni 2013

Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten

Broschüre mit Praxisbeispielen, März 2013

kompakt & argumente:

- Fachkräftesicherung
- Mythos Entgeltdiskriminierung – Skandal fällt aus

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