

Diskriminierung | 17.01.2013 | Lesezeit 3 Min.

Der Skandal fällt aus

In der Öffentlichkeit hält sich hartnäckig der Mythos, Frauen sei wegen ihres Geschlechts der Weg in Führungspositionen und in höhere Gehaltsgruppen versperrt. Doch das stimmt nicht.

Aufgrund des demografischen Wandels nutzt Deutschland heute das Beschäftigungspotenzial von Frauen wesentlich besser als früher (Grafik). So arbeiteten im Jahr 2011 fast 72 Prozent aller Frauen, im Jahr 2000 waren es erst 63 Prozent. Nur in skandinavischen Ländern ist die Erwerbsquote der Frauen höher – in Schweden liegt sie bei 78 Prozent.

Wie das IW-Personalpanel – eine regelmäßige Befragung von Personalverantwortlichen – zeigt, wissen die Unternehmen um die Bedeutung von Frauen für ihre wirtschaftliche Entwicklung:

Drei von zehn Unternehmen setzten im Jahr 2011 bei der Anwerbung von Fach- und Führungskräften gezielt auf Frauen.



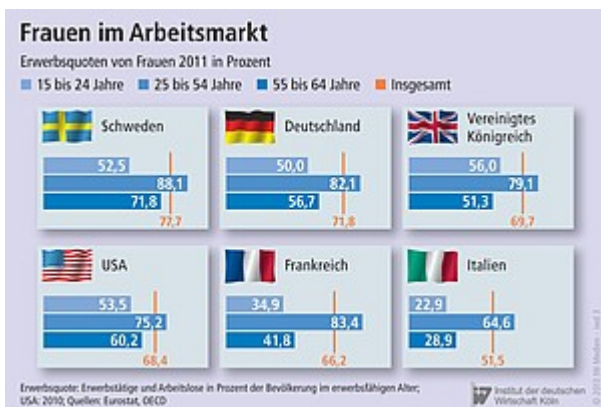
Obwohl die Frauen auf dem Arbeitsmarkt also immer besser Fuß fassen, scheinen sie gegenüber ihren männlichen Kollegen noch immer benachteiligt zu werden:

Bezahlung. Der Bruttoverdienst von Frauen lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2011 durchschnittlich 22 Prozent unter dem von Männern. Diese Zahl sagt indes nichts über die Ursachen der Entgeltlücke aus.

Licht ins Dunkel bringt ein Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Demnach lässt sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern meist auf Faktoren wie Alter, Berufserfahrung, Bildung usw. zurückführen.

In der Bundesrepublik Deutschland erklären allein familienbedingte Erwerbspausen und Teilzeitarbeit schon 56 Prozent des Lohnunterschieds (Grafik).

Lediglich ein Fünftel der Lohnlücke in Deutschland kann nicht durch objektive berufsbiografische oder persönliche Merkmale erklärt werden.



Übertragen auf die Lohnlücke, die das Statistische Bundesamt ausweist, bedeutet dies: Die bereinigte Lohnlücke liegt unter 5 Prozent.

Karriere. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2011 bei Führungskräften einen Frauenanteil von rund 30 Prozent aus. Das waren nur 3 Prozentpunkte mehr als zehn Jahre zuvor. Allerdings gibt es große Unterschiede. Laut IW-Personalpanel war im Jahr 2012 der durchschnittliche Anteil von weiblichen Führungskräften in den Dienstleistungssektoren fast doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (Grafik).


Unternehmen mit ausschließlich weiblicher Geschäftsführung haben mehr als viermal so viele Frauen in Führungspositionen wie Unternehmen mit ausschließlich männlichem Management.

Frauen im Management

Durchschnittlicher Anteil weiblicher Führungskräfte 2012 in Prozent



Quelle:
IW-Personalpanel 2012

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Iwd 3

Was aber sind – wenn Diskriminierung als Motiv ausfällt – die wahren Gründe für die Lohnlücke und den niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen? Die Antwort:

Berufswahl. Insbesondere in der Industrie werden Führungspositionen fast immer mit Menschen besetzt, die eine technische, naturwissenschaftliche oder mathematische Expertise vorweisen können. Doch trotz aller Bemühungen, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, stellen Frauen lediglich 12 Prozent aller neuen Auszubildenden in einem solchen Beruf. Auch der Anteil weiblicher Studienanfänger in den MINT-Wissenschaften – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – verharrt seit langem bei rund 30 Prozent.

Erwerbsunterbrechungen. Längere Elternauszeiten oder ein Teilzeitjob machen es Frauen schwerer oder sogar unmöglich, im Aufstiegswettbewerb die eigenen Kompetenzen und die eigene Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen – und spielen deshalb den meist männlichen Mitbewerbern in die Hände. So zeigt das IW-Personalpanel, dass in fast 80 Prozent der Unternehmen die Führungskräfte

ausschließlich Vollzeit arbeiten.

Weil die Unternehmen durch personalpolitische Maßnahmen nur begrenzt Einfluss auf die Berufswahl und die Frage der innerfamiliären Lastenverteilung nehmen können, ruft das die Politik auf den Plan. Der Weg über Zwangsmaßnahmen wie eine Frauenquote verkennt allerdings die wahren Ursachen und führt deshalb in die Irre. Stattdessen sollte die Politik vor allem das Betreuungsangebot für Kinder ausweiten, damit all jene, die länger arbeiten wollen, dies auch können. Das eröffnet allen die gleichen Karriere- und Verdienstchancen – egal ob Frau oder Mann.

Holger Schäfer, Jörg Schmidt, Oliver Stettes **Beschäftigungsperspektiven von Frauen - Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte** IW-Positionen Nr. 57, Köln 2013, 56 Seiten, 11,80 Euro
Versandkostenfreie Bestellung unter: www.iwmedien.de/bookshop

Kernaussagen in Kürze:

- In der Öffentlichkeit hält sich hartnäckig der Mythos, Frauen sei wegen ihres Geschlechts der Weg in Führungspositionen und in höhere Gehaltsgruppen versperrt - doch das stimmt nicht.
- Drei von zehn Unternehmen setzten im Jahr 2011 bei der Anwerbung von Fach- und Führungskräften gezielt auf Frauen.
- Lediglich ein Fünftel der Lohnlücke in Deutschland kann nicht durch objektive berufsbiografische oder persönliche Merkmale erklärt werden.