

Führungspositionen | 26.07.2017 | Lesezeit 3 Min.

Traditionelle Rollenbilder leben länger

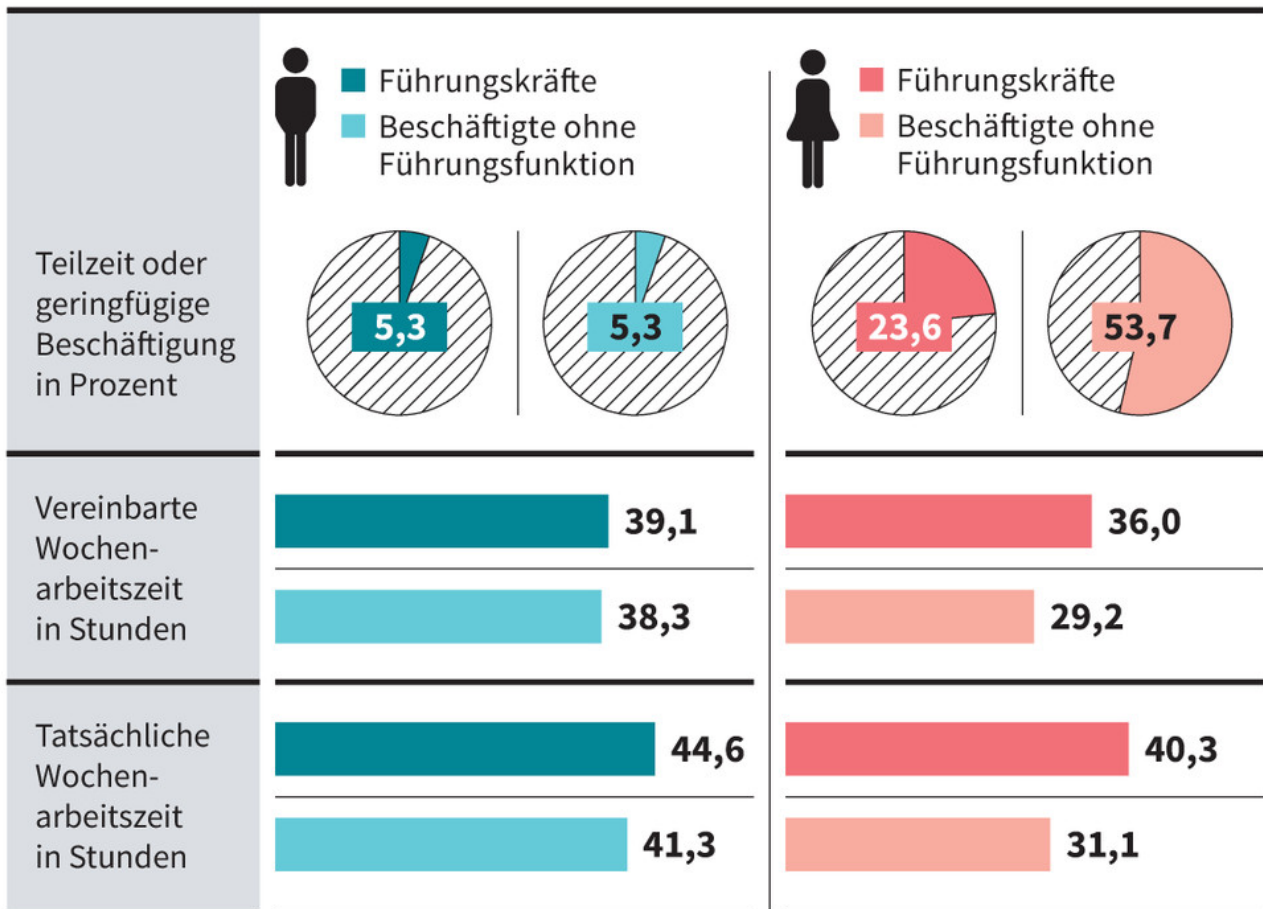
In der Regel reduzieren in Deutschland vor allem Frauen ihre Arbeitszeit. Doch spätestens, wenn eine Führungsposition ansteht, wird häufig Vollzeit gearbeitet. Längere Arbeitszeiten können allerdings zu zeitlichen Konflikten führen, denn Hausarbeit und Betreuungspflichten sind noch immer höchst ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt.

„Teilzeit ist nach wie vor ein Karrierekiller“, sagte Bundesfamilienministerin Katarina Barley Ende Juni, zwei Jahre nach Einführung der gesetzlichen Frauenquote. Dass sowohl der Aufstieg in Leitungspositionen als auch die Führungstätigkeiten selbst hierzulande meist in Vollzeit vollzogen werden, zeigt eine Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Grafik):

Nur 5 Prozent der männlichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, bei den Frauen sind es knapp 24 Prozent, wenn sie bereits mindestens ein Jahr Führungsverantwortung tragen.

Führungskräfte: Mehr Überstunden, weniger Teilzeit

Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft
im Jahr 2015



Führungskräfte: seit mindestens einem Jahr; Beschäftigte ohne Führungsfunktion: in den Jahren 2014 und 2015

Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel
© 2017 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Während auch nur 5 Prozent der Männer ohne Führungsfunktion eine Teilzeitstelle haben, sieht es bei den Frauen ganz anders aus: Mehr als die Hälfte aller berufstätigen Frauen, die keine leitende Tätigkeit ausüben, arbeitete zuletzt Teilzeit.

Frauen investieren deutlich mehr Zeit in Familie und Haushalt als Männer – auch wenn sie Führungskraft sind.

Dementsprechend groß sind die Unterschiede hinsichtlich des Arbeitspensums: Im Durchschnitt arbeiteten Männer ohne Personalverantwortung im Jahr 2015 rund 41 Stunden pro Woche – das sind gut zehn Stunden mehr als Frauen ohne Leitungsposition.

Wie die Karriere die Arbeitszeiten beeinflusst

Mit dem beruflichen Aufstieg ändert sich das allerdings – die Arbeitszeiten von weiblichen und männlichen Führungskräften unterscheiden sich nur noch deutlich weniger.

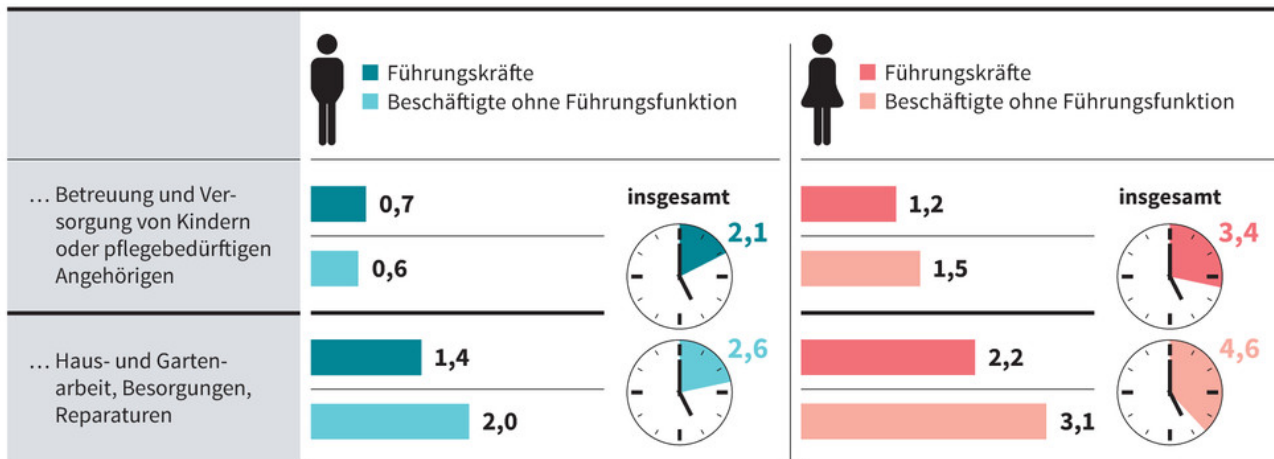
Und nicht nur das: Bei fortgesetzter Führungstätigkeit nimmt die Arbeitszeit im Durchschnitt eher zu, auch Überstunden sind bei beiden Geschlechtern üblich, wobei die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten von männlichen Führungskräften noch mal um rund drei Stunden pro Woche höher ausfallen als bei ihren weiblichen Pendants.

Wer viel Zeit in den Beruf investiert, hat zwangsläufig weniger Zeit für häusliche und familiäre Aufgaben: Führungskräfte kümmern sich deshalb weniger um den Nachwuchs, pflegebedürftige Angehörige und den Haushalt als Beschäftigte ohne Führungsfunktion (Grafik):

Männer, die Karriere machen, reduzieren ihre Besorgungs- und Betreuungspflichten an Werktagen im Schnitt um 30 Minuten, Frauen sogar um 72 Minuten.

Frauen arbeiten in der Freizeit mehr als Männer

So viele Stunden verbrachten berufstätige Männer und Frauen in der Privatwirtschaft an einem Werktag im Jahr 2015 durchschnittlich mit ...



Führungskräfte: seit mindestens einem Jahr; Beschäftigte ohne Führungsfunktion: in den Jahren 2014 und 2015

Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel
© 2017 IW Medien / iwd

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Gleichwohl investieren Frauen deutlich mehr Zeit in Familie und Haushalt als Männer – und zwar auch dann, wenn sie Führungskraft sind. Ein weiblicher Boss kümmert sich an Werktagen fast eine Stunde mehr um den Nachwuchs und den häuslichen Nachschub als ein Mann, der keine Führungsposition innehat. Im Vergleich zu einer männlichen Führungskraft wendet eine weibliche Führungskraft im Schnitt sogar fast 80 Minuten täglich mehr für häusliche und familiäre Pflichten auf.

Besonders groß wird der Unterschied, wenn man das Zeitbudget von Führungskräften betrachtet, die mindestens ein Kind unter 16 Jahren haben:

In dieser Gruppe investieren Frauen mit werktäglich 5,8 Stunden fast doppelt so viel Zeit in Haushalt und Betreuung wie Männer in derselben Position, die täglich 3,2 Stunden aufwenden.

Um solche traditionellen Muster zu durchbrechen, ist noch viel zu tun. Neben einem Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten – sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige – können auch die Arbeitgeber unterstützend agieren.

Mithilfe von Angeboten wie Telearbeit oder flexiblen Arbeitszeiten können sie dazu beitragen, zeitliche Konflikte zu entschärfen. Dagegen scheinen reduzierte Arbeitszeiten offenbar nur selten mit einer Führungsposition vereinbar zu sein. Eine Möglichkeit, beides zu kombinieren, stellt das Modell des Jobsharings dar: Der Posten wird mit zwei Teilzeitführungskräften besetzt, was jedoch einen engen Austausch und ähnliche Auffassungen über Ziele, Strategien und Personalführung voraussetzt.

Ausschreibung: Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2017

Messer, Gabel, Schere, Licht sind für kleine Mädchen nicht? Von wegen. Weil Technikerinnen, Meisterinnen, Ingenieurinnen und Informatikerinnen dringend gebraucht werden, zeichnet der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung in diesem Jahr ausschließlich Institutionen aus, die Mädchen und Frauen für Technik und Digitalisierung begeistern. Noch bis zum 15. August können sich Bildungsinstitutionen von der Kindertageseinrichtung bis zur Hochschule auf den Preis bewerben, der in vier Kategorien vergeben wird und mit jeweils 10.000 Euro dotiert ist.

Weitere Informationen gibt es unter: arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de

Kernaussagen in Kürze:

- Männer arbeiten vergleichsweise selten in Teilzeit – nur 5 Prozent entscheiden sich für eine kürzere Wochenarbeitszeit.
- Mehr als die Hälfte aller Frauen ohne Personalverantwortung arbeiten Teilzeit, von den weiblichen Führungskräften haben 24 Prozent einen Teilzeitvertrag.
- Frauen in Führungspositionen verbringen im Schnitt mehr Zeit mit Kindern und im Haushalt als Männer ohne Personalverantwortung.