

Nina Bessing | Berlin, 27. Oktober 2009

Frauen in Führungspositionen in Deutschland

Aktuelle Daten im Überblick



Was bisher geschah...

70er 80er

90er

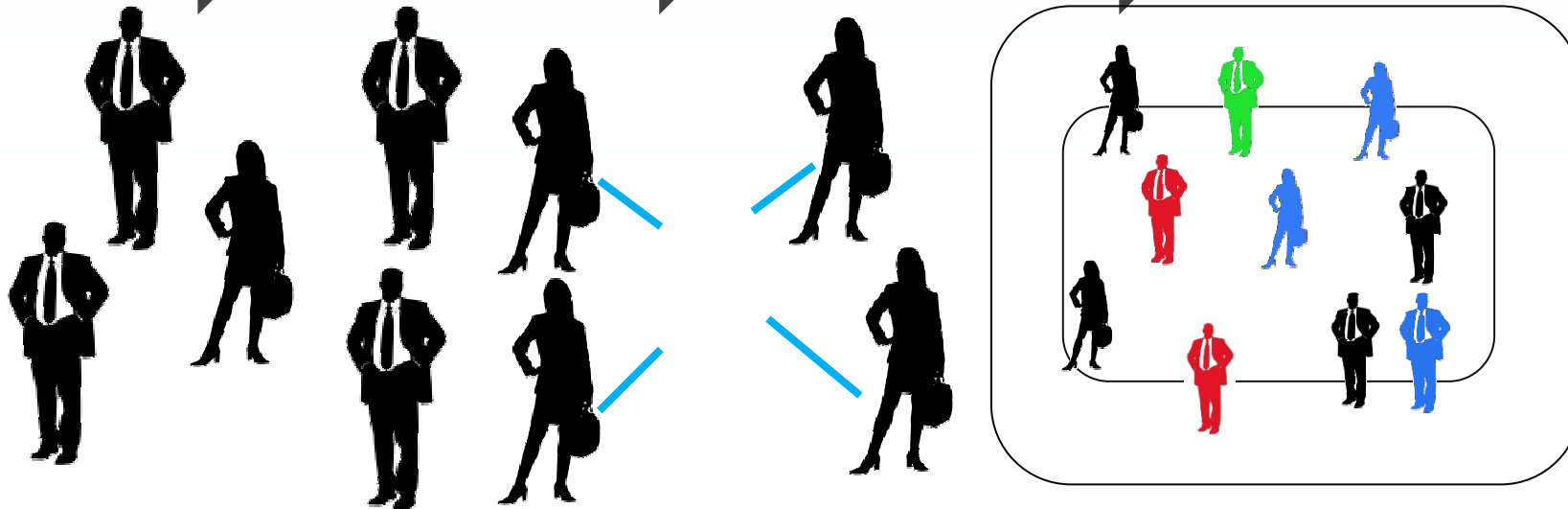
2000er

Tokenism

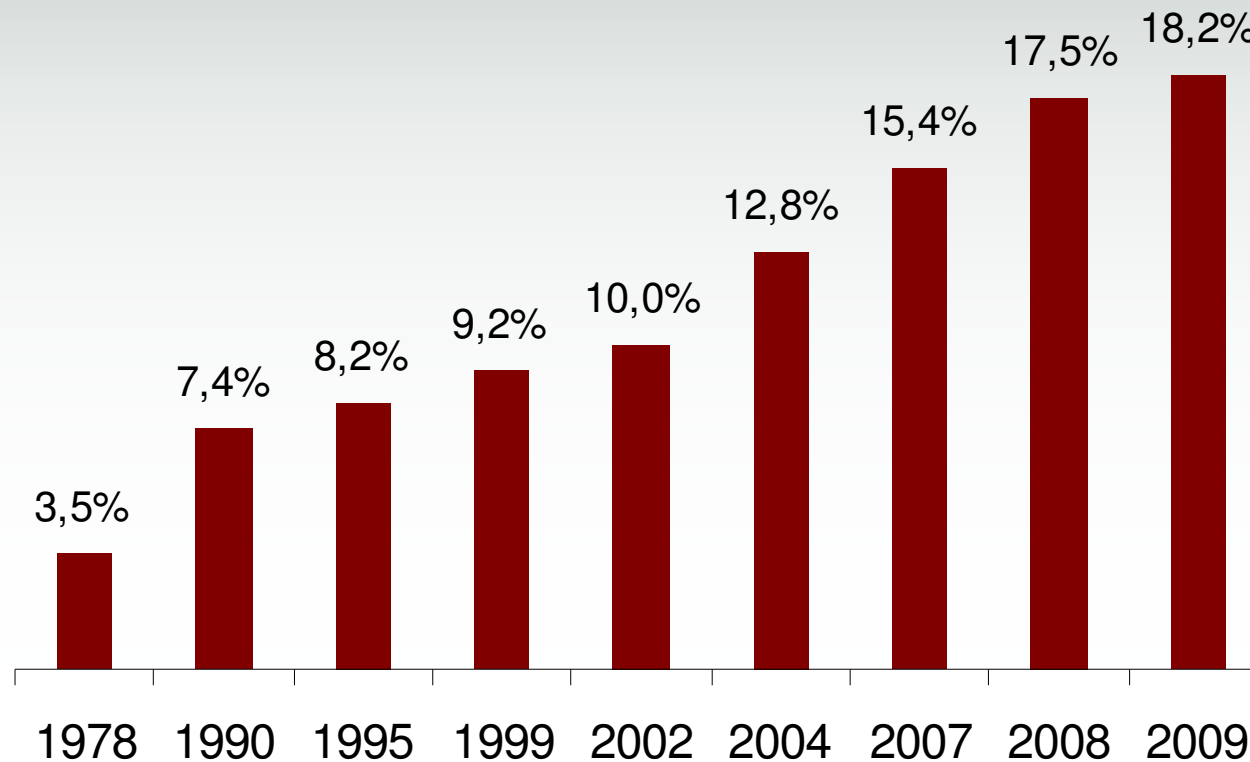
Nachweis der
Diskriminierung

Empowerment
Networking
Best Practice

Mainstreaming
Diversity
Gender

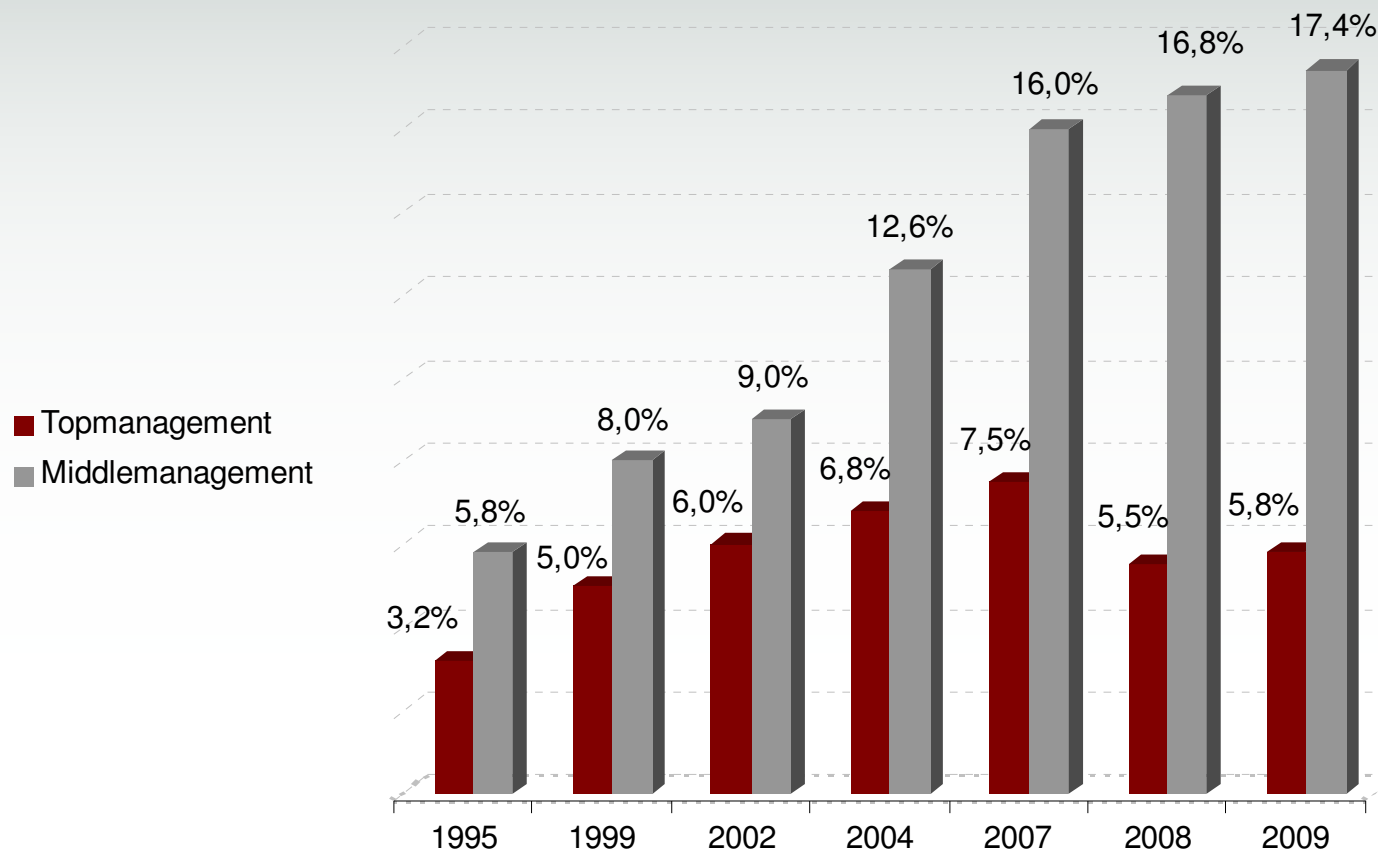


Frauen in Führungspositionen in Deutschland (Top- und Middlemanagement)



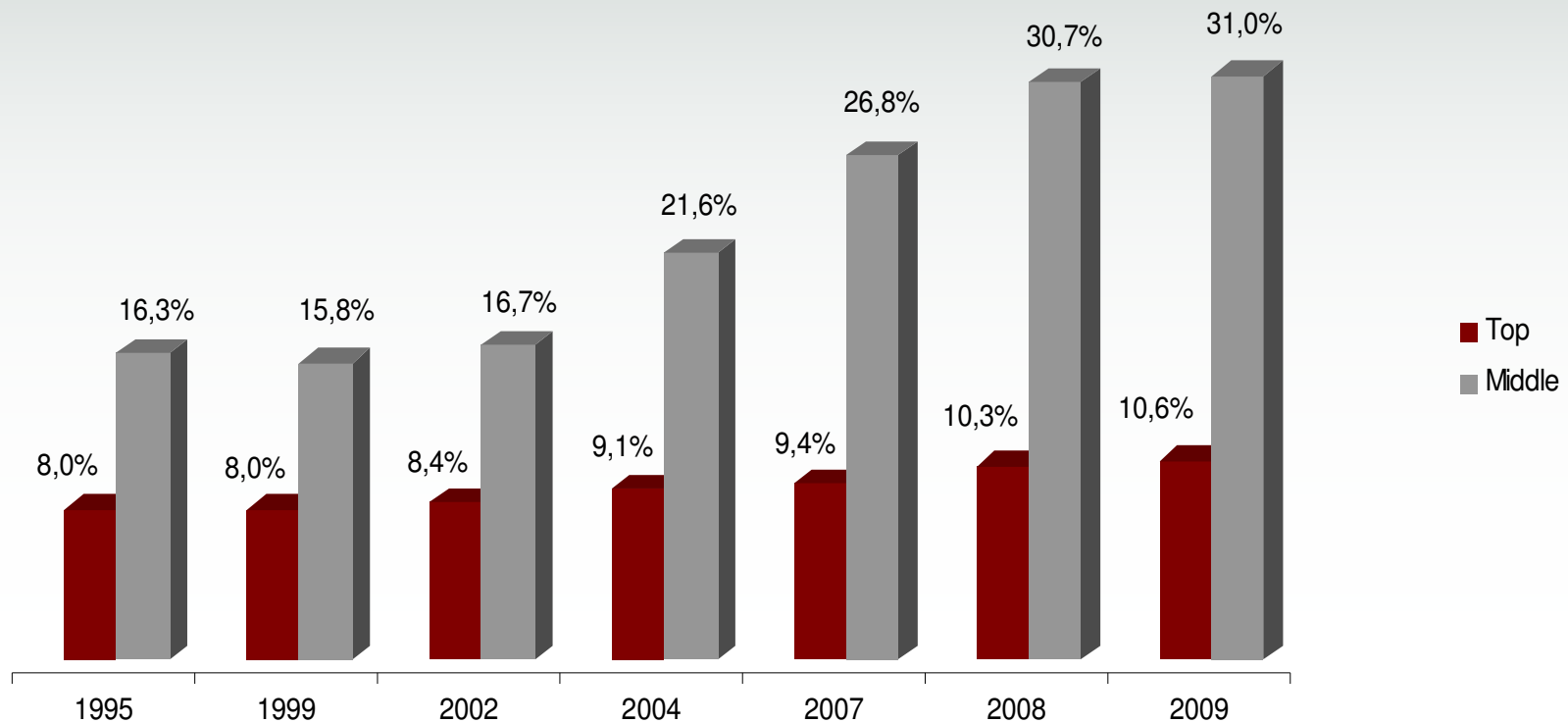
Hoppenstedt (2009), WZB (1998)

Frauen im Top- und Middlemanagement in Großunternehmen in Deutschland



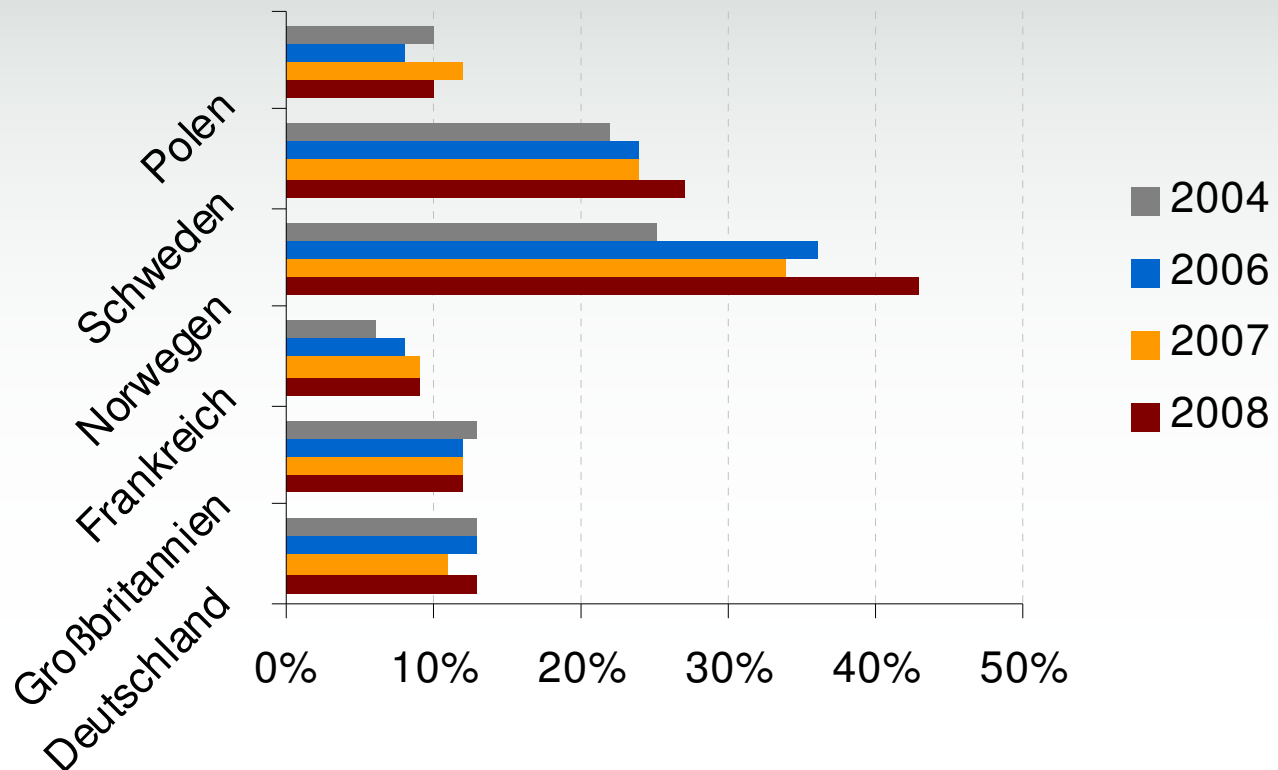
Quelle: Hoppenstedt (2008)

Frauen im Top- und Middlemanagement in Mittelständischen Unternehmen in Deutschland



Quelle: Hoppenstedt (2009)

Frauenanteil im Topmanagement im Ländervergleich



Quelle: Europäische Kommission (2008)

Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland

- ▶ Frauenanteil in Aufsichtsräten 2008: 9,8 % in den 200 größten deutschen Unternehmen außerhalb des Finanzsektors
- ▶ ca. drei Viertel werden von der Arbeitnehmerseite gestellt
- ▶ nur zwei Aufsichtsräte der Top 200 Unternehmen werden von Frauen geleitet

Quelle: DIW 2009

Barrieren für Frauen in Führungspositionen

- In der Gesellschaft** | Fehlende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit
- | Tradierte geschlechtstypische Rollenbilder
 - | Segregation des Arbeitsmarktes

Barrieren für Frauen in Führungspositionen

In der Organisation

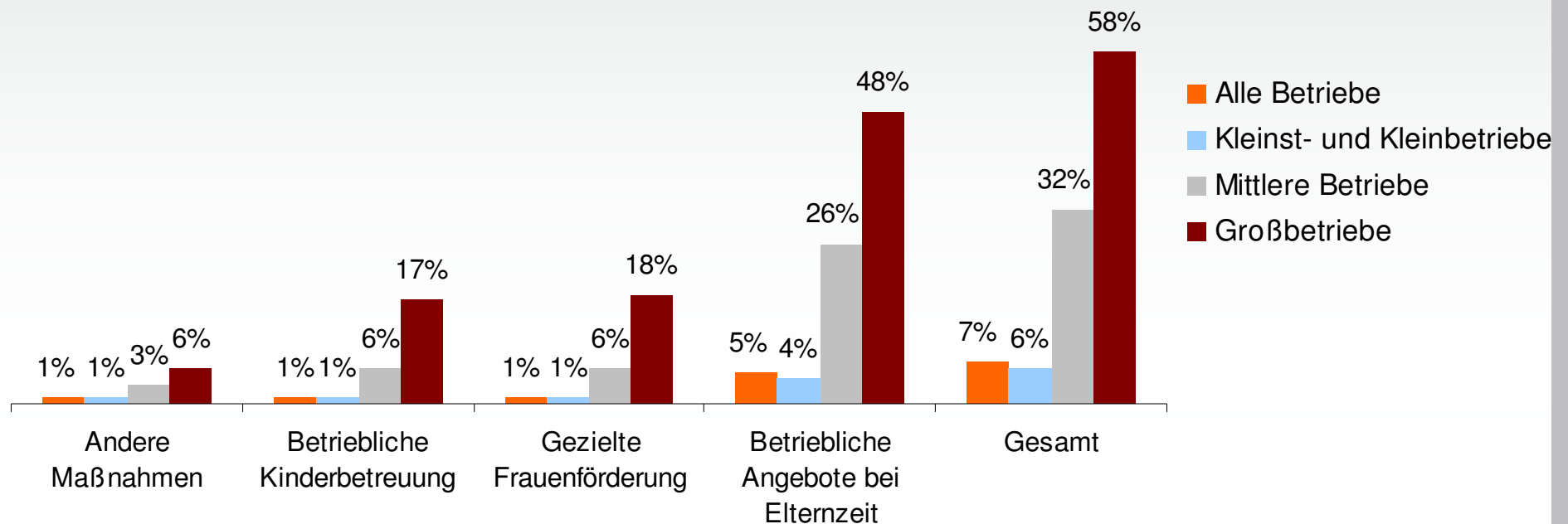
- | Fehlende Zugehörigkeit zu (informellen) Netzwerken
- | Mangelnde Vorbilder bzw. Mentor/innen
- | Männerbündische Strukturen
- | Vorurteile, Stereotypen gegenüber Frauen in Führungspositionen
- | Karrieremuster, die sich am Haupternährer-Modell orientieren

Barrieren für Frauen in Führungspositionen

Bei den Frauen selbst

- | Geschlechtsspezifische Studien- und Berufswahl
- | Geschlechtsspezifische Einstellung und Verhaltensmuster in Beruf und Familie
- | Fehlendes Bewusstsein über entscheidende Karriere faktoren

Anteile der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel (2008)

Untersuchung zu Einstellungen von Managern

- ▶ Sinus Sociovision (2009, zit. n. Zeit-Online 2009)
- ▶ Zweistufiges Verfahren:
 - ▶ 500 Männer und Frauen in Führungspositionen mit standardisiertem Fragebogen befragt
 - ▶ 30 Top-Manager in Tiefeninterviews
- ▶ Führungskräfte: große Sympathie für Frauen in Führungspositionen
- ▶ drei verschiedene Mentalitätsmuster bei Managern

Untersuchung zu Einstellung von Managern

Traditioneller Typus:

„Frauen sind eine Irritation im inneren Kreis und unerwünscht im Vorstand.“

Grundsätzlich aufgeschlossener Typus:

„Frauen sollten stärker vertreten sein, aber das Top-Management verlangt Härte und steht im Widerspruch zum Frauenbild in der Gesellschaft. Frauen die so auftreten wirken nicht mehr authentisch.“

Individualistischer Typus:

„Das Geschlecht spielt in Führungspositionen eigentlich keine Rolle, aber es gibt nur wenige Frauen, die einsatzbereit und authentisch sind.“

Umgang mit Interessen und Machtkonstellationen

„Insofern handelt es sich bei der Realisierung gleichstellungspolitischer Konzepte um eine Gratwanderung...zwischen Verständigung, Vereinbarung und Vorgaben, zwischen Überzeugen und Überreden, zwischen Aushandlung und Anordnung.“

Krell (2009)

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Vielen Dank!

Tel.: +49 (0)30 – 28879840

Mail: info@eaf-berlin.de

www.eaf-berlin.de

