

MONITOR

FRAUEN IM ARBEITSLEBEN

Zahlen, Daten, Fakten
zu Frauen im Arbeitsleben
in Deutschland

FRAUEN IN
FÜHRUNG



Chancen nutzen.

Stand: September 2011



MONITOR

FRAUEN IM ARBEITSLEBEN

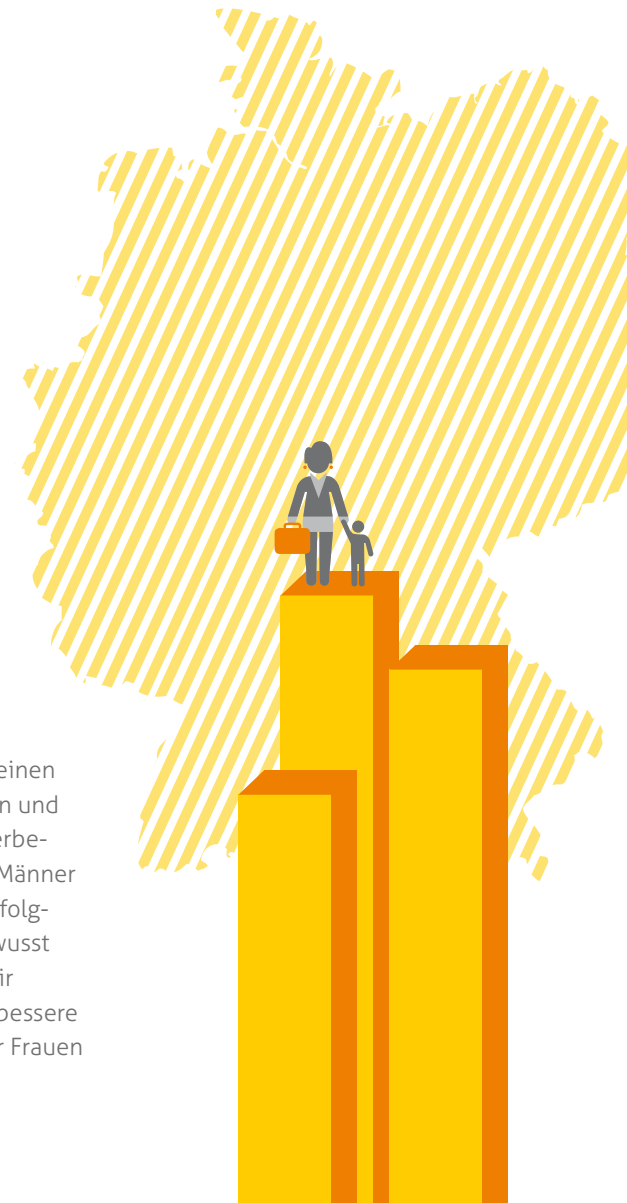
*Zahlen, Daten, Fakten zu
Frauen im Arbeitsleben
in Deutschland*

Frauen gestalten den Arbeitsmarkt aktiv. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist kontinuierlich gestiegen und inzwischen arbeiten fast so viele Frauen wie Männer. Doch Teilzeitmodelle und Kinderpausen scheinen noch immer Karrierehemmnisse zu sein. Eine gleichbleibend große Lohndifferenz und geringe Frauenquoten in Führungspositionen sind Indikatoren dafür.

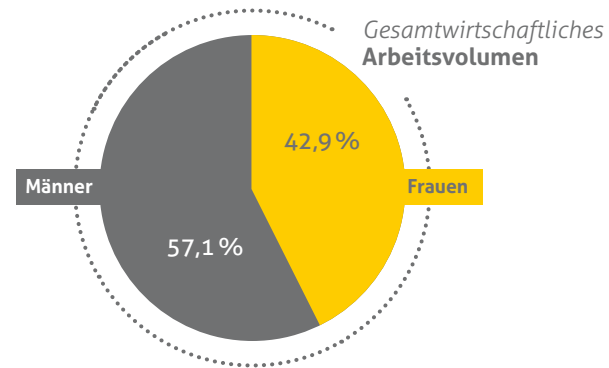
Der vorliegende Monitor bietet einen Überblick über aktuelle Fakten zum Thema Frauen in Erwerbstätigkeit, mit dem Ziel, Informationsgrundlage zu sein und Anstoß zu geben. **Denn klar ist: Auf das Potenzial und die Talente der Frauen kann die deutsche Wirtschaft nicht verzichten.**

Der erste Monitor, erschienen im Juni 2011, richtete den Blick auf Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten. Jetzt geht es um den Arbeitsmarkt insgesamt, wobei der Fokus auch hier auf Potenzialen und Karrierechancen liegt.

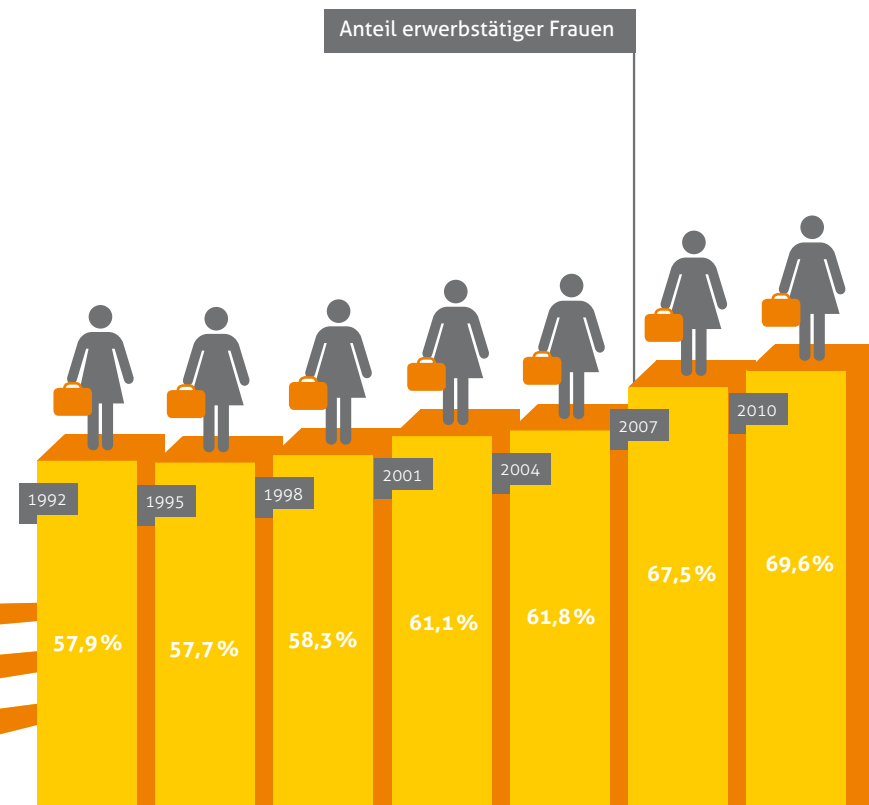
Denn Deutschland hat keinen Mangel an aufstrebenden und hoch qualifizierten Bewerberinnen: Mehr Frauen als Männer schließen ihr Studium erfolgreich ab und wählen bewusst »Karrierefächer«. Was wir brauchen, sind deutlich bessere Rahmenbedingungen für Frauen im Arbeitsleben.



ERWERBSTÄTIGE FRAUEN IN DEUTSCHLAND



Anteil erwerbstätiger Frauen



Die Erwerbsbeteiligung von Mann und Frau gleicht sich immer mehr an.

Im Jahr 2010 waren von 100 Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren fast 70 erwerbstätig. Dieser Anteil ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Fast die Hälfte aller Beschäftigten (49,8%) sind mittlerweile Frauen.

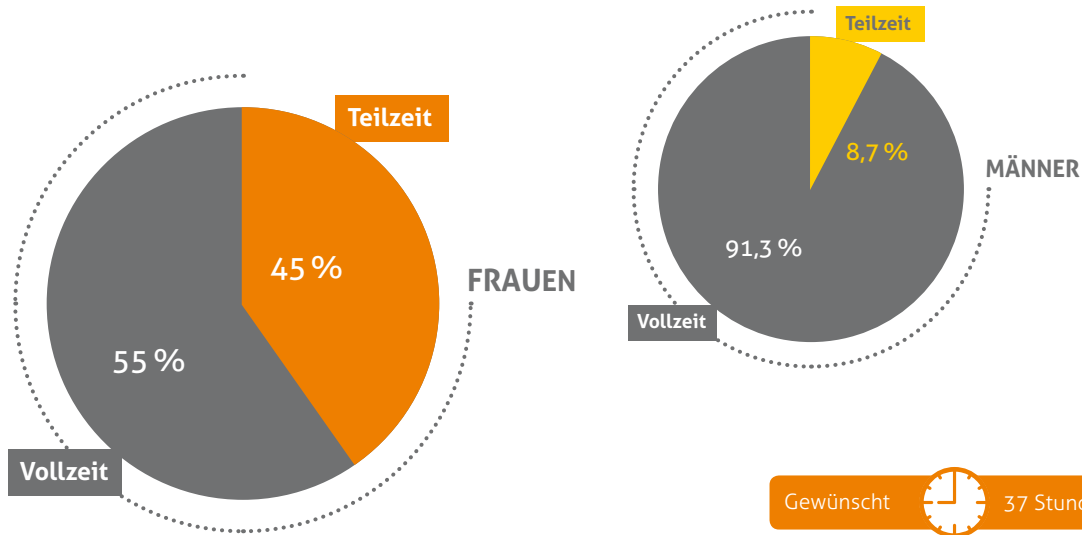
Quelle: **A**

Aber: Frauen tragen mit 42,9% nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

Die Summe aller Arbeitsstunden, die von Frauen geleistet wird, ist im Vergleich zum Arbeitsvolumen der Männer seit 1991 um 4,5 Prozentpunkte auf 42,9% nur leicht gestiegen. Die durchschnittliche Arbeitszeit einer Frau liegt immer noch unter der Arbeitszeit eines Mannes.

Quelle: **B**

VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG



Teilzeit ist ein klassisches »Frauenmodell« .

Mehr als ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Frauen arbeiten in Teilzeit (45 %), aber nur 8,7 % der Männer.

Quelle: **A**



Wöchentliche Arbeitszeit

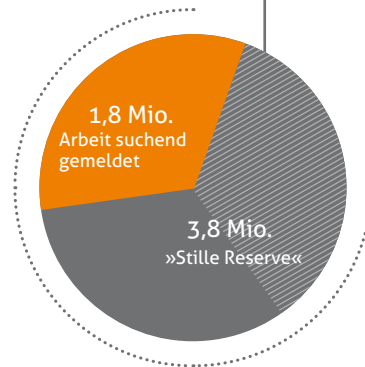
Lange Arbeitszeiten haben Tradition in deutschen Führungsetagen. Dabei wünschen sich sowohl Frauen als auch Männer in Vollzeit-Führungspositionen kürzere Arbeitszeiten. Im Jahr 2008 arbeitete eine weibliche Führungskraft im Durchschnitt 45 Wochenstunden: 8 Stunden mehr als gewünscht und 6 Stunden mehr als vereinbart. Weibliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiteten im Durchschnitt 25 Wochenstunden. Gewünscht waren 23 und vereinbart waren 22 Stunden.

Quelle: **C**

POTENZIALE NICHT ERWERBSTÄTIGER FRAUEN

Gerade Frauen, die aus familiären Gründen nicht erwerbstätig sind, stellen ein enormes Fachkräftepotenzial für den Arbeitsmarkt dar.

5,6 Mio. Frauen in Deutschland im Alter von 25 bis 59 Jahren waren 2005 nicht erwerbstätig. Davon sind 1,8 Mio. Frauen Arbeit suchend gemeldet. Weitere 3,8 Mio. gehören zu den »Nichterwerbspersonen« (»Stille Reserve«), d. h., sie sind nicht Arbeit suchend gemeldet, aber häufig gut qualifiziert und interessiert am (Wieder-)Einstieg. Sie sind hauptsächlich aus familiären Gründen (56 % West, 15 % Ost) nicht erwerbstätig. Betriebliche Entlassungen hingegen geben 9 % der westdeutschen und 29 % der ostdeutschen Frauen als Begründung für ihre Nichterwerbstätigkeit an.



Für **53%** (2 Mio.) der Frauen, die zur »Stillen Reserve« gehören, spielt der Beruf eine große Rolle, und sie planen wieder einzusteigen.

NICHT ERWERBSTÄTIGE FRAUEN (5,6 Mio.)

Quelle: **D**

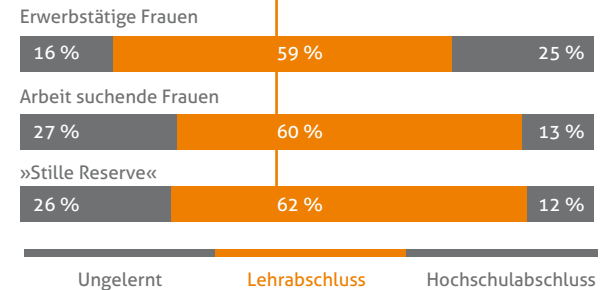
»Stille Reserve«

- Personen, die Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein.
- Personen, die die Arbeitssuche aufgegeben haben, diese aber bei guter Arbeitsmarktlage wieder aufnehmen würden.
- Personen, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.
- Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

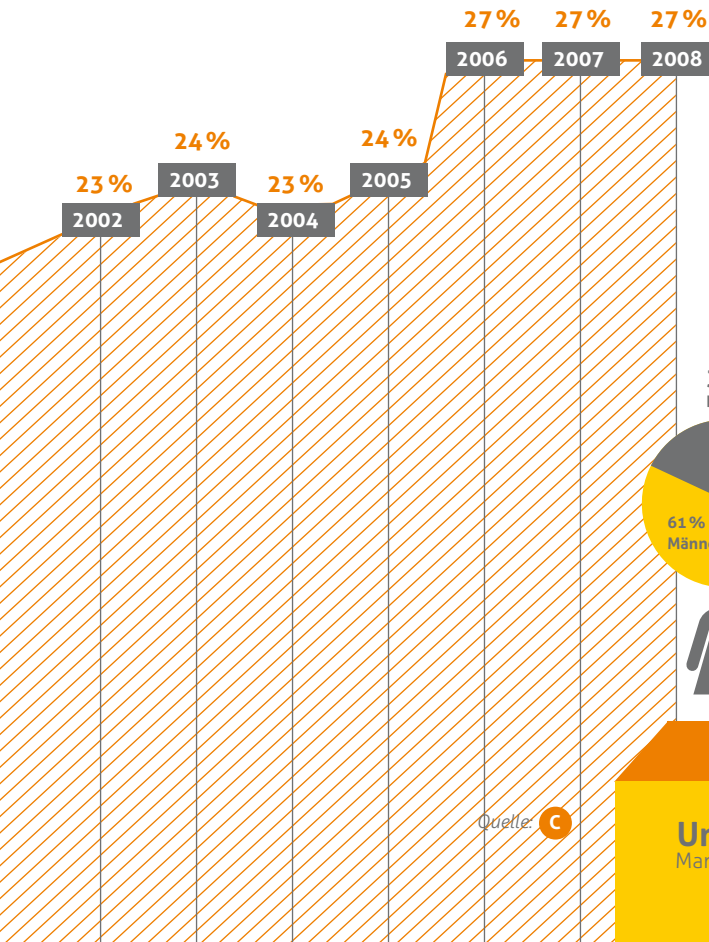
Quelle: **E**

QUALIFIKATION

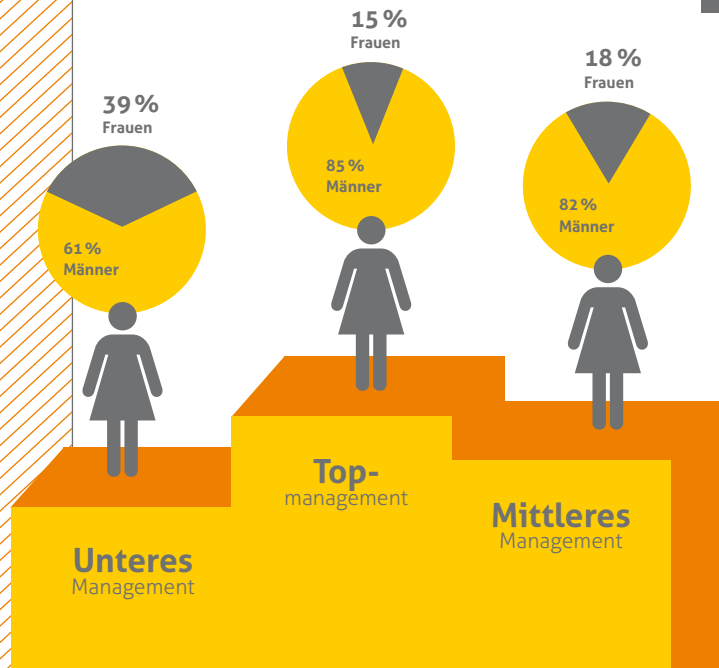
Das Qualifikationsniveau der »Stillen Reserve« mit Berufserfahrung unterscheidet sich kaum von dem der Arbeit suchenden.



FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft stieg langsam an und stagniert in den letzten Jahren.



Quelle: C

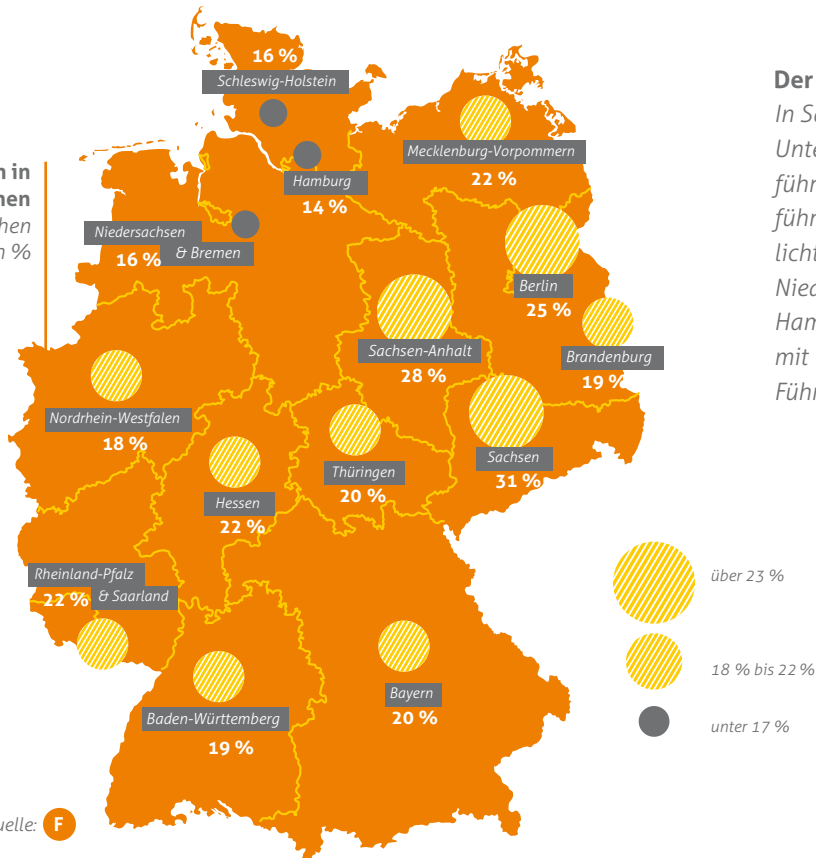
Führungskräfte
Führungskräfte umfassen Personen ab 18 Jahren, die im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben, sonstigen Leitungsfunktionen oder hoch qualifizierten Tätigkeiten zu arbeiten.

Topmanagement
Unter Topmanagement wird die Ebene des Vorstandes und der Geschäftsführung verstanden, mittleres Management ist die Ebene der Abteilungsleitung, auf der unteren Managementebene finden sich Gruppen- und Filialleitung.

Männer besetzen die meisten Positionen im Topmanagement und im mittleren Management.
Im Schnitt sind Männer im mittleren Management und im Topmanagement deutlich häufiger vertreten als Frauen. Im unteren Management kommen Frauen immerhin auf 39% der Führungspositionen.

FRAUEN IN FÜHRUNG IM NATIONALEN VERGLEICH

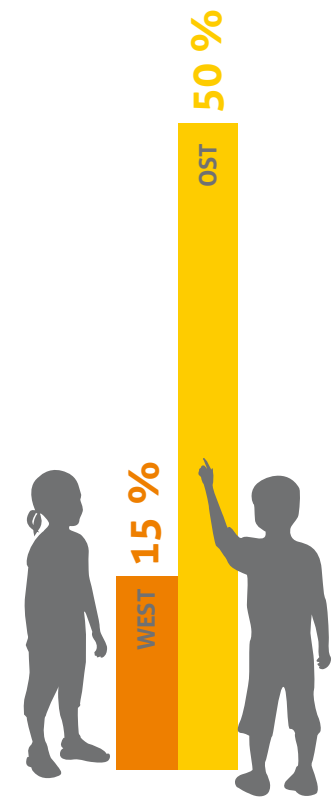
Anteil von **Frauen in Führungspositionen** in mittelständischen Unternehmen in %



Quelle: **F**

Der Osten weit vorne

In Sachsen wird rund jedes dritte Unternehmen von einer Frau geführt. In Berlin ist jede vierte Topführungskraft weiblich. Schlusslichter im Bundesvergleich bilden Niedersachsen und Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein mit 14 % bis 16 % Frauen in Führungspositionen.



Die **Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren** ist in Ostdeutschland im Durchschnitt mehr als dreimal so hoch wie im Westen.

Im Jahr 2010 lag die **Betreuungsquote** in Ostdeutschland durchschnittlich bei 50 %. In Westdeutschland dagegen lag die **Betreuungsquote** bei 15 %.

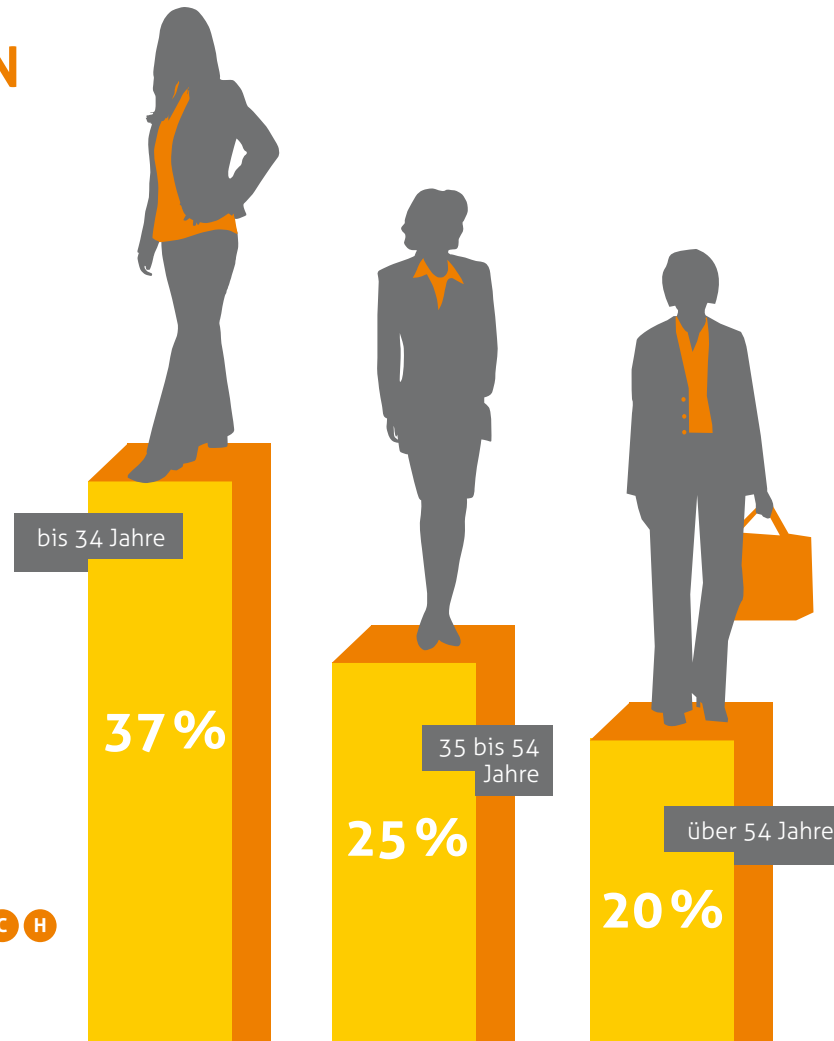
Quelle: **G**

WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE NACH ALTERSGRUPPEN

Karriereknick bei weiblichen Führungskräften ab 34 Jahren

Bis zum Alter von 34 übernehmen Frauen 37 % der Führungspositionen. Mit zunehmendem Alter sinkt dieser Anteil stark ab und liegt dann bei den über 54-jährigen Frauen nur noch bei 20 %. Frauen nehmen also in der typischen Familienbildungsphase Karriererisiken hin, während Männer in dieser Zeit Karrierechancen wahrnehmen.

Quellen: **C** **H**



WEIBLICHER FÜHRUNGSNACHWUCHS

Frauen holen auch in ehemals von Männern dominierten Fächern auf.

Der Anteil an weiblichen und männlichen Absolventen der Wirtschaftswissenschaften gleicht sich an.

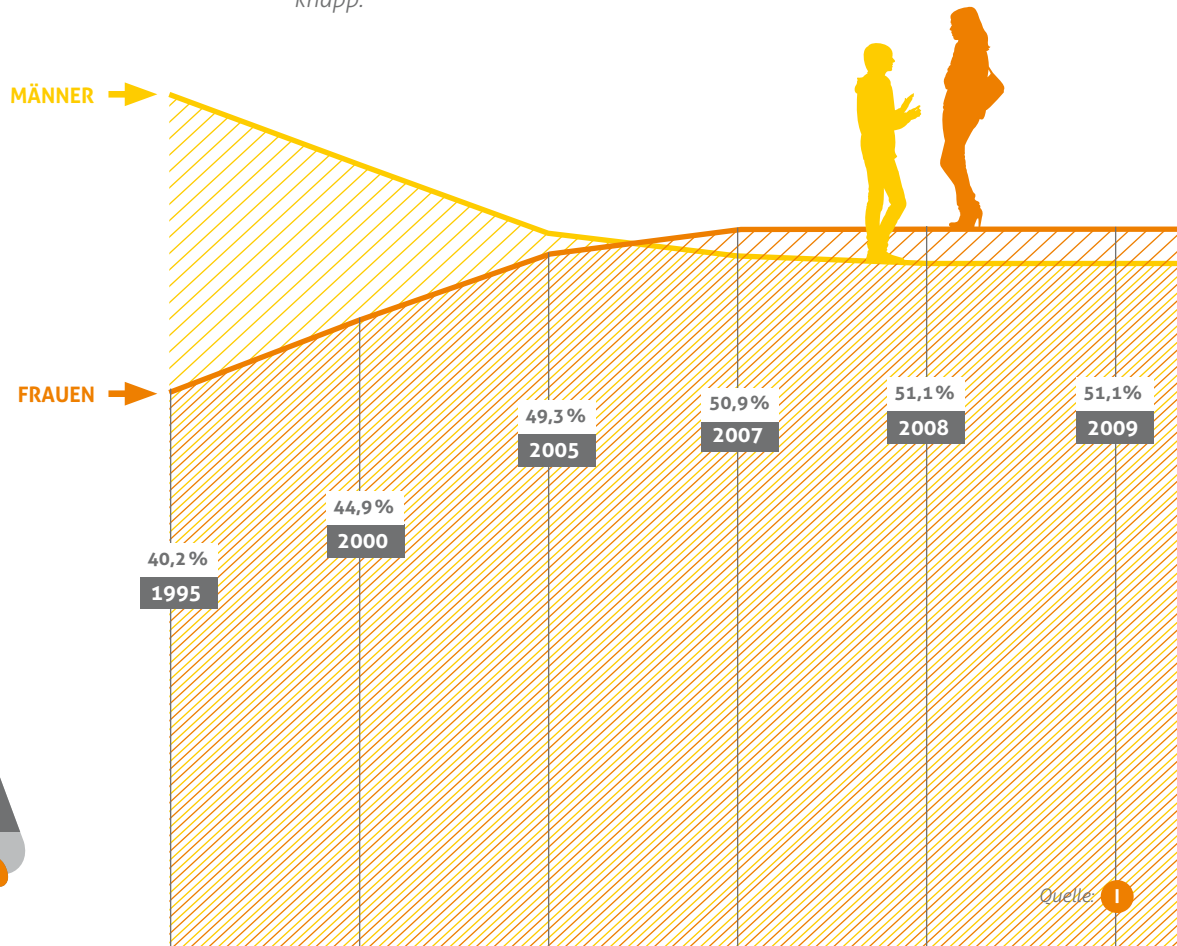
1975: 11,6 %
1995: 38,9 %
2008: 49,4 %



Quelle: 

Über die Hälfte der Studienabgänger ist weiblich.

Seit 2007 übersteigt die Zahl der Studienabsolventinnen die der männlichen Studienkollegen knapp.

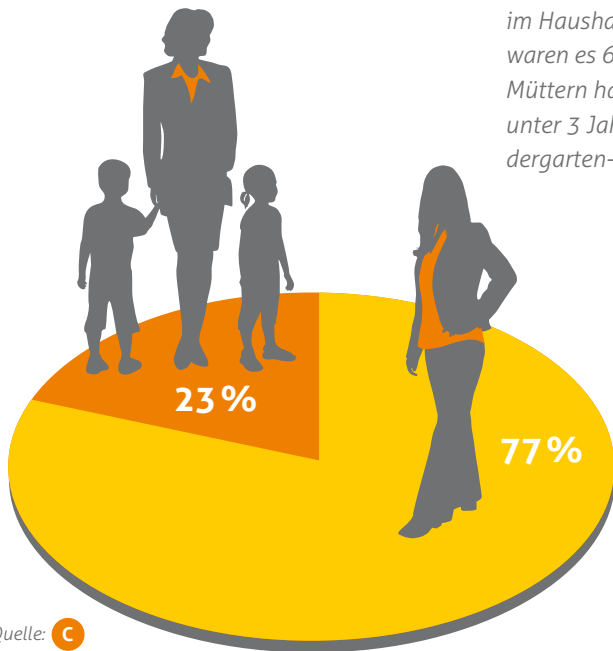


Quelle: 

KINDER UND KARRIERE

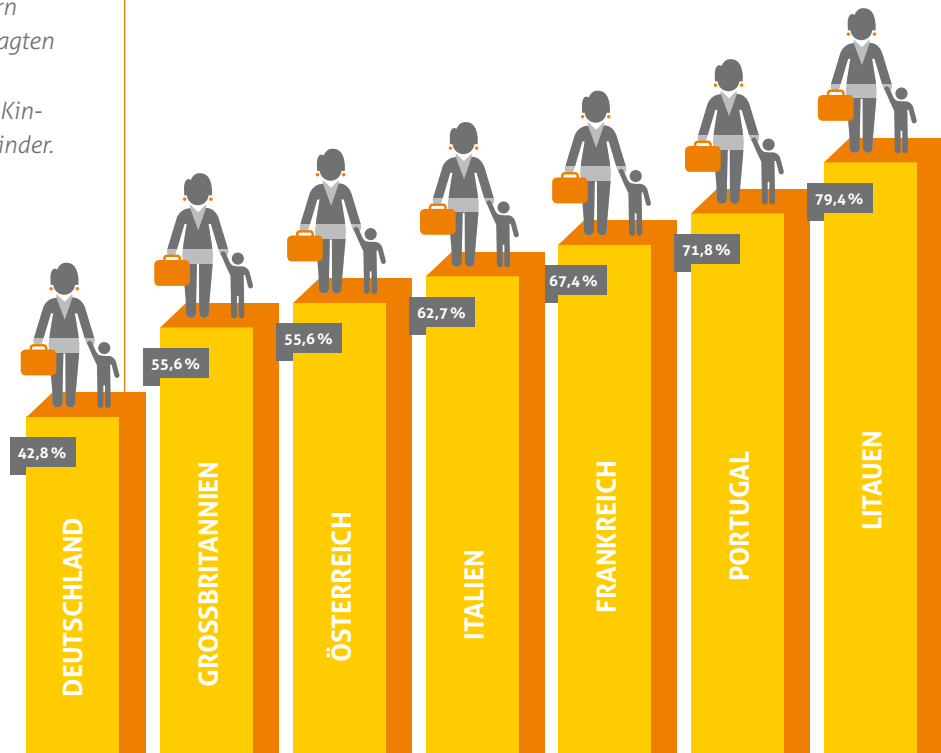
Weibliche Führungskräfte haben seltener Kinder.

77% der weiblichen Führungskräfte (Def. S. 7) lebten im Jahr 2008 ohne Kinder (bis 16 Jahre) im Haushalt, bei den Männern waren es 63%. Von den befragten Müttern hatte keine ein Kind unter 3 Jahren, 46% hatten Kindergarten- und 45% Schulkinder.



Quelle: C

Europaweit gibt es in Deutschland die wenigsten Mütter in Führungspositionen.

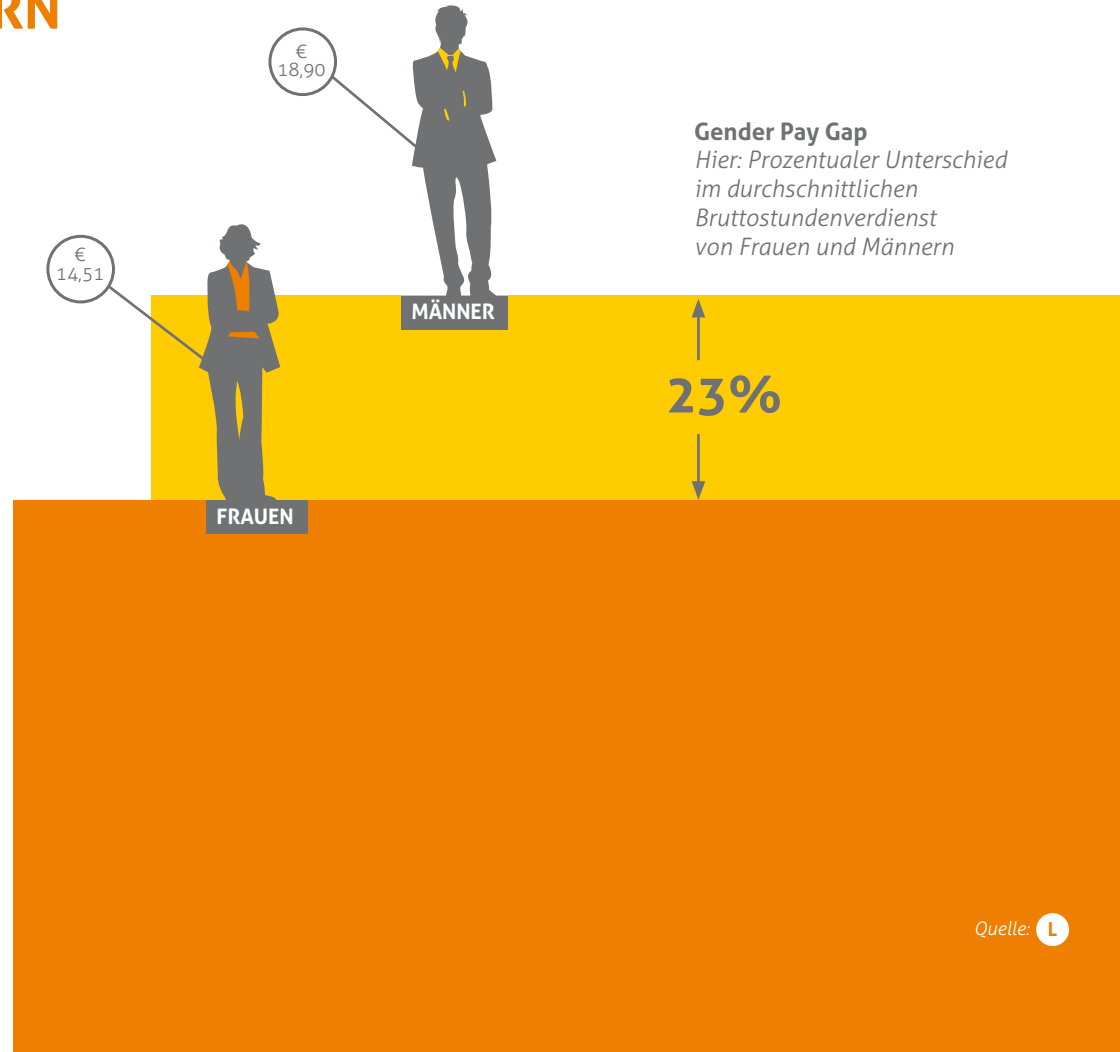


Quelle: J

LOHNDIFFERENZ ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Mit einem gleichbleibenden Entgeltunterschied von 23% nimmt Deutschland europaweit den drittletzten Platz ein.

Die Ursachen dafür, dass Frauen weniger verdienen als Männer, sind vielfältig: Frauen fehlen häufig in vielen »Besserverdiener-Berufen« und auf den höheren Stufen der Karriereleiter, sie unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer und in den »typischen« Frauenberufen wird weiterhin schlechter bezahlt.



BIOGRAFISCHE INDIKATOREN



QUELLENVERZEICHNIS

Sortiert nach Erscheinen im Text

- A Eurostat 2010: »Erwerbstätigenquote Altersgruppe 20 – 64 Jahre«**
- B Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: »IAB-Kurzbericht Nr. 9« (2011)**
- C Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.), Elke Holst, Anne Busch: »Politikberatung kompakt. Führungskräfte-Monitor 2010. Nr. 56« (2010)**
// Der Führungskräfte-Monitor 2010 basiert auf dem am DIW Berlin angesiedelten Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), einer seit 1984 laufenden Langzeitbefragung von 11.000 privaten Haushalten sowie Sondererhebungen. Er stellt die Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Zeitraum von 2001 bis 2008 dar. Zentrale Ergebnisse sind, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften der deutschen Privatwirtschaft stagniert, dass Frauen nach wie vor in den Spitzenpositionen der großen Unternehmen kaum vertreten sind und dass Frauen, auch als Führungskräfte, weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen.
- D Allmendinger, Jutta: »Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen« (2010)** // Die Studie der Leiterin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) hinterfragt die Ursachen dafür, warum rund 5,6 Millionen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren in Deutschland (Mikrozensus 2005) – das entspricht einem Anteil von 28 Prozent – nicht erwerbstätig sind und was ihrem beruflichen Wiedereinstieg im Weg steht. Anhand von Zahlen, Fakten und persönlichen Porträts zeigt die Autorin die Vielfalt an Wünschen, Lebenswegen und Problemen, die zur Nichterwerbstätigkeit führen. Der aktuelle Mikrozensus 2010 ermittelt eine Quote von 6,3 Mio. nicht erwerbstätiger Frauen im Alter von 19 bis 64 Jahren.
- E Bundesagentur für Arbeit, »Glossar der Arbeitsmarkt-Statistik«, Stand 6/2006**
- F Commerzbank AG Mittelstandsbank (Hg.): »Frauen und Männer an der Spitze: So führt der deutsche Mittelstand. 10. Studie der Unternehmer-Perspektiven« (2011)** // Die Studie stellt mit einem Fokus auf den Mittelstand dar, wie Führungspositionen deutscher Unternehmen besetzt sind. Dabei werden Altersgruppen, berufliche Werdegänge und auch Anteile weiblicher Führungskräfte betrachtet. Ein Ergebnis: Im Mittelstand übertrifft der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen die Quote bei DAX-Konzernen um ein Vielfaches. Ein Großteil dieser Frauen gehört der jüngeren Führungskräftegeneration an.
- G Statistische Ämter des Bundes und der Länder: »Kindertagesbetreuung regional 2010. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland« (2011)**
- H Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.), Elke Holst, Anne Busch: »Führungskräfte-Monitor 2000 – 2006. Analyse von Karriereverläufen« (2009)**
- I Statistisches Bundesamt: »Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2009«. Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (2011)**
- J Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: »Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Dossier« (2009)**
// Das Dossier liefert Informationen, die ein sachorientiertes Verständnis des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds ermöglichen. Enthalten sind Definitionen sowie Daten zum Thema und Antworten auf die Fragen nach den Hauptursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Deutschland. Zudem werden die Ergebnisse für Deutschland im europäischen Kontext bewertet und erste Beispiellösungen aus Nachbarländern vorgestellt.
//Im Dossier zitiert und im Monitor (S. 11) zugrunde gelegt:
Eurostat 2007: »Europäische Gemeinschaften« 1995 – 2007.
- K Eurostat 2011: »Unbereinigter Gender Pay Gap im EU-Vergleich« (2011)**
- L Statistisches Bundesamt: »Pressemitteilung Nr. 428« (2009)**

NEUES DENKEN FÜR EINE NEUE ARBEITSWELT

Arbeit ist die Grundlage für unseren Wohlstand. Der demografische Wandel, der globale Wettbewerb und der rasante technische Fortschritt verändern die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Art und Weise, wie wir arbeiten. Wie können Unternehmen und Beschäftigte auch in Zukunft die für unseren Wohlstand notwendige Wertschöpfung erbringen? Wie können wir uns auf eine in Zukunft veränderte Struktur der Beschäftigten einstellen? Wie lässt sich das Interesse der Betriebe an wirtschaftlich erfolgreicher und innovativer Produktion und Dienstleistung mit dem Interesse der Beschäftigten an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen verbinden? Seit 2002 widmet sich die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) diesen Fragen, diskutiert Lösungsansätze, vermittelt »Gute Praxis« und Wissen für den Transfer in Unternehmen und Betriebe.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Initiative
Neue Qualität der Arbeit (INQA)
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40-42
10317 Berlin

Text und Gestaltung:

neues handeln GmbH
www.neueshandeln.de

Bildnachweis

Titelfoto: [shutterstock.com/Yuri Arcurs](http://shutterstock.com/Yuri_Arcurs)
Grafik-Elemente: shutterstock.com



MONITOR // Frauen im Arbeitsleben