

Wirtschaft Politik Wissenschaft

Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern

Elke Holst
eholst@diw.de

Anne-Katrin Stahn

Im Aufsichtsrat der 200 größten Unternehmen (Top 200) in Deutschland sind Frauen nur zu 7,8% vertreten. Über die Hälfte von ihnen (57,4%) wird von Arbeitnehmervertretungen entsandt. Der Anteil der Unternehmen ohne eine Frau im Aufsichtsrat liegt bei über einem Drittel. Bei den Vorstandsposten sind Frauen noch schwächer vertreten. So ist in den 100 größten Unternehmen (Top 100) nur eine Frau im Vorstand. Bei den Top 200 sind es nur elf, dies entspricht einem Anteil von gut einem Prozent. Die Ergebnisse zeigen, dass das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in einflussreichen Spitzenpositionen größerer Unternehmen nach wie vor in weiter Ferne liegt.

Unter den europäischen Ländern führt Norwegen mit einem Frauenanteil von knapp einem Drittel in den Entscheidungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen. Über dem Durchschnitt liegen auch die anderen skandinavischen Länder sowie die osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten; Deutschland befindet sich mit 11% im Mittelfeld. Beim Anteil von Frauen in den breiter definierten Managementpositionen steht Deutschland nach Angaben der Europäischen Kommission mit rund einem Viertel am unteren Ende der Länderangfolge. Selbst Länder mit relativ geringer Erwerbsbeteiligung der Frauen wie Spanien und Italien weisen hier mit jeweils knapp einem Drittel deutlich höhere Frauenanteile als Deutschland auf.

Das DIW Berlin hat die nach dem Umsatz größten 100 bzw. 200 Unternehmen in Deutschland im Hinblick auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Aufsichtsrat und Vorstände/Geschäftsführungen) quantitativ erfasst.¹ Aufsichtsräten obliegt in erster Linie die Überwachung der Geschäftsführung sowie die Bestellung des Vorstands eines Unternehmens. Auch wichtige unternehmerische Planungen und Entscheidungen müssen häufig vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Aufgabe des Vorstands ist die operative Leitung eines Unternehmens und dessen Vertretung nach außen. In größeren Unternehmen setzt sich der Vorstand aus einem Vorsitzenden und mehreren Mitgliedern, z. B. den Leitern verschiedener Produktionsbereiche, zusammen. Ein Sitz in diesen Entscheidungsgremien ist also von hoher Bedeutung.

¹ Die Recherchen fanden im Zeitraum von Juli bis Dezember 2006 statt und betreffen Unternehmen ohne Banken und Versicherungen. Die Auswahl der Top-200-Unternehmen für die Recherche erfolgte auf Basis von: Die großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen. 2006. Von den 100 bzw. 200 größten Unternehmen machten 13 (30) keine Angabe zur Besetzung des Aufsichtsrats. Für die Analyse der Vorstände konnten 97 (195) Unternehmen berücksichtigt werden. Die im Bericht ausgewiesenen Anteile beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen mit Angaben.

Nr. 7/2007

74. Jahrgang/14. Februar 2007

1. Bericht

Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern

Seite **89**

Frauen meist aufgrund von Mitbestimmungsregelungen in Aufsichtsräten

In den 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands beträgt der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat derzeit 8,5 %. Einen Frauenanteil von mindestens zehn Prozent können lediglich ein Drittel der Unternehmen vorweisen, einen Anteil von 25 % und mehr erreichen nur fünf Unternehmen (Tabelle 1).

In der Funktion als Aufsichtsratsvorsitzende bzw. als Gesellschafterin sind nur zwei Frauen anzutreffen: Maria-Elisabeth Schaeffler von der INA Schaeffler Holding und Bettina Würth von der Würth-Gruppe. Diesen Frauen kommt insofern eine Sonderrolle zu, als sie beide Kapitaleignerinnen sind. Ohne entsprechenden finanziellen Hintergrund konnte somit nicht eine einzige Frau den Vorsitz im Aufsichtsrat eines der 100 größten Unternehmen Deutschlands erlangen.

Tabelle 1

Umsatzstärkste 100 Unternehmen in Deutschland nach dem Frauenanteil in den Aufsichts- und Verwaltungsräten

Unternehmen	Rang nach dem Umsatz	Gesamtzahl der Sitze	Darunter: Frauen	Darunter: Arbeitnehmer-Vertreterinnen	Anteil der mit Frauen besetzten Sitze in %	Anteil der Arbeitnehmer-Vertreterinnen an den mit Frauen besetzten Sitzen in %
INA Holding Schaeffler KG	71	2	1	0	50,0	0
IBM Deutschland GmbH	99	16	5	3	31,3	60
Fresenius AG	70	12	3	2	25,0	66,7
Deutsche Post World Net AG	8	20	5	5	25,0	100
Karstadt Warenhaus AG	98	20	5	5	25,0	100
AVA Allgemeine Handelsgesellschaft der Verbraucher AG	100	18	4	4	22,2	100
E.ON Ruhrgas AG	36	19	4	1	21,1	25
Oetker-Gruppe	79	5	1	0	20,0	0
TUI AG	29	20	4	k.A.	20,0	k.A.
Deutsche Telekom AG	4	20	4	3	20,0	75
Metro AG	5	20	4	4	20,0	100
KARSTADT QUELLE AG	33	20	4	4	20,0	100
Henkel KGaA	49	16	3	1	18,8	33,3
SAP AG	66	16	3	1	18,8	33,3
Infineon Technologies AG	72	16	3	1	18,8	33,3
adidas AG	78	11	2	2	18,2	100
TOTAL Deutschland GmbH	38	6	1	1	16,7	100
Tech Data Germany AG	55	6	1	1	16,7	100
SPAR Handels-AG	82	12	2	2	16,7	100
Merck KGaA	94	12	2	2	16,7	100
Thüga-Gruppe	47	12	2	k.A.	16,7	k.A.
RWE AG	9	20	3	0	15,0	0
Shell Deutschland Oil GmbH	17	20	3	1	15,0	33,3
Lufthansa Air Plus Servicekarten GmbH	58	7	1	k.A.	14,3	k.A.
REWE-Handelsgruppe	10	16	2	1	12,5	50
Franz Haniel & Cie. GmbH	22	16	2	2	12,5	100
Würth-Gruppe	85	9	1	0	11,1	0
Wintershall AG	95	9	1	1	11,1	100
VALEO GmbH	53	9	1	k.A.	11,1	k.A.
EWE AG	86	19	2	1	10,5	50
E.ON AG	6	20	2	2	10,0	100
BASF AG	14	20	2	2	10,0	100
Otto Versand GmbH & Co	35	20	2	2	10,0	100
Unternehmen mit einem Frauenanteil von mindestens 10% im Aufsichtsrat (33 Unternehmen)	–	484	85	54	17,6	65,5
Unternehmen mit einem Frauenanteil von weniger als 10% im Aufsichtsrat (32 Unternehmen)	–	579	34	24	5,9	70,6
Unternehmen ohne Frauen im Aufsichtsrat (22 Unternehmen)	–	331	–	–	–	–
Alle Unternehmen	–	1394	204	132	14,6	64,7

Quellen: Angaben der Unternehmen im Internet. Recherchen fanden im Zeitraum zwischen Juli und Dezember 2006 statt; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Tabelle 2

Zahl und Anteil von Frauen in Aufsichts-/Verwaltungsräten und Vorständen/Geschäftsführungen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland nach Rang-Gruppen¹

	Top 10	Top 100	Top 101–200	Top 200
Aufsichts-/Verwaltungsrat (A/V)				
Zahl der Unternehmen	10	87	83	170
Zahl der Unternehmen mit mindestens einer Frau im A/V	9	65	45	110
Anteil der Frauen an allen Mitgliedern des A/V in %	11,8	8,5	7,0	7,8
Zahl der Frauen	23	119	78	197
<i>Darunter:</i> Arbeitnehmer-Vertreterinnen	17	78	55	133
Anteil der Arbeitnehmervertreterinnen an allen weiblichen Mitgliedern im A/V in %	73,9	65,5	70,5	57,4
Zahl der weiblichen Vorsitzenden im A/V	0	2	1	3
Anteil der weiblichen Vorsitzenden an allen Vorsitzenden im A/V in %	0	2,3	1,2	1,8
Zahl der Unternehmen ohne Frauen im A/V	1	22	38	60
Anteil der Unternehmen ohne Frauen im A/V an allen Unternehmen in %	10,0	25,6	45,8	35,3
Vorstand/Geschäftsführung (V/G) (Top 200: insgesamt 533 Sitze)				
Zahl der Unternehmen mit mindestens einer Frau in V/G	0	1	8	9
Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Frau in V/G in %	0	1,0	8,3	4,6
Zahl der Frauen in V/G	0	1	10	11
Anteil der Frauen an allen Mitgliedern in V/G in %	0	0,2	2,4	1,2

¹ Es werden nur Unternehmen mit Angaben berücksichtigt.

² Unternehmen mit mindestens einer Frau im Vorstand: Deutsche Bahn AG (Margret Suckale), Hewlett-Packard GmbH (Regine Stachelhaus), Fujitsu-Siemens Computers Deutschland GmbH (Barbara Schädler), Schering AG (Karin Dorrepaal), DB Regio AG (Dr. Bettina Volken), DB Netz AG (Dagmar Haase), Actebis Holding GmbH (Bärbel Schmidt), Roche Diagnostics GmbH (Silvia Ayyoubi und Tiffany Olson), dm-Drogeriemarkt GmbH & Co. KG (Petra Schäfer und Gerlinde, Sulzmaier).

Quellen: Angaben der Unternehmen im Internet. Recherchen fanden im Zeitraum zwischen Juli und Dezember 2006 statt; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Die meisten Frauen im Aufsichtsrat (70,6%) wurden als Arbeitnehmervertretungen entsandt. Ohne diese durch Mitspracherechte² gesicherten Sitze würde sich rein rechnerisch die Zahl der Unternehmen ohne eine Frau im Aufsichtsrat in der Gruppe der Top 100 von derzeit 22 auf 59 erhöhen. Zu den Unternehmen, die gegenwärtig keine Frau in den Aufsichtsrat berufen haben, gehören das größte Unternehmen in Deutschland, die Daimler Chrysler AG, die Thyssen Krupp AG (nach Unternehmensgröße Rang 12) und die Audi AG (Rang 21).

In den Aufsichtsräten steigt der Anteil von Frauen mit der Größe des Unternehmens (Tabelle 2). Unter den Top 10 ist er mit 11,8% am größten, in den Top 100 beträgt er nur 8,5% und lediglich 7% in den Top 101–200. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der als Arbeitnehmervertretungen entsandten Frauen in den Top 101–200 Unternehmen höher ist als in den Top 100 (70,5% gegenüber 65,5%). Dies bedeutet allerdings nicht, dass Frauen in den weniger großen Unternehmen bessere Chancen auf einen Aufsichtsratssitz hätten. Fast jedes zweite der Top 101–200 Unternehmen hat keine Frau im Aufsichtsrat, bei den Top 100 gilt dies „nur“ für jedes vierte Unternehmen.

Frauen in Vorständen kaum vertreten

Auf der obersten Managementebene, Vorstände und Geschäftsführungen, existiert ein noch drastischeres

Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Von den insgesamt 533 Vorstandssitzen der 100 größten Unternehmen wird nur ein einziger von einer Frau eingenommen.³ Dies entspricht einem Frauenanteil von 0,2%. Die Zahl der Frauen in Vorständen erhöht sich zwar auf elf unter den Top 200, jedoch ergibt sich auch dann lediglich ein Frauenanteil von 1,2%. Insgesamt haben nur neun Unternehmen in den Top 200 eine Frau im Vorstand.

Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in einflussreichen Spitzenpositionen befindet sich, wie diese Ergebnisse drastisch zeigen, nach wie vor in weiter Ferne.⁴

² Vgl. hierzu auch Holst, E.: Führungskräfte im internationalen Vergleich: Frauen in Aufsichtsräten in Deutschland meist von Arbeitnehmervertretungen entsandt. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 35/2005.

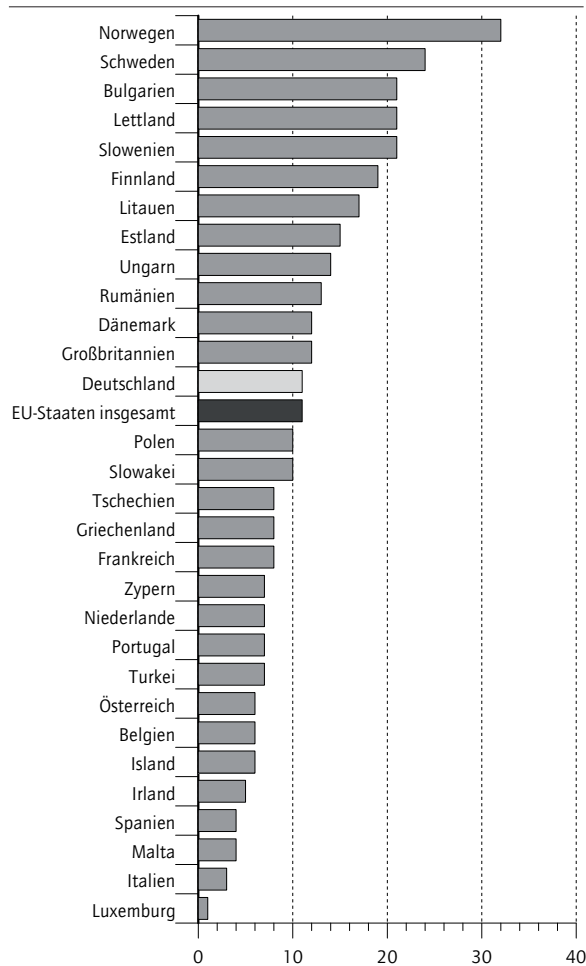
³ Margret Suckale ist bei der Deutschen Bahn AG, einem ehemals staatlichen Unternehmen, im Vorstand; sie ist zudem für das nicht besonders einflussreiche Personalressort zuständig. Ende November 2006 gab es einen Versuch, eine weitere Frau mit dem Posten eines Personalvorstands zu betrauen. Der Aufsichtsrat der Telekom AG sowie Verdi hatten sich für Regine Büttner ausgesprochen. Nach darauf folgender heftiger Kritik – unter anderem wurde ihre Eignung für diese Position bezweifelt – zog sie Anfang Dezember 2006 ihre Kandidatur zurück. Als Personalvorstand fungiert nun Karl-Gerhard Eick. Vgl. Louven, S.: Schwindende Gefolgschaft. In: Handelsblatt vom 11.12.2006, www.handelsblatt.com/news/Unternehmen/Firmen-Rankings/default_201312.aspx.

⁴ Weiterhin wurden vom DIW Berlin die 30 DAX-Unternehmen untersucht. Hier sind die Vorstände ebenfalls ausschließlich männlich besetzt. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat liegt jedoch mit 12% über dem Durchschnitt der 100 umsatzstärksten Unternehmen. Dies liegt zu einem großen Teil daran, dass die im DAX vertretenen sieben Banken und Versicherungen einen durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 17% aufweisen.

Abbildung 1

Anteil von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen¹ in europäischen Ländern

In %



¹ Definiert durch die höchste Marktkapitalisierung – Produkt aus der Anzahl der ausgegebenen Aktien und dem Aktienkurs – und die Notierung an der nationalen Börse.

Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, 2006.

DIW Berlin 2007

Internationaler Vergleich – Norwegen an der Spitze

In einer Erhebung der Europäischen Kommission zur Zusammensetzung der höchsten Entscheidungsgremien in den jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen in 30 europäischen Ländern lag Norwegen im Jahr 2006 mit einem Frauenanteil von einem Drittel in diesen Positionen an der Spitze (Abbildung 1). Über dem Durchschnitt liegen auch die anderen skandinavischen Länder sowie die osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten; Deutschland befindet sich mit 11 % im Mittelfeld.

Der hohe Frauenanteil in Norwegen⁵ lässt sich auch auf die dort bestehenden gesetzlichen Regelungen zurückführen. Diese schreiben einen Mindestanteil von 40 % Frauen bzw. Männern in Aufsichtsräten fest.⁶ Das Ziel eines Frauenanteils von 40 % konnte bislang noch nicht in allen Unternehmen erreicht werden. Dennoch wird deutlich, dass gesetzliche Regelungen sich bewähren; 2004 hatte der Anteil der Frauen noch bei 18 % gelegen.

Dem Beispiel Norwegens folgend hat auch Spanien in seinem 2006 verabschiedeten Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern („Ley de Igualdad“) verankert, dass innerhalb von acht Jahren die Frauenquote in Aufsichtsräten der größeren Unternehmen auf 40 % angehoben werden soll.⁷ Damit steht Spanien als ein Land, das im europäischen Vergleich bei der Repräsentation von Frauen in höchsten Entscheidungspositionen eher am Ende der Rangliste steht, vor großen Herausforderungen.

Frauen in Managementpositionen – Deutschland unter europäischem Durchschnitt

Bei den breiter definierten Managementpositionen (ISCO Code 12 und 13) betrug der Anteil von Frauen in Europa (Vergleich von 25 Ländern) im Jahr 2005 rund 30 % (Abbildung 2). Deutschland nimmt hier mit 26 % eine unterdurchschnittliche Position ein.⁸ Selbst Spanien und Italien weisen mit jeweils 32 % höhere Anteile von Frauen in Managementstellungen auf. In den osteuropäischen EU-Staaten und auch in Frankreich (38 %) sowie im Vereinigten Königreich (34 %) ist die Situation ebenfalls deutlich günstiger. Den Ländervergleich führen Lettland

⁵ Auch im Vergleich der 300 größten Aktiengesellschaften in Europa (FTSEurofirst300) nimmt Norwegen mit seinem Frauenanteil in den Aufsichtsräten 2006 die Spitzenposition ein; es folgen Schweden, Finnland und Dänemark. Deutschland liegt im Mittelfeld. Vgl. Egon Zehnder International: Women on European Boards: Scandinavia Extends its Lead. www.egonzehnderknowledge.com/knowledge/content/articles/index.php?article=2426.

⁶ Das Gesetz bezieht sich allerdings nur auf staatliche Unternehmen und Aktien- bzw. Kapitalgesellschaften (etwa 500 „private owned public limited companies“), die einen kleinen Teil der norwegischen Unternehmen (über 160 000) darstellen. Vgl. European Professional Women's Network: Women on Boards: The Inside Story of Norway's 40 % target. www.europeanpwn.net/tht_wob/articles/story_on_norway.html. Vgl. hierzu auch Holst, E.: Führungskräfte ..., a.a.O.

⁷ Morales, P. A., Díaz, A. R.: Fostering Caring Masculinities (FOCUS). Spanish National Report. Girona/Spain, August 2006; Spanische Botschaft in Deutschland: Gleichberechtigungsgesetz. www.info-spanischebotschaft.de/multimedia/pdf/LEY_DE_IGUALDAD.pdf, 23. Juni 2006. Das positive Beispiel Norwegens regte bereits 2005 verschiedene Länder zu entsprechenden eigenen Initiativen an. Vgl. Zechner, A. K.: Frauen per Gesetz in die Verwaltung von Aktiengesellschaften? – Aktuelle Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz von weiblichen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. In: Aufsichtsrat aktuell 3/2005, 10–12; sowie: Frauenquoten in Aufsichtsräten. GenderKompetenzZentrum 2005, www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/frauenquoten_in_aufsichtsraten.pdf.

⁸ Vgl. Holst, E., Schrooten, M.: Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 25/2006.

(44 %) und Litauen (43 %) an, für Norwegen liegen keine Daten vor.

Französinen am häufigsten in internationalen Spitzenpositionen

Entsprechend der geringen Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft in Deutschland findet sich auch unter den weltweit 50 bedeutendsten Managerinnen⁹ keine Deutsche, jedoch neun Französinen, sieben Britinnen, zwei Türkinen sowie eine Pakistani. Ein Mangel an großen deutschen Unternehmen kann nicht der Grund für das Fehlen deutscher Frauen in der höchsten Managementebene sein. Nach einer Aufstellung des Handelsblatts¹⁰ gehören zu den 50 umsatzstärksten europäischen Privatunternehmen immerhin 27 aus Deutschland, aber gerade einmal vier aus Frankreich.

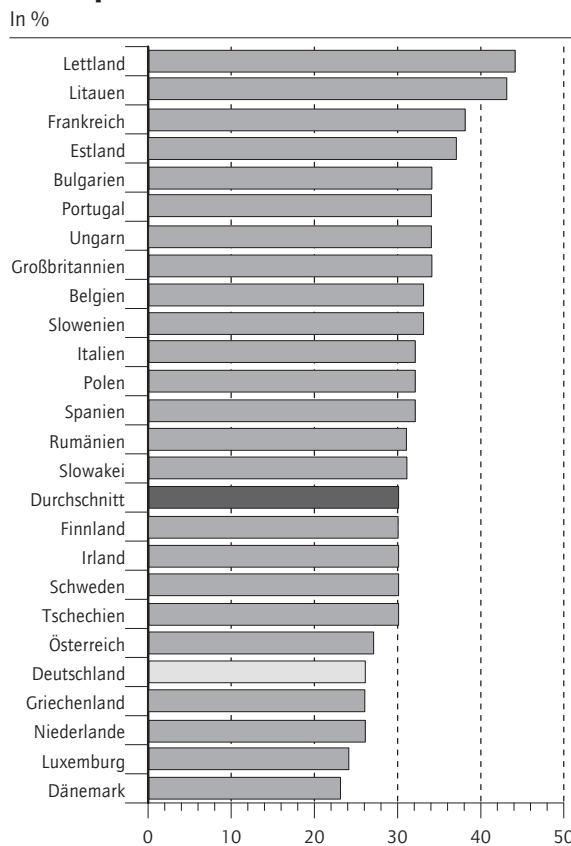
Fazit

Aufsichtsräte und Vorstände sind in Deutschland nach wie vor fest in der Hand von Männern. Beim Anteil von Frauen in Managementpositionen liegt Deutschland im europäischen Vergleich eher am unteren Ende der Skala. Die im Jahr 2001 geschlossene freiwillige Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen hat bislang nicht zu dem gewünschten Ergebnis einer Annäherung der Anteile von Frauen und Männern in den höchsten Positionen in großen Unternehmen sowie in den Managementpositionen geführt.¹¹

Im europäischen Vergleich führt Norwegen mit einem Frauenanteil in Spitzenpositionen der Wirtschaft von etwa einem Drittel. Das Land hat eine Quote eingeführt, nach der 40 % der Sitze in Aufsichtsräten mit Frauen besetzt werden müssen. Trotz oder vielleicht gerade wegen der besonders geringen Vertretung von Frauen in Top-Positionen in Spanien ist das Land dem Beispiel Norwegens gefolgt und hat in seinem neuen Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2006 ebenfalls eine solche Quote eingeführt.

Abbildung 2

Anteil von Frauen in Management-Positionen¹ in europäischen Ländern



¹ Geschäftsleiter/-innen und Geschäftsbereichsleiter/-innen in großen Unternehmen sowie Leiter/-innen kleiner Unternehmen (ISCO Kategorien 12 und 13).

Quelle: Europäische Kommission, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2006. **DIW** Berlin 2007

⁹ Vgl.: CNNMoney.com: FORTUNE 50 Most Powerful Women in Business. money.cnn.com/magazines/fortune/mostpowerfulwomen/2006/international/, 11.01.2007.

¹⁰ Handelsblatt: Die 50 größten Privatunternehmen. www.handelsblatt.com.

¹¹ Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.7.2001; www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html.



Hinweis auf eine Veranstaltung

DIW Berlin, CEPR London und IZA Bonn laden ein zum
Berlin Lunchtime Meeting mit

Prof. Dr. Friedrich Breyer, Universität Konstanz

Stärkt die Gesundheitsreform das Gesundheitswesen?

Kommentar: NN

28. Februar 2007, 12.00 s.t.–14.00 Uhr

Moderator: Prof. Dr. Georg Meran, Vize-Präsident (DIW Berlin)

dbb forum berlin, Friedrichstr. 169–170/Französische Straße, 10117 Berlin

Die Gesundheitsreform, über die bis zuletzt heftig gestritten wurde, wurde am 2. Februar 2007 mehrheitlich verabschiedet. Doch die Kritik und die Diskussionen wollen nicht verstummen. Selbst Experten der Großen Koalition halten das Gesetz für gefährlich. Was wäre zu tun? Was kann und muss im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung des Gesundheitswesens getan werden. Der Vortrag von Professor Breyer skizziert die Strukturen des Gesundheitswesens und spiegelt diese mit den Lösungsansätzen, wie sie die Gesundheitsreform vorsieht. Er benennt abschließend die Erfordernisse eines leistungsfähigen Gesundheitswesens.

Friedrich Breyer hat den Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz inne. Er hat in zahlreichen hochkarätigen Zeitschriften publiziert und mehrere Lehrbücher veröffentlicht. Friedrich Breyer ist Mitglied des erweiterten Vorstands des Vereins für Socialpolitik und dort Vorsitzender des Ausschusses für Gesundheitsökonomie.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und bitten Sie, Ihre verbindliche Anmeldung bis spätestens **21. Februar 2007** via e-mail an events@diw.de zu senden. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt. Verspätete Anmeldungen können leider nicht entgegengenommen werden.

Wir würden uns freuen, Sie auch an folgenden Terminen begrüßen zu dürfen:

28. März – 25. April – 30. Mai – 27. Juni – 31. Oktober – 28. November

Die Veranstalter danken der Deutsch-Britischen Stiftung für ihre großzügige Unterstützung.

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Manfred Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 – 198888, 12 Cent/min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,- (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Satz

eScriptum, Berlin

Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Stabsabteilung Information und Organisation des DIW Berlin (Kundenservice@diw.de) zulässig.

DEUTSCHLAND

Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹

	Arbeitslose		Offene Stellen		Auftragsingang (Volumen) ²														
					Verarbeitendes Gewerbe						Vorleistungsgüter- produzenten	Investitionsgüter- produzenten	Gebrauchsgüter- produzenten	Verbrauchsgüter- produzenten					
	Insgesamt		Inland		Ausland														
	in 1 000				2000 = 100														
	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	
2005	J	4 730		319		105,0		96,5		115,6		103,8		108,1		86,2		103,0	
	F	4 812	4 753	341	331	103,9	104,9	95,2	96,0	114,8	116,0	101,6	102,6	107,5	108,7	86,1	86,0	103,3	103,3
	M	4 841		367		105,6		96,3		117,4		102,4		110,4		85,8		103,7	
	A	4 815		388		104,0		95,9		114,2		101,2		108,2		87,2		101,8	
	M	4 838	4 831	399	391	105,0	105,9	95,7	97,0	116,6	117,2	102,6	102,7	109,2	110,7	84,5	87,0	102,7	103,2
	J	4 837		407		108,8		99,4		120,8		104,3		114,9		89,2		105,1	
	J	4 840		414		109,6		98,9		123,1		106,7		114,5		88,2		105,6	
	A	4 822	4 832	438	428	108,7	109,8	98,6	99,0	121,3	123,4	106,2	106,8	113,0	114,9	89,1	88,8	105,1	105,0
	S	4 830		454		111,1		99,4		125,7		107,5		117,1		89,1		104,4	
	O	4 824		465		112,4		99,8		128,2		108,8		118,4		89,2		106,5	
	N	4 804	4 808	468	465	114,7	113,3	101,4	100,2	131,4	129,8	110,3	110,1	121,9	119,2	90,5	90,2	105,6	106,2
	D	4 764		472		112,9		99,4		129,7		111,3		117,2		90,8		106,4	
2006	J	4 725		479		113,9		101,0		130,0		109,7		120,8		89,5		104,7	
	F	4 642	4 687	482	481	116,4	115,2	102,6	102,0	133,6	131,8	113,3	112,2	123,0	121,4	90,3	90,6	104,8	104,9
	M	4 627		489		115,4		102,3		131,8		113,7		120,5		91,8		105,1	
	A	4 626		503		119,2		104,3		137,8		117,2		125,0		91,4		108,1	
	M	4 565	4 590	524	515	118,0	118,3	105,3	104,3	134,0	135,8	116,1	117,1	123,3	123,4	94,2	92,0	107,2	107,2
	J	4 531		549		117,7		103,4		135,6		118,0		121,7		90,4		106,2	
	J	4 467		586		118,3		105,0		135,1		116,4		124,1		91,4		107,1	
	A	4 458	4 463	588	584	122,1	120,3	107,3	106,9	140,6	137,1	118,4	118,1	129,7	126,4	95,1	93,7	107,8	108,1
	S	4 396		603		120,5		108,5		135,5		119,4		125,5		94,6		109,4	
	O	4 324		628		120,8		108,0		136,7		120,4		124,9		96,8		109,5	
	N	4 242	4 281	647	636	121,3	121,7	108,5	108,8	137,2	137,9	121,1	121,4	125,1	125,9	96,1	96,4	112,6	111,0
	D	4 158		664		123,1		109,9		139,7		122,8		127,7		96,3		110,9	
2007	J	4 012		665															
	F																		
	M																		
	A																		
	M																		
	J																		
	J																		
	A																		
	S																		
	O																		
	N																		
	D																		

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davorliegende saisonbereinigte Werte in der Zeitreihe auch dann ändern können, wenn deren Ursprungswert unverändert geblieben ist. Die Vierteljahreswerte wurden aus den saisonbereinigten Monatswerten errechnet.

² Außerdem arbeitstäglich bereinigt.

DEUTSCHLAND

 noch: Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹

	Beschäftigte im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe	Produktion ²											Umsätze des Einzelhandels		Außenhandel (Spezialhandel) ²				
		Verarbeitendes Gewerbe		Investitionsgüterproduzenten		Gebrauchsgüterproduzenten		Verbrauchsgüterproduzenten		Bauhauptgewerbe		Ausfuhr			Einfuhr				
		in 1 000		2000 = 100										2003 = 100		Mrd. Euro			
		mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.
2004	J	5 969		104,6		108,3		86,3		99,3		79,7		102,5		63,0		49,6	
	F	5 962	5 965	103,8	104,4	107,6	108,2	87,0	86,5	99,5	99,7	74,0	75,7	103,3	103,1	61,8	188,2	48,4	147,7
	M	5 953		104,6		108,8		86,3		100,5		73,3		103,5		63,4		49,7	
	A	5 944		104,9		110,6		88,0		98,4		75,9		104,1		61,6		49,3	
	M	5 939	5 940	103,5	104,9	107,0	109,8	83,3	87,2	99,5	99,3	74,3	75,5	103,5	104,0	64,0	190,6	51,8	152,1
	J	5 925		106,2		111,8		90,2		100,0		76,4		104,4		65,0		51,0	
	J	5 918		106,5		111,3		86,7		101,2		75,5		103,0		65,5		52,1	
	A	5 913	5 916	106,2	106,8	110,6	111,6	88,3	87,8	100,7	101,3	76,5	76,0	104,9	104,2	67,1	199,8	53,4	158,7
	S	5 908		107,8		113,0		88,5		101,9		76,0		104,6		67,2		53,2	
	O	5 903		108,8		113,2		89,3		104,0		76,3		103,9		67,3		55,1	
	N	5 902	5 902	109,1	109,1	114,7	114,4	90,1	89,9	101,9	102,7	75,9	76,1	104,4	104,2	67,3	203,8	54,5	166,8
	D	5 897		109,6		115,2		90,3		102,0		76,2		104,3		69,2		57,1	
2005	J	5 890		108,7		114,2		91,0		101,2		73,3		104,9		68,6		56,7	
	F	5 886	5 889	110,2	109,8	116,2	115,5	90,7	91,1	101,6	101,2	77,5	76,0	104,4	104,5	71,6	210,5	59,4	175,3
	M	5 886		110,4		116,0		91,7		100,8		77,3		104,2		70,3		59,2	
	A	5 885		111,3		114,7		90,4		104,2		78,4		103,0		74,0		61,5	
	M	5 885	5 887	112,7	112,1	118,9	116,7	96,0	92,2	102,0	103,0	81,5	79,7	107,2	104,8	70,4	217,6	57,8	180,8
	J	5 899		112,3		116,3		90,3		102,7		79,2		104,2		73,2		61,5	
	J	5 895		112,8		118,2		93,5		101,8		81,3		104,3		74,0		61,1	
	A	5 897	5 897	114,2	113,8	119,3	119,1	96,1	95,0	102,4	102,0	81,8	81,6	105,7	104,7	73,4	225,4	60,6	185,4
	S	5 898		114,3		119,8		95,5		101,9		81,8		104,1		78,1		63,8	
	O	5 900		114,1		120,0		95,7		99,3		82,6		104,5		79,9		63,3	
	N	5 903		116,4	116,0	123,7	122,6	98,0	97,4	100,9	101,1	85,6	85,3	104,7	104,7	80,4	241,2	63,3	192,1
	D			117,6		124,1		98,6		103,1		87,6		104,8		80,9		65,5	
2006	J																		
	F																		
	M																		
	A																		
	M																		
	J																		
	J																		
	A																		
	S																		
	O																		
	N																		
	D																		

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davorliegende saisonbereinigte Werte in der Zeitreihe auch dann ändern können, wenn deren Ursprungswert unverändert geblieben ist. Die Vierteljahreswerte wurden aus den saisonbereinigten Monatswerten errechnet.

² Außerdem arbeitstäglich bereinigt.