



PD Dr. Elke Holst, Forschungsdirektorin
Gender Studies im Vorstandsbereich
des DIW Berlin

NEUN FRAGEN AN ELKE HOLST

»Bessere Aufstiegschancen von Frauen tragen zur Reduzierung des Gender Pay Gap bei«

1. Frau Holst, der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in Deutschland seit Jahren deutlich geringer als der der Männer. Haben sich die Chancen der Frauen, eine Führungsposition zu besetzen, mittlerweile verbessert? Im Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2014 haben sich die Chancen der Frauen im Vergleich zum Ausgangsjahr zumindest nicht statistisch signifikant verbessert. Bei den Männern waren sie, außer in den letzten beiden Jahren, stets besser als im Ausgangsjahr.
2. In welchen Branchen ist das Missverhältnis am größten? Der Gender Leadership Gap, also die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an allen abhängig Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen, ist besonders hoch in der Finanzbranche und der im Bericht unter Öffentliche Verwaltung zusammengefassten Bereiche.
3. Wodurch sticht die Finanzbranche hervor? In der Finanzbranche insgesamt sind die Chancen auf eine hohe Führungsposition besonders gut. Dieser Vorteil kommt aber vor allem Männern zugute. Das trifft für die unter dem Begriff Öffentliche Verwaltung zusammengefassten Bereiche weniger zu, wie unsere Schätzungen zeigen.
4. Wie sieht es in den anderen Branchen aus? Frauen haben in nahezu allen Branchen eine geringere Wahrscheinlichkeit in einer hohen Führungsposition zu sein. Am größten ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Finanzbranche.
5. In welchen Branchen besteht die größte Wahrscheinlichkeit, dass Frauen hohe Führungspositionen besetzen? Das ist im Bereich Handel, Verkehr und Lagerei der Fall. Männer haben hier allerdings immer noch eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu besetzen, und die ist fast so hoch wie in der Finanzbranche.
6. Welche Rolle spielt die Einschränkung der zeitlichen Verfügbarkeit durch Kinder und Familie? Vollzeitarbeit spielt noch immer eine zentrale Rolle für den Aufstieg. Von hohen Führungskräften wird erwartet, dass sie sich ganz für den Betrieb einsetzen und Präsenz zeigen, sowie regional mobil sind. Besteht die Möglichkeit in Vollzeit zu arbeiten, tritt die Rolle von Kindern und Familie als Hemmnis für eine Karriere in den Hintergrund.
7. Haben es auch die Frauen, die Vollzeit arbeiten können, schwerer eine Führungsposition einzunehmen? Ja, das haben wir in weiteren Untersuchungen festgestellt. Auch unter den Vollzeitbeschäftigten ist unter Kontrolle der für den Aufstieg wichtigen Faktoren die Wahrscheinlichkeit von Frauen auf eine hohe Führungsposition im Vergleich zu Männern ähnlich gering wie in unserer Untersuchung dargestellt.
8. Wie könnten die Karrierehemmnisse für Frauen abgebaut werden? Immer wichtiger wird, dass sich geschlechterstereotype Denkmuster und Strukturen ändern und auch blinde Flecken der Benachteiligung von Frauen aufgearbeitet werden. Das betrifft bestehende staatliche Regelungen genauso wie Regelungen und Praktiken in Unternehmen und anderen Organisationen. Auf diese Weise kann einer ständigen Reproduktion der Chancengleichheit von Frauen und Männern entgegengewirkt werden.
9. Wie steht Deutschland im internationalen Vergleich da? Aus einer aktuellen Studie wissen wir, dass Deutschland zu der Ländergruppe gehört, die sich im Finanzsektor durch besonders geringe Anteile von Frauen in Führungsgremien und gleichzeitig einer besonders geringen Veränderungsdynamik in den letzten Jahren auszeichnet. Weiterhin ist bekannt, dass im europäischen Vergleich die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern im Finanzbereich besonders hoch ist. Bessere Aufstiegschancen von Frauen tragen zur Reduzierung des Gender Pay Gap bei.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/mediathek



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Ilka Müller
Mathilde Richter
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Dr. Markus M. Grabka
Dr. Kai-Uwe Müller

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.