

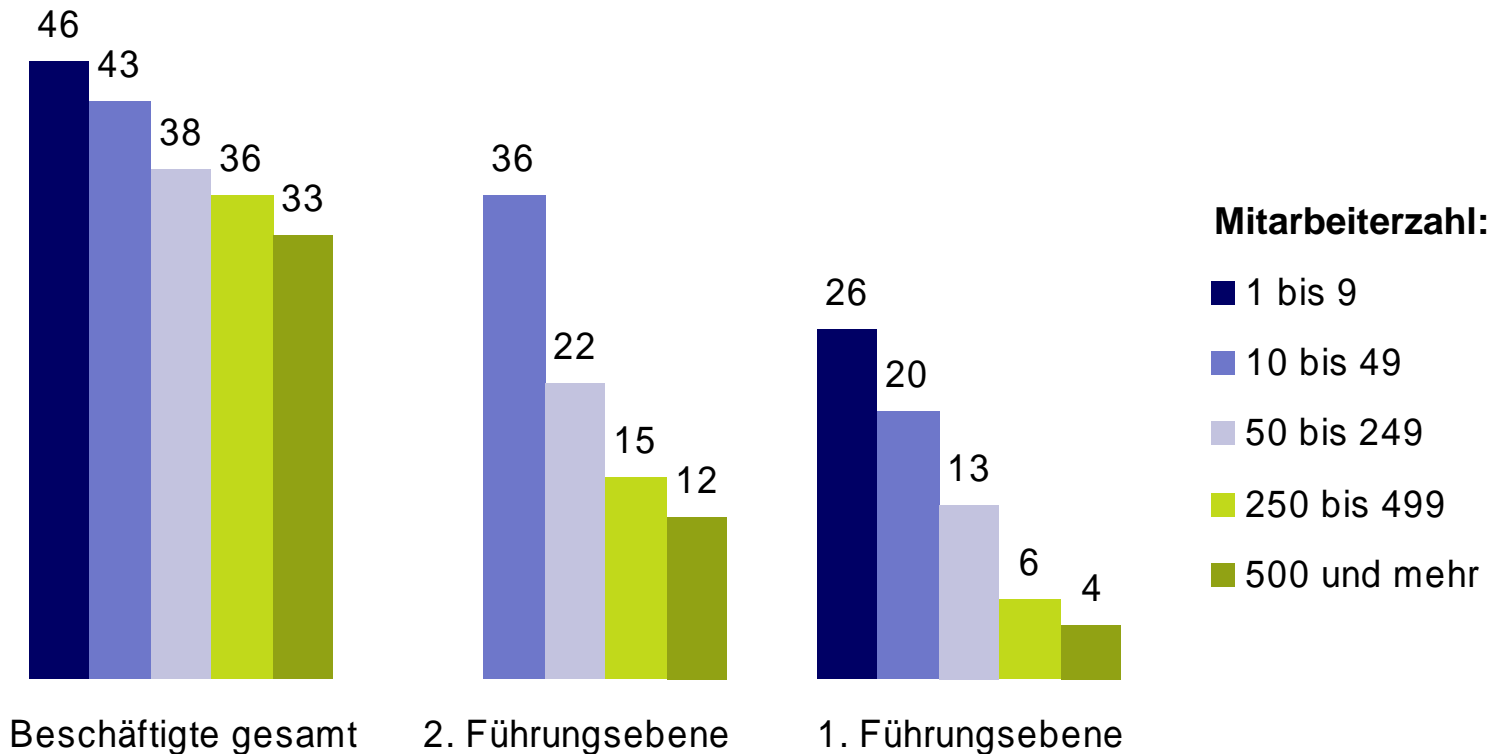
Komm mach MINT – Agenda Netzwerktreffen, 8./9. Dezember 2008 GSI Bonn

Stefan Fuchs

Frauen in Führungspositionen

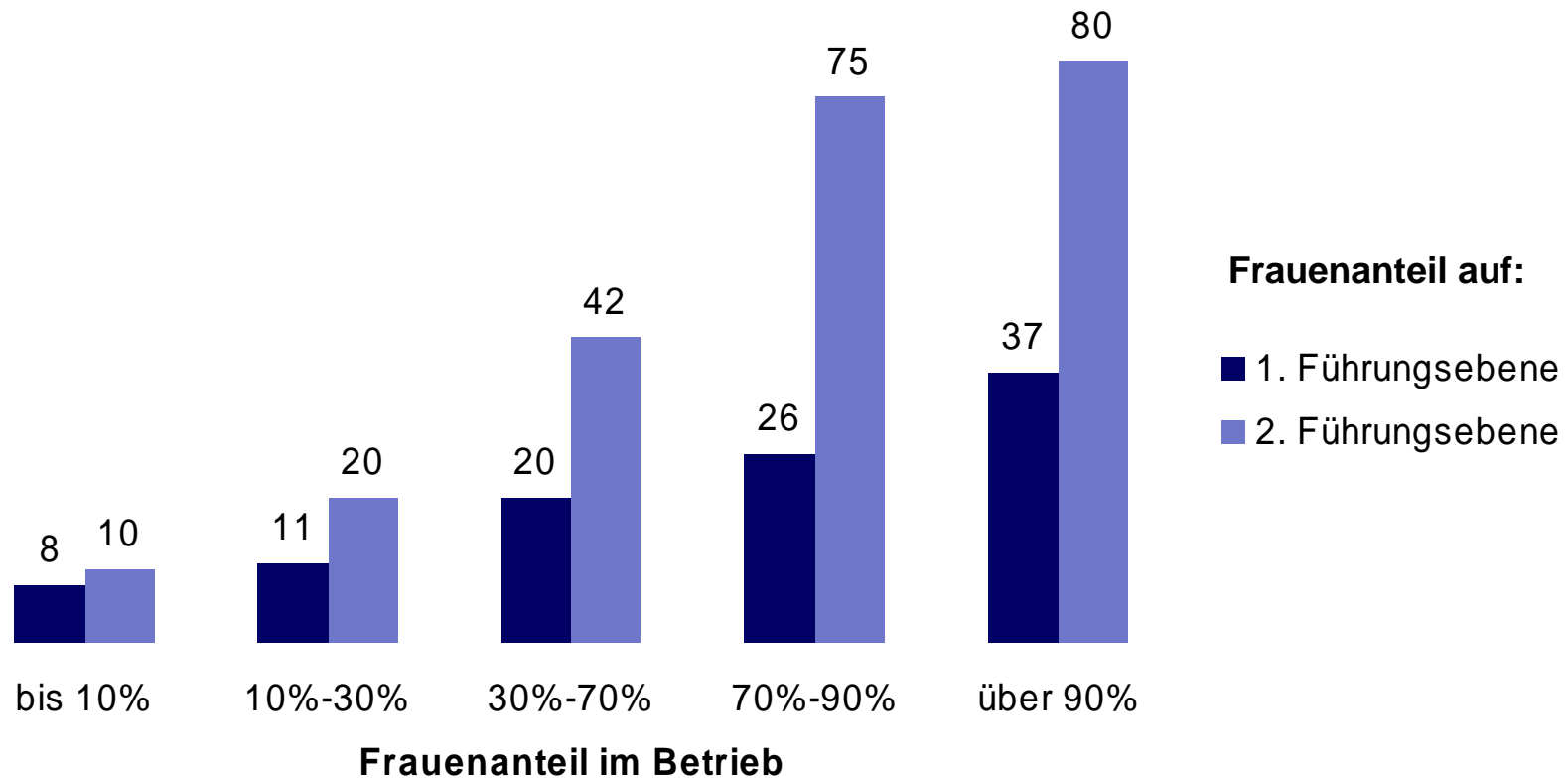
Input Workshop III: Best Practice zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Weg zur Spitze

Frauenanteile in Betrieben der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße (Mittelwerte in %)



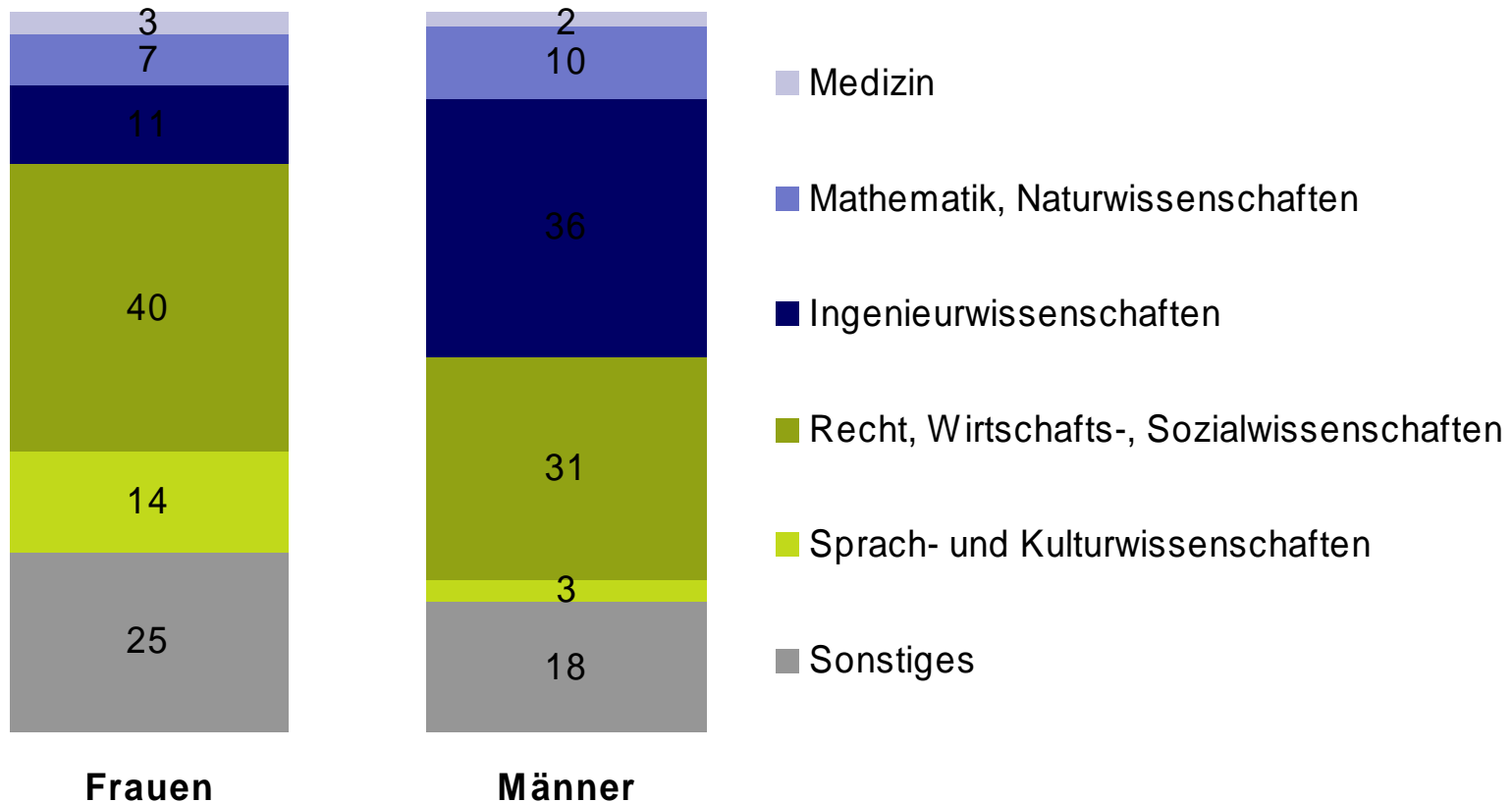
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (IAB-Betriebspanel 2004)

Die Folgen betrieblicher Segregation für Führungskräfte (in %)



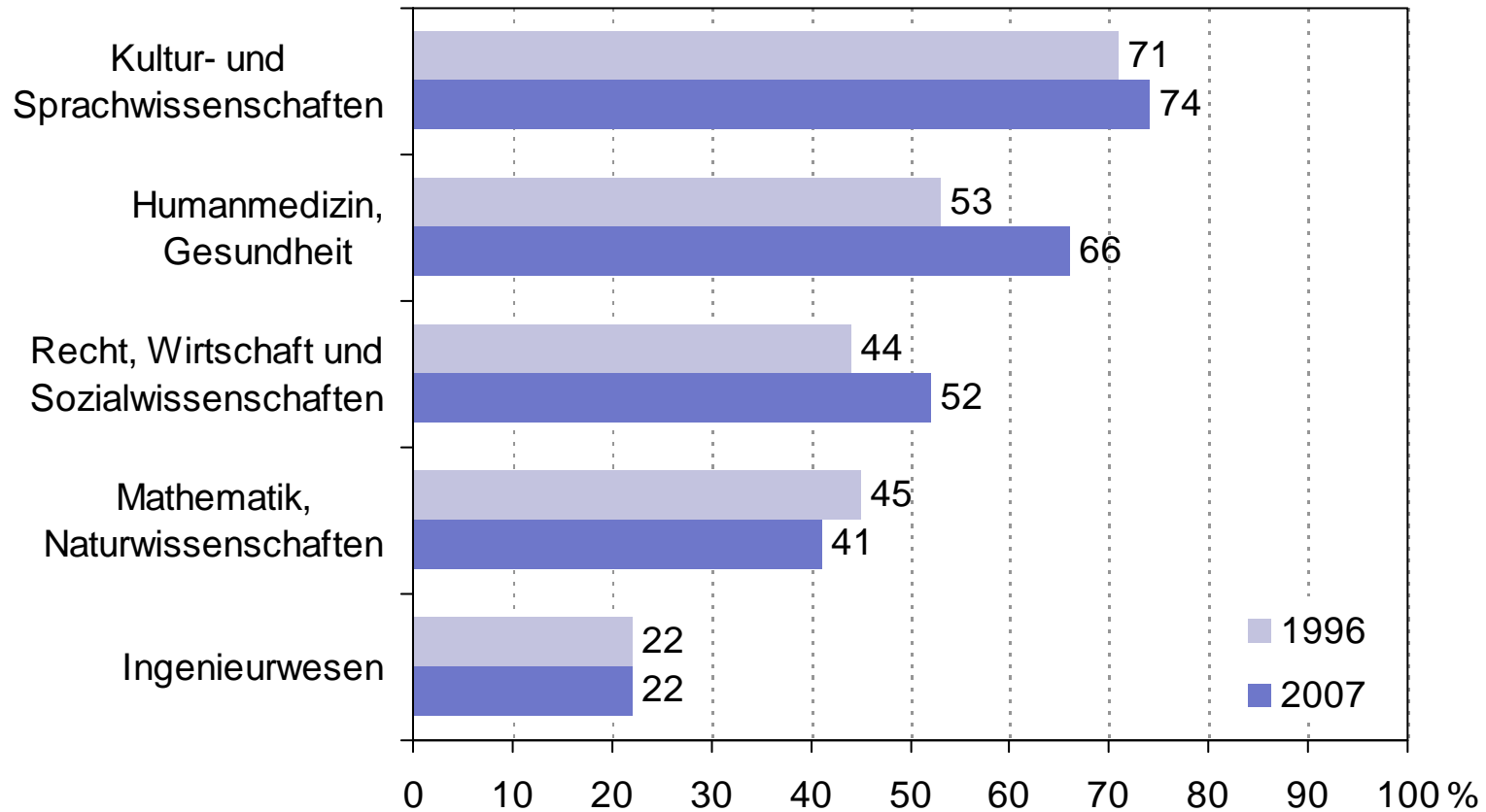
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (IAB-Betriebspanel 2004)

Studienfächer von Führungskräften in der Privatwirtschaft (in %)



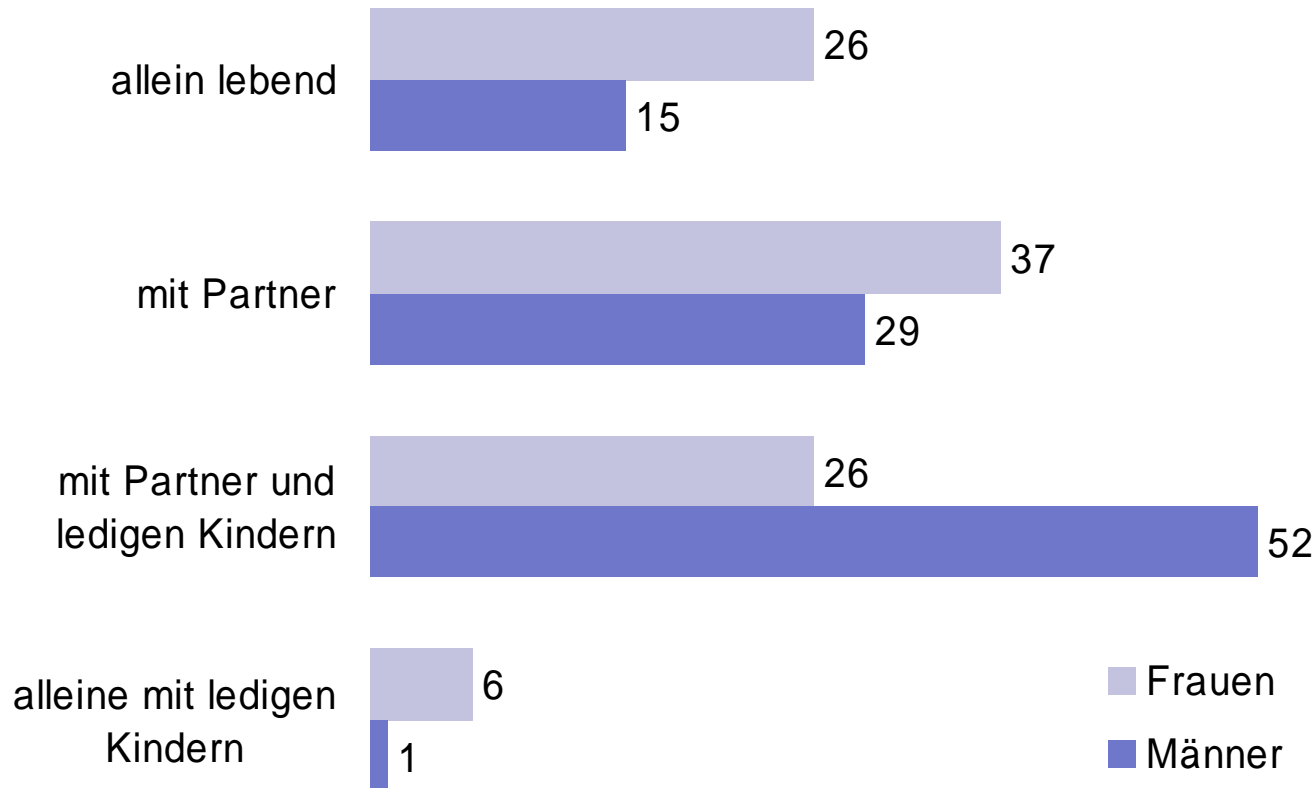
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

Frauenanteile unter Studienanfängern nach Fachbereich 1996 und 2007 (in %)



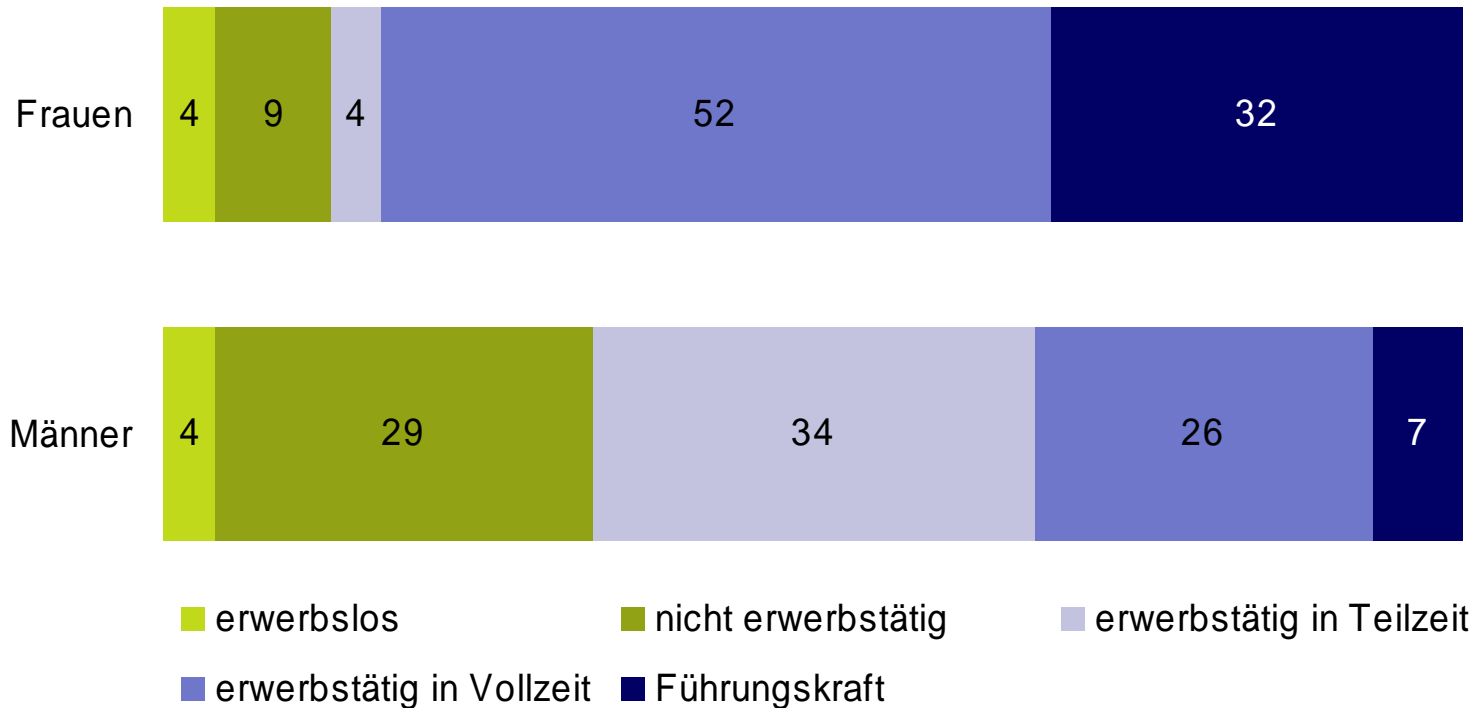
Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

Familiärer Kontext von Führungskräften (in %)



Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

Erwerbsstatus der Partner/innen von Führungskräften (in %)



Quelle: IAB-Führungskraftstudie (Mikrozensus 2004)

Entwicklung der Beteiligung von Frauen

- Frauen holen nur sehr langsam auf: zwischen 2000 und 2004 erhöhte sich ihre Beteiligung an Führungspositionen um 2 Prozentpunkte.
- In hohen Leitungsfunktionen und in Vollzeitstellen konnten Frauen keine Gewinne erzielen.
- Der Anteil von Frauen mit Kindern in Führungspositionen ging zwischen 2000 und 2004 um 5 Prozentpunkte zurück.

Was zeigt die Forschung?

- Gute Startbedingungen, aber nach wie vor andere Berufswahl
- Anstieg der Erwerbsbeteiligung, aber auf Kosten der Arbeitszeit
- Polarisierung zwischen hoch und niedrig gebildeten Frauen
- Hartnäckige Unterschiede in punkto Aufstiege und Löhne
- Vielfältige Ursachen für Ungleichheiten, abhängig von weiblichen Lebensverläufen
- Ungleichheiten setzen oft nicht am Beginn der beruflichen Karriere ein, sondern erst später

Was tun?

■ Kohärente sozialpolitische Maßnahmen

- Kinderbetreuung
- Steuersystem
- Bildung
- Arbeitsmarktpolitik

■ Lebensverlauforientierte Maßnahmen

- Entzerrung der ‚rush hours of life‘
- Verlässliche Rahmenbedingungen für kontinuierliche Arbeitsmarktbeteiligung
- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten über den Lebensverlauf

www.iab.de

stefan.fuchs@iab.de

