

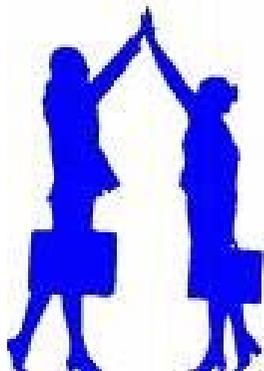
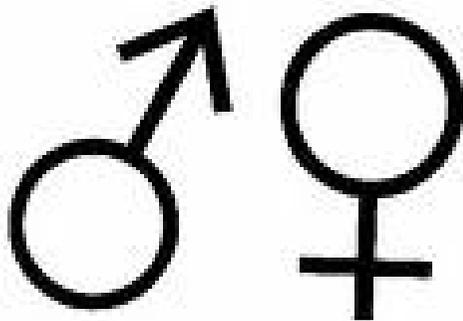
Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten

Seminar: Neue Konfliktpotenziale in der Arbeitswelt

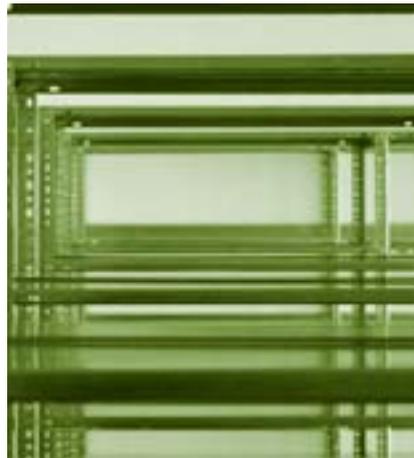
Dozentin: Dr. Ulrike Schraps

Referentin: Katrin Lehmann

Datum: 15.11.2007



Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



1. Grundlagen
 - Datenbasis
 - Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie
 - Arbeitsalltag
 - Bildung
 - Lebenslagen

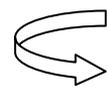
3. Ausblick

4. Quellen



Grundlagen - Datenbasis

- Grundlage: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes 2000 und 2004
- Mikrozensus: repräsentative 1% - Stichprobe der in Dtschld. lebenden Bevölkerung
- 2000: ca. 730.000 Personen in 330.000 Haushalten
- 2004: ca. 830.000 Personen in 390.000 Haushalten



besonders geeignet aufgrund ausführlicher Angaben zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit

1. **Grundlagen**
 - **Datenbasis**
 - **Untersuchung**
2. **Ergebnisse der Studie**
 - **Arbeitsalltag**
 - **Bildung**
 - **Lebenslagen**
3. **Ausblick**
4. **Quellen**



1. Grundlagen

- Datenbasis
- **Untersuchung**

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- Lebenslagen

3. Ausblick

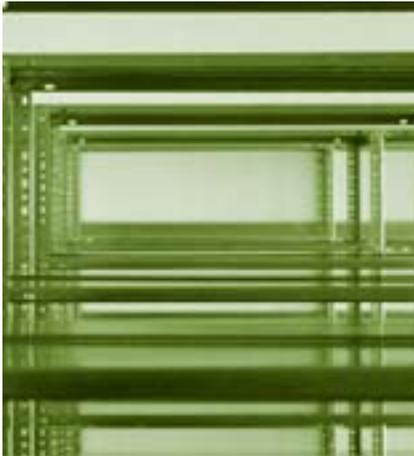
4. Quellen

Grundlagen - Untersuchung

- Durchführung beschreibender Analysen
- Erwerbstätige: Personen ab 15 Jahre
- Unterscheidung der Erwerbstätigen und Führungskräfte nach:
 - abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft
 - abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst
 - Selbstständigen in der Privatwirtschaft
- Def. von Führungskraft bestehend aus 6 Indikatoren:
 - Art der Tätigkeit
 - Stellung im Betrieb
 - Berufsklasse

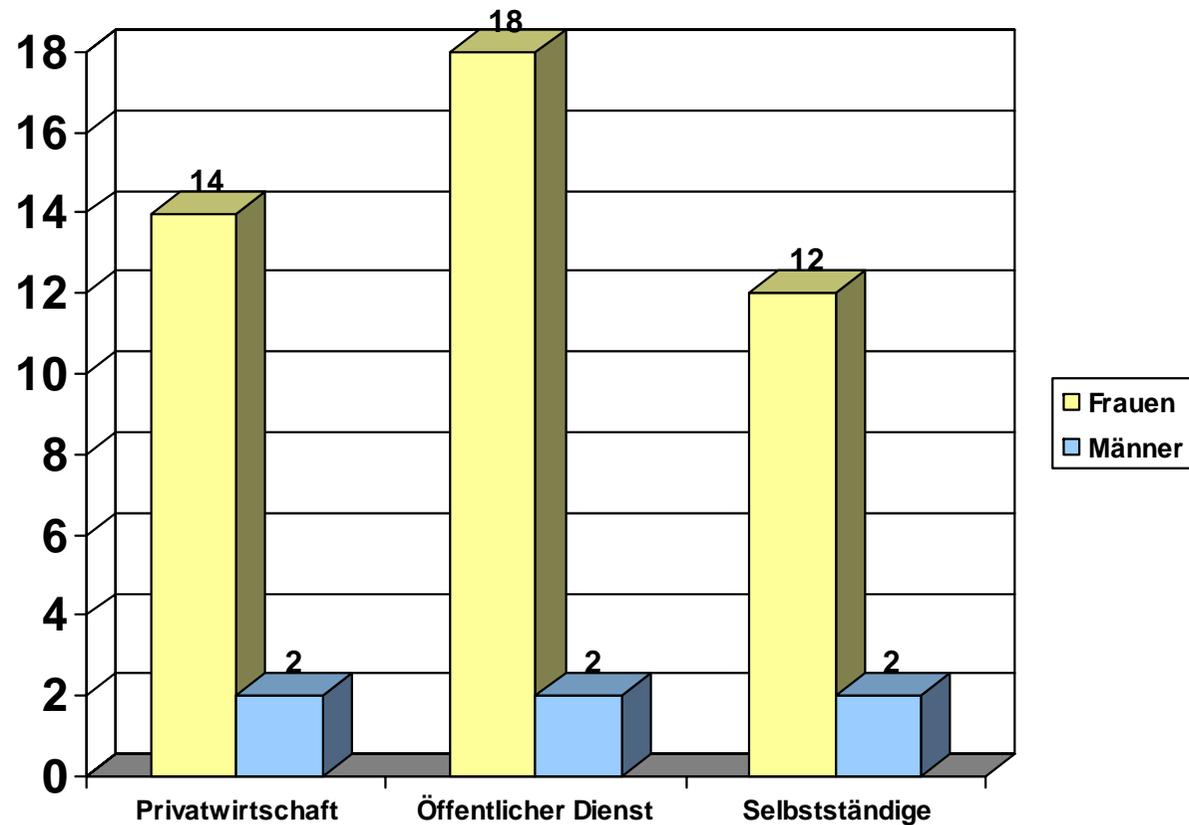
↩ mind. eins zutreffend, dann Führungskraft
- 2000 und 2004: 8,2 % Führungskräfte der Erwerbstätigen in Dtschld.

Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



Arbeitsalltag - Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung von Führungsfrauen und -männern 2004 (%)

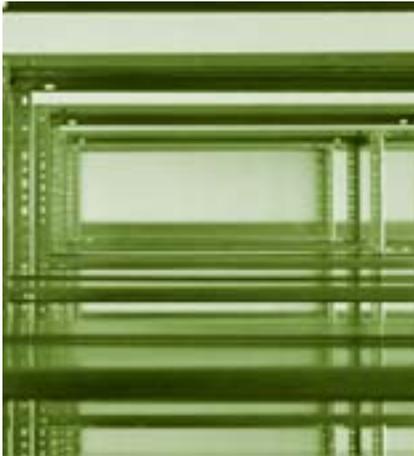


1. Grundlagen
 - Datenbasis
 - Untersuchung
2. Ergebnisse der Studie
 - Arbeitsalltag
 - Bildung
 - Lebenslagen
3. Ausblick
4. Quellen



Teilzeit in Führungspositionen eher weibl. Arbeitszeittyp

Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



Arbeitsalltag – wöchentliche Arbeitszeit

- generell lässt sich sagen: Männer in Führungspositionen arbeiten mehr als Frauen in vergleichbaren Positionen
- Beispiel aus der Privatwirtschaft aus 2004:

<i>Wochenarbeitszeit</i>	<i>Führungsfrauen</i>	<i>Führungsmänner</i>
bis 16 Std.	4 %	1 %
17 – 34 Std.	13 %	1 %
35 – 40 Std.	64 %	64 %
41 – 59 Std.	15 %	24 %
60 Std. und mehr	5 %	10 %

- aber deutlicher Unterschied bei Selbstständigen: sie arbeiten mehr als die abhängig beschäftigten Frauen

1. Grundlagen

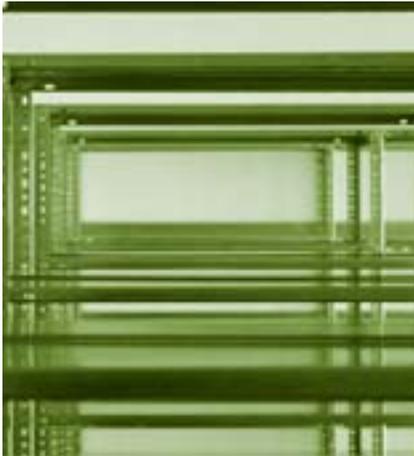
- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- Lebenslagen

3. Ausblick

4. Quellen



1. Grundlagen

- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

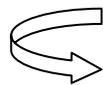
- Arbeitsalltag
- Bildung
- Lebenslagen

3. Ausblick

4. Quellen

Arbeitsalltag - Aufgaben

- in der Privatwirtschaft und Öffentlichen Dienst: Frauen eher in niedrigeren Führungsaufgaben
- bei selbstständigen Frauen ist dies nicht der Fall, sie führen aber kleinere Betriebe
- Frauen stark vertreten in Bürobereichen, vor allem in Personal- und Sozialbereichen



Verfestigung der Geschlechtertrennung seit 2000

- Männer eher im produktions- und fertigungsorientierten Abteilungen



Führungsfrauen und -männer arbeiten in verschiedenen betrieblichen Abteilungen und üben voneinander abweichende Führungsfunktionen aus.



1. Grundlagen

- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

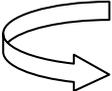
- Arbeitsalltag
- **Bildung**
- Lebenslagen

3. Ausblick

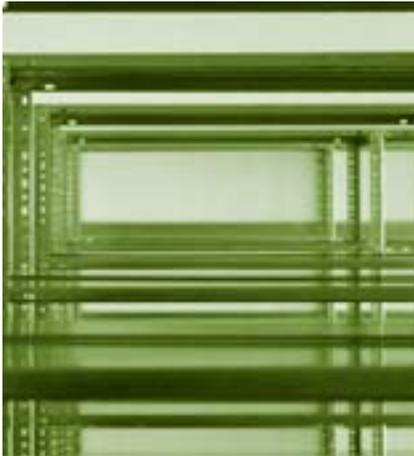
4. Quellen

Bildung – Ausstattung der Führungskräfte

- Je höher Schulabschluss und Ausbildungsgrad, desto größer die Chance eine Führungsposition zu bekleiden

 Frauen liegen vorne bei Schulabschlüssen, aber nicht entsprechende Nutzung für berufliche Ausbildung

- Unterschiede bei Studienfachwahl in allen drei Bereichen:
 - Frauen eher Recht, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften o. a.
 - Männer eher Ingenieurwissenschaften etc.



Bildung – Ausstattung der Führungskräfte

- **Beispiel aus der Privatwirtschaft aus 2004:**

	2000		2004	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<i>Recht, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften</i>	41%	30 %	40 %	31 %
<i>Sprach-, Kulturwissenschaften</i>	17 %	4 %	14 %	3 %
<i>Ingenieurwissenschaften</i>	12 %	39 %	11 %	36 %
<i>Mathe, Naturwissenschaften</i>	10 %	11 %	7 %	10 %
<i>Medizin</i>	2 %	2 %	3 %	2 %
<i>Sonstiges</i>	19 %	15 %	25 %	18 %
Gesamt	96.000	484.000	119.000	504.000

1. Grundlagen

- Datenbasis
- Untersuchung

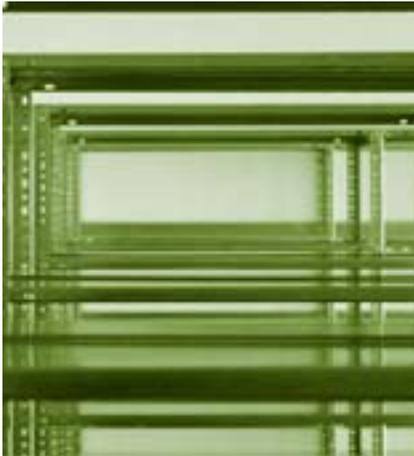
2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- **Bildung**
- Lebenslagen

3. Ausblick

4. Quellen

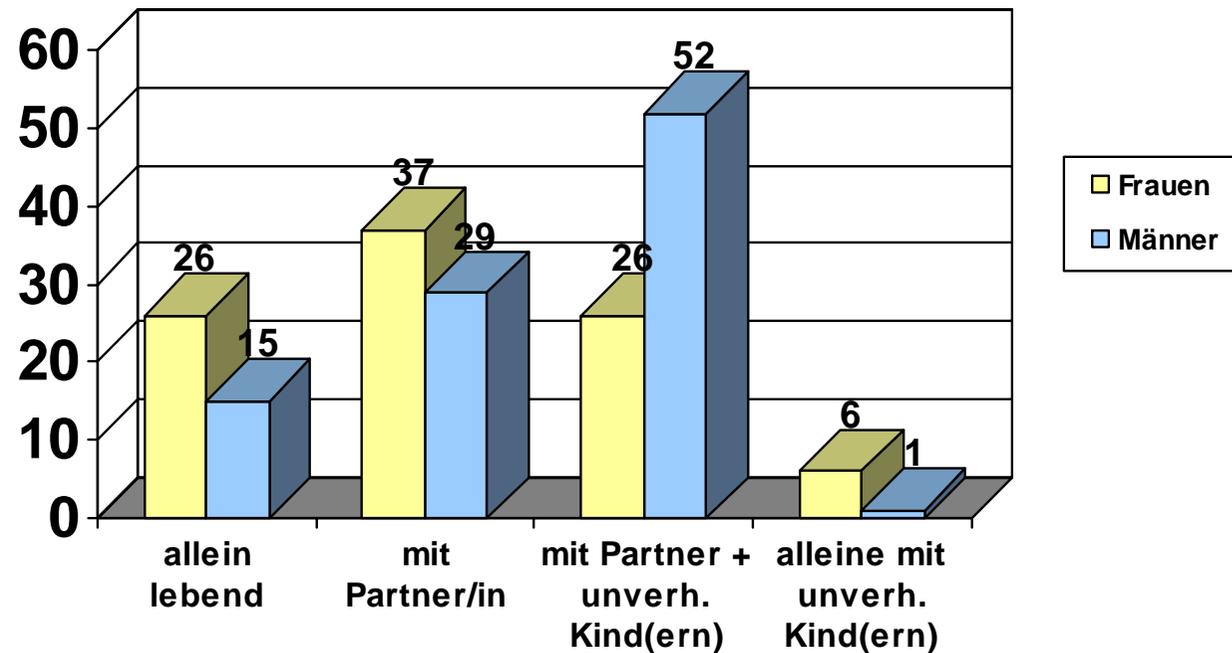
Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



Lebenslagen – Familie, Kinder und Karriere

- weibliche Führungskräfte leben öfters in kleineren Haushalten als ihre männlichen Kollegen

Lebensgemeinschaften abhängig beschäftigter Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht 2004



1. Grundlagen

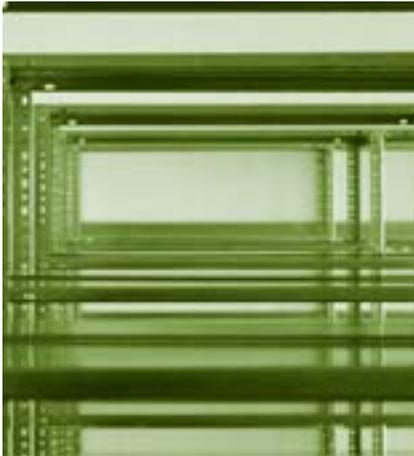
- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- **Lebenslagen**

3. Ausblick

4. Quellen



1. Grundlagen

- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- **Lebenslagen**

3. Ausblick

4. Quellen

Lebenslagen – Zeit für Karriere

- Führungsfrauen meist ein wenig jünger als männliche Führungskräfte in allen 3 Bereichen
- Frauen vor allem bis 30 (hoher Anteil) und ab 45 Jahren in Führungspositionen

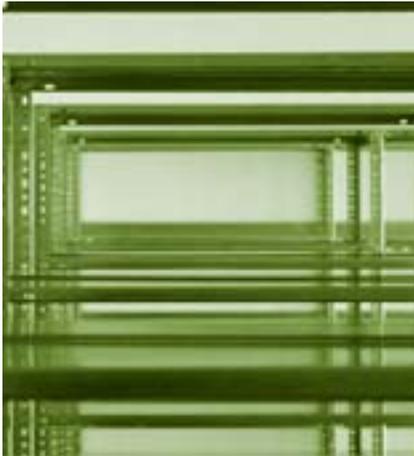


Babypause und Reduzierung der Std., aber auch statistische Diskriminierung

- bei Selbstständigen höherer Anteil an Frauenführungs Kräften in der Altersgruppe zw. 45 und 54 Jahre

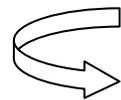


Positiverer Zusammenhang zwischen Alter und Führungsposition bei Männern



Lebenslagen – Partner von Führungskräften

- Männer in Führungspositionen „profitieren“ eher von ihren Partnerinnen, da sie eher nicht- oder nur teilzeiterwerbstätig sind



nur bei selbstständigen Männer sind Partnerinnen eher in leitender Tätigkeit

- weibl. Führungskräfte meist in Partnerschaften, wo Partner beruflich genauso engagiert sind

1. Grundlagen

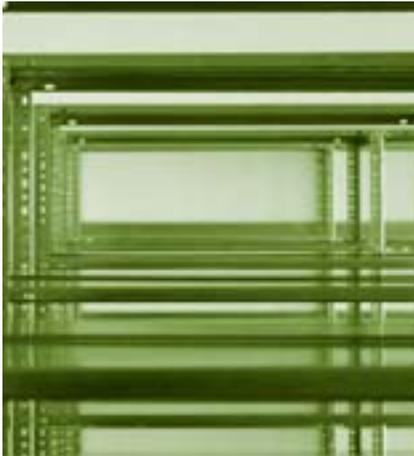
- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- **Lebenslagen**

3. Ausblick

4. Quellen

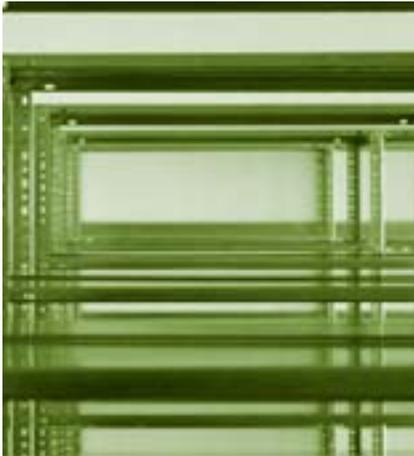


Lebenslagen – Einkommen

1. Grundlagen
 - Datenbasis
 - Untersuchung
2. Ergebnisse der Studie
 - Arbeitsalltag
 - Bildung
 - Lebenslagen
3. Ausblick
4. Quellen

- enorme Geschlechterunterschiede beim Einkommen
- Privatwirtschaft:
 - über **70% der Frauen** Nettoeinkommen **unter 2300 €**, **25 %** geringes Einkommen von **unter 1300 €**
 - knapp **65 % der Männer** verdienen **2300 € und drüber**
- Öffentl. Dienst:
 - ähnlich wie in der Privatwirtschaft
 - **70 % der Frauen** Nettoeinkommen **unter 2300 €**
 - **71 % der Männer** Einkommen **von 2300 € und drüber**
- Selbstständigkeit:
 - Unterschied in der untersten Einkommensgruppe: **32 % der Frauen** verdienen **unter 1300 €** im Gegensatz zu **14 % der Männer**
 - aber **mehr selbstständige Frauen** in der Einkommensgruppe **über 3200 €**

Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



Ausblick

- Frauen haben sich etabliert
- dennoch Ungleichheit bei Frauenbeteiligung an Führungspositionen in Deutschland



Chancengleichheit in Betrieben durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen



Achten auf eine ausgewogenen Belegschaft



Attraktivität erhöhen von „männertypischen“ Ausbildungen (z.B. Girl´s Day)



Staat in die Verantwortung nehmen



Entzerrung von Karriere- und Familienphase

1. Grundlagen

- Datenbasis
- Untersuchung

2. Ergebnisse der Studie

- Arbeitsalltag
- Bildung
- Lebenslagen

3. **Ausblick**

4. Quellen

ABER: Maßnahmen auch für Männer entwickeln !!!

Führungsfrauen und Führungsmänner - wie Führungskräfte leben und arbeiten



1. Grundlagen
 - Datenbasis
 - Untersuchung
2. Ergebnisse der Studie
 - Arbeitsalltag
 - Bildung
 - Lebenslagen
3. Ausblick
4. Quellen

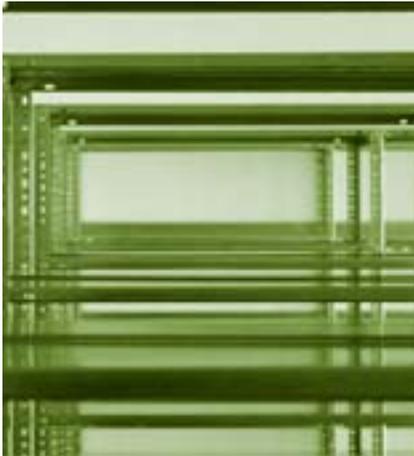
Quellen

Aleman, Annette von. Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. WSI Mitteilungen 9/2007. S. 487 - 493

Kleinert, C., Kohaut, S., Brader, D., Lewerenz, J. Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. 2007. Teil 2, S. 71 – 131

Belkin, Lisa. Life's Work. The Feminine Critique. www.nytimes.com, aus: New York Times vom 1.11.2007





Diskussion

Situation: Diskussionsrunde mit Männern und Frauen

Frage: Wie durchbricht man die Diskussion, dass Frauen, die eine gute Ausbildung genossen haben, aufgrund von Kindern ihre Karriere zurückstellen?





Vielen Dank
für
Eure Aufmerksamkeit!