

Holst, Elke

Article

Frauen in Führungspositionen: massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke (2005) : Frauen in Führungspositionen: massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 72, Iss. 3, pp. 49-56

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151351>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeit- geberverbänden

2. Bericht

Frauen in Führungspositionen –
Massiver Nachholbedarf bei großen
Unternehmen und Arbeitgeber-
verbänden Seite 49–57

Elke Holst
eholst@diw.de

Frauen sind in Europa zu einem erheblich geringeren Maße in Führungspositionen tätig als Männer; im europäischen Durchschnitt haben sie nur 10 % der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen inne. Dabei gibt es von Land zu Land beträchtliche Unterschiede: Spitzenreiter sind Slowenien und Lettland mit Anteilen von jeweils 22 %, Schlusslicht ist Italien mit 2 %. Deutschland liegt hier mit 10 % im Mittelfeld. Eine stärkere Differenzierung für Unternehmen und Interessenverbände zeigt allerdings ein noch ungünstigeres Bild: In den Vorständen der 87 größten Kapitalgesellschaften der Old Economy stellen Frauen im Durchschnitt beispielsweise nur 1 % und in Aufsichtsräten 8 % der Sitze. In den Interessenvertretungen von Arbeitnehmern und den Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel bis einem Viertel besser aus, auch wenn man von einer Gleichstellung noch weit entfernt ist. Selbst in der umfassenderen Abgrenzung der Fach- und Führungspositionen insgesamt in allen Beschäftigungsbereichen von Angestellten und Beamten erreicht der Frauenanteil nicht einmal ein Drittel – obwohl ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei 45 % liegt.

Die mit der Bundesregierung vereinbarte Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001 hat bislang bei Führungspositionen kaum Wirkung gezeigt. Hier sind noch erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der Situation notwendig.

Die Situation im europäischen Vergleich

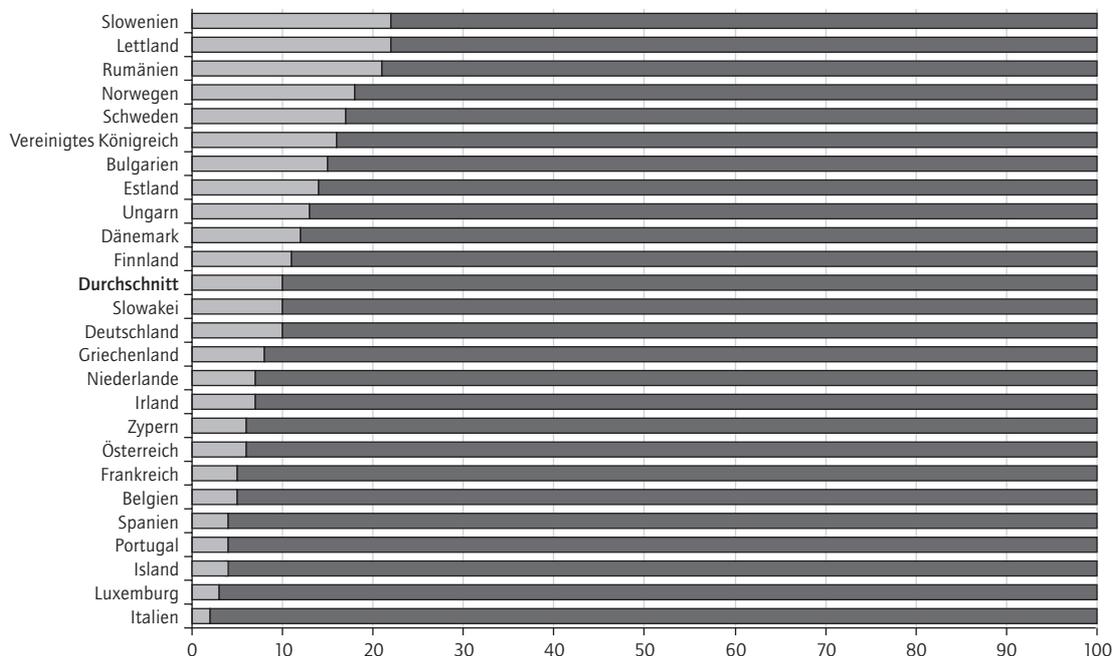
In Europa nehmen Frauen deutlich seltener wichtige Entscheidungspositionen ein als Männer, wobei das Ausmaß dieser Ungleichheit von Land zu Land variiert. In den höchsten Entscheidungsgremien der Privatwirtschaft – untersucht wurden die 50 größten börsennotierten Unternehmen in 25 ausgewählten Ländern Europas¹ – ist der Frauenanteil besonders niedrig (Abbildung 1). Im Jahre 2003

¹ Die Befragung wurde 2003 begonnen. Als die 50 größten Unternehmen wurden diejenigen definiert, die in der nationalen Börse notiert sind und die höchste Marktkapitalisierung hatten. Unter Marktkapitalisierung wird der Marktpreis des gesamten Unternehmens verstanden, berechnet durch die Multiplikation der Anzahl der ausgegebenen Aktien mit dem Aktienkurs. Befragungen wurden in den EU-Mitgliedstaaten außer in Litauen, Malta, Polen und der Tschechischen Republik durchgeführt, außerdem in Bulgarien, Island, Norwegen und Rumänien. Vgl. zur Definition Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen (www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/defcon_de.htm#U).

Abbildung 1

Mitglieder (ohne Präsident/-in) der höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen¹ im europäischen Vergleich im Jahre 2003

In %



¹ Als die 50 größten Unternehmen werden diejenigen definiert, die in der nationalen Börse notiert sind und die höchste Marktkapitalisierung haben. Letztere ist definiert als der Marktpreis des gesamten Unternehmens, berechnet durch die Multiplikation der Anzahl der ausgegebenen Aktien mit dem Aktienkurs.

Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_de.htm; Aktualisierung vom März 2004.

Legend: Frauen Männer

DIW Berlin 2005

wurde im Durchschnitt – wie in Deutschland – nur eine Position von zehn durch eine Frau besetzt. Nur insgesamt 2 % der Vorstandsvorsitzenden und der Präsidenten in den Unternehmen waren Frauen. Am häufigsten waren Frauen in den osteuropäischen Staaten Slowenien und Lettland (jeweils 22 %) sowie in Rumänien (21 %) Mitglieder der höchsten Entscheidungsgremien. Norwegen (18 %), Schweden (17 %) und das Vereinigte Königreich (16 %) erreichten ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteile. In den großen Unternehmen Frankreichs waren hingegen nur zu 5 % Frauen in den Spitzengremien vertreten. Die südeuropäischen Länder Spanien und Portugal waren mit jeweils 4 % und Italien mit sogar nur 2 % Schlusslichter. Der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen in diesen Ländern weicht weniger stark vom Durchschnitt ab: In Portugal ist diese Quote mit 45 % relativ hoch; Spanien und Italien liegen mit jeweils 38 % am Ende der Länderskala.

Im *Labour Force Survey* der EU (Arbeitskräfteerhebung) wird eine Stichprobe aller Erwerbstätigen in den Ländern Europas nach deren Stellung im

Beruf erhoben. In dieser Abgrenzung werden also auch Manager und Managerinnen in kleineren Betrieben sowie leitende Fachkräfte berücksichtigt.² Hiernach liegt der Anteil von Frauen in Managementpositionen bei etwa 30 % (Abbildung 2). Die Ergebnisse streuen zwischen den Ländern weniger stark: Deutschland befindet sich mit 27 % noch im unteren Mittelfeld. Die baltischen Staaten Lettland und Estland sowie Frankreich liegen dagegen mit 36 bis 39 % deutlich über dem Durchschnitt. Die geringsten Anteile von Frauen weisen Dänemark (21 %), aber auch – nicht unerwartet – Italien (20 %) und Zypern (19 %) auf.

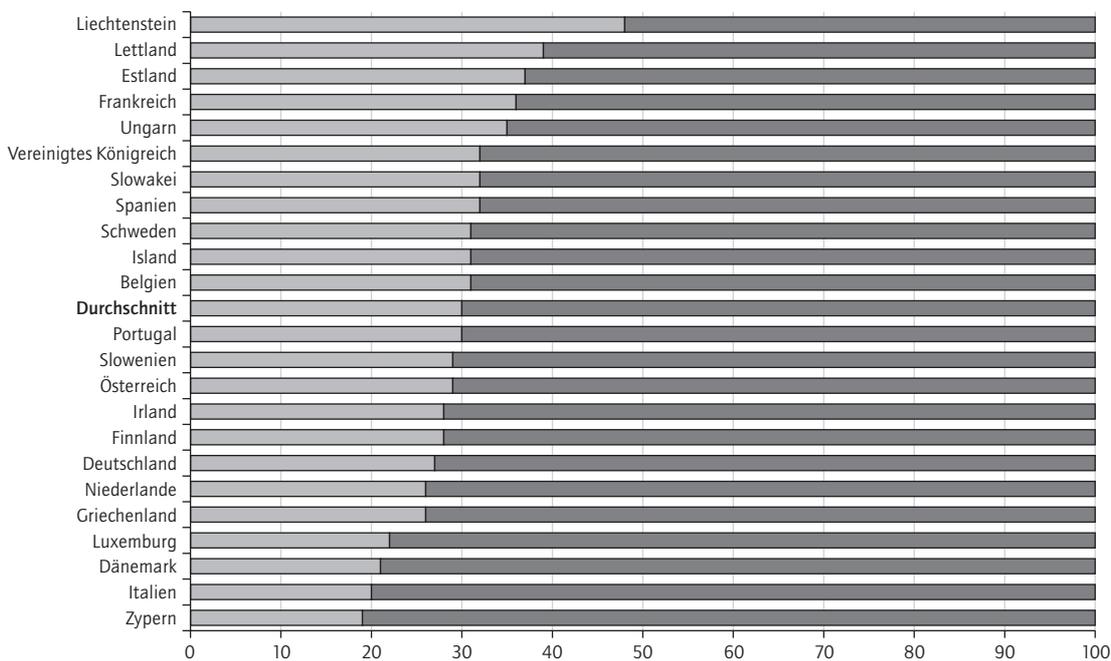
Die stärksten Impulse zur Verringerung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gehen derzeit wohl von der EU-Kommission aus. Auf ihre Initiative hin hat der Ministerrat zahlreiche Vereinbarungen getroffen, die die Mitgliedstaaten zu

² Direktorinnen und Direktoren sowie Hauptgeschäftsführer/-innen, Produktions- und Betriebsführer/-innen, andere Fachmanager/-innen und Manager/-innen von Kleinunternehmen (ISCO Kategorie 12 und 13).

Abbildung 2

Frauen und Männer in Managementpositionen¹ in Europa

In %



¹ Als Direktor/-innen und Hauptgeschäftsführer/-innen eingestufte Personen, Produktions- und Betriebsführer/-innen, andere Fachmanager/-innen und Manager/-innen von Kleinunternehmen (ISCO-Kategorie 12 und 13).

■ Frauen ■ Männer

Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measure_out4311_de.htm; Aktualisierung vom März 2004.

DIW Berlin 2005

nationalen Maßnahmen der Gleichstellung verpflichten.³

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarungen mag ein hoher Anteil von Frauen in Ministerämtern hilfreich sein. Frauen sind zwar auch in den nationalen Regierungen unterrepräsentiert, aber in geringerem Umfang als in der Privatwirtschaft. So stellen Frauen 24 % aller Minister/-innen in den nationalen Regierungen in Europa. Italien, Zypern (jeweils 9 %) und Griechenland (6 %) sowie die Slowakei – in der keine Frau ein Ministeramt einnimmt – sind hier am schlechtesten aufgestellt. In Deutschland sind Frauen mit 46 % der Ministerämter nach Schweden (52 %) sowie Finnland und Spanien (jeweils 47 %) im europäischen Vergleich recht gut vertreten.⁴

Im Amsterdamer Vertrag⁵ hat sich Deutschland zur Umsetzung der Richtlinien des EU-Rates zur Gleichbehandlung im Beruf verpflichtet.⁶ Der jüngst vorgestellte Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes mit den Schwerpunkten Beschäftigung und Beruf setzt vier Richtlinien der EU um.⁷

Dies könnte erhebliche Auswirkungen auf die Personalpolitik der Unternehmen haben.⁸ Bereits im

³ Vgl. Übersicht zur Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005): www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/3_1_de.html.

⁴ Vgl. Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Aktualisierung vom September 2004 (www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measure_out416_de.htm).

⁵ Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrages über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg 1997.

⁶ Die EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurde am 27. November 2000 verabschiedet; vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2. Dezember 2000. Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, die durch nationales Gesetz umgesetzt werden müssen.

⁷ Hierbei handelt es sich um die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27. 11. 2000, die revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 2002, die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. 12. 2004 (Rats-Dok. 14438/04) sowie die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG vom 29. 6. 2000. Vgl. ausführlich Bundesministerium der Justiz (BMJ): Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt (www.bmj.bund.de/enid/2d8a6a24f17c3c3d641940f1900f09ff/0/qi.html); außerdem für den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen: www.spdfraktion.de/rs_datei/0_4395_00.pdf.

⁸ Unter bestimmten Umständen kehrt sich z. B. die Beweislast einer Benachteiligung um, und der Arbeitgeber muss beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Beschäftigte oder Bewerber/-innen können Firmen auch auf Schadensersatz verklagen, sofern sie sich u. a. wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Weiterhin sind Verbandsklagen möglich. Vgl. auch Cordula Tutt: Gesetz zwingt Firmen zu neuer Personalpolitik. In: Financial Times Deutschland vom 15. Dezember 2004, S. 9 (www.ftd.de/pw/de/1102756022094.html).

Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen in Unternehmen, Verbänden der deutschen Wirtschaft und der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland¹

	Anzahl der Institutionen	im Aufsichtsrat		Frauen ... im Vorstand ²		in der Geschäftsführung	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Größte Unternehmen (nach der Zahl der Beschäftigten)							
Kapitalgesellschaften der Old Economy	87	116	8	7	1		
Kapitalgesellschaften des Neuen Marktes	49	9	4	6	4		
Privatunternehmen ³	44	16	7	1	1	2	3
Arbeitgeberverbände							
Arbeitgeber	12			3	2	1	4
Kammern	8			2	2	3	20
Arbeitnehmer- und Berufsverbände							
Gewerkschaften	32			68	19	10	19
Berufsverbände (einschließlich Beisitzer/-innen im Vorstand)	41			69	22	12	24
Verbände freier Berufe und Selbständiger	17			23	17	5	26
Verbände der Freien Wohlfahrtspflege	14			33	24	7	15

1 Befragung aus dem 4. Quartal 2002.

2 Einschließlich Präsidien.

3 Einzelangaben zu den Unternehmen standen teilweise nicht zur Verfügung. Unternehmen hatten zum Teil nur zwei der drei Gremien;

Quellen: FCZB im Auftrag des BMFSFJ (www.db-decision.de/wid%2002/Verb%E4nde/Intro_D.html), Stand Januar/Februar 2003; Darstellung des DIW Berlin.

für wenige Unternehmen lagen keine Angaben zu den genannten Gremien vor. In den drei Gremien wurden insgesamt 19 Frauen ausgewiesen; sie besetzten damit 5 % aller dortigen Posten.

DIW Berlin 2005

Jahre 2001 hatte die Bundesregierung ein Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung⁹ verabschiedet, mit dem die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Auf ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde verzichtet, stattdessen haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft gegenüber der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen verpflichtet.¹⁰ Alle zwei Jahre – so die Vereinbarung – soll deren Umsetzung „bilanziert“ werden.

Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen und Verbänden Deutschlands

Für eine erste Bestandaufnahme hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ein Projekt zur Repräsentanz von Frauen in der Politik, der Wirtschaft und den großen Verbänden in Deutschland initiiert.¹¹ Die Ergebnisse aus dem letzten Quartal 2002 zeigen nach wie vor eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen (Tabelle 1). In den 87 nach den Beschäftigungszahlen größten Unternehmen der *Old Economy*¹² in Deutschland nahmen Frauen nur 8 % der insgesamt 1 446 Posten im Aufsichtsrat¹³ und 1 % der Sitze im Vorstand ein. Erst in der an 41. Stelle stehenden Merck AG (Pharmakonzern mit etwa 34 300 Beschäftigten) war eine Frau im Vorstand anzutreffen. Mit drei Frauen in seinem zehnköpfigen Vorstand war dieses Unter-

nehmen zugleich Spitzenreiter in der *Old Economy* bei der Repräsentanz von Frauen in einem der höchsten Entscheidungsgremien. In den 49 untersuchten Unternehmen des Neuen Marktes¹⁴ waren Frauen nur zu 4 % in Aufsichtsräten oder Vorständen vertreten. In den 44 größten Privatunternehmen Deutschlands¹⁵ besetzten die 19 Frauen in allen drei aufgeführten Gremien insgesamt (Vorstand, Aufsichtsrat und Geschäftsführung) 5 % aller dortigen Posten. Die untersuchten 180 Unternehmen der *Old Economy*, des Neuen Marktes und der sonstigen Privatunternehmen repräsentieren insgesamt über 6,7 Mill. Beschäftigte. Dies ist mehr als ein Fünftel aller Erwerbstätigen.

9 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleG), Bundestags-Drucksache 813/01, 2001.

10 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 (www.bundesregierung.de/dokumente/artikel/ix_47142.htm).

11 Unter dem Dach des FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB) werden entsprechende Daten recherchiert, aufbereitet und im Internet bereitgestellt. Vgl. www.db-decision.de/wid%2002/index_d.htm.

12 Die *Old Economy* ist hier mit knapp 5 Mill. Beschäftigten repräsentiert; die Spannweite der Unternehmen reicht von der Siemens AG (Elektro und Technologie) mit knapp einer halben Million Beschäftigten bis hin zur Neue Eurohypo AG (Bank) mit 770 Beschäftigten.

13 Frauen im Aufsichtsrat dürften zum größten Teil Arbeitnehmervertreterinnen sein.

14 Der Neue Markt ist hier mit insgesamt knapp 45 500 Beschäftigten repräsentiert; die Spannweite der Unternehmen reicht von der Mobilcom AG (Telekommunikation) mit 4 925 Beschäftigten bis hin zur Internolix AG (Computer, 47 Beschäftigte) und der Adori AG (Internet, 5 Beschäftigte).

15 Hier arbeiten über 1,7 Mill. Menschen in Unternehmen wie Robert Bosch (Elektronik, 218 377 Beschäftigte) oder Aldi Einkauf GmbH (Handel, 200 000 Beschäftigte) bis hin zu Alfred Töpfer (Getreidehandel, 750 Beschäftigte). Die Gremienabgrenzung ist etwas schwierig, da die Unternehmen meistens über weniger als die drei aufgeführten Gremien verfügen. Zudem sind die Angaben oft unvollständig.

In den Arbeitgeberverbänden sieht die Situation für Frauen in Führungspositionen nicht besser aus als in den Unternehmen. In den Arbeitnehmer- und Berufsverbänden hingegen lag der Anteil von Frauen im Vorstand und in der Geschäftsführung deutlich höher. In den 32 untersuchten Gewerkschaften wurde insgesamt knapp ein Fünftel der höchsten Entscheidungspositionen von Frauen besetzt; in den Berufsverbänden und in den Verbänden freier Berufe und Selbständiger war der Anteil sogar teilweise noch etwas höher. In den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege betrug der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung 15 %; knapp ein Viertel der Vorstände war weiblich.

Frauen in Professuren in Deutschland

Auch im Wissenschaftsbereich sind Frauen bei den Professuren deutlich geringer vertreten als Männer (Tabelle 2). Der Anteil von vollzeitbeschäftigten Frauen an Hochschulen in Deutschland mit der Besoldungsgruppe C (Professor/-innen und Hochschulassistent/-innen) lag im Jahre 2003 bei insgesamt 13,8%. In der höchsten Besoldungsgruppe C4 hatten Frauen von den 11 514 Stellen nur 924 Stellen inne (8%). In der niedrigsten Be-

Tabelle 2

Weibliches Hochschulpersonal der Besoldungsordnung C nach Besoldungsgruppen 2000 und 2003

	Anzahl		Frauenanteil in %	
	2000	2003	2000	2003
Vollzeitbeschäftigte	42 897	43 451	12,3	13,8
C4	11 316	11 514	6,8	8,0
C3	14 502	14 593	10,2	12,1
C2	8 979	8 490	12,9	15,1
C1	8 100	7 548	23,0	24,4
Teilzeitbeschäftigte	686	1 306	41,4	34,2

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14, Reihe 6.

DIW Berlin 2005

tigten Frauen an Hochschulen in Deutschland mit der Besoldungsgruppe C (Professor/-innen und Hochschulassistent/-innen) lag im Jahre 2003 bei insgesamt 13,8%. In der höchsten Besoldungsgruppe C4 hatten Frauen von den 11 514 Stellen nur 924 Stellen inne (8%). In der niedrigsten Be-

Kasten

Das Sozio-oekonomische Panel

Im vom DIW Berlin zusammen mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) werden jährlich seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 (noch vor der Währungsunion) in Ostdeutschland Personen unter anderem nach ihrer beruflichen Stellung und ihrem Einkommen befragt.¹ Die repräsentative Stichprobe wurde im Laufe der Jahre verschiedentlich aufgestockt; im Jahre 2000 wurde sie nahezu verdoppelt und erreichte einen Umfang von über 24 000 Befragten. Damit sind auch tiefer gegliederte Analysen für kleinere Gruppen – wie Beschäftigte in Fach- und Führungspositionen – aussagekräftig.

Als abhängig Beschäftigte in höheren Positionen werden hier höhere Angestellte und Beamte bezeichnet, die Angaben, entweder Beamte im höheren Dienst (einschließlich Richter und Berufssoldaten) oder Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion zu sein. Dazu gehören alle Beamtinnen und Beamten von der Besoldungsgruppe A13 an (d. h. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien) sowie wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Weiterhin wurden den Beschäftigten in höheren Positionen Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben zugeordnet. Dies sind z. B. Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände.²

Für das Jahr 2003 wurden im SOEP insgesamt 1 620 abhängig Beschäftigte in Fach- und Führungspositionen (einschließlich Beamte im höheren Dienst) identifiziert; darunter befanden sich 24 weibliche und 123 männliche Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben.

Das DIW Berlin hatte bereits für das Jahr 2000 eine Analyse zur Struktur und Entlohnung von Personen in Fach- und Führungspositionen vorgelegt.³ Die dort präsentierten Ergebnisse sind aufgrund von Korrekturen in der Hochrechnung seit dem Jahr 2000 teilweise nur eingeschränkt mit jenen aus dem Jahr 2003 vergleichbar. Daher wurde die Entwicklung in den Führungspositionen in zentralen Bereichen mit aktualisierten Hochrechnungsfaktoren aus dem Daten-Release 2003 neu berechnet.

¹ Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard and Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1, 2001, S. 7–14.

² Arbeiter und Selbständige (einschl. mithelfender Familienangehöriger) sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten bleiben

damit von der Analyse ausgeschlossen. Unter den Arbeitern befindet sich nur eine sehr kleine Fallzahl von weiblichen Führungskräften (Meisterinnen, weibliche Poliere, Vorarbeiterinnen). Eine geschlechtsspezifische Auswertung dieser Gruppe ist daher nicht sinnvoll.

³ Vgl. Elke Holst: Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 48/2002, S. 839–844.

Tabelle 3

Entwicklung des Anteils von Frauen in Fach- und Führungspositionen 2000 bis 2003

	Frauen	Männer	Insgesamt ¹		Frauenanteil ¹		
	2003				2000	2003	Veränderung 2000 bis 2003
	Hochgerechnet in Mill.			Struktur in %	%		Prozentpunkte
Fach- und Führungskräfte insgesamt	1,7	3,8	5,5	100,0	28,6	30,6	2,0
Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst	0,2	0,4	0,6	10,3	26,3	26,3	0,0
Angestellte							
Hochqualifizierte Tätigkeit	1,4	3,0	4,5	80,9	29,3	31,9	2,6
Umfassende Führungsaufgaben	0,1	0,4	0,5	8,8	25,2	23,8	-1,4
Öffentlicher Dienst	0,5	0,7	1,2	21,6	43,4	45,1	1,6
Andere	1,0	2,6	3,5	64,0	24,2	27,0	2,8

¹ Berechnung auf Basis der ungerundeten Originalwerte; Abweichungen in den Summen rundungsbedingt.

Quellen: SOEP 2000, 2003; Stichproben A–F (Hochrechnungsfaktoren aus dem SOEP-Release 2003); Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

soldungsstufe C1 (in der Regel Hochschulassistent/-innen) waren es hingegen 24,4 %. Insgesamt ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen in der Besoldungsgruppe C gegenüber 2000 leicht gestiegen (+1,5 %). Im gleichen Zeitraum sank aber der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen der Besoldungsgruppe C von 41,4 % auf 34,2 %. Insgesamt nahmen Frauen im Jahre 2003 447 der 1 306 Teilzeitstellen mit der Besoldungsgruppe C ein. Offenbar werden vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktprobleme Teilzeitstellen an den Hochschulen in diesen hohen Besoldungsgruppen für Männer immer interessanter.

Soziodemographische Struktur von Beschäftigten in Fach- und Führungspositionen in Deutschland

Einen detaillierteren Einblick in Stand und Entwicklung der soziodemographischen Struktur von Frauen und Männern in Fach- und Führungspositionen („höhere Positionen“) in Deutschland ermöglicht das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobene Sozioökonomische Panel (SOEP) (siehe Kasten). Der hier untersuchte Personenkreis ist aufgrund der unterschiedlichen Erhebung und der weiteren Abgrenzung nur eingeschränkt vergleichbar mit der von der EU erfassten Gruppe der Managerinnen und Manager.

Im Jahre 2003 befanden sich – hochgerechnet – gut 3,8 Mill. Männer und knapp 1,7 Mill. Frauen als Angestellte oder Beamte in Fach- und Führungspositionen, nicht ganz ein Viertel aller abhängigen Beschäftigten.¹⁶ Von ihnen war knapp ein Zehn-

tel mit umfassenden Führungsaufgaben betraut, z. B. als Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder in Vorständen größerer Betriebe und Verbände (Tabelle 3). Fast 1,2 Mill. der Fach- und Führungskräfte übten eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst aus (hierzu gehören auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten insgesamt im höheren Dienst an allen Personen in höheren Positionen lag bei einem Zehntel. Der Anteil der Frauen an allen Fach- und Führungskräften betrug 31 %.

Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich der Anteil von Frauen an den Fach- und Führungskräften kaum verändert. Die in Tabelle 3 auf Basis gewichteter Ergebnisse ausgewiesene leichte Verschiebung zugunsten der Frauen ist auf die Ausweitung in den hochqualifizierten Tätigkeiten, nicht aber bei den umfassenden Führungsaufgaben, zurückzuführen.

Weitere Auswertungen zeigen, dass unter den erwerbstätigen Frauen auch im Jahre 2003 der Anteil von Fach- und Führungskräften niedriger war als der unter den erwerbstätigen Männern (12 % gegenüber 25 %). Im Jahre 2000 hatten diese Werte noch 10 % und 21 % betragen. Der Anstieg des Männeranteils seit 2000 ist im Zusammenhang mit dem generell stärkeren Beschäftigungsabbau bei den Männern zu sehen, der vor allem zu Lasten weniger qualifizierter Tätigkeiten ging. Unter den weiblichen Befragten in höheren Positionen zeichnet sich – wie bei der Beschäftigung insgesamt – ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ab (2003:

¹⁶ Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Arbeiter/-innen; ohne Auszubildende und mithelfende Familienangehörige.

25 %, 2000: 21 %). Demgegenüber arbeiten fast alle Männer in höheren Positionen nach wie vor in Vollzeit (97 %).

Weibliche Fach- und Führungskräfte häufiger unverheiratet und kinderlos

Das durchschnittliche Alter der höheren Angestellten und Beamten lag im Jahre 2003 bei gut 43 Jahren; Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben sind im Durchschnitt gut drei Jahre älter (Tabelle 4). Frauen in Fach- und Führungspositionen sind insgesamt etwas jünger als die entsprechende Gruppe bei den Männern. Nur gut jede vierte Frau in einer höheren Position ist verheiratet, bei den Männern hingegen sind es 70 %. Bei einem Drittel aller Männer, aber nur bei reichlich einem Viertel aller Frauen leben Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. In Teilzeit beschäftigte Frauen arbeiten rund 29 Stunden pro Woche. In Vollzeit beschäftigte Männer arbeiten nach eigenen Angaben im Durchschnitt 46 Stunden pro Woche, Frauen 40 Stunden.¹⁷

Sowohl Frauen als auch Männer in Fach- und Führungspositionen haben meist eine gute Ausbildung (im Durchschnitt 15 Bildungsjahre); vier Fünftel sind in ihrem erlernten Beruf tätig. Unter den jungen vom SOEP erfassten Fach- und Führungskräften sind ebenso viele Frauen wie Männer; in der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen betrug der Anteil von Frauen nur noch ein Drittel. Bei den 45- bis 59-Jährigen lag er mit 28 % sogar darunter. Über dieses Alter hinaus waren in der Stichprobe kaum mehr Frauen anzutreffen.

Der hohe Anteil von Frauen unter den Jüngeren könnte dafür sprechen, dass in Zukunft generell mehr Frauen unter den Fach- und Führungskräften zu finden sind; indessen sind die geringeren Anteile bei den Älteren auch Ausdruck der nach wie vor bestehenden traditionellen Arbeitsteilung im Haushalt, die vor allem für Frauen in der Familienphase zum Tragen kommt. In den Lebensjahren, in denen die Karrieren begründet werden, werden gewöhnlich auch die Kinder geboren. In dieser betreuungsintensiven Familiengründungsphase sind Frauen meist verantwortlich für die Haus- und Familienarbeit, während Väter eher die Rolle des Familienernährers intensivieren – auch um den etwaigen Einkommensverlust durch die Aufgabe oder Reduktion der Erwerbsarbeit der Frau zu kompensieren. Diese frühe Weichenstellung kann später kaum mehr aufgeholt werden.

Die meisten höheren Angestellten und Beamten waren schon länger – nämlich durchschnittlich 11,4 Jahre – in ihrem Unternehmen beschäftigt. Wie

Tabelle 4

Soziodemographische Struktur von Beamtinnen und Beamten sowie von Angestellten in Fach- und Führungspositionen 2003

	Insgesamt	Frauen	Männer
Fallzahlen			
Fach- und Führungskräfte insgesamt	1 620	487	1 133
Hochqualifiziert	1 473	463	1 010
Umfassend führend	147	24	123
In %			
Fach- und Führungskräfte insgesamt	100,0	30,6	69,4
Hochqualifiziert	100,0	31,3	68,7
Umfassend führend	100,0	23,8	76,2
Region			
Westdeutschland	100,0	28,6	71,4
Ostdeutschland	100,0	41,9	58,1
Verheiratet	62,2	44,1	70,2
Kind(er) (unter 16 Jahren) im Haushalt	33,4	27,4	36,1
Altersgruppe			
Bis 29 Jahre	100,0	49,6	50,4
30 bis 44 Jahre	100,0	32,1	67,9
45 bis 59 Jahre	100,0	28,1	71,9
In Jahren			
Alter			
Durchschnitt insgesamt	43,4	41,1	44,4
Hochqualifiziert	43,0	41,0	44,0
Umfassend führend	46,7	42,7	48,0
Bildung	15,3	15,4	15,2
Unternehmenszugehörigkeit	11,4	12,1	9,8
In Stunden			
Tatsächliche Arbeitszeit	44,0	40,1	45,7
Vollzeitbeschäftigte	46,0	44,4	46,5
Teilzeitbeschäftigte	28,3	28,8	26,7
In %			
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	90,2	75,5	96,6
Teilzeit	9,8	24,5	3,4
Überstunden geleistet	68,2	60,9	71,4
Im erlernten Beruf tätig	80,0	78,4	83,6
Unternehmensgröße			
Bis unter 20 Beschäftigte	16,4	20,7	14,5
20 bis unter 200 Beschäftigte	30,4	35,0	28,4
200 bis unter 2000 Beschäftigte	22,6	18,5	24,5
2 000 und mehr Beschäftigte	30,6	25,9	32,7
Öffentlicher Dienst	31,5	41,5	29,1
Beamtinnen und Beamte	10,3	8,9	11,0
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	29,4	18,6	34,2
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	12,8	15,7	11,4
Sonstige Dienstleistungen	57,4	65,5	53,8

Quellen: SOEP; Stichproben A–F; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

die Analyse der absoluten Top-Positionen zeigt, sind Karrieren in Großunternehmen für Frauen besonders schwierig. Nur ein Viertel der Frauen, aber ein Drittel der Männer sind hier in einer höheren Position beschäftigt. In Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten sind 56 % der weiblichen Fach-

¹⁷ Vgl. auch Karl Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 47/2004, S. 731–737.

und Führungskräfte tätig (und 43 % der Männer). Die besten Chancen für Frauen bietet der öffentliche Dienst; von den Frauen in Führungspositionen sind hier 42 % beschäftigt, von den Männern nur 29 %. Im produzierenden Gewerbe sind dagegen nur knapp ein Fünftel der Frauen, aber mehr als ein Drittel der Männer in höheren Positionen tätig.

Fazit

Frauen sind in Deutschland nach wie vor in den höchsten Entscheidungspositionen – insbesondere in der Wirtschaft – stark unterrepräsentiert, teilweise liegt ihr Anteil – wie in den Vorständen der 87 größten Unternehmen der *Old Economy* insgesamt – bei nur einem Prozent. Alle untersuchten Gruppen, vor allem aber Unternehmen und Arbeitgeberverbände, haben einen erheblichen Nachholbedarf bei der Integration von Frauen in die Führungsgremien. Auch in der wesentlich breiter definierten Kategorie der Fach- und Führungspositionen liegt der Anteil von Frauen noch nicht einmal bei einem Drittel.

In der mit der Bundesregierung vereinbarten Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001 wurde niedergelegt, dass deren Umsetzung alle zwei Jahre (erstmalig 2003) zu bilanzieren ist. Die vorgelegten Ergebnisse zeigen, dass noch erhebliche Anstrengungen für eine grundlegende Verbesserung der Situation notwendig sind.

Wenn Frauen Karriere machen wollen, müssen sie sich den von den Männern bestimmten Normen im Wirtschaftsleben anpassen. Dies gilt umso mehr, wenn Spitzenpositionen erreicht werden sollen. Auf dem Karrierepfad haben Frauen, die eine betreuungsintensive Familiengründungsphase vermeiden, Vorteile gegenüber Müttern insbesondere jüngerer Kinder. Wie die Untersuchungen gezeigt haben, sind Frauen in höheren Positionen tatsächlich weniger häufig verheiratet als Männer, und es befinden sich auch seltener Kinder im Haushalt – obwohl diese Frauen mit 41 Jahren im Durchschnitt über drei Jahre jünger sind als Männer in den entsprechenden Tätigkeiten.

Es wird heute nicht mehr bestritten, dass es nötig ist, Kinderbetreuung bereitzustellen. Dies ist genauso unverzichtbar wie ein Umdenken, was die Aufgabenteilung im privaten Haushalt betrifft. Zur Verbesserung der Situation müssen die Betriebsbedingungen schaffen, unter denen Arbeit und Familie vereinbar sind.¹⁸ Eine solche Strategie ist auch im Sinn der Unternehmen, die mit der Sicherung von qualifizierten Arbeitskräften eine eigene Daseinsvorsorge treffen.

¹⁸ Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürften dabei nützlich sein. Solche Programme gibt es bislang jedoch kaum. So hatten nur 8 % aller Betriebe Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vgl. Christina Klenner: WSI-Betriebsrätebefragung 2003 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Chancengleichheit und zur Beschäftigungssicherung. Erste Ergebnisse (www.towards-power.de/dl/wsi-befragung.pdf); sowie Renate Schmidt und Gert G. Wagner: Der politische Gastkommentar – Mehr Rücksichtnahme auf Kinder. In: Handelsblatt vom 15. Juli 2004, S. 7.

Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Diskussionspapiere

Erscheinen seit 1989

Nr. 456

An Economic Analysis of Security Policies

Von Tilman Brück

November 2004

Nr. 457

What Causes Cross-Industry Differences of Technical Efficiency? An Empirical Investigation

Von Michael Fritsch und Andreas Stephan

November 2004

Nr. 458

Are Migrants More Skilled than Non-Migrants? Repeat, Return and Same-Employer Migrants

Von Jennifer Hunt

November 2004

Nr. 459

Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung?

Von Marcel Erlinghagen

November 2004

Nr. 460

European Labour Mobility: Challenges and Potentials

Von Klaus F. Zimmermann

November 2004

Nr. 461

Productivity and the Natural Rate of Unemployment

Von Jiri Slacalek

Dezember 2004

Nr. 462

Economic, Environmental and International Trade Effects of the EU Directive on Energy Tax Harmonization

Von Michael Kohlhaas, Katja Schumacher, Jochen Diekmann, Dieter Schumacher und Martin Cames

Dezember 2004

Nr. 463

Spillovers from Foreign Firms through Worker Mobility: An Empirical Investigation

Von Holger Görg und Eric Strobl

Dezember 2004

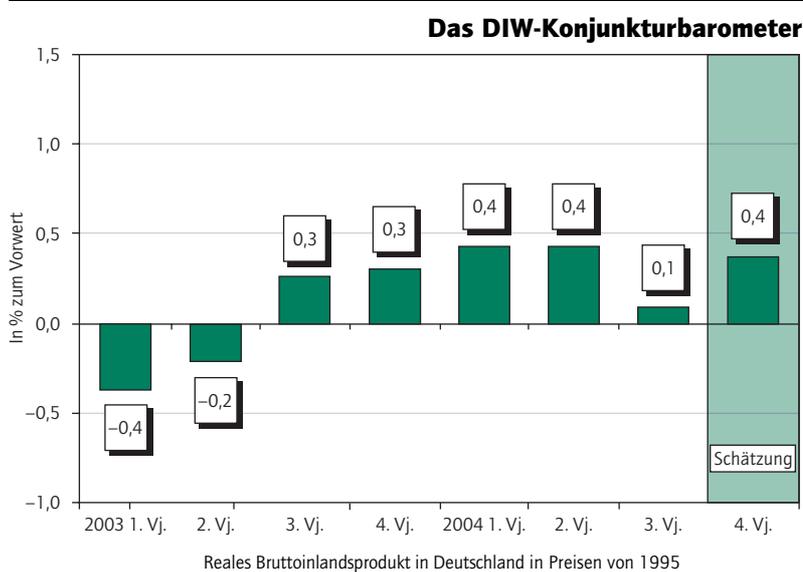
Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen von 1998 an komplett als pdf-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere).

Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 12. Januar 2005

Leichte Beschleunigung zum Jahresende

Nach ersten vorläufigen Berechnungen kam es im Jahresendquartal zu einer leichten Beschleunigung bei der gesamtwirtschaftlichen Produktion. Gegenüber dem dritten Quartal betrug das Wachstum 0,4 % (Dezember-Ergebnis: 0,5 %); gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Wachstum von 2,2 %. Hauptsächlich Anteil daran hatten die Dienstleistungsbereiche. Nach einem Minus im Vorquartal expandierten sie nunmehr spürbar. Auch die Beschäftigung war hier aufwärts gerichtet, am stärksten bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Auch im Handel kam es zu einer Leistungssteigerung. Deutlich mehr Umsatz wurde dabei im Großhandel erzielt. Im produzierenden Gewerbe stagnierte die Leistung. Für 2004 insgesamt errechnet sich damit ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,7 %.



DIW Berlin 2005

Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtendenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/produkte/konjunkturbarometer).

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

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

Redaktion

Dr. habil. Björn Frank
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 - 30 - 897 89-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88 *dtms/12 Cent/min.

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

Wissenschaftlicher Text-Dienst (WTD), Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Abteilung Information und Organisation zulässig.

Deutschland

Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹

	Arbeitslose	Offene Stellen	Auftragsseingang (Volumen) ²										
			Insgesamt		Verarbeitendes Gewerbe		Vorleistungsgüter- produzenten	Investitionsgüter- produzenten	Gebrauchsgüter- produzenten	Verbrauchsgüter- produzenten			
			mtl.	vj.	Inland	Ausland					2000 = 100		
in 1 000													
2002	J	3 970	471	473	95,7	98,0	93,9	98,9	100,3	93,9	96,6	94,1	100,2
	F	3 963	474	473	95,0	98,9	95,2	98,9	100,3	95,2	94,5	94,7	97,9
	M	3 961	474	473	98,9	104,2	97,5	104,2	100,3	97,5	99,3	96,4	104,0
	A	3 972	473	473	96,2	100,7	95,8	100,7	102,7	95,8	96,3	94,0	99,2
	M	4 026	469	470	99,0	106,2	97,1	106,2	102,7	97,1	100,8	96,1	98,9
	J	4 075	462	470	97,1	101,1	96,9	101,1	102,7	96,9	97,1	97,9	97,9
	J	4 090	450	446	97,6	102,2	96,8	102,2	102,8	96,8	98,7	90,7	98,6
	A	4 106	442	446	97,9	102,9	96,6	102,9	102,8	96,6	97,0	91,9	97,3
	S	4 126	428	428	97,9	103,3	97,6	103,3	102,8	97,6	98,4	91,1	100,3
	O	4 160	418	428	97,8	103,0	96,9	103,0	102,0	96,9	99,2	89,8	97,8
	N	4 206	408	413	98,3	104,4	97,6	104,4	102,0	97,6	99,3	90,9	100,0
	D	4 251	399	413	95,4	98,5	96,2	98,5	102,0	96,2	95,0	89,7	97,0
2003	J	4 319	391	385	98,2	104,2	97,6	104,2	102,3	97,6	99,5	89,0	98,6
	F	4 367	379	385	98,5	103,0	96,8	103,0	102,3	96,8	100,4	88,1	100,0
	M	4 392	372	385	94,7	99,7	95,0	99,7	102,3	95,0	95,3	85,8	97,6
	A	4 409	366	372	97,0	102,2	96,2	102,2	102,3	96,2	98,6	86,9	94,4
	M	4 402	353	359	93,2	94,9	93,8	94,9	100,0	93,8	93,2	84,0	96,7
	J	4 384	346	359	97,3	102,7	96,1	102,7	100,0	96,1	99,4	83,0	95,8
	J	4 390	346	346	97,3	102,7	97,6	102,7	100,0	97,6	97,9	88,6	97,8
	A	4 393	341	343	97,1	103,3	97,2	103,3	103,4	97,2	97,9	88,6	96,6
	S	4 392	337	343	98,5	104,1	98,5	104,1	103,4	98,5	99,9	87,9	97,7
	O	4 388	331	337	99,5	105,5	100,0	105,5	103,4	100,0	100,2	88,9	95,5
	N	4 376	329	330	99,7	104,9	100,7	104,9	106,8	100,7	100,8	87,1	98,4
	D	4 354	321	330	101,4	110,1	101,1	110,1	106,8	101,1	103,4	87,8	95,5
2004	J	4 315	312	306	99,6	105,5	100,8	105,5	100,8	100,8	100,3	87,5	95,3
	F	4 310	301	306	99,9	107,1	101,7	107,1	107,4	101,7	102,0	87,3	94,1
	M	4 322	287	306	103,1	109,5	103,4	109,5	107,4	103,4	105,0	88,4	95,5
	A	4 337	279	306	103,4	111,0	104,6	111,0	107,4	104,6	104,5	88,4	97,1
	M	4 345	283	282	107,5	118,5	107,9	118,5	113,2	107,9	109,7	90,9	99,1
	J	4 363	282	282	102,3	110,2	104,4	110,2	113,2	104,4	103,0	88,9	100,9
	J	4 392	277	282	103,2	112,0	103,3	112,0	113,2	103,3	105,3	87,6	96,5
	A	4 413	274	277	103,0	110,7	104,5	110,7	111,9	104,5	104,1	87,4	98,7
	S	4 428	275	277	102,8	112,8	103,1	112,8	111,9	103,1	105,1	84,8	97,0
	O	4 434	278	278	102,4	111,2	101,9	111,2	111,9	101,9	105,4	83,5	96,8
	N	4 448	278	278	101,5	110,6	101,7	110,6	111,9	101,7	103,1	84,8	97,7
	D	4 496	281	278	101,5	110,6	101,7	110,6	111,9	101,7	103,1	84,8	99,7

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BY4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davor liegende 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.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW Berlin.

Deutschland

noch: **Ausgewählte saisonbereinigte Konjunkturindikatoren¹**

	Beschäftigte im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe	Produktion ²										Umsätze des Einzelhandels		Außenhandel (Spezialhandel) ²	
		Verarbeitendes Gewerbe		Investitionsgüter- produzenten		Gebrauchsgüter- produzenten		Verbrauchsgüter- produzenten		Bauhaupt- gewerbe		Ausfuhr	Einfuhr		
		mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.	mtl.	vj.			mtl.	vj.
2000 = 100														Mrd. Euro	
2002	J	6290	98,5	100,3	95,4	98,7	93,8	91,3	99,8	52,5	41,8				
	F	6272	97,9	98,5	93,2	98,5	93,8	87,6	100,3	53,3	161,2	43,0	129,0		
	M	6256	100,6	101,5	94,6	101,1	93,8	90,4	100,8	55,5	44,2	44,2	44,2		
	A	6240	97,4	99,9	91,5	95,8	90,4	88,4	100,1	53,1	42,5	42,5	42,5		
	M	6225	98,4	99,4	89,8	98,7	88,4	89,0	99,5	53,2	161,4	42,4	128,8		
	J	6211	99,7	103,0	93,8	97,5	88,3	88,3	99,9	55,1	43,8	43,8	43,8		
	J	6199	99,3	101,2	91,1	97,4	87,6	87,6	101,2	53,8	42,8	42,8	42,8		
	A	6187	99,9	102,2	90,9	97,6	87,4	87,5	101,4	55,1	164,4	44,2	131,3		
	S	6177	100,2	101,9	91,2	98,7	87,5	87,5	100,0	55,5	44,3	44,3	44,3		
	O	6169	99,3	101,2	90,2	97,8	85,9	85,9	100,6	55,5	44,2	44,2	44,2		
	N	6157	100,0	101,9	90,4	99,0	86,5	86,5	100,3	56,3	166,9	43,7	132,7		
	D	6148	99,3	101,2	88,6	97,6	83,3	83,3	98,8	55,1	44,7	44,7	44,7		
2003	J	6191	99,7	102,4	88,1	97,5	85,6	85,6	101,0	55,5	45,6	45,6	45,6		
	F	6181	100,1	104,1	89,1	97,5	81,1	83,8	101,0	55,5	165,0	44,8	135,4		
	M	6172	98,0	100,4	85,9	96,1	84,8	84,8	98,8	54,0	45,0	45,0	45,0		
	A	6160	99,8	101,7	87,8	99,1	86,7	86,7	100,8	54,4	44,5	44,5	44,5		
	M	6151	97,9	100,4	85,9	95,9	84,8	85,7	101,4	54,3	163,5	44,2	133,1		
	J	6140	98,0	98,7	83,8	97,9	85,5	85,5	99,0	54,9	44,5	44,5	44,5		
	J	6130	99,7	102,3	88,8	97,8	86,4	86,4	99,6	55,8	44,2	44,2	44,2		
	A	6117	98,2	99,9	85,3	97,3	83,6	84,8	98,1	55,6	44,2	44,2	44,2		
	S	6109	98,4	100,7	86,3	96,1	84,4	84,4	100,4	56,7	44,1	44,1	44,1		
	O	6098	100,4	102,7	87,5	97,7	84,2	84,2	100,4	55,6	44,5	44,5	44,5		
	N	6092	101,0	104,6	87,3	96,9	83,6	84,6	97,8	57,0	170,2	46,1	135,6		
	D	6086	100,9	103,9	88,2	97,7	85,9	85,9	101,0	57,6	45,0	45,0	45,0		
2004	J	6042	100,9	102,9	88,3	98,0	82,8	82,8	98,9	58,6	45,2	45,2	45,2		
	F	6034	100,9	102,0	87,4	97,7	86,2	83,4	98,4	58,4	176,7	45,9	136,2		
	M	6029	102,2	105,8	90,1	97,4	81,3	81,3	100,7	59,7	45,1	45,1	45,1		
	A	6027	102,9	106,2	89,7	97,8	80,3	80,3	99,0	61,8	47,1	47,1	47,1		
	M	6020	106,0	109,8	93,1	100,4	82,4	81,2	95,9	63,8	185,9	49,2	142,9		
	J	6017	103,8	108,5	90,5	97,2	80,9	80,9	100,7	60,3	46,5	46,5	46,5		
	J	6010	102,9	106,1	87,7	98,0	78,7	78,7	98,6	61,3	49,4	49,4	49,4		
	A	6011	104,0	107,9	88,1	98,0	80,7	79,4	98,2	60,7	182,5	48,5	147,4		
	S	6010	104,0	108,3	86,5	98,5	78,9	78,9	98,2	60,5	49,5	49,5	49,5		
	O	6006	103,1	107,7	84,3	96,9	77,6	77,6	96,6	62,8	49,8	49,8	49,8		
	N	5998	101,7	104,1	83,6	97,2	77,5	77,5	98,3	62,1	49,7	49,7	49,7		
	D														

¹ Saisonbereinigt nach dem Berliner Verfahren (BV4). Dieses Verfahren hat die Eigenschaft, dass sich beim Hinzufügen eines neuen Wertes davor liegende 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 arbeitsmäßig bereinigt.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW Berlin.