

Holst, Elke; Wittenberg, Erich

Article

Besonders eklatant ist die Männerdominanz in der Finanzbranche: Sieben Fragen an Elke Holst

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Wittenberg, Erich (2011) : Besonders eklatant ist die Männerdominanz in der Finanzbranche: Sieben Fragen an Elke Holst, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 78, Iss. 3, pp. 11-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/152076>

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.

Sieben Fragen an Elke Holst

„Besonders eklatant ist die Männerdominanz in der Finanzbranche“



Frau Dr. Holst, Sie haben die Dominanz von Männern in Spitzenpositionen in Deutschland untersucht. Wie hoch, oder präziser: wie niedrig ist der prozentuale Anteil von Frauen in den Führungsetagen?

Der Anteil von Frauen in den Führungsetagen in Deutschland ist verschwindend gering. Er beträgt in den Vorständen der Top-200-Unternehmen 3,2 Prozent und in den Top-100-Unternehmen nur 2,2 Prozent. Im Finanz- und Versicherungssektor liegt der Frauenanteil in den Vorständen von Banken und Sparkassen bei 2,9 Prozent, in den Versicherungen bei 2,5 Prozent, und das obwohl hier insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

In letzter Zeit hörte man des Öfteren, die Frauen würden aufholen und zunehmend häufiger in Führungspositionen kommen. Sehen Sie das anders?

Hier muss man zwischen den Führungspositionen auf hoher und niedriger Ebene unterscheiden. In der Tat gibt es einen leichten Anstieg des Frauenanteils bei Führungspositionen auf unterer Ebene, teilweise auch auf mittlerer Ebene. Bei den Führungspositionen insgesamt, einschließlich hoch qualifizierter Tätigkeiten, hat das Statistische Bundesamt jedoch auch festgestellt, dass zwischen 1992 und 2009, also innerhalb von 17 Jahren, der Anstieg des Frauenanteils bei nur vier Prozentpunkten lag.

Woran liegt es, dass sich das Geschlechterverhältnis in den Führungsetagen nicht wesentlich zu verändern scheint?

Bei der Besetzung sehr hoher Führungspositionen spielen häufig Geschlechterklischees eine Rolle. In den Köpfen der Entscheider steht oft noch der Gedanke, dass Frauen sich um die Versorgung der Kinder kümmern müssen und sie dann dem Betrieb nicht im gleichen Maße zur Verfügung stehen wie ein Mann.

Halten Sie eine Frauenquote für notwendig?

Am besten wäre es, wenn sich die Betriebe selbst Ziele setzen. Bleibt man lediglich bei Bekenntnissen, halte

ich es für nachvollziehbar, wenn die Politik Rahmenbedingungen vorgibt, die den Prozess der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen beschleunigt. Eine generelle Frauenquote auf allen Ebenen für alle Unternehmen halte ich nicht für sinnvoll und durchsetzbar, aber die öffentliche Wirtschaft, also Unternehmen mit Bundes-, Landes- oder Kommunalbeteiligung kann als Vorbild vorausgehen.

Gibt es überhaupt gleich viel männliche und weibliche Kandidaten, die die geeignete Qualifikation mitbringen?

Natürlich muss man schon in anderen Führungspositionen gearbeitet haben, wenn man in Top-Führungsposition kommen will, und da gibt es sicherlich weniger Frauen als Männer, die dieses Training haben.

Das aber liegt daran, dass die Unternehmen in Ihrer Personalpolitik nicht darauf geachtet haben, auch Frauen von Anfang an zu fördern. Aber schon jetzt gibt es viele qualifizierte Frauen, die die gleichen Qualifikationen wie ihre männlichen Mitbewerber haben und bislang nicht zum Zuge kommen.

In welchen Branchen ist die Situation besonders kritisch?

Besonders eklatant ist die Situation in der Finanzbranche. In der Finanzkrise gab es viele Umstrukturierungen und Veränderungen in den Führungspositionen. Allerdings wurde diese Situation nicht genutzt, um den Anteil von Frauen in den Top-Etagen zu erhöhen.

Gibt es auch positive Beispiele?

Es gibt bereits Unternehmen, die sich eine Quote gesetzt haben, so zum Beispiel die Deutsche Telekom. Schon innerhalb des ersten halben Jahres hat sie mehr Frauen in Führungspositionen gebracht. Seit 2006 hat auch Daimler eine Art Frauenquote. Zudem findet man bei Unternehmen, die von Eigentümern geführt werden, gewöhnlich auch mehr Frauen an der Spitze.

PD Dr. Elke Holst,
**Forschungsdirektorin
Gender Studien im
DIW Berlin und Senior
Economist in der Abteilung
Längsschnittstudie Sozio-
oekonomisches Panel
(SOEP)**
am DIW Berlin

Bei der Besetzung
von sehr hohen
Führungspositionen
spielen sehr häufig
Geschlechterklischees
eine Rolle

Das Gespräch führte
Erich Wittenberg.
**Das vollständige
Interview zum Anhören
finden Sie auf
www.diw.de/interview**

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Alexander Kritikos
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Tobias Hanraths
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt
Renate Bogdanovic

Lektorat

Prof. 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. 01805–19 88 88, 14 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

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.