

Frauen in Fþhrung: Wo bleibt die Gleichstellung in der Wirtschaft?

Erfahren Sie, wie Frauen in Fþhrungspositionen in Deutschland vorankommen und welche Faktoren die Gleichstellung beeinflussen.

Deutschland - In der Diskussion um die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zeigt eine aktuelle Studie aus Trier, dass das Thema weibliche Fþhrungskräfte in Deutschland nach wie vor eine Herausforderung darstellt. Laut **MDR** liegt der Frauenanteil in Fþhrungspositionen im Jahr 2023 bei 28,7 %, ein Anstieg gegenþber 25,8 % im Jahr 1992. Dennoch ist die Gleichberechtigung auf der Fþhrungsebene noch nicht erreicht, da in einem typischen mittelstændischen Unternehmen mit 122 Beschæftigten die Fþhrungsebene aus drei Mænnern und einer Frau besteht.

Ein Þberraschungseffekt fiel Rena Haftlmeier-Seiffert von der EQUA-Stiftung ins Auge, als sie bemerkte, dass Familienunternehmen keinen signifikanten Unterschied im Frauenanteil im Management im Vergleich zu Nicht-Familienunternehmen aufweisen. Dies kørnte dem Eindruck geschuldet sein, dass in Familienunternehmen hæufig Tøchter nachfolgen. Der hørhere Frauenanteil in jþngeren Jahrgængen bei familiengefþhrten Firmen wird vermutet, jedoch noch nicht erfasst.

Besondere Herausforderungen fþr Frauen in der Fþhrung

Die Studie weist auf kulturelle und strukturelle Hindernisse hin,

die Frauen den Aufstieg in Führungspositionen erschweren. Laut **Destatis** umfassen Führungspositionen Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte in verschiedenen Branchen, einschließlich Handel, Produktion und Dienstleistungen. Während der Anteil der Frauen in akademischen Berufen 2023 erstmals 50,1 % erreicht, spiegelt sich dieser Erfolg nicht in der Führungsetage wider.

Die Herausforderungen sind gravierend: Der Frauenanteil beträgt nur 10 % in Führungspositionen bei Beschäftigten, während 25 % der Männer in diesen Rollen zu finden sind. Zudem variiert der Frauenanteil je nach Branche erheblich. Beispielsweise erreichen Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen 40 %, während in Banken und Versicherungen lediglich 8-18 % der Führungskraft weiblich sind.

Notwendige Maßnahmen für mehr Gleichstellung

Es gibt vielfältige Maßnahmen, um die Situation zu verbessern. Das Handlungsfeld reicht von der Schaffung von mehr Betreuungsplätzen bis zur Ermöglichung flexiblerer Arbeitsbedingungen. Auch gesetzliche Vorgaben, wie sie in Ländern wie Frankreich oder Norwegen existieren, könnten helfen, um Unternehmen dazu zu bewegen, aktiv mehr weibliche Führungskräfte zu fördern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Abbau von Geschlechterstereotypen sowie die Unterstützung weiblicher Talente durch gezielte Förderprogramme. Der **Bundeszentrale für polit. Bildung** hebt zudem hervor, dass Unternehmen mit einem höheren Anteil weiblicher Führungskräfte tendenziell höhere Gewinne erzielen. Studien belegen diese Verbindung, was eine weitere Motivation für Unternehmen darstellt, aktiv zu handeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gleichstellung in der Arbeitswelt ein komplexes Thema ist, das tief in den

Strukturen der Unternehmen verankert ist. Es erfordert konzertierte Anstrengungen von Politik, Unternehmen und Gesellschaft, um die gläserne Decke zu durchbrechen und Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern.

Details	
Vorfall	Gesetzgebung
Ort	Deutschland
Quellen	• www.mdr.de • www.destatis.de • www.bpb.de

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de