



---

IHF

Bayerisches Staatsinstitut für  
Hochschulforschung und Hochschulplanung

---

## Welche Frauen und Männer erreichen Führungspositionen?

---

Dr. Susanne Falk

---

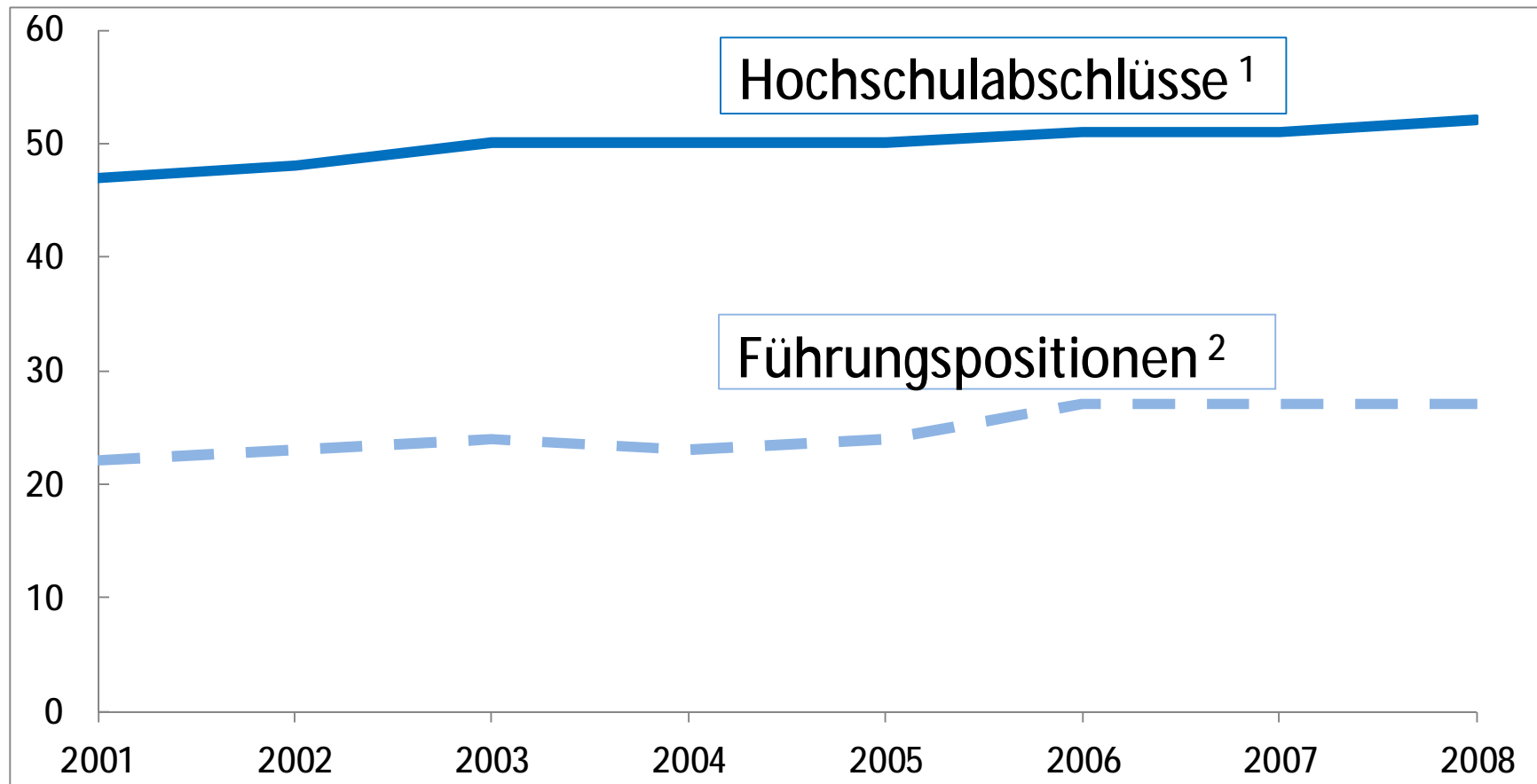
Bayerisches Staatsinstitut für  
Hochschulforschung und Hochschulplanung

# Relevanz des Themas

---

- § Fachkräftemangel erfordert stärkere Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Frauen
- § Fachkräftemangel besonders stark in MINT-Fächern
- § Diversity: Integration von Frauen in Führungspositionen steigert Unternehmenserfolg

# Frauenanteil (in Prozent)



<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, 2001-2008

<sup>2</sup> Holst/Busch (2010) Führungskräfte-Monitor

# Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen

---

- § Präferenzen für Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Lehramtsstudiengänge
- § Präferenz für den öffentlichen Dienst
- § Geringere Arbeitsmarktbeteiligung nach der Geburt von Kindern

# Forschungsfragen

---

1. Wann entwickeln sich die Karrieren von Frauen und Männern in unterschiedliche Richtungen?
2. Was haben Frauen und Männer in Führungspositionen gemeinsam?
3. Von welchen Faktoren hängt es ab, ob Frauen und Männer eine Führungsposition erhalten?

# Erklärungsansätze

---

**Humankapital:** Höhere Bildung führt zu einer höheren beruflichen Position.

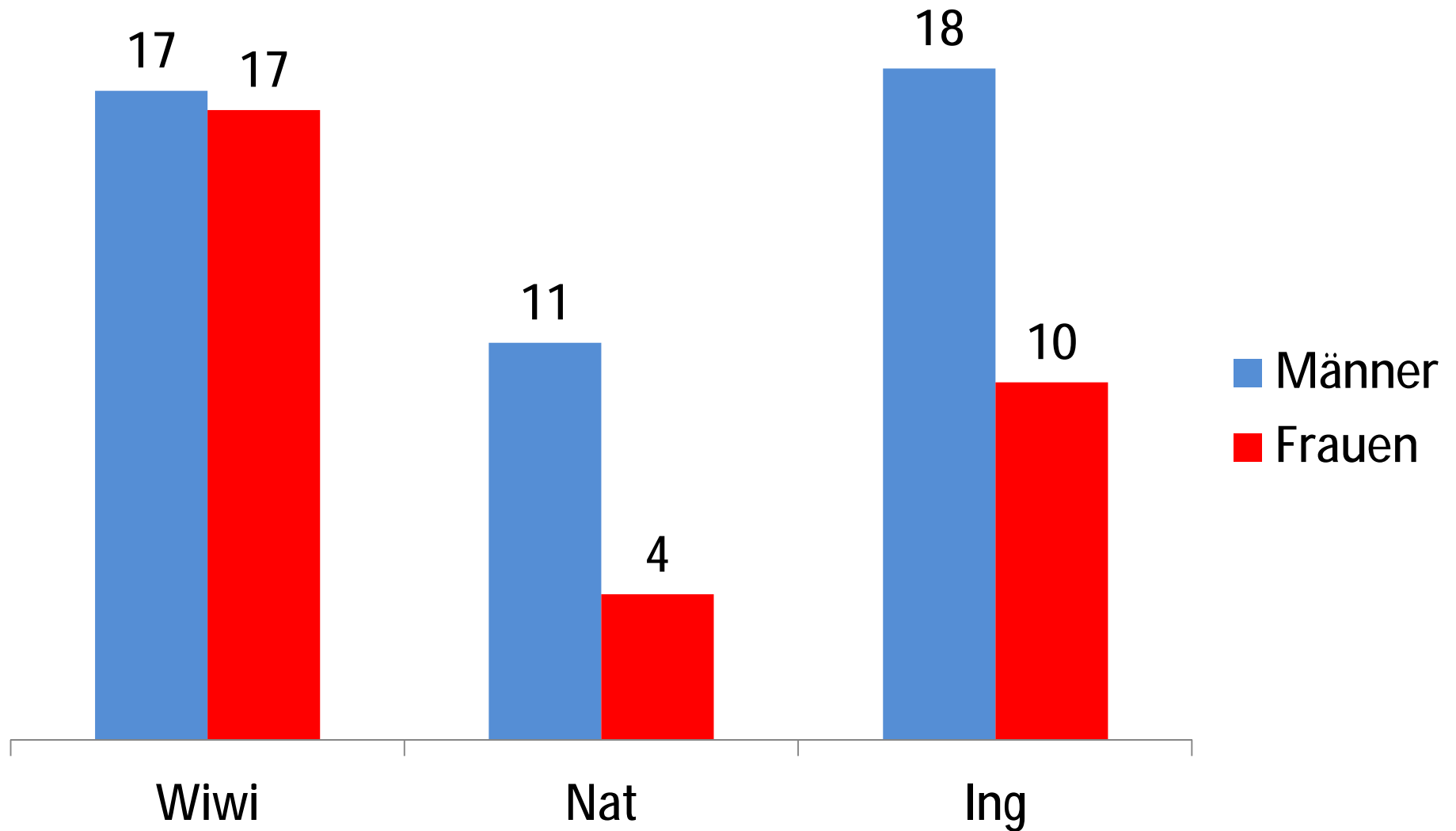
**Matching:** Angebot sollte Nachfrage entsprechen.

**Familienökonomie:** Frauen entscheiden sich für die Berufe, die mit Familie vereinbar sind.

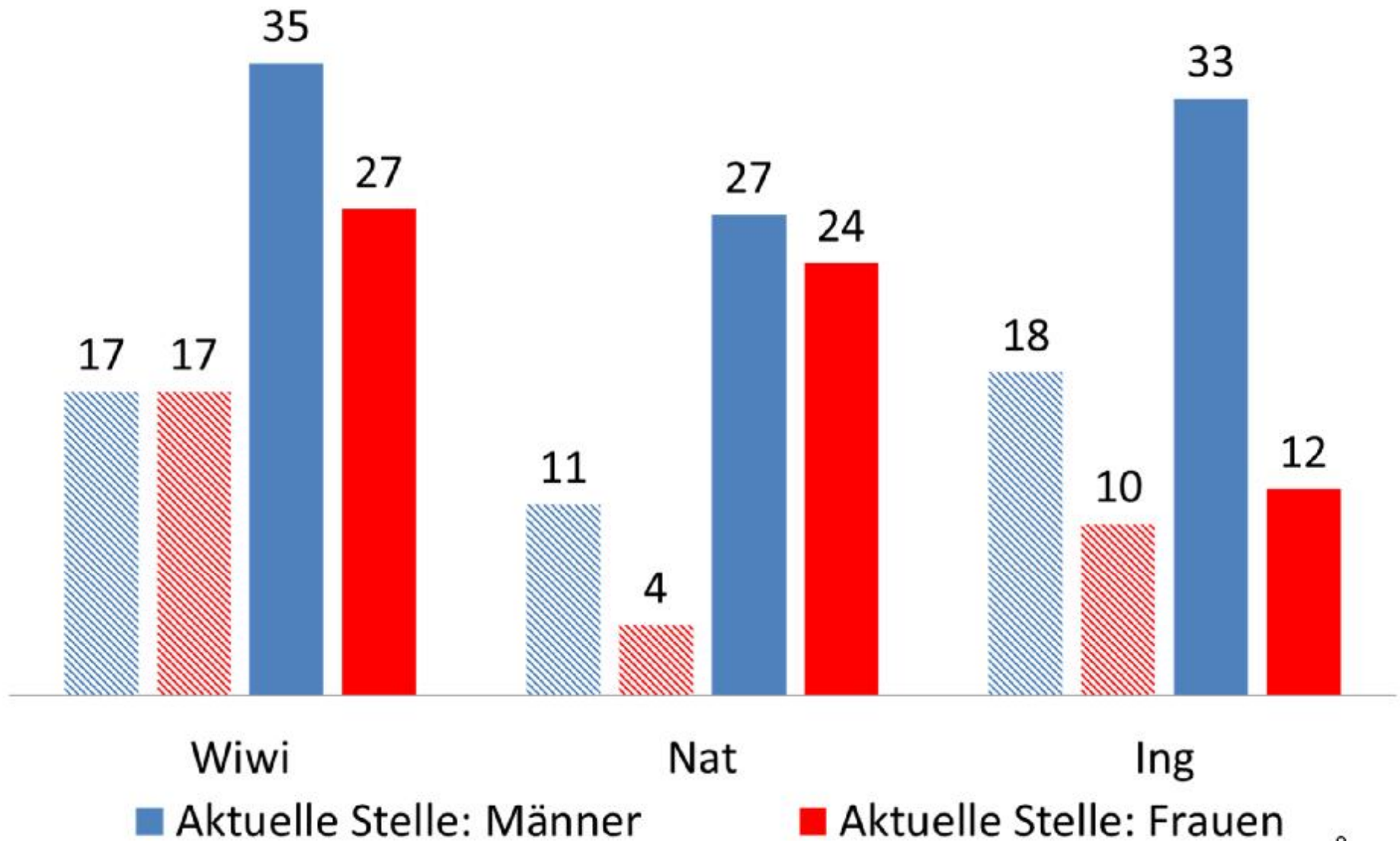
**Homophilie:** Personalverantwortliche wählen Personen aus, die ihnen ähnlich sind.

# Führungsposition bei erster Stelle (in Prozent)

---



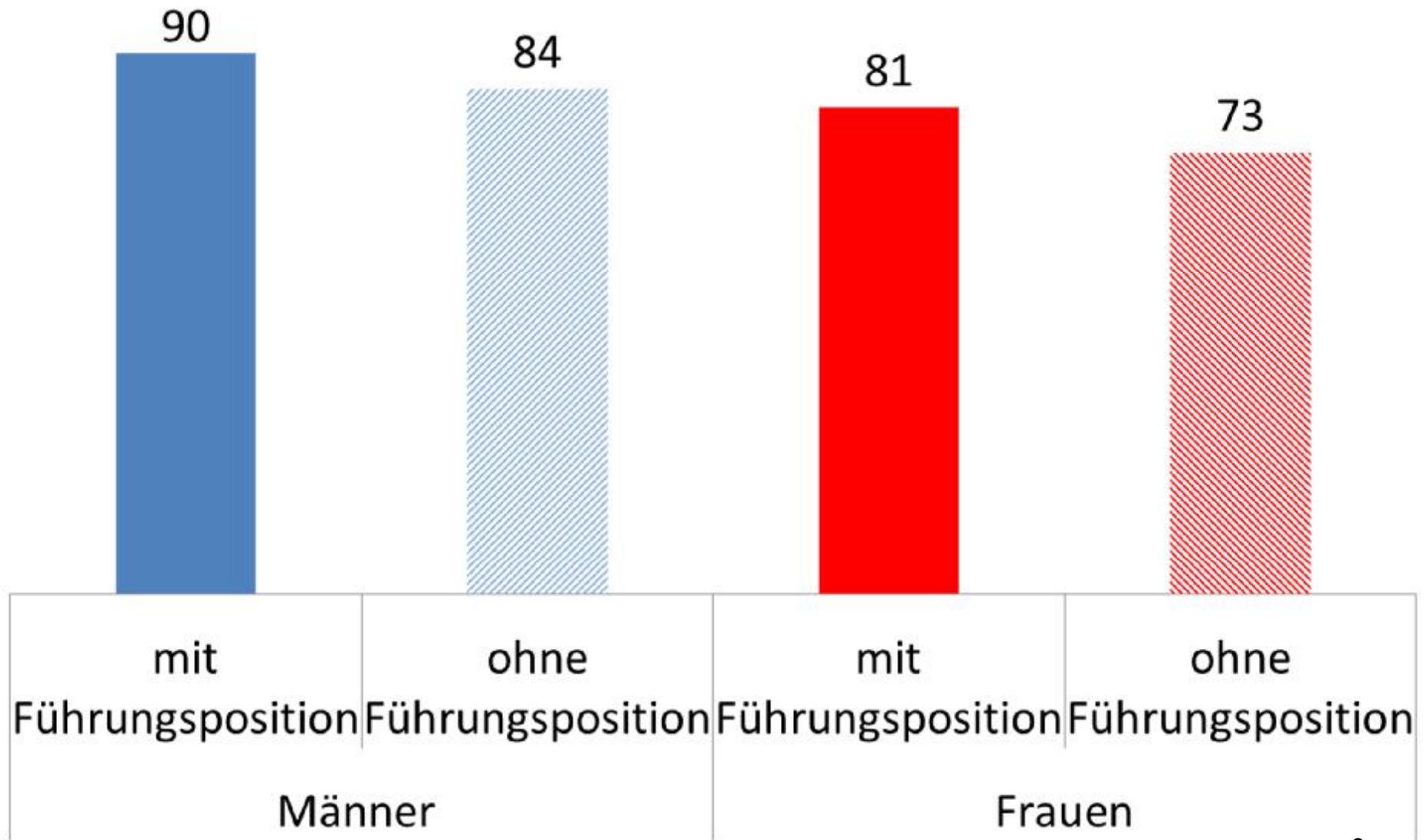
# Führungsposition nach fünf Jahren (in Prozent)



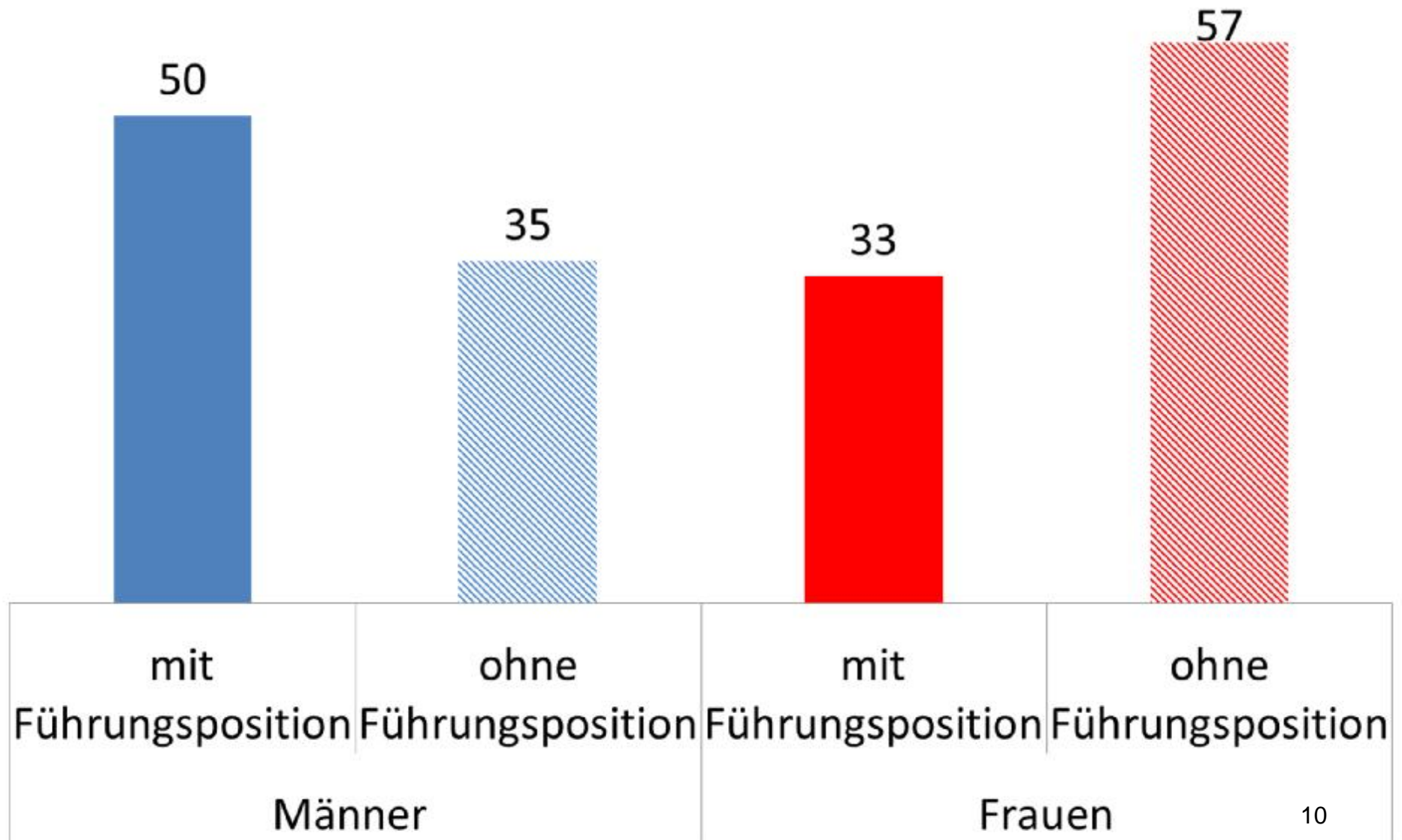


# Gemeinsamkeiten von Führungskräften: Absolventen in der Privatwirtschaft (in Prozent)

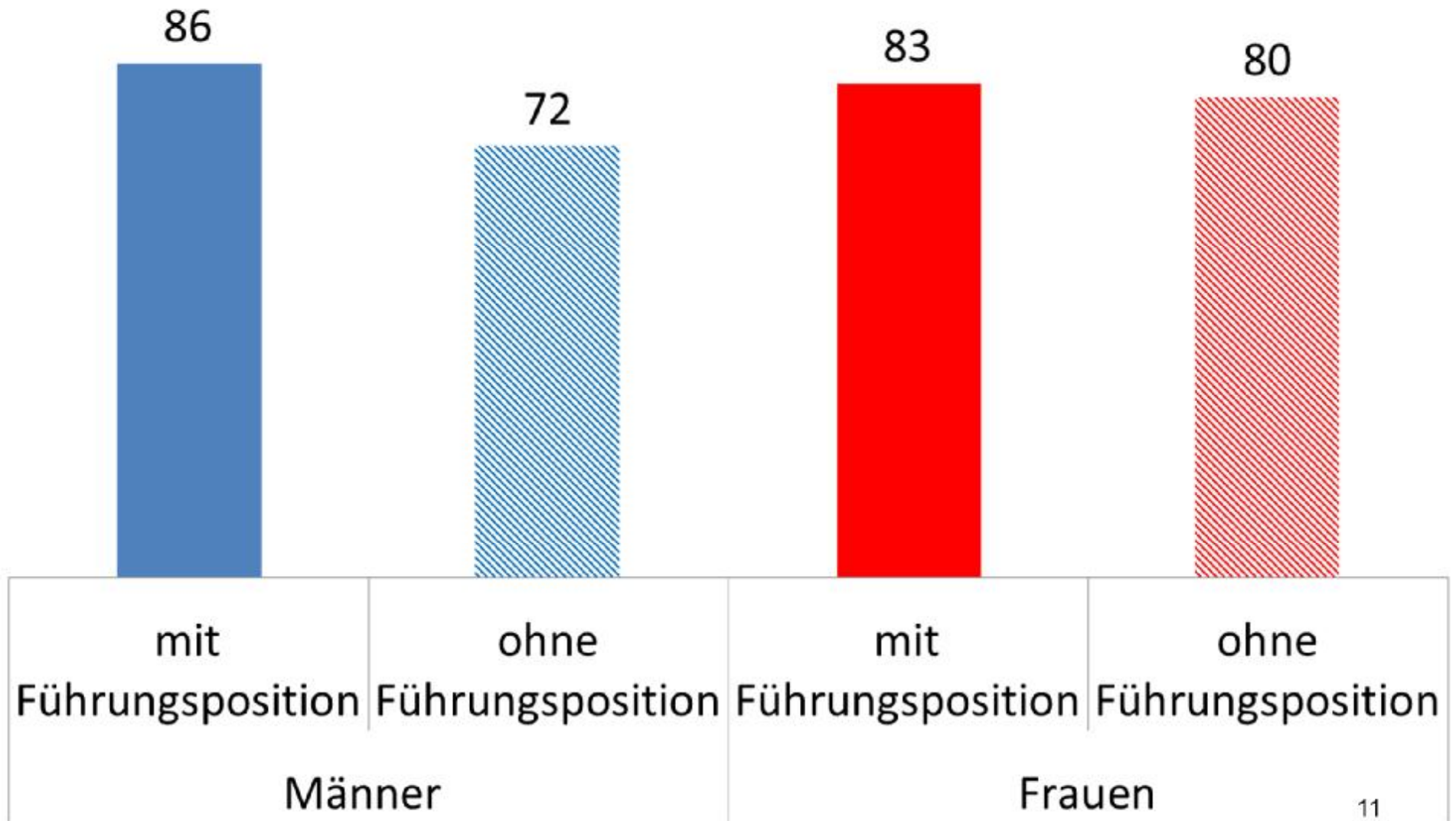
---



# Gemeinsamkeiten von Führungskräften: Absolventen in privaten Großunternehmen (in Prozent)

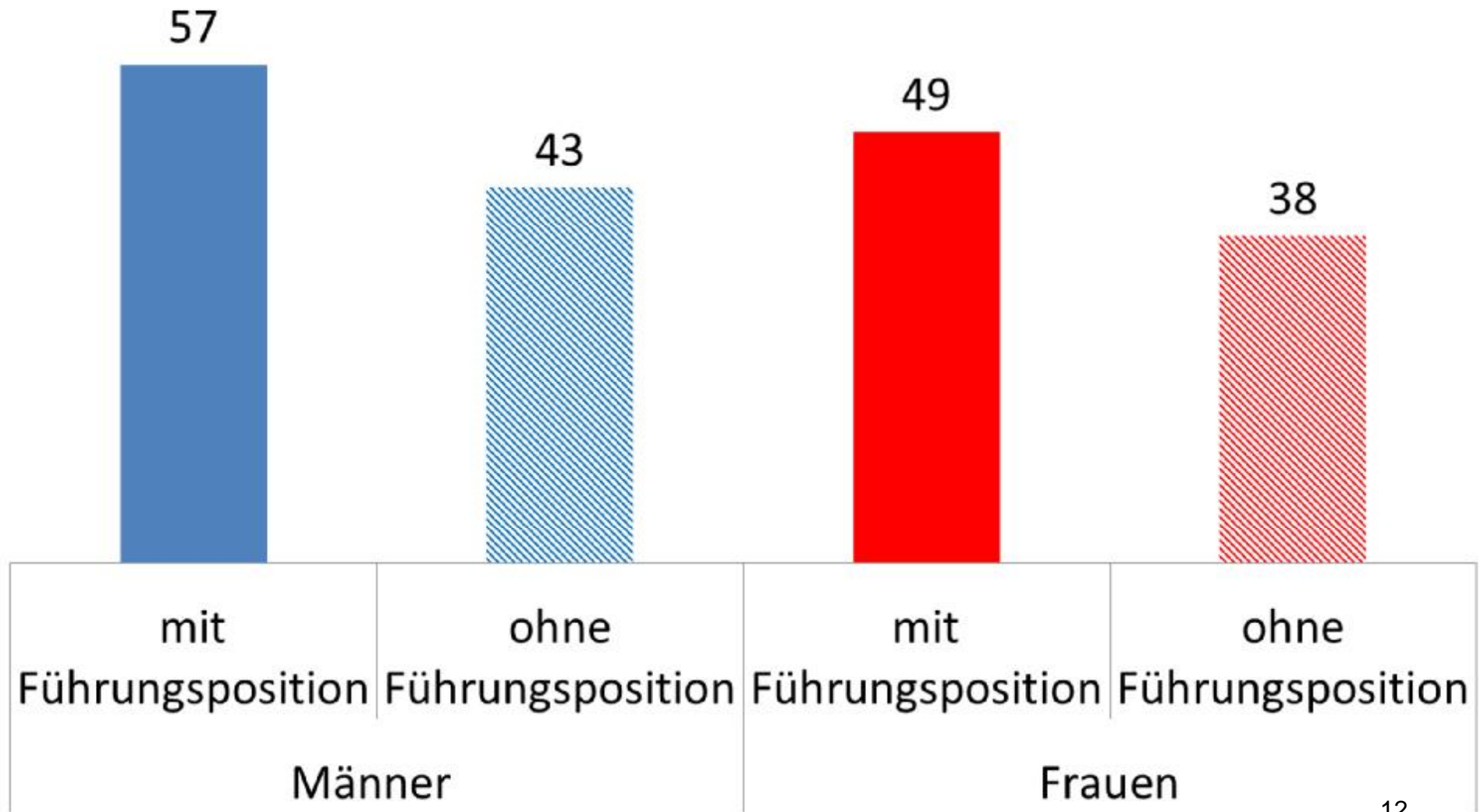


# Gemeinsamkeiten von Führungskräften: Absolventen mit hohem Selbstvertrauen (in Prozent)

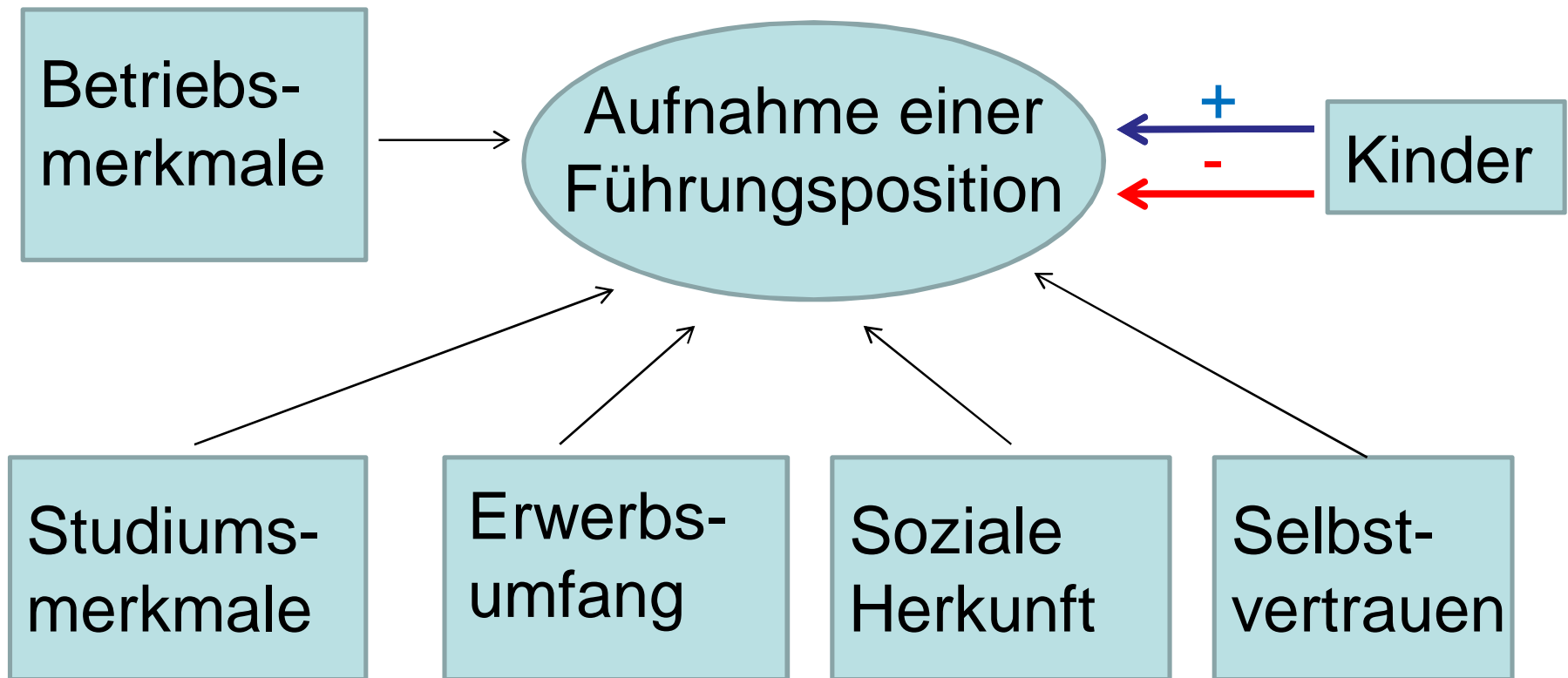


# Gemeinsamkeiten von Führungskräften: Absolventen mit hoher sozialer Herkunft (in Prozent)

---



# Was begünstigt die Aufnahme einer Führungsposition?



Einfluss für Männer



Einfluss für Frauen



Einfluss für Frauen und Männer

# Fazit 1

---

- § Männer sind auf der Überholspur: Männer gelangen nach fünf Jahren häufiger in eine Führungsposition als Frauen.
- § Frauen haben schlechtere Chancen, in Führungspositionen zu gelangen: Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Teilzeitarbeit und kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen bremsen die Karriere.

## Fazit 2

---

- § **Gemeinsamkeiten ziehen an:** Frauen und Männer mit hoher sozialer Herkunft werden bevorzugt.
- § **Persönlichkeit ist entscheidend:** Hochschulabsolventen mit hohem Selbstvertrauen gelangen häufiger in eine Führungsposition.
- § **Matching muss verbessert werden:** zu wenige Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen.

# Was können Unternehmen tun?

---

## Frauen in Führungspositionen

- Rekrutierung
- frühe Bindung

- Personalentwicklung
- Weiterbildung

- Netzwerke
- Mentoring

- Flexible Arbeitszeiten
- Telearbeit

Mehr Frauen in MINT-Studiengängen





Foto: KIT: Personalentwicklung