

Universität Passau

Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt
Internationales Management

Prof. Dr. Carola Jungwirth

Bachelorarbeit

„Der Gender Pay Gap in Führungspositionen“

Inhaltsverzeichnis

Gliederung	I
Abkürzungsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	III
1. Einleitung	1
2. Begriffserklärung	2
2.1 Gender Pay Gap.....	2
2.2 Führungspositionen	4
3. Gender Pay Gap in Führungspositionen	5
3.1 Gesetzliche Grundlagen des Gender Pay Gaps	5
3.2 Entwicklung des Gender Pay Gaps in den letzten 30 Jahren	7
3.3 Derzeitige Situation in Führungspositionen und Stand der Forschung	8
3.3.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die „Glass Ceiling“	8
3.3.2 Der Zusammenhang zwischen der „Glass Ceiling“ und dem Gender Pay Gap	11
4. Einflussgrößen und Ursachen des Gender Pay Gaps in Führungspositionen.	13
4.1 Der Zusammenhang von Frauen in Führungspositionen und dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens	14
4.1.1 Frauen als „Token Women“	14
4.1.2 Auswirkungen auf die Unternehmensleistung bei weiblichen Führungskräften	15
4.2 Geschlechtliche Produktivitätsunterschiede	17
4.2.1 Humankapitalmodell	17
4.2.2 Vorurteile	19
4.2.3 Fehlende Mentoren und Netzwerke	20
4.2.4 Altersstruktur	22
4.2.5 Risikobereitschaft von Frauen in Führungspositionen.....	24
4.3 Unterschiede in den Beschäftigungsfeldern	26
4.3.1 Geschlechtsspezifische Branchen	26
4.3.2 Firmengröße	28
4.3.3 Regionale Einflussgrößen	30
4.4 Einfluss des Gender Pay Gaps auf das Rentenniveau	31
5. Lösungsmaßnahmen	33
6. Fazit und Forschungsausblick	35
Literaturverzeichnis	III
Eidesstattliche Erklärung	XXV

Der Gender Pay Gap in Führungspositionen

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Problematik des „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen. Dies ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in führenden Positionen von Unternehmen, ein Sachverhalt von hoher Präsenz und Aktualität. Zwar hat sich seit Beginn der Emanzipation der Frauen in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts viel in Bezug auf Chancengleichheit, Rechte und auch Ansehen der Frauen verändert, doch dieser Wandel ist bisher noch nicht bei der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen angekommen. Die Arbeit hat die Absicht den Status Quo der, verglichen zu Männern, ungerechten Unterbezahlung von Frauen auf Führungsebene vorzustellen und mögliche Ursachen zu präsentieren. Außerdem werden derzeit in der Politik verfolgte Maßnahmen zur Schließung des Gender Pay Gaps aufgezeigt und diskutiert.

In der heutigen Zeit stehen Frauen den Männern bildungstechnisch in nichts mehr nach, haben diese sogar teilweise bereits überholt. Obwohl jedes Jahr mehr Frauen als Männer mit Hochschulreife ihre Schulbildung abschließen, ist sowohl der geringe Anteil an Frauen als auch die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf dem Arbeitsmarkt noch immer vorherrschend.¹ Erst kürzlich widmete die Wochenzeitung „DIE ZEIT“ einem Artikel mit der Überschrift „Die Methode der Frau“ ihre Titelseite, welcher die weiblicher werdende Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden Vorteile und Hindernisse für Frauen umfangreich behandelt.² Schlagzeilen wie diese findet man beinahe täglich in der Presse.³ Viele Autoren, vor allem aus dem angelsächsischen Raum, analysieren die Situation der Frau auf dem Arbeitsmarkt und die Probleme, die sie erwarten. Hierbei werden vor allem die weibliche Unterrepräsentanz oder eben ihre Verdienstunterschiede zu Männern genannt. Nur wenige Studien jedoch thematisieren den Gender Pay Gap in Führungspositionen, und sind, falls sie sich mit dieser Problematik auseinandersetzen, nicht älter als 20-30 Jahre. Dabei ist dieser Forschungsgegenstand auf Ebene dieser speziellen, homogenen Gruppe von

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2010a)

² Vgl. Scholter, Judith (2010), S. 1.

³ Vgl. Frank, Charlotte (2010), S. 2; Auer/Szymanski (2010), S. 1.

Arbeitnehmern hochinteressant, da Frauen und Männer, die jene hohen Positionen besetzen, beinahe identische Humankapitalqualifikationen vorweisen können, und sich demnach der Gender Pay Gap schlecht erklären lässt.

Falls jedoch ein Gender Pay Gap auf Führungsebene vorherrscht, liefere dies einen eindeutigen Nachweis über die Diskriminierung der Frau in der Arbeitswelt ab. Gerade auf diesem Hierarchieniveau würde ein großer Gender Pay Gap äußerst negative Signale an alle weiblichen Marktteilnehmer senden und motivationshemmend wirken.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die Begriffe „Gender Pay Gap“ und „Führungskraft“ näher definiert. Hierauf werden gesetzliche Grundlagen der Gleichbehandlung der Frau untersucht und die derzeitige Situation der Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und dem Gender Pay Gap in Führungspositionen im Speziellen anhand des aktuellen Forschungsstands aufgezeigt. Anschließend werden mögliche Einflussgrößen und Ursachen auf ihre Stichhaltigkeit überprüft und ihr Zusammenhang zum Gender Pay Gap untersucht. Der darauf folgende Abschnitt stellt aktuelle Maßnahmen zu Verringerung der Lohnungleichheit vor, um mit einem Fazit und Vorschlägen zu zukünftigen Forschungsanstrengungen abzuschließen. Aufgrund der unterschiedlichen Quellen beschränkt sich der Untersuchungsumfang der Arbeit nicht auf bestimmte Regionen, wobei der Großteil der Daten aus den USA oder Deutschland kommt. Durch besseres Verständnis der Hintergründe des Gender Pay Gaps, schafft die Arbeit beim Leser entscheidendes Mehrwissen über das Umfeld geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschiede in Führungspositionen.

...