

Equal Pay Day 2016

21.03.2016, 16:32 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK*

Mehr Frauen in Führungspositionen können Gehaltslücke schließen

Essen, 18.03.2016 – Den diesjährigen Equal Pay Day nimmt der Berufsverband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK zum Anlass davor zu warnen, die Statistiken zur Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern fehlzuinterpretieren. Nach Einschätzung des DFK müssen mehr Frauen in Führungspositionen eingesetzt werden – und zwar auch in Branchen und Unternehmen mit hohen Vergütungen – um diese statistische Gehaltslücke zu schließen.

Wenn das Statistische Bundesamt den sogenannten Gender Pay Gap noch immer auf 21% zu Ungunsten der Frauen beziffert, ist das nur die halbe Wahrheit. „Bei diesem Thema muss man schon sehr genau hinschauen. Es reicht nicht, einfach nur Gehaltssummen über alle Branchen, Unternehmensgrößen und Führungspositionen hinweg zu vergleichen“, fordert Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender des Führungskräfteverbandes, eine differenziertere Betrachtung. „Eine solche rein statistische Betrachtung als Begründung für individuelle Ungleichbehandlungen von Frauen bei der Vergütung heranzuziehen, wäre unwissenschaftlich und hilft nicht dabei, die wirklichen Ursachen für den Pay Gap zu beseitigen“, so Goldschmidt weiter.

Eigene Gehaltsuntersuchungen des DFK zeigen über Jahre hinweg kontinuierlich, dass Frauen in Führungsfunktionen beim Gehalt nicht schlechter als männliche Führungskräfte gestellt sind, wenn sie in ihrem Unternehmen in derselben Führungsebene und in einer vergleichbaren Funktion beschäftigt werden. „Geschlechterspezifische Benachteiligungen haben wir dabei weder beim Festgehalt noch beim Bonus festgestellt“, erläutert Ulrich Goldschmidt die Ergebnisse. Nicht nachvollziehbare Gehaltsunterschiede habe man lediglich in Ausnahmefällen festgestellt, wobei Männer wie Frauen gleichermaßen davon betroffen waren. Dies gelte auch für sonstige geldwerte Vorteile, wie die Gewährung eines Dienstwagens oder einer betrieblichen Altersversorgung.

Einen wesentlichen Grund für die Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes sieht der Führungskräfteverband in den unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Frauen und Männern. Eine Rolle spielt dabei sicherlich auch, dass familienbedingte Unterbrechungen im Beruf noch immer eher bei Frauen anzutreffen sind. Auch entscheiden sich noch zu wenige Frauen für Branchen und Berufe, die für höhere Vergütungen bekannt sind. Vorentscheidungen werden hier schon oft bei der Wahl des Ausbildungs- und Studiengangs getroffen.

Als Kernproblem hat der DFK aber die nach wie vor zu geringe Zahl von Frauen auf hochdotierten Führungspositionen identifiziert. „Hier liegt Einiges im Argen. Noch immer müssen wir feststellen, dass der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen mitunter sogar gezielt verhindert wird. Nach einer eigenen Untersuchung des DFK geben rund 75% der weiblichen Führungskräfte an, schon einmal auf Grund ihres Geschlechts am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein – eine erschreckend hohe Zahl“, berichtet Ulrich Goldschmidt aus der Beratungspraxis seines Verbandes. Nach seiner Überzeugung sind die Arbeitgeber gut beraten, mehr in qualifizierte Frauen zu investieren, um diesen den Weg in die Führungsfunktionen zu ermöglichen. Diese Entwicklung läuft nach Einschätzung des Führungskräfteverbandes DFK viel zu schleppend, auch wenn sich langsam etwas bewegt.

Mit einer zögerlichen Haltung bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte provozieren die Unternehmen geradezu die Forderung nach einer umfassenden Frauenquote in den Unternehmen, die dann nicht nur auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene beschränkt wäre. Nach Auffassung des DFK ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis der Gesetzgeber hier eingreift, wenn sich in den Unternehmen nicht kurzfristig etwas tut.

Darüber hinaus gibt es für Ulrich Goldschmidt handfeste ökonomische Gründe, mehr Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen: „Viele glauben leider noch immer, dass sie das Thema als gender-romantische Debatte zu den Akten legen könnten. Dabei brauchen wir weibliche Führungskräfte schon allein aus wirtschaftlichen Gründen. Es ist einfach töricht, bei der Besetzung von Führungspositionen bis hinein in das Top-Management auf Frauen und damit auf mindestens 50% des intellektuellen Potentials unserer Gesellschaft zu verzichten. Keine Volkswirtschaft, die sich in einem globalen Wettbewerb befindet, kann sich das auf Dauer erlauben.“

Portrait

Über DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 25.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten. www.die-fuehrungskraefte.de

News-ID: 896159 • Views: 722 (Stand: 21.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/896159/Equal-Pay-Day-2016.html>