

Weibliche Vorstände

Gleich gut, aber weniger Gehalt

Das Phänomen ist schon lange bekannt: Fachkräfte in als „typisch weiblich“ geltenden Berufen wie Erzieherin oder Pflegekraft werden schlechter bezahlt als solche in „typisch männlichen“ Berufen wie Mechatroniker oder Fachinformatiker. Ein Forschungsteam aus Tübingen, Lemgo und Paderborn hat nun herausgefunden, dass dieses Gender-Pay-Gap sich sogar bis in die höchsten Positionen eines Unternehmens durchzieht.

Die Forscherinnen und Forscher schauten sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder von 84 Unternehmen an, die in den europäischen Aktienindizes Euro Stoxx 50 und Stoxx Europe 50 gelistet sind, darunter auch 16 deutsche. Dabei zeigte sich, dass die durchschnittliche Gesamtvergütung der Vorständinnen um 1,2 Millionen Euro niedriger ist als die der männlichen Vorstände. Sie verdienen im Schnitt 2,8 Millionen, Männer dagegen 4 Millionen Euro pro Jahr.

Der Grund: Frauen stehen vergleichsweise häufig Ressorts wie Human Resources oder Unternehmenskommunikation vor, die in den Köpfen vieler immer noch als „eher weiblich“ gelten. Diese werden schlechter bezahlt als beispielsweise IT oder Finanzen - vermeintlich „typisch männliche“ Vorstandsres-



sorts mit entsprechend höherer Gesamtvergütung. Ob die Tätigkeit in einem Vorstandsressort als „männlich“ oder „weiblich“ wahrgenommen wird, hatten die Forschenden zuvor in einer Befragung ermittelt.

Je stärker demnach ein Ressort für „typisch männlich“ gehalten wird, desto höher ist auch die Bezahlung. Allerdings gilt dies nicht für Frauen: Weibliche IT- oder Finanzvorstände erhielten in der Studie eine geringere Vergütung als ihre männlichen Pendanten. „Frauen in ‚männlichen‘ Ressorts werden als nicht passende Besetzung wahrgenommen“, erklärt Co-Autor Martin Schneider von der Universität Paderborn die Ergebnisse. „Der klare

Gehaltsnachteil ist überraschend, weil Frauen für Vorstandspositionen inzwischen händiger gesucht werden.“ An der Qualifikation liegt es jedenfalls nicht, wie die Forschenden bei der Auswertung von LinkedIn-Profilen und Jahresberichten herausfanden: Frauen in den Vorständen europäischer Konzerne sind mindestens ebenso gut qualifiziert wie ihre männlichen Kollegen. © HBM 2024

Quelle: Sarah Diederich et al.: „Role (in-)congruity and the Catch 22 for female executives: how stereotyping contributes to the gender pay gap at top executive level“, The International Journal of Human Resource Management, Oktober 2023



Prozent der Beschäftigten in Deutschland erwarten, dass die Viertagewoche in ihrer Branche schon in den kommenden fünf Jahren zur Norm wird. Aktuell bieten allerdings nur 11 Prozent der deutschen Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, vier anstatt fünf Tage pro Woche zu arbeiten. Das hat zumindest eine Umfrage des ADP-Forschungsinstituts unter mehr als 32.000 Arbeitskräften in 17 Ländern weltweit ergeben.

„Die Viertagewoche ist keine Fantasievorstellung mehr“, sagt Thomas Zimmermann, Country General Manager von ADP Deutschland. „Sie wird zur Realität.“ Wenn Gehaltserhöhungen oder andere Benefits wie Hybridarbeit nicht möglich seien, müssten die Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit anderen Methoden zufriedenstellen. Dass immer mehr Unternehmen die Viertagewoche sogar als Instrument zur Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Belegschaft einsetzen, zeige, wie sehr sich die Arbeitswelt schon verändert habe. © HBM 2024

Quelle: Nela Richardson, Marie Antonello: „People at Work 2023: A Global Workforce View“, ADP Research Institute, April 2023