

EMPOWERMENT



Faktenblatt Empowerment

„Status Quo“

Frauen in Deutschland können im Durchschnitt bessere Schul- und Studienabschlüsse als Männer vorweisen und auch die Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen und Männern gleichen sich immer mehr an: Fast 72% der Frauen und 79% der Männer sind erwerbstätig. Allerdings ist rund die Hälfte aller Frauen in Teilzeit beschäftigt, bei den Männern sind es lediglich 10%. Daraus ergibt sich eine Arbeitszeitlücke von durchschnittlich acht Stunden pro Woche – ein ganzer Arbeitstag also! Von einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben kann daher nicht gesprochen werden.

Frauen und Männer verteilen sich ungleichmäßig auf die verschiedenen Hierarchie-Ebenen. Auf Posten mit hoher Entscheidungsmacht und großer Verantwortung, sogenannten Führungspositionen, sind vor allem Männer zu finden, Frauen hingegen sind unterrepräsentiert. Auch im Jahr 2019 waren nur rund 9% der Vorstandsposten in den deutschen börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt¹. Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Auch in der Gesamtgruppe aller abhängig Beschäftigten ist der Anteil der Männer in leitender Position (13%) fast doppelt so hoch wie der der Frauen (7%)². Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen wird auch als **vertikale Segregation des Arbeitsmarktes** bezeichnet.

Auch wenn die Qualifikationen einer Frau für eine höhere Stelle sprechen würden, endet ihre Karriere oft auf der Ebene des mittleren Managements. Männliche Mitarbeitende mit gleicher Qualifizierung klettern die Karriereleiter öfter bis in die oberste Führungsebene hinauf. Dieses Phänomen wird als „Gläserne Decke“ bezeichnet – eine unsichtbare Barriere, die Frauen auf dem Weg in leitende Positionen nicht durchbrechen. Das liegt u.a. an informellen Netzwerken, in denen Männer sich gegenseitig unterstützen und die Frauen strukturell ausschließen. Eine Rolle spielen aber auch stereotype Rollenvorstellungen, wonach Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen, der Möglichkeit einer Schwangerschaft und bestimmter, ihnen zugeschriebener Eigenschaften – wie etwa stärkere Emotionalität – angeblich weniger für entsprechende Tätigkeiten geeignet sind. Studien zeigen aber auch, dass Frauen sich häufig weniger zutrauen als Männer: Während Männer sich auf eine Stelle bewerben, wenn sie ca. 60% der geforderten Qualifikationen mitbringen, bewerben sich Frauen oft nur dann, wenn sie 100% der Anforderungen erfüllen³.

¹ Insgesamt wurden 185 Unternehmen untersucht, 160 im DAX, MDAX und SDAX und aktuell 25 voll mitbestimmte, im regulierten Markt notierte Unternehmen: https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-185/2019-06/190114_Studie_WoB-Index_185_III.pdf

² <https://www.boeckler.de/53495.htm>

³ <https://www.sueddeutsche.de/karriere/gleichberechtigung-im-job-sechs-huerden-die-es-frauen-im-beruf-schwer-machen-1.2961470-0>

EMPOWERMENT



Das ist nicht nur diskriminierend, sondern auch langfristig ein großes Problem für die Sichtbarkeit von Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen: Je männlicher die Führungsebenen weiterhin besetzt sind, desto mehr männliche Vorbilder gibt es für junge Männer – und umso weniger weibliche Vorbilder für junge Frauen.

Und selbst wenn Frauen mit männlichen Kollegen auf Augenhöhe am Verhandlungstisch sitzen oder in leitender Position tätig sind, haben Männer in beruflichen Konferenzen oder Gesprächsrunden meist den höheren Redeanteil⁴.

Hinzu kommt: Frauen und Männer verteilen sich in Deutschland nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Berufsfelder. Vor allem die personenbezogenen Dienstleistungsberufe sind frauendominierte Berufe: Der Frauenanteil in der Krankenpflege beträgt 82%, in der Altenpflege 85%, in der Kinderbetreuung 95%. Diese starke Ungleichverteilung wird **horizontale Segregation des Arbeitsmarktes** genannt. Auffällig ist, dass es gerade die frauendominierten Berufe sind, die unter schwierigen Arbeitsbedingungen zu leiden haben: niedrige Löhne, Personalmangel, eine hohe Quote (oft unfreiwilliger) Teilzeit und damit verbundene Altersarmutsrisiken, psychischer und körperliche Belastungen.

Solidarität und gegenseitiges Empowerment

Um gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben zu können und nicht den Männern die Macht zu überlassen, müssen wir Frauen uns gegenseitig unterstützen, solidarisch sein und uns mehr zutrauen! Das bedeutet nicht, dass Frauen kollektiv die Eigenschaften annehmen müssen, die mit Männern verbunden werden.

Welche Rahmenbedingungen müssen Betriebe schaffen?

Weibliche Führungskräfte steigern nicht nur die Aufstiegschancen von anderen Frauen in Unternehmen, sondern sind auch wichtige Vorbilder, die Frauen animieren, sich ebenfalls mehr zuzutrauen⁵. Aber auch, wenn viele Frauen in einem Unternehmen eine Führungsposition innehaben (z.B. durch eine Geschlechterquote), heißt das nicht automatisch, dass Frauen hier gleichgestellt sind. Es gilt eher, ein Betriebsklima zu schaffen, das die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert. Dazu gehören familienfreundliche Unternehmenskultur, transparente Auswahl- und Stellenbesetzungsprozesse und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die Ungleichbehandlungen von vorne herein ausschließen und allen Beschäftigten bekannt sind. Auch das Führen in Teilzeit ist eine Möglichkeit, Geschlechterstereotype aufzubrechen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle zu ermöglichen. Die Tatsache, dass Frauen schwanger werden *könnten* oder dass sie nach der Geburt ihres Kindes eine Zeit lang ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, darf kein Grund sein, Frauen nicht einzustellen oder ihnen eine Beförderung zu verweigern. Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen auch Männer in den Fokus nehmen: Schließlich können sie auch Väter werden und ihre

⁴ <https://www.sueddeutsche.de/karriere/job-meeting-diskussion-frauen-coaching-1.4301125>

⁵ <https://www.iza.org/publications/dp/8725/women-helping-women-evidence-from-private-sector-data-on-workplace-hierarchies>

EMPOWERMENT



Erwerbsarbeit familienbedingt unterbrechen. Vor allem der Betriebsrat kann dazu beitragen, ein familienfreundliches Betriebsklima zu gewährleisten und überprüfen. Er ist sogar gesetzlich dazu verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern und sich aktiv dafür einzusetzen, diese Grundsätze im Unternehmen zu verankern.

Da das Prinzip der Solidarität in Gewerkschaften und unter ihren Mitgliedern nicht per se vor Diskriminierungen im Arbeitsleben schützt, ist es außerdem wichtig, dass gerade Frauen sich in die Gewerkschaftsarbeit einbringen und ihre Vorstellungen von einem guten Arbeitsplatz durchsetzen. **Nur gemeinsam können wir für eine diskriminierungsfreie und feministische Gesellschaft kämpfen!**

