

KARRIERE

Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert

Karrierehindernisse für Frauen – Politik, Gesellschaft und Unternehmen sind in der Pflicht.

Von Renate Kerscher

REGENSBURG. Mädchen und Jungen in Deutschland geht es gleich gut: Sie sind laut aktuellem Global Gender Gap Report gleichermaßen medizinisch versorgt, erhalten vergleichbare Ernährung und genießen die gleiche Bildung. Demnach sind fast 78 Prozent der Geschlechterklüft geschlossen. Sobald sie ins Berufsleben eintreten, ist es allerdings vorbei mit der Gleichberechtigung: In puncto Lohnbehandlung sowie bei der Vergabe von Führungspositionen ist die Geschlechterklüft breiter denn je.

Frauen in Führungspositionen – das Thema wird seit Jahren kontrovers diskutiert. Dabei hat sich in den vergangenen Jahren an der Situation kaum etwas geändert. Mit spätestens 30 Jahren kommen die meisten Frauen an der gläsernen Decke an, die das mittlere vom gehobenen Management trennt, und die meisten von ihnen werden ein Berufsleben lang nur von „unten“ zusehen dürfen. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seinem Report 24/2017 mitteilt, liegt der Frauenanteil 2016 an der Spitze privatwirtschaftlicher Betriebe in



Beim Thema „Frauen in Führungspositionen“ ist weiter zu wenig in Bewegung.

Foto: ag visuell - stock.adobe.com

Deutschland bei 26 Prozent. Dieser Wert hat sich seit zwölf Jahren kaum verändert – 2004 waren es 24 Prozent. Damit sind Frauen in der ersten Führungsebene stark unterreprä-

sentierte, denn ihr Anteil an allen Beschäftigten der Privatwirtschaft beträgt 44 Prozent. Außerdem gilt: Je größer der Betrieb, desto geringer der Frauenanteil auf der Chefebene.

Karrierehindernisse bei Frauen haben viele Ursachen. Laut IAB sind Frauen in karriereförderlichen informellen Netzwerken immer noch viel zu wenig eingebunden bezie-

hungsweise ihnen bleibt der Zugang dazu gänzlich verwehrt.

Dr. Clarissa Rudolph, Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie an der OTH Regensburg, die vor allem im Bereich Genderstudien lehrt und forscht, erklärt dieses Phänomen so: „Netzwerke entstehen überwiegend mit Personen, die schon in den relevanten Positionen sind. Psychologische Forschungen zeigen, dass gerade Führungskräfte dazu neigen, ihre potenziellen Nachfolger nach ihrem eigenen Ebenbild zu rekrutieren.“ Das heißt, erfolgreiche Männer bevorzugen erfolgreiche Männer als Nachfolger, entsprechend besetzen sie ihre informellen Netzwerke. „Hinzu kommt, dass sich diese Netzwerke überwiegend zu Zeiten treffen, die Menschen mit Fürsorgeverantwortung terminlich nicht wahrnehmen können. Weil der Kindergarten zu hat oder der ambulante Pflegedienst nicht mehr kommt“, erläutert Rudolph die Krux an informellen Netzwerken.

Ein weiteres Karrierehindernis ist laut IAB nach wie vor die weit verbreitete traditionelle Arbeitsteilung in den Familien, die das berufliche Fortkommen von Frauen hemmt. Eine Schwangerschaft zählt nach einer Studie der Fachhochschule Frankfurt immer noch zu den größten Karrierehindernissen für Frauen. Demnach beeinflussen Kinder bei 80 Prozent der Frauen die berufliche Entwicklung. Hier steht die Politik in der Pflicht, wie Clarissa Rudolph fordert: „Viele gesellschaftlichen und politischen

Rahmenbedingungen führen dazu, dass zwei erwachsene Menschen sich die Berufs- und Familienarbeit nicht so aufteilen können, dass beide beides gleichermaßen leisten könnten: Dies fängt beim Kinderbetreuungsangebot an, geht über ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern und hört beim Steuerrecht – Stichwort Ehegattensplitting – noch lange nicht auf.“ Mit dem Ergebnis, dass es einfacher sei, wenn es in der Familie einen Hauptverdiener und einen Zuverdiener gibt.

Angesichts bestehender Geschlechterstereotypen und materieller Notwendigkeiten scheint es oft „vernünftig“, wenn die Frau die Zuverdienerin ohne Karriere ist. „Wir wissen auch aus der Forschung, dass gerade junge Paare eine solche Arbeitsteilung eigentlich nicht mehr wollen, aber im Realitätstest wieder bei der alten Arbeitsteilung landen“, erklärt Rudolph. Es sind also insbesondere Arbeitgeber und die Politik gefragt, die Rahmenbedingungen zu verändern. Sie müssen personalpolitische Maßnahmen anbieten, die Frauen das berufliche Fortkommen auch nach einer Schwangerschaft ermöglichen.

Flexible Arbeitszeiten und -orte oder ein Betriebskindergarten wären Beispiele. „Frauen die Schuld für mangelnde Karrieren zuzuweisen, schreibt ihnen Defizite zu, die sie nicht haben“, fasst Prof. Dr. Rudolph zusammen. Vor allem entlasse es Politik und Gesellschaft aus ihrer Verantwortung – das sei vermutlich das größte Karrierehindernis.



Gute Vorsätze

Auch im Job haben die Deutschen gute Vorsätze für 2018, wie eine Indeed-Umfrage unter 2944 Arbeitnehmern im Alter von 18 bis 69 Jahren zeigt. So glaubt die Hälfte der befragten Arbeitnehmer im Rückblick auf das alte Jahr, noch persönliches Steigerungspotenzial im eigenen Job zu besitzen. 44 Prozent der deutschen Arbeitnehmer glauben nicht, das Maximum aus ihrer Arbeit herausgeholt zu haben. Aufgrund dieser Einschätzung leiten 37 Prozent aller Studienteilnehmer gute Vorsätze für das kommende Jahr ab – dazu zählen unter anderem, mehr Projektverantwortung zu übernehmen, mehr an Meetings teilzunehmen und den Fokus mehr auf die Arbeit zu lenken.

INTERVIEW

Gespräch mit Prof. Dr. Heribert Kentenich, Fertility Center Berlin

Karrierehindernis Kind und Familie

Herr Professor Kentenich, sind Kinder ein Karrierehindernis für Frauen?

Prof. Dr. Heribert Kentenich: Ja und nein. Der Anteil der Frauen in qualifizierten Berufen nimmt immer mehr zu. Gerade in meinem Arztfeld kann ich beobachten, dass Frauen gehobene Positionen einnehmen, wenngleich die Chefetagen immer noch stark von Männern dominiert werden.

Und dennoch gibt es viele Studien, die belegen, dass, sobald es um Familienplanung geht, gerade Frauen ein klassisches Rollenbild übernehmen und in die Familienfalle tapen: Sie bleiben zu Hause und fassen später nur schwer wieder Fuß im Berufsleben.

Muttersein und berufliche Ambitionen lassen sich oft nur schwer vereinbaren. Gerade Vollzeit versus Teilzeit sind oft zulasten der Frauen geregelt. In Deutschland ist es nur schwer möglich, von einer Teilzeitstelle wieder in einen Vollzeitjob zu wechseln. Hier muss die Po-



„Das traditionelle Rollenverständnis veranlasst Frauen dazu, daheimzubleiben.“

Prof. Dr. Heribert Kentenich

litik handeln, denn in die Teilzeitfalle tapen vor allem Frauen. Oder wie viele Männer kennen Sie, die in Teilzeit arbeiten und dort verharren müssen?

Warum eigentlich? Es könnte doch auch der Mann seine Vaterrolle so verstehen, dass er sich voll und ganz seinem Nachwuchs widmet, daheimbleibt und auch beruflich Abstriche macht.

Das traditionelle Rollenverständnis veranlasst Frauen dazu, daheimzubleiben. Frauen haben einfach die größere Nähe zum Kind. Das fängt schon beim Stillen an. In allen Völkern der Welt sind die Frauen primär für den Nachwuchs zuständig. Außerdem können Frauen mehrere Aufgaben gleichzeitig gut machen: Kinder erziehen und einen Beruf ausüben. Frauen sind multitaskingfähig, Männer häufig nicht.

Sie behandeln im Fertility Center Berlin Paare bei unerfülltem Kinderwunsch. Wie alt sind Ihre Patientinnen?

Das Durchschnittsalter von erstgebärenden Frauen steigt von Jahr zu Jahr und liegt derzeit bei knapp unter 30 Jahren. Frauen, die zur Kinderwunschbehandlung zu uns kommen, sind im Durchschnitt 35 Jahre alt, ihre Partner 38 Jahre. Aber auch hier müssen wir unterscheiden: Paare aus niedrigeren sozialen Schichten kommen relativ früh zu uns, schon in ihren Zwanzigern. Sogenannte Karrierepaare entscheiden sich später für Kinder und kommen dementsprechend spät zu uns.

Bereuen Ihre Patientinnen ihren späten Kinderwunsch, wenn sie medizinische Hilfe in Anspruch nehmen müssen?

Dass eine Frau ihre Lebensplanung in Frage stellt, kommt nur sehr selten vor. Es ist einfach so, dass sich Frauen heute später als „reif für ein Kind“ empfinden. Der Kinderwunsch wird später aktiv, je höher der gesellschaftliche Stand ist.

Wird das für uns als Gesellschaft irgendwann zum Prob-

lem, wenn wir immer später reif für Kinder sind?

Ich denke nicht, denn die Zahl der Kinder pro Frau nimmt ja wieder zu, nachdem sie jahrelang gesunken ist. Zu beobachten ist eher, dass viele Frauen einen unerfüllten Kinderwunsch haben, weil sie nicht den richtigen Partner finden.

Trifft das vermehrt auf die Karrierefrau zu?

Dazu gibt es keine Untersuchungen. Das können etwa auch Frauen sein, die früh verwitwet sind oder aus anderen Gründen keinen passenden Partner finden. In anderen Gesellschaften wird dann ein passender Partner gesucht oder zugewiesen, das ist in unserer westlichen Welt eher unüblich. Darum kommen durchaus auch Frauen ohne Partner zu uns und unterziehen sich einer Kinderwunschbehandlung.

Interview: Renate Kerscher
Foto: Fertility Center Berlin