

Frau und Karriere

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

2. Frau und Karriere: Wo liegt das Problem?

Frau und Karriere – ein wenig erforschtes Thema

Frauen sind im Kader untervertreten

Wenig Frauen auf den obersten Führungsebenen

Verteilung nach Funktionen und Branchen

Erschwerter Zugang zu den „Männerbastionen“

Frauen als Lückenfüller

Frauen in Toppositionen verfügen über mehr soziale Ressourcen

Führungsfrauen im obersten Kader sind isoliert

Die „gläserne Decke“

Vergleiche mit dem Ausland

Betriebliche Frauen- und Gleichstellungsförderung

Exkurs: Gender Mainstreaming

Zusammenfassung

3. Warum sind Frauen in Führungspositionen untervertreten?

Wie erklären Führungskräfte die Untervertretung von Frauen?

Exkurs: Strukturelle und kulturelle Einflussfaktoren

3.1. Hindernisse auf gesellschaftlicher Ebene

- Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede
- Geschlechtsspezifische Struktur der Arbeitsorganisation
- Exkurs: Geschlecht als dominanter „Masterstatus“
- Partnerschaften sind komplementär strukturiert
- Frauen und Familien als soziale Ressourcen
- Frauenerwerbsarbeit als Nebenerwerb
- Frauen im Konflikt zwischen Familie und Beruf
- Haus- und Familienarbeit ist Frauensache
- Doppelbelastung erwerbstätiger Familienfrauen
- Zur Situation von Doppelkarrierepaaren
- Partnerschaften von Managerpaaren
- Frauen sind beruflich schwer konkurrenzfähig
- Mangel an Kinderbetreuungsplätzen

- Hinderliche Strukturen des Schweizer Schulsystems
- Hindernisse im Sozialversicherungssystem

Zusammenfassung

3.2. Hindernisse auf individueller Ebene

- Sozialisationsbedingte Hindernisse
- Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Kompetenzen
- Mädchen unterschätzen ihre Fähigkeiten
- Frauen sind weniger karriereorientiert und zielstrebig als Männer
- Es mangelt jungen Frauen an Vorbildern und Mentorinnen
- Junge Frauen wollen beides – Beruf und Familie

3.3. Hindernisse in den Unternehmen

Exkurs: Statistische Diskriminierung von Frauen

Kulturelle Hindernisse:

- Männlich geprägte Unternehmenskulturen
- Hohe Leistungsideologie als Norm
- Dominanz des Rationalitätsprinzips
- Frauen passen sich männlichen Normen an
- Fehleinschätzung weiblicher Fähigkeiten
- Männer interessieren sich kaum für Gleichstellungsfragen
- Psychologische Barrieren gegenüber der Gleichstellung
- Vorurteile traditionell eingestellter Vorgesetzter
- Männer verleugnen am Arbeitsplatz ihre Familienorientierung
- Kritik an ungenügend entwickelter Unternehmensethik

Strukturelle Hindernisse:

- Unterentwickelte Gleichstellungspolitik
- Programme zur Chancengleichheit haben fakultativen Charakter
- Massnahmen ignorieren die familiäre Perspektive
- Hohe Arbeits- und Präsenzzeiten als Voraussetzung
- Wenig Teilzeitstellen und Job-Sharing im Kader
- Geradlinige Karriereverläufe als Norm
- Männer fördern primär Männer
- Männer pflegen eigene Netzwerke
- Mängel in der Potentialeinschätzung von Frauen
- Mängel bei der Leistungsbeurteilung von Frauen
- Frauen müssen mehr leisten als Männer

- Ungenügende Förderung durch Vorgesetzte
- Benachteiligung bei der Weiterbildung
- Geringere Qualifizierungs- und Karriereangebote
- Zermürbung durch männliche Machtspiele

Zusammenfassung

4. Zehn Gründe für die Förderung der betrieblichen Gleichstellung

Grund Nr. 1: Frauen sind wertvolles Humankapital

Exkurs: Worin besteht das Arbeitsvermögen von Frauen?

Grund Nr. 2: Chance für Innovation und Diversity Management

Grund Nr. 3: Impulse für den Wandel der Unternehmenskultur

Grund Nr. 4: Frauen wollen Beruf *und* Familie

Grund Nr. 5: Langfristige Sicherung des Arbeitskräftepotentials

Grund Nr. 6: Hohe Arbeitsbelastung gefährdet die Gesundheit

Grund Nr. 7: Männer suchen neue Rollen

Grund Nr. 8: Immer mehr Frauen machen sich selbständig

Grund Nr. 9: Imagegewinne für die Unternehmen

Grund Nr. 10: Mangel an gleichstellungsspezifischen Initiativen

Zusammenfassung

5. Was ist zu tun?

5.1. Massnahmen auf betrieblicher Ebene

5.1.1. Ausbau der betrieblichen Gleichstellungspolitik

- Institutionalisierung von Gender Management
- Einführung von Quotenregelungen
- Gleichstellungscontrolling

5.1.2. Überprüfung der Karrierestrukturen und -leitbilder

5.1.3. Verbesserung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden

5.1.4. Schaffung von familienfreundlichen Arbeits(zeit)strukturen

- Teilzeitarbeit im Kader
- Geteilte Führungsverantwortung
- Definition von Kriterien der Familienfreundlichkeit

5.1.5. Geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Personalpolitik

- Verbesserung der Selektions- und Einstellungsverfahren
- Verbesserung der Leistungs- und Potenzialbeurteilung
- Mentoring für Frauen

5.1.6. Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden

- Individuelle Förderung von Nachwuchskräften durch gezielte

Weiterbildung

- Sensibilisierungsprogrammen für männliche Vorgesetzte
- Schulung der Personalverantwortlichen
- Bildungsangebote für Männer mit Familienpflichten

5.1.7. Entwickeln der Unternehmensethik

5.1.8. Unterstützung ausserbetrieblicher Gleichstellungsmassnahmen

- Familienergänzende Kinderbetreuung
- Zusammenarbeit mit externen Gleichstellungsfachleuten

5.2. Massnahmen auf individueller Ebene

5.2.1. Förderung einer geschlechtsneutralen Berufs- und Studienwahl

5.2.2. Förderung der Zielstrebigkeit und Karriereorientierung von Mädchen und Frauen

5.2.3. Stärkung der persönlichen und beruflichen Identität

5.2.4. Umverteilung der Haus- und Familienarbeit

5.2.5. Teilnahme an Frauennetzwerken

5.3. Massnahmen auf gesellschaftlicher Ebene

5.3.1. Umverteilung der Haus- und Familienarbeit

5.3.2. Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung

5.3.3. Unterstützung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen

5.3.4. Verleihung von Auszeichnungen an gleichstellungsfreundliche Unternehmen

Literatur

Dank

Anhang

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband 2003