

Frauen in der Arbeitswelt -

Wo kommen wir her? Wo stehen wir? Wo wollen wir hin?

Gleichberechtigung, Selbstfürsorge, Karriere

Impulse von Janine Tychsen

ProfilPASS-Beratendentag am 26.4.2024

Das bin ich

Leadership Expertin & Coach

Von der Selbstführung in die Führung bis zum
Führen als Vorbild
Führen in der Neuen Zeit

Fokus auf berufliche und persönliche
Weiterentwicklung für Frauen-Karrieren und
Karriere-Frauen

Strategische Kommunikationsexpertin
Systemische Organisationsberaterin
Psychologin | Autorin
Speakerin | Mentorin | Dozentin



Janine Tychsen

INTERAKTION

Was kommt Ihnen beim Thema “Frauen in der Arbeitswelt” in den Sinn?

Warum ist das Thema relevant für Sie persönlich?

INTERAKTION

Worin besteht aus Ihrer Sicht der Unterschied zwischen Gleichberechtigung und Gleichstellung?

Gleichberechtigung

- ist ein Menschenrecht und bedeutet: Alle Menschen weltweit sind gleich, haben gleiche Rechte und Chancen.

Gleichstellung

- Begriff wird unterschiedlich interpretiert
- meint: gleich zu behandelnde Bevölkerungsgruppen erfahren Maßnahmen zur Angleichung der Lebenssituationen (z.B. Frau, Mann)

Gleichstellung der Geschlechter

- Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen und Männern werden unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt

Wo kommen wir her?

1918-1919: Wahlrecht

- Frauen erlangen in Deutschland das Wahlrecht
- markiert einen wichtigen Schritt für politische Gleichstellung
- eröffnet den Weg für weitere Gleichberechtigungs-Bestrebungen

1949: Grundgesetz

- tritt in Kraft und verankert den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3, Absatz 2).

Wo kommen wir her?

1957/1958: Gleichberechtigungsgesetz (im bürgerlichen Recht)

- hatte das Ziel, patriarchalische Privilegien, die gegen Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes von 1949 verstießen, abzuschaffen und die Gleichberechtigung von Frau und Mann zu verwirklichen
- jedoch beinhaltet das Ehe- und Familienrecht weiterhin Bestimmungen, die Frauen benachteiligen (z.B. Mann als „Ernährer“ der Familie; Mann hatte weiterhin das Vorrecht in Erziehungsfragen)
- die Frau durfte rechtlich ein eigenes Konto eröffnen, den Führerschein machen und arbeiten gehen (auch gegen den Willen ihres Mannes), solange sie nicht Mann, Kinder und Haushalt vernachlässigte

Wo kommen wir her?

Frauenrechte in der DDR

Frauen und Männer seit 1949 offiziell gleichberechtigt.

„Mann und Frau sind gleichberechtigt. Alle Gesetze und Bestimmungen, die der Gleichberechtigung der Frau entgegenstehen, sind aufgehoben.“

(Artikel 7 der DDR-Verfassung vom Oktober 1949).

Wo kommen wir her?

1977: Reform des Ehe- und Familienrechts

Bis dahin benötigten verheiratete Frauen die Zustimmung ihres Ehemannes, um arbeiten zu gehen - denn er und die Kinder mussten stets und zu jeder Zeit versorgt sein.

Die Reform schaffte die sogenannte Hausfrauenehe ab und stellte Frauen und Männer in Ehe und Familie rechtlich gleich.

Wo kommen wir her?

1980: Gleichbehandlungsgesetz

Beide Geschlechter werden gleich behandelt

Artikel 3 GG

- Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Frauen dürfen seither weder bei der Einstellung, der Entlohnung, noch beim beruflichen Aufstieg benachteiligt werden
- Gesetz war ein Appell an die Arbeitgeber - ohne konkrete Verbote

Wo kommen wir her?

1994: Zweites Gleichbehandlungsgesetz

- Änderung des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 2) verpflichtet den Staat ausdrücklich, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Nachteile zu beseitigen.

1996: Rechtsanspruch auf Kitaplatz

- für ab dreijährige Kinder
- seit 2013 auch für Kinder ab vollendetem ersten Lebensjahr

Wo kommen wir her?

1997: *Verwältigung in der Ehe ist strafbar*

2001: *Bundesgleichstellungsgesetz*

- fördert Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

2005: *Die erste Bundeskanzlerin*

- Angela Merkel wird Bundeskanzlerin UND kommt aus dem Osten

Wo kommen wir her?

2007: Start Elterngeld

- sieht explizit auch Vätermonate vor
- zielt nicht nur auf wirtschaftliche Absicherung der Familie, sondern wirkt im gleichstellungspolitischen Sinn, da es Rollenzuschreibungen aufhebt: Frau=Kindererziehung; Mann=Erwerbstätiger

2015: Gesetzliche Frauenquote für DAX-Unternehmen und ÖD Bund

- führt eine Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen ein

Wo kommen wir her?

2017: Entgelt-Transparenzgesetz

- Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen soll vor allem Frauen unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen

Wo kommen wir her?

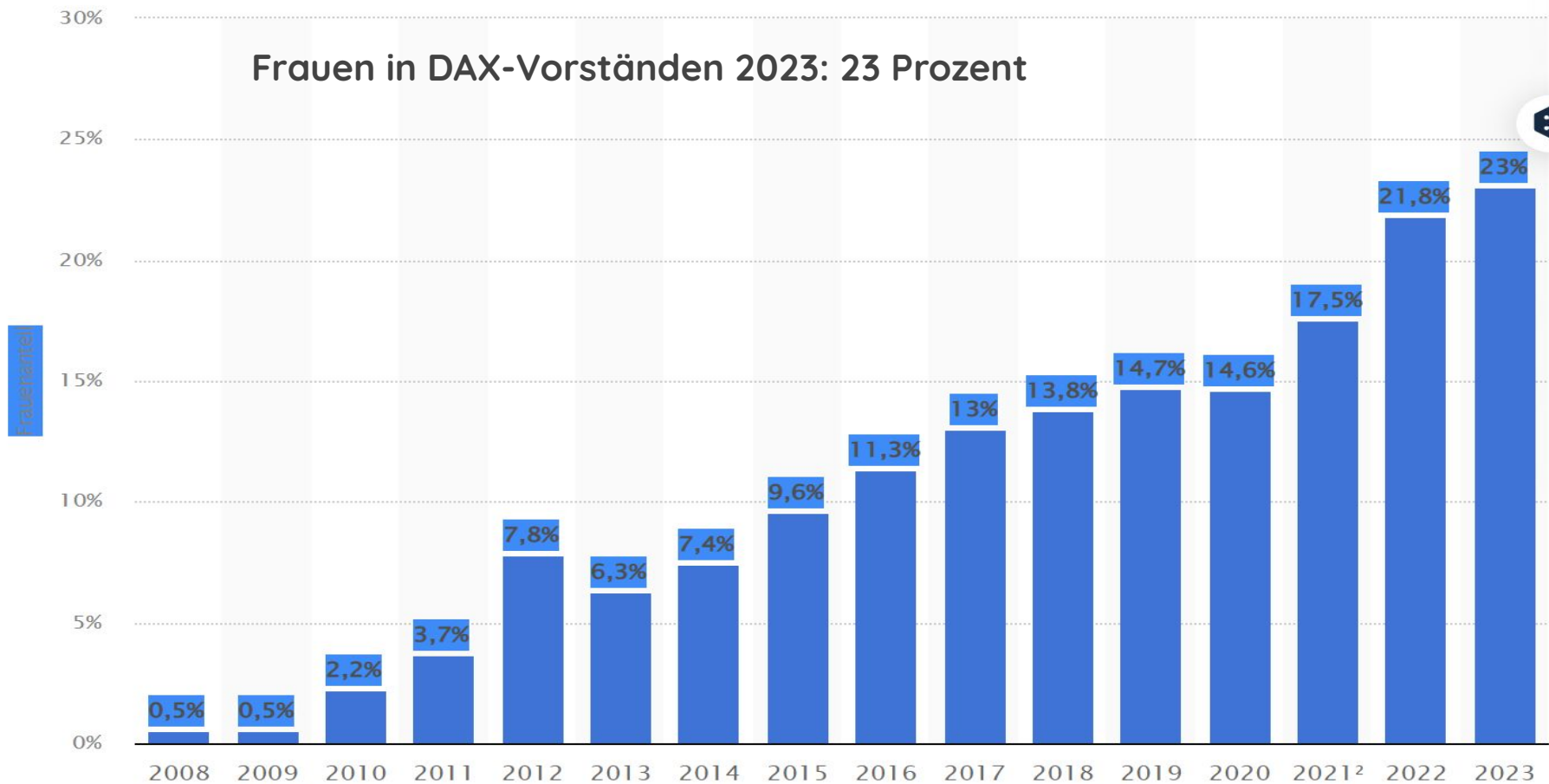
2021: Frauenquote in Vorständen

- Verschärfung der Frauenquote, da sich viele Unternehmen weigerten, eine Zielquote in Vorständen einzuführen: verlangt Festsetzung von Mindestbeteiligungsquoten für Frauen in ihren Vorständen

Unternehmen müssen begründen, warum sie keine Zielquoten für Frauen im Vorstand festlegen - sonst werden sie sanktioniert.

Wird die Quote nicht eingehalten, gilt die **Sanktion des „leeren Stuhls“**.
Posten, die dem unterrepräsentierten Geschlecht zugestanden hätten, bleiben unbesetzt. Dadurch ist das Gremium möglicherweise nicht entscheidungsfähig.

Frauen in DAX-Vorständen 2023: 23 Prozent



Wo kommen wir her?

2024: Reform des Elterngeldes

Die Möglichkeit für Eltern, das Basiselterngeld parallel zu beziehen, wird für Geburten ab dem 1. April 2024 neu gestaltet:

Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist grundsätzlich nur für maximal einen Monat und nur innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes möglich.

Wo kommen wir her, wo wollen wir hin?

Diese Meilensteine zeigen den langen Weg, den die Gesellschaft bereits zurückgelegt hat, um Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen im Berufs- und Privatleben zu erreichen.

Trotz dieser Fortschritte besteht weiterhin Handlungsbedarf, um bestehende Ungleichheiten vollständig zu überwinden.

Doch welche weiteren und innovativen Schritte braucht es, um echte Gleichberechtigung zu erreichen?

Interaktion

Wie erleben Sie Gleichberechtigung und Gleichstellung in Ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld?

**Wenn Sie einige Jahre zurückblicken:
Wie haben sich Gleichberechtigung und Gleichstellung in Ihrem Umfeld
und im weiteren Sinne verändert?**

Da sind wir aktuell...

Gender Pay Gap

- zentraler Indikator für Verdienstungleichheit zwischen Frau und Mann
- beschreibt den Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern
- laut Statistischem Bundesamt liegt er aktuell bei **18 Prozent**

Gender Care Gap

- Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern

Da sind wir aktuell...

Gender Care Gap

- Frauen wenden **pro Tag** im Durchschnitt **44,3 Prozent** mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer

Zur unbezahlten Arbeit zählen z.B. Kochen, Putzen, Waschen, Gärtnern, handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Haushaltsorganisation, die Betreuung und Pflege von Angehörigen, soziales Engagement, unvergütete Wege zur Arbeitsstätte.

Frauen arbeiten generell mehr, als Männer und werden schlechter bezahlt!

Da sind wir aktuell...

Gender Employment Gap

- besagt, dass Frauen seltener am Erwerbsleben teilnehmen als Männer

Gender Hours Gap

- beschreibt monatliche Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern
- laut Statistischem Bundesamt gingen **Frauen in 2023** im Schnitt **121 Stunden im Monat einer bezahlten Arbeit** nach
- bei Männern waren es 148 Stunden

Die Lücke beträgt aktuell satte 18 Prozent.

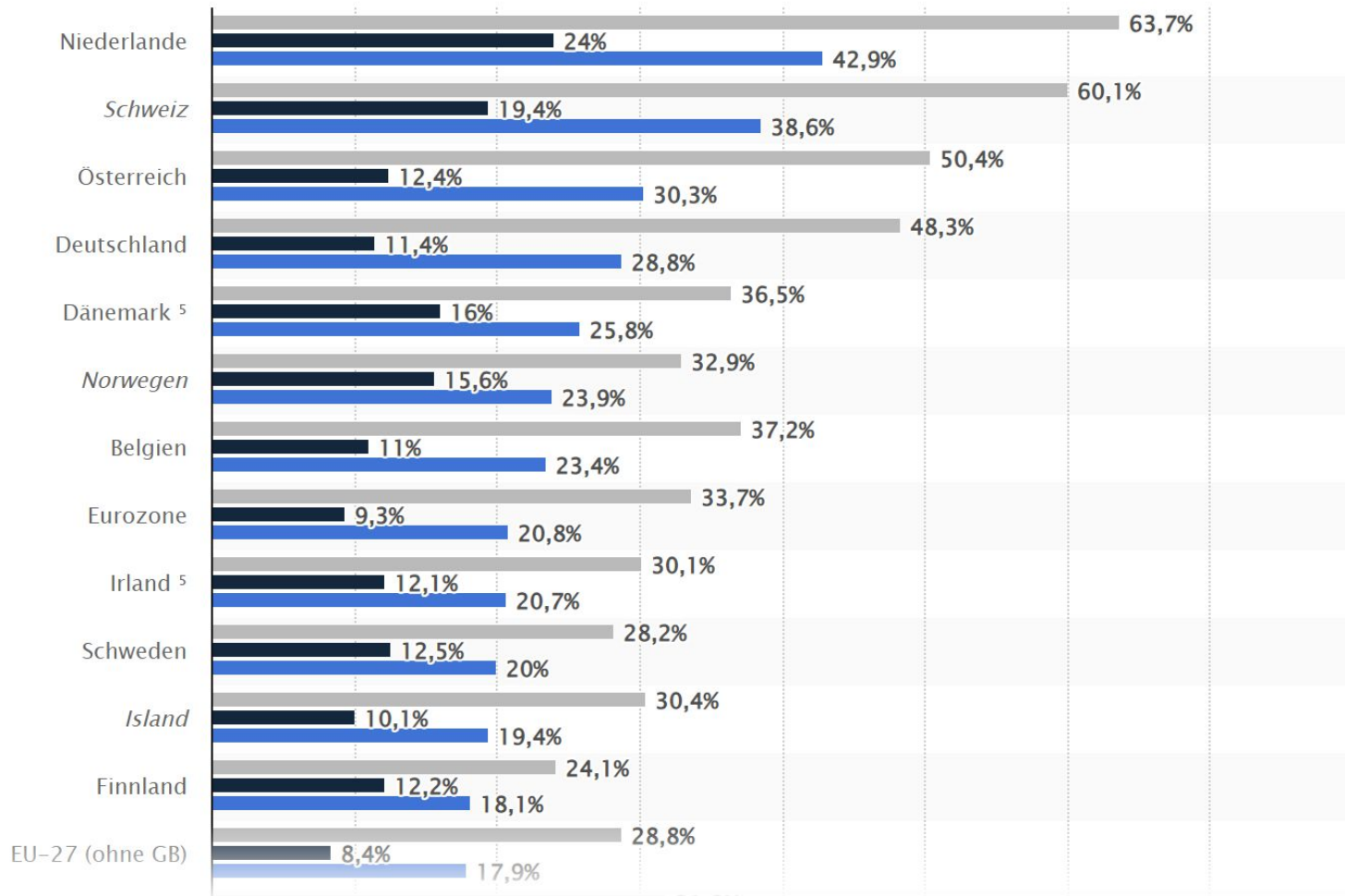
Da sind wir aktuell...

Gender Data Gap

- bezeichnet fehlende oder unterrepräsentierte Datenerhebungen für ein bestimmtes Geschlecht bei Datenerhebungsverfahren, die gesellschaftlich, wirtschaftlich, medizinisch, kulturell oder in Bezug auf Sicherheitsaspekte relevant sind - oft zu Ungunsten von Frauen

Gender Pension Gap

- Rentenlücke zwischen Frauen und Männern



TEILZEIT

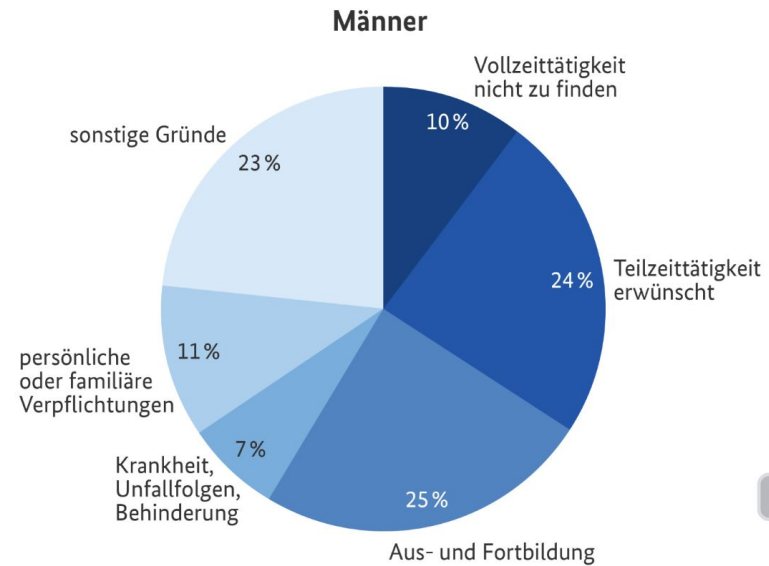
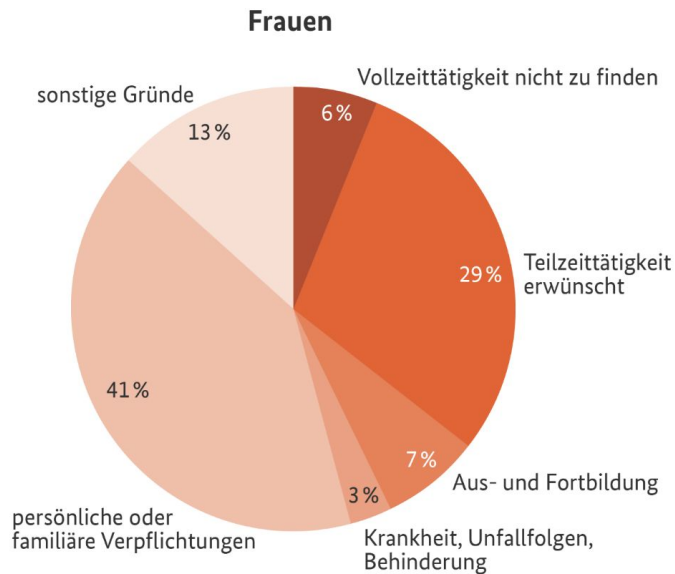
insgesamt:
28,8 Prozent

Frauen:
48,3 Prozent

Männer:
11,4 Prozent

Teilzeitarbeit

Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit, 2020



Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

Teilzeitarbeit

Vorteile von Teilzeit

- gute Work-Life-Balance, wenn sie für mehr Freizeit genutzt wird
- Beruf und Familie lassen sich besser miteinander vereinbaren
- Möglichkeiten für Aus- und Fortbildungen
- höherer Nettostundenlohn, weniger Steuern
- flexible Arbeitszeiten

Nachteile von Teilzeit

- weniger Geld zum Leben und weniger Rente
- schlechtere Aufstiegschancen
- höhere Arbeitsbelastung durch Überstunden, mehr Stress, Angst
- wenige Möglichkeiten für Aus- und Fortbildungen
- fehlende Übermittlung wichtiger Informationen in der Arbeit
- fehlender Kontakt zur Firma und Kolleg:innen, geringere Wahrnehmung

INTERAKTION

Wer von Ihnen ist Führungskraft?

Warum haben Sie sich für Führung entschieden?

Warum gibt es aus Ihrer Sicht noch immer zu wenige Frauen in Führung?

Frauen in Führungspositionen

Im März 2023 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen bei Unternehmen ab 10.000 Mitarbeitern **17,1 Prozent**.

Insgesamt betrug der deutschlandweite Frauenanteil in Führungspositionen rund **24 Prozent**.

Quelle:

Statistisches Bundesamt; es wurden rund 2,5 Millionen Führungspositionen in 1,2 Millionen Unternehmen ausgewertet.

Frauen wollen führen!

**Führung ist weit mehr als eine Funktion oder eine Position.
Zu führen ist eine Lebensphilosophie und eine innere Haltung.**

Führung ist Lifestyle und untrennbar von der Person, die führt.

Wo wollen wir hin?

**In ein selbstbestimmtes, faires, gleichgestelltes und gleichberechtigtes
Arbeitsleben, in dem alle Menschen dieselben Karriere- und
Wachstumschancen haben!**

Wie kommen wir dahin?

Wo wollen wir hin und wie?

Mit Selbstfürsorge und Selbstführung als allerersten Schritt in die Veränderung.

Mit innerer Überzeugung, Stärke und dem Wissen, dass jeder Mensch in seiner Persönlichkeit einzigartig ist und mit dieser Einzigartigkeit große Zahnräder in Bewegung bringen kann.

INTERAKTION

Was verstehen Sie unter Selbstfürsorge und Selbstführung?

Wie sorgen Sie für sich selbst?

Wie führen Sie sich selbst?

Was verstehen Sie unter Selbstführung?

- eigene Gedanken, Gefühle und Handeln selbst bestimmen, beeinflussen und in eine Richtung lenken
- basiert auf Achtsamkeit und dem Willen, sich täglich mit sich, seinen Herausforderungen und Möglichkeiten auseinanderzusetzen und daran zu wachsen
- es braucht Mut, Akzeptanz, Geduld, Abstand, Selbstliebe, Reflexion, Freude

Die Gedankenspirale

Wir denken etwa 60.000 Gedanken pro Tag.

Die meisten sind rückwärtsgerichtet.

Sie sind im Autopilot auf negativ eingestellt.



Die Gedankenspirale: Achten Sie auf Ihre Gedanken

Äußere Umstände: Aufreibend? Emotional? Neutral?

Äußere Umstände > Gedanken

Gedanken > Emotionen

Emotionen > Gefühle

Gefühle > Einstellung und Haltung

Einstellung und Haltung > Handlungen

Handlungen > Ergebnisse



Self Empowerment

Ich bin nicht auf dieser Welt, um die Erwartungen anderer Menschen zu erfüllen, sondern meinen einzig wahren Weg zu gehen.

Janine Tychsen

D A N K E

Janine Tychsen

janine@tychsen-kommunikation.de

<https://www.janine-tychsen.de/>

<https://www.janine-tychsen.de/frauen-geht-in-fuehrung/>

<https://www.linkedin.com/in/janinetychsen/>