



ZEIT AKADEMIE

FEMALE LEADERSHIP

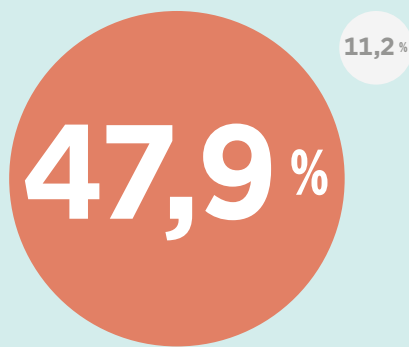
Gemeinsam führen, voneinander profitieren

FEMALE LEADERSHIP

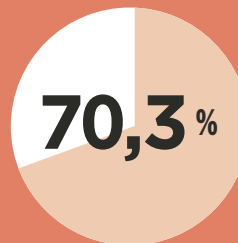
Gemeinsam führen, voneinander profitieren

KÖNNEN MÄNNER UND FRAUEN GLEICHERMASSEN FLEXIBEL IHREM JOB NACHGEHEN?

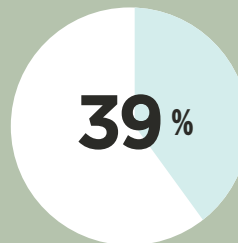
In Deutschland gibt es ein Recht auf Teilzeit, und viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten flexible Arbeitszeiten an. Nutzen tun es Frauen und Männer aber sehr unterschiedlich



Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist seit 1985 kontinuierlich gestiegen: bei Männern von **1,4 auf 11,2 Prozent**; bei Frauen von **28,9 auf 47,9 Prozent**. Rund **46 Prozent der Frauen** gaben familiäre Verpflichtungen als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, **bei den Männern** sagten das rund **10 Prozent**.
(Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung)



Führungskräfte haben mit **70,3 Prozent** den **stärksten Einfluss** auf Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit.
(Quelle: Destatis)



Insgesamt haben rund **39 Prozent der Arbeitnehmer*innen** einen **starken Einfluss** auf den **Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit**. Frauen können das allerdings etwas weniger stark beeinflussen (**37,4 Prozent**) als Männer (**39,9 Prozent**).
(Quelle: Destatis)

GEMEINSAM FÜHREN, VONEINANDER PROFITIEREN

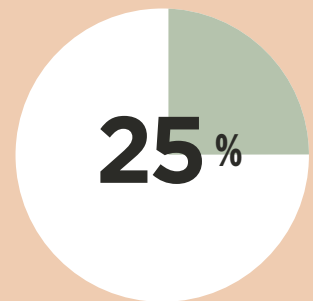
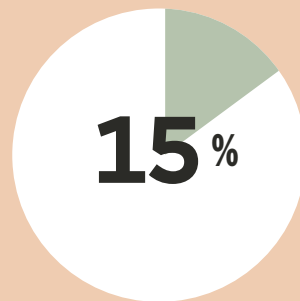
Laut Managerinnen-Barometer 2021 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) **profitieren Unternehmen deutlich von mehr Geschlechterdiversität: Diskussionen würden umfassender und facettenreicher geführt, die Arbeitsatmosphäre verändere sich positiv.** Die verbreitete Vorstellung, dass **Frauen in Aufsichtsräten eher risikoscheue, altruistische und ethische Beiträge** lieferten, wurde **nicht bestätigt.**

(Quelle: DIW)



Eine Studie der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2020 weist für die Top 100 an der Börse notierten Unternehmen in Deutschland nach, dass **Firmen mit diversen Führungsteams eine 9 Prozent höhere Gewinnmarge und einen 20 Prozent höheren Umsatzanteil** durch Innovationen erreichen als ihre männerlastigen Wettbewerber.

(Quelle: Boston Consulting Group)



Etwa **15 Prozent** der deutschen Unternehmen ermöglichen es ihren Mitarbeiter*innen, im **Jobsharing** zu arbeiten. **In anderen Ländern** ist dieses Modell verbreiteter: **In Europa bieten durchschnittlich 25 Prozent** der Unternehmen ihren Beschäftigten diese Option.

(Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

GEMEINSAM FÜHREN, VONEINANDER PROFITIEREN

Immer mehr Menschen in Deutschland haben einen Job. Ein wesentlicher Grund dafür ist die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen. Viele von ihnen arbeiten allerdings in Teilzeit, verdienen also weniger und sind oft – aufgrund ihrer geringeren Stundenanzahl – nicht so im Team integriert wie Kolleg*innen in Vollzeit. Und dass sie weniger anwesend sind, führt oft dazu, dass sie nicht in Führungspositionen befördert werden.

Die Idee des Jobsharings könnte helfen, das zu ändern: Zwei Menschen teilen sich eine Top-Position, beide sind beispielsweise zu 50 Prozent beschäftigt, treten aber nach außen wie eine Person auf und können zu 100 Prozent Karriere machen. Voraussetzung dafür: Männer und Frauen müssen sein, nicht nur Frauen.

haben« oder »zu gleichen Teilen partizipieren«. Wichtig ist in diesem Zusammenhang das Wort »gleich«, das im Alltag oft vergessen wird.

Im Arbeitsleben haben Frauen und Männer nicht die gleichen Chancen, an Macht teilzuhaben; sie haben nicht den gleichen Einfluss; sie verdienen nicht gleich viel Geld. Und sie haben auch nicht gleichermaßen die Wahl, ob sie nun in Teilzeit arbeiten wollen oder nicht. Da hierzulande häufig die Erwartung verbreitet ist, dass sich Frauen um Kindererziehung und Haushalt kümmern, werden durch ihre Rolle festgelegt, was sie im Beruf tun dürfen und zu welchem Zeitpunkt. Männer hingegen sind durch ihre Rolle festgelegt, was sie im Beruf tun müssen und zu welchem Zeitpunkt.