



Die Realität der Gläsernen Decke

Strukturelle Herausforderungen für Frauen in der Wirtschaft

Katharina Habersbrunner – Wien – März 2023





USA

31%



GROSSBRITANNIEN

27,9%



SCHWEDEN

26,5%



FRANKREICH

24,8%



DEUTSCHLAND

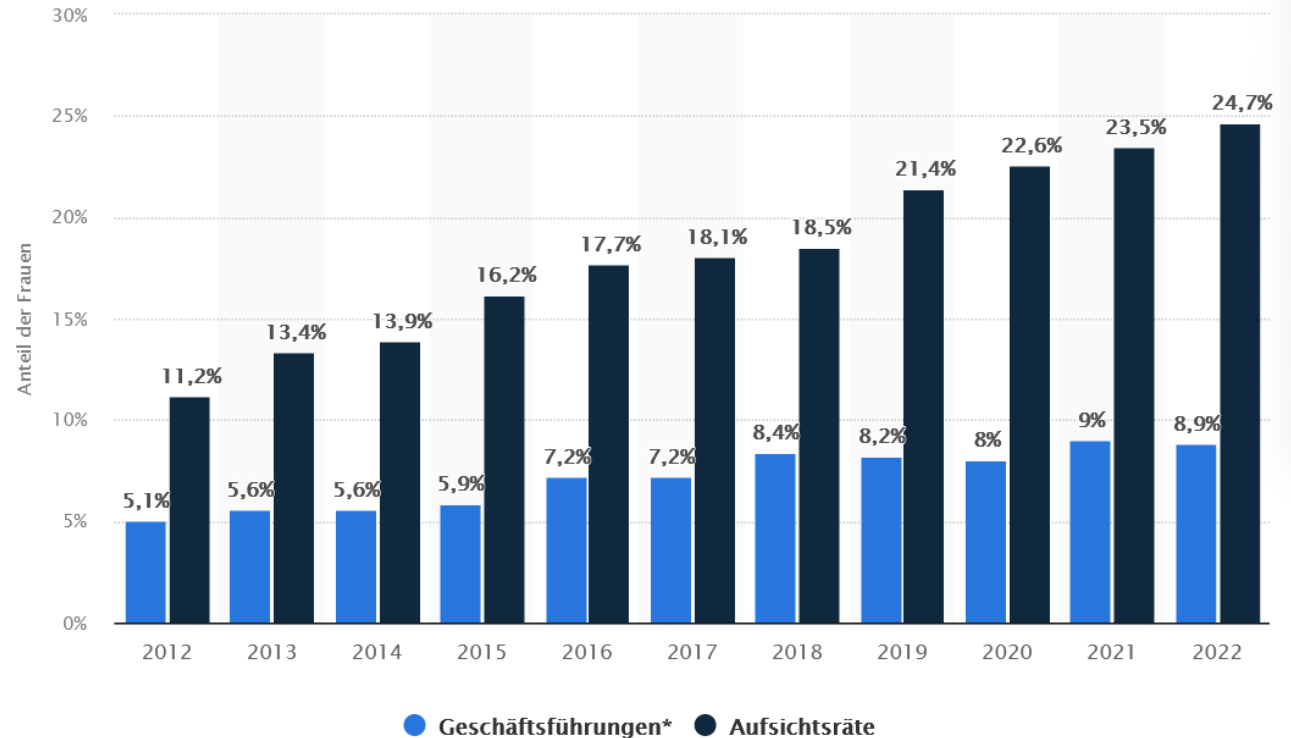
20,2%



POLEN

16,1%

Vergleich des Frauenanteils in den Vorständen der führenden 40 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA (Allbright Stiftung, 2022)



Anteil der Frauen in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von 2012 bis 2022 (Statista, 2022)

Frauen in Führung



Vergleich aktueller genderbezogener Daten

Aktuelle genderbezogene Daten	Österreich	Deutschland	EU-Durchschnitt
Frauenbeschäftigungsquote	2021: Frauen: 68,3% (15-64 Jahre) Männer: 76,7%	2019: Frauen: 76 % (20-60 Jahre) Männer: 84%	2019: Frauen: 67,3% (20-64 Jahre) Männer: 79%
Teilzeitquote	2022: Frauen: 49,9 % Männer: 11,3 %	2022: Frauen: 47,5% Männer: 10,7 %	2022: Frauen: 28,6% Männer: 8,3%
Gender pay gap	2020: 18,9%/ Stunde	2022: 18 %/Stunde	2020: 13%/pro Stunde
Gender care gap	2008: Frauen 3:42 h/Tag Männer 1:58h/Tag Sorge- und Hausarbeit	2019: Frauen 1:27h mehr Sorge- und Hausarbeit 52 % mehr als Männer Sind Kinder im Haushalt ist Gender care gap 83 %	2021: Erwerbstätige Frauen: 3:20h/Tag Erwerbstätige Männer: 2:42h/Tag



Barrieren für Frauen in der Wirtschaft

Strukturelle Barrieren

- Gleichstellungspolitik
- Familienpolitik (Elterngeld, Elternzeit, Ehegattensplitting)
- (fehlende) Frauenquote
- Fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beispiel: Kinderbetreuung



Institutionelle Barrieren

- Unternehmenskultur „männliche Monokultur“
- Rekrutierung
- Soziale Ähnlichkeit (Herkunft, Habitus, Geschlecht) stärker als Bildung und Qualifikation
- Richtige Förderung von Frauen
- Orientierung Arbeitsprozesse an Lebensrealität von Männern

Beispiel: Auswahlprozesse



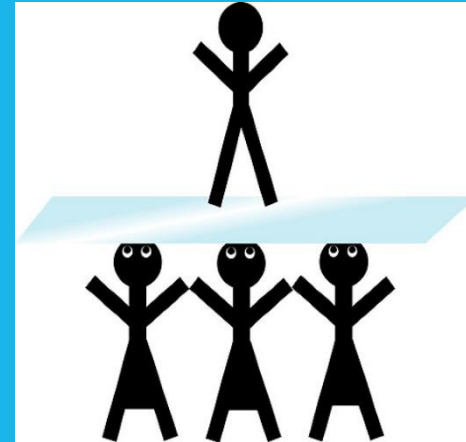
Gesellschaftliche Barrieren

- Geschlechterspezifische Stereotype und Rollenbilder
- Sozialisationsprozesse
- Erwartungshaltung und-Bewertungen

Beispiel: Absolventinnen in MINT Fächern



Die gläserne Decke

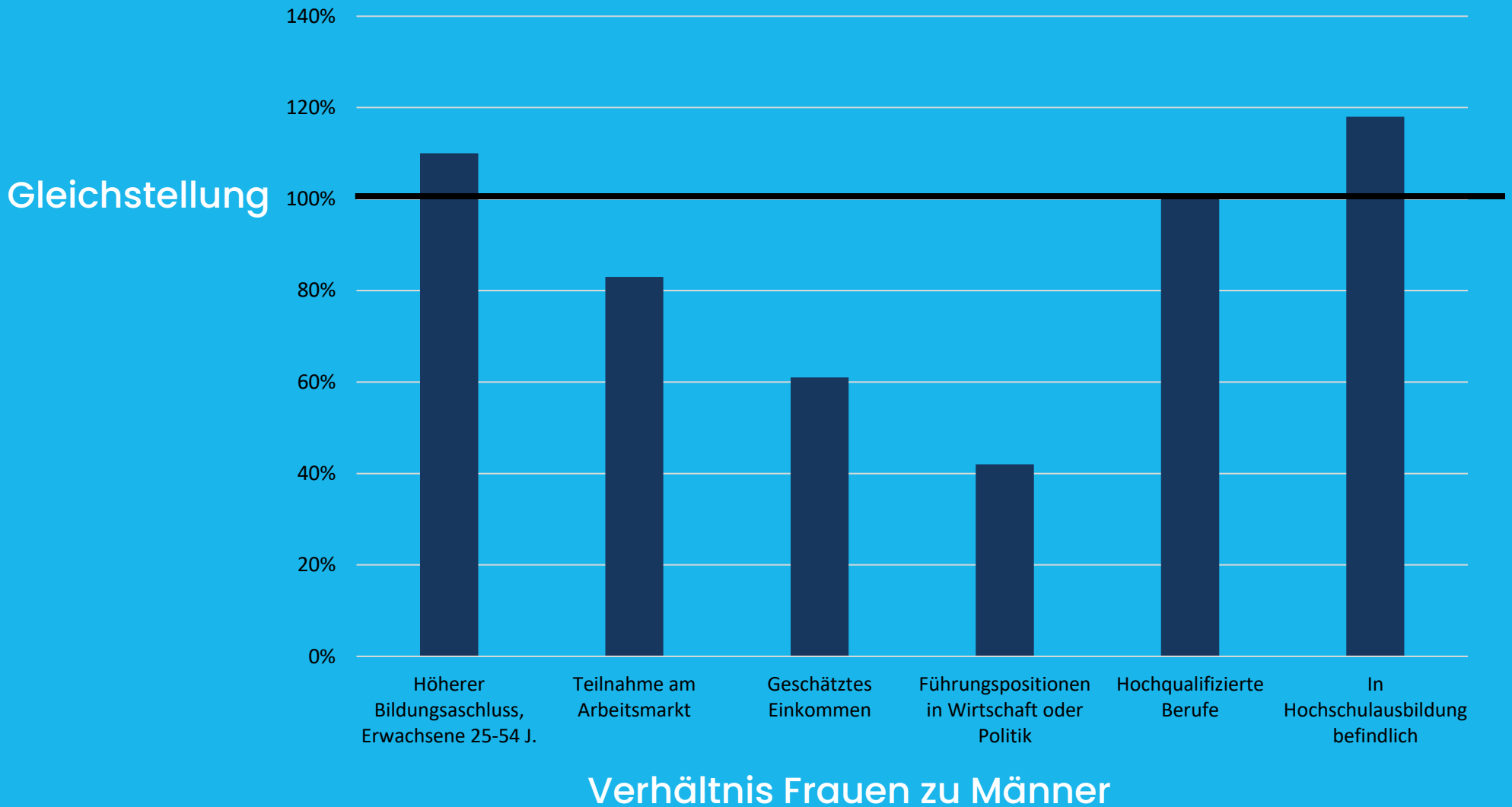


Die Gläserne Decke markiert die unsichtbaren Barrieren, die Frauen nach ihrer erfolgreichen Ausbildung und oftmals jahrelangen Arbeitserfahrung hin zur Führungsebene überwinden müssen.

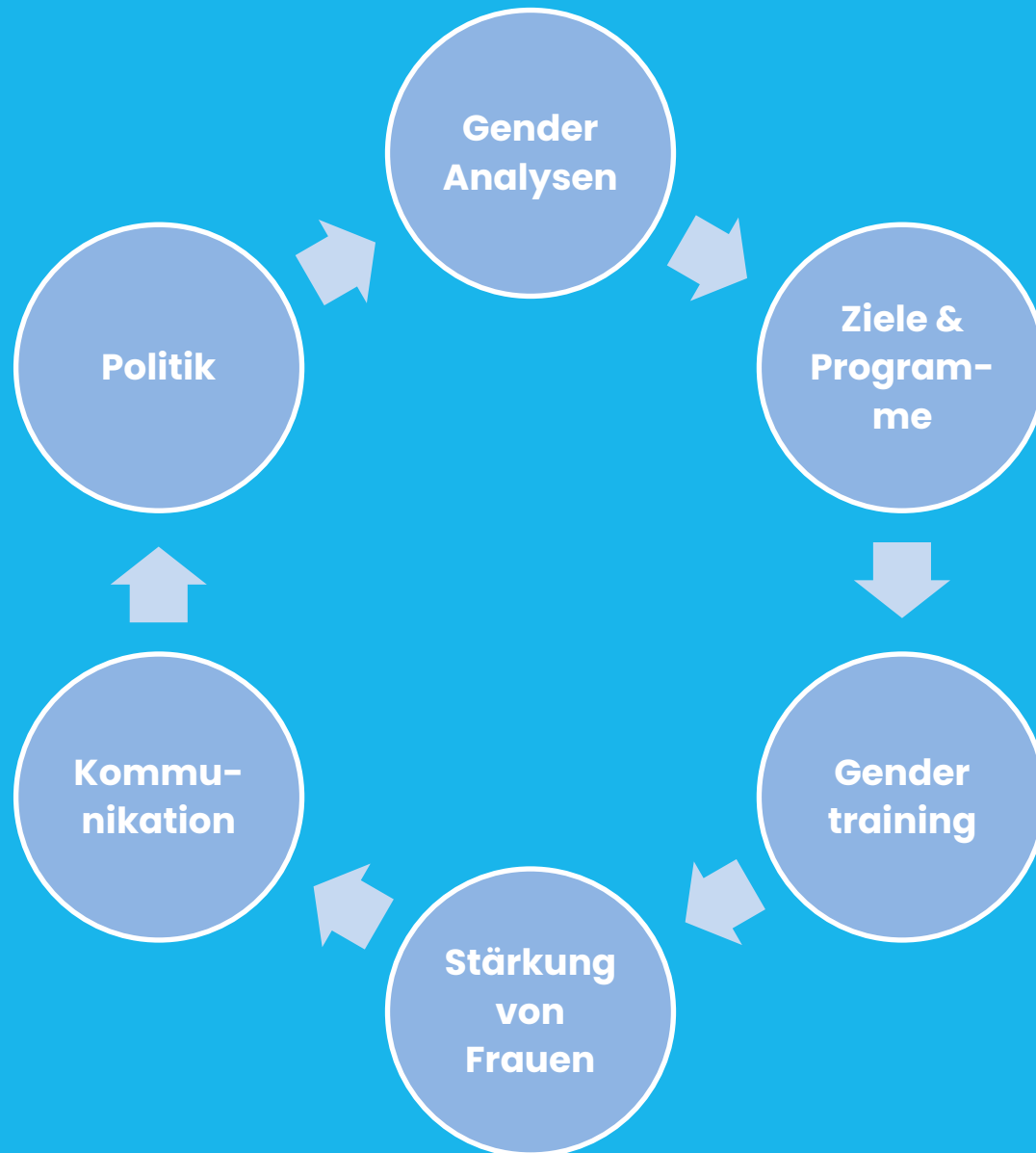
Dabei wird die Decke dichter bzw. schwieriger zu durchbrechen, je weiter frau in ihrer Karriere kommt.



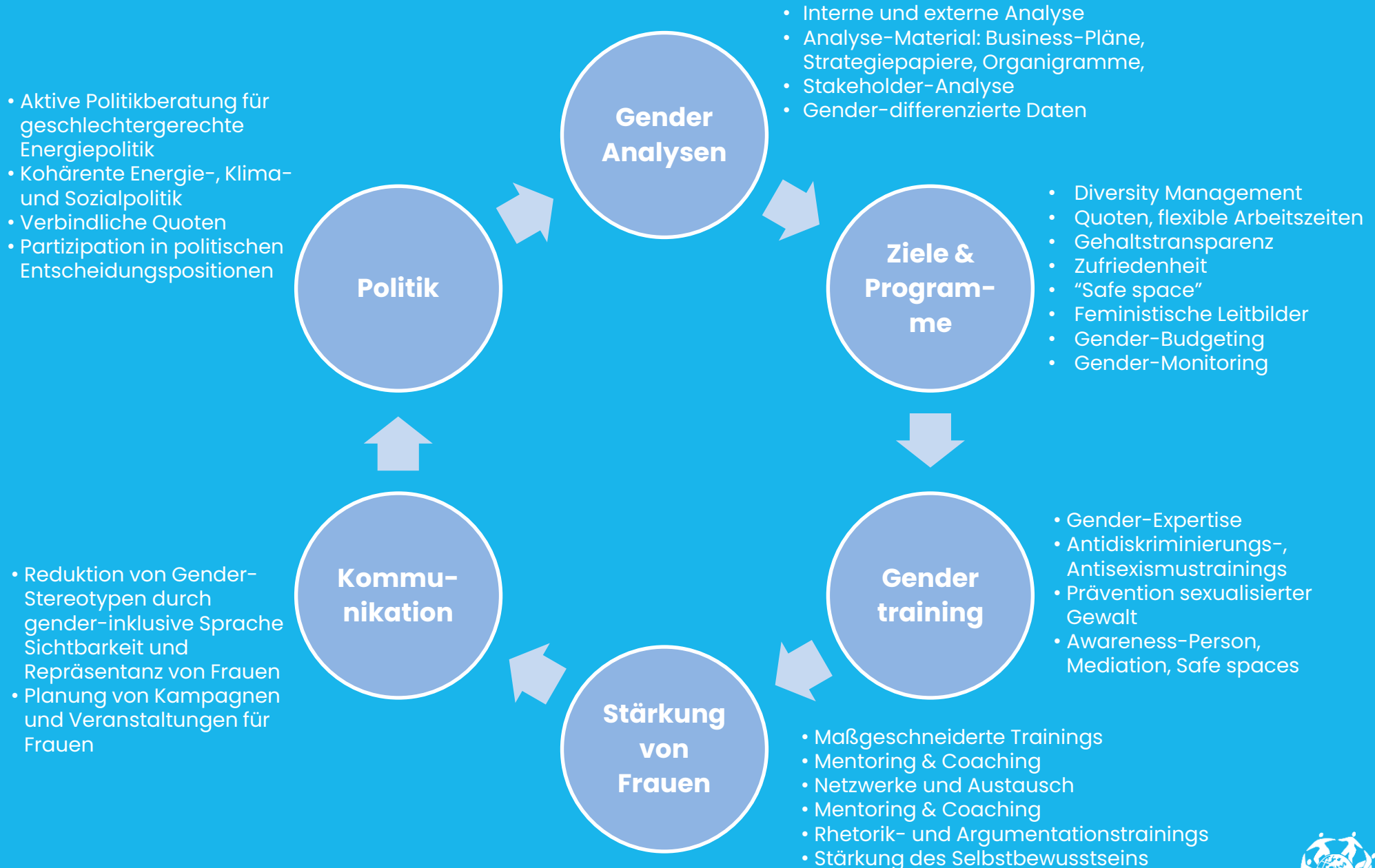
„Frauen als verschwendete Ressourcen in G7 Staaten“



Gender Instrumente



Gender Instrumente

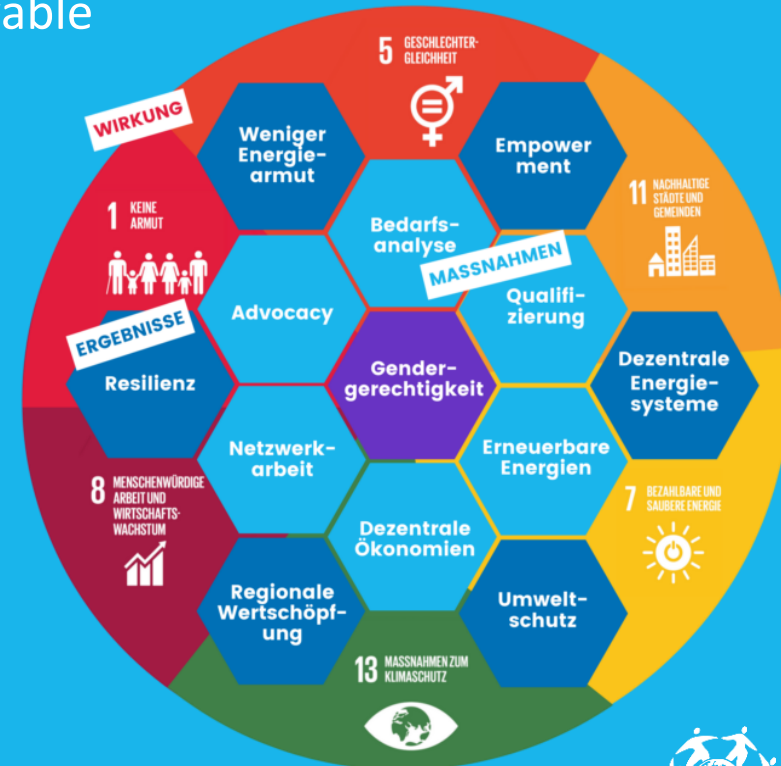


Warum brauchen wir mehr Frauen in der Wirtschaft?



Ansätze / Projekte WECF

- ➔ Intersektionaler Ansatz
- ➔ Gender Just Climate Solutions
- ➔ Projekte: EmpowerMed, Women4Renewable Energy
- ➔ Energiegemeinschaften
- ➔ Mentoring-Programm zwischen Tunesien und Bayern zu Frauen im Wasserstoff-Bereich



Vielen Dank!



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



EEB
European
Environmental
Bureau

https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2021/07/Report_Green-Deal-Gender.pdf

Katharina.Habersbrunner@wecf.org



<https://eeb.org/wp-content/uploads/2022/03/18990.pdf>



Quellen

- Allbright Bericht (2022). Kampf um die besten Köpfe. Die Konkurrenz um Vorständinnen nimmt zu.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSF) (2022). Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage.
- Dawson, J., Kersley, R., Natella, S. (2016). The CS Gender 3000: The Reward for Change, Creadit Suisse Institute
- Hunt, V., Yee, L., Prince, S., Dixon-Fyle, S. (2018). Delivering through diversity, unter: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- Kaup, J. (2015). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Eine Ursachenanalyse*, Springer Gabler, Wiesbaden.
- European Institute for Gender Equality (EIGE)
 - (2019). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/DE>.
 - (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market.
- Eurostat (2020a). Gender pay gap statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU
- Eurostat (2020b). Europa 2020-Beschäftigungsindikatoren. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10735432/3-21042020-AP-DE.pdf/68c35d42-7590-3203-6a27-8e3472b4540d>
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2022: WSI GenderDatenPortal: Mitbestimmung: Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009-2021.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2022: WSI GenderDatenPortal: Mitbestimmung: Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009-2021.
- PwC 2022: Women in Work 2022. Building an inclusive workplace in a net zero world.
- Stadt Wien (2022). Pensionsungleichheit zwischen Frauen und Männern: Equal Pension Day. <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/arbeit/pensionsungleichheit.html>

Statista

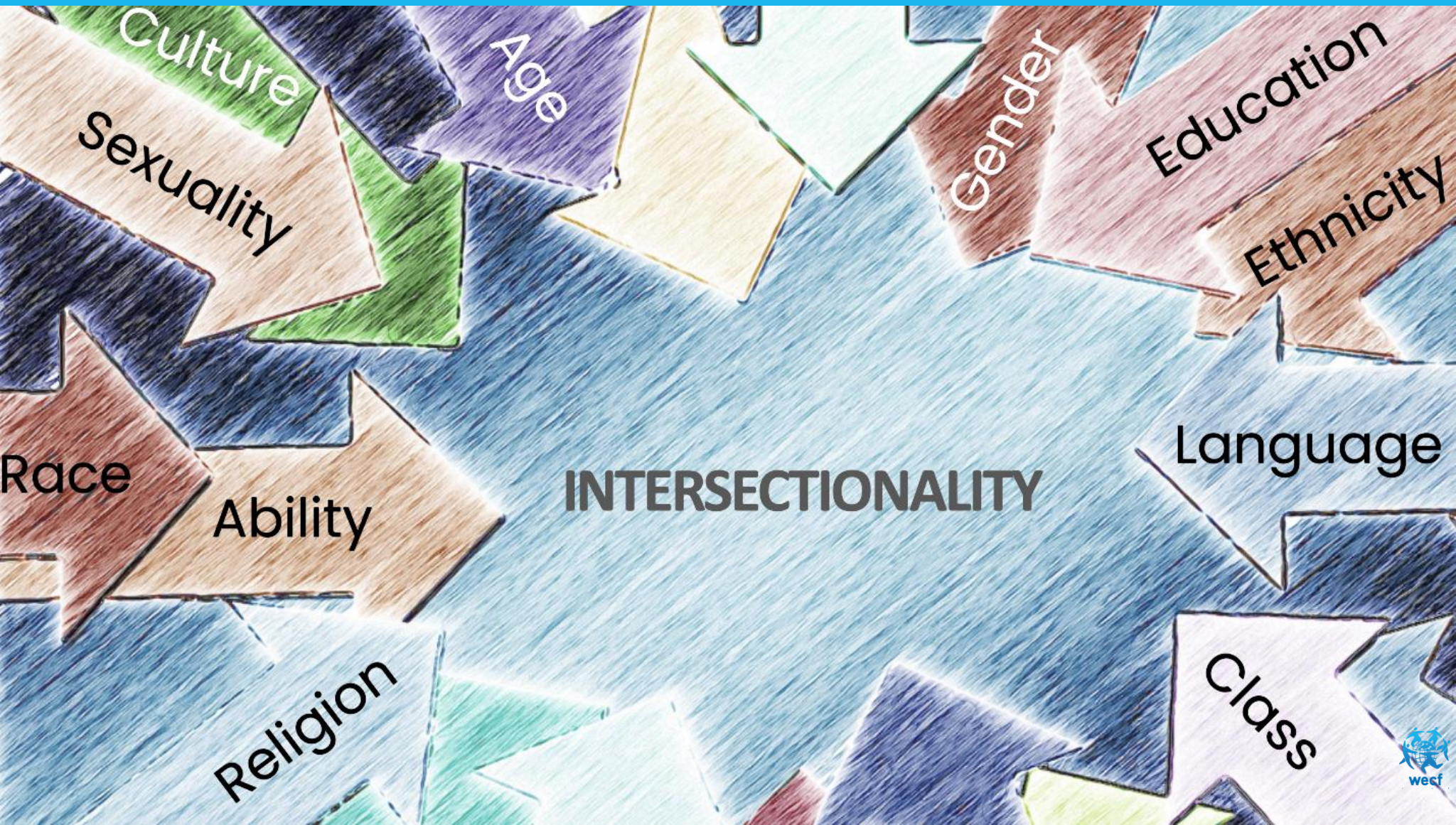
- (2021). Europäische Union: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle (Gender Pension Gap) in den Mitgliedstaaten^{1 2 3} im Jahr 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1127967/umfrage/gender-pension-gap-in-den-mitgliedsstaaten-der-europaeischen-union-eu/>
- (2022). Anteil der Frauen in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von 2012 bis 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/328252/umfrage/frauen-in-fuehrungspositionen-in-oesterreich/>
- (2023). Europäische Union: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den Mitgliedstaaten^{1 2}, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 3. Quartal 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eu-laendern/>
- Statistik Austria
 - (2009). Zeitverwendungsstudie. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/zeitverwendung>
 - (2021). Erwerbstätigkeit. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit>
- Statistisches Bundesamt (2022). Verdienste. Gender Pay Gap. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#sprg633264



Vergleich aktueller genderbezogener Daten mit Quellen

Aktuelle genderbezogene Daten	Österreich	Deutschland	EU Durchschnitt
Frauenbeschäftigungsquote	2021: 68,3% Frauen (15–64 Jahre) und 76,7% Männer (Statistik Austria, 2021).	2019: 76 % für Frauen (20–60 Jahre) und 84 % für Männer (European Institute for Gender Equality, 2019).	2019: 67,3% für Frauen (20-64 Jahre) und 79% für Männer. (Eurostat, 2020b).
Teilzeitquote	2022: Die Teilzeitquote der Frauen liegt bei 49,9 %, die der Männer bei 11,3 % (Statista, 2022).	2022: Die Teilzeitquote der Frauen liegt bei 47,5%, die der Männer bei 10,7 % (Statista, 2022).	2022: Mit rund 28,6% ist die Teilzeitquote der Frauen in der EU mehr als dreimal so hoch wie die der Männer von 8,3% (Statista, 2022).
Gender pay gap	2020: 18,9%/ Stunde (Eurostat 2020a)	2022: 18 %/Stunde (Statistisches Bundesamt, 2022)	2020: EU-Durchschnitt 13,0%/pro Stunde (Eurostat, 2020)
Gender pension gap	2022: Frauen bekommen durchschnittlich 41 % niedrigere Pensionsbezüge (Stadt Wien, 2022)	2019: Frauen bekommen durchschnittlich 49% niedrigeres Alterssicherungseinkommen (WSI Genderdatenportal 2021).	2021: Frauen in der EU erhielten durchschnittlich eine um 25,9% geringere Rente als Männer (Statista, 2021).
Gender care gap	2008: Frauen verwendeten 3:42 Stunden/pro Tag und Männer 1:58 Stunden/pro Tag für Haushaltsarbeit (Statistik Austria, 2009) <u>Ergebnisse der neuen Erhebung werden in 2023 veröffentlicht.</u>	2019: 52 %, umgerechnet 87 Min./Tag mehr Sorgearbeit verrichten Frauen als Männer. Sind Kinder im Haushalt beträgt die Gender Care Gap 83 % (BMFSF, 2022, S. 13-16).	2021: Im Durchschnitt in der EU-28 verbringen erwerbstätige Frauen 3,3 Stunden pro Tag mit der Kinderbetreuung, während erwerbstätige Männer 2,7 Stunden damit verbringen (European Institute for Gender Equality, 2021).





INTERSECTIONALITY

