



Toolbox

## GLEICHbehandlung

Positive Leadership (PoLe) – Eingefördertes Praxis- und Forschungsprojekt in M-V

+

Curriculum

## Hintergrund, Fakten und Standpunkt

Neustrelitz, Oktober 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Projektarbeit hat Fahrt aufgenommen und wir freuen uns über die Beteiligung von sechs kleinen und mittelständischen Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern, die uns als Partner\*innen im Rahmen der Forschung und Entwicklung der „Toolbox Gleichbehandlung“ zur Seite stehen. Täglich beschäftigen wir uns mit dem Thema Gleichbehandlung – aber was bedeutet das eigentlich konkret? Vor dem Hintergrund aktueller neuro-psychologischer Forschung beziehen wir hier Stellung. Kaum zu glauben aber wahr, was für Diskriminierungen Frauen heute noch am Arbeitsplatz erleben. Werfen Sie mit uns einen Blick auf die erschreckenden Aussagen. Außerdem möchten wir Ihnen noch eine Studie vorstellen, welche die Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten auf die Rollen von Frauen und Männern beleuchtet. Wer noch mehr zum Thema sehen oder lesen will, für den haben wir abschließend noch handverlesene Empfehlungen aus dem Web.

*Wir wünschen Ihnen  
eine interessante Lektüre!*

### Inhalt

- 1 **Projektupdate  
»Gleichbehandlung in KMU«**
- 2 **Gleichbehandlung: Unser  
Standpunkt**
- 3 **Diskriminierung am  
Arbeitsplatz: Was Frauen  
erleben**
- 4 **Starre Rollenmuster in  
flexiblen Arbeitszeiten**

### Projektupdate »Gleichbehandlung in KMU«

Mit der Gewinnung von 6 Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern begann im Frühjahr die Forschungsphase zur „Toolbox Gleichbehandlung“. Das Setting der teilnehmenden Unternehmen ist dabei ebenso vielfältig, wie charakteristisch für die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns und schafft damit eine ideale Ausgangslage für die Forschungsarbeit.

Mit Blick auf unsere Partner\*innen zeigt sich nicht nur ein bunter Branchenmix, sondern durch Unternehmen aus Bau, Handel und Gastronomie auch ein bundeslandtypisches Bild. Weil bei Untersuchungen zu Praktiken der Gleichstellung die Geschlechterfrage auf unterschiedlichen Ebenen relevant ist, weist das Setting einen Mix aus typisch weiblichen und typisch männlichen Berufsgruppen auf. Gezielt wurde auch darauf geachtet, dass die Geschäfts-

#### Kriterien für das Forschungsfeld

- ✓ 6 KMU aus Mecklenburg-Vorpommern
- ✓ Fokus auf KMU bis 150 Mitarbeiter\*innen
- ✓ Orientierung an der MV-typischen Branchenstruktur
- ✓ Mischung typisch weiblicher und typisch männlicher Berufsgruppen

führungen der teilnehmenden Unternehmen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt sind. Die Auftaktworkshops waren sowohl für uns als auch für die Unternehmen sehr spannend und haben bereits den ein oder anderen Stein ins Rollen gebracht. Darüber hinaus haben wir aufschlussreiche Expert\*inneninterviews geführt. Die gesammelten Informationen werden aktuell aufbereitet und bieten uns eine fundierte Ausgangslage für die Entwicklung der „Toolbox Gleichbehandlung“.

## Sample der Kooperationspartner\*innen

Unternehmen	Branche/ Wirtschaftszweig	Größenklasse / Mitarbeiter*innenzahl	Branchen- typische Geschlechter	Geschäfts- führung
Tischlerei	Handwerk/Bau	Kleinstunternehmen (9)	♂	♂
Versicherungs- agentur	Versicherungs- gewerbe	Kleinstunternehmen (6)	♂	♂
Café	Gastronomie/ Gastgewerbe	Kleinstunternehmen (5)	♂ / ♀	♂
Apotheke	Pharmazeutischer Ein- zelhandel/Handel	Kleinunternehmen (32)	♀	♀
Umweltplanungs- büro	Dienstleistung/Bau	mittleres Unternehmen (63)	♂	♀
Kitaträger	Soziales/Erziehung & Unterricht	mittleres Unternehmen (155)	♀	♀

## Gleichbehandlung: Unser Standpunkt

Die Gruppendiskussionen im Rahmen der Forschung zeigen über alle Fälle hinweg, dass die Thematisierung von Gleichbehandlungspraktiken unumgänglich Grundsatzfragen in den Fokus rückt: Gibt es biologische Unterschiede, die Frauen und Männern ganz unweigerlich ihre Rollen zuweisen – mit entsprechenden körperlichen, kognitiven und verhaltensbezogenen Differenzen? Müssen wir also mit einer natürlichen

Unterscheidung von Frau und Mann umgehen, oder sind diese anerzogen und sehen wir die Geschlechterrollen damit als kulturelle Konstrukte? Vor diesem Hintergrund haben wir auf Basis der Analyse aktueller Forschungsergebnisse der Gender- und Sozialwissenschaften, sowie insbesondere neuro- und biopsychologischer Diskurse folgenden Standpunkt entwickelt:

*»Die Differenzierung von Frau und Mann strukturiert unsere Kultur und unser Alltagsleben nach wie vor grundlegend. Zudem sind aktuell verhaltensbezogene und kognitive Unterschiede zwischen Frau und Mann feststellbar – auch wenn diese in der Regel in Studien wesentlich weniger deutlich sind als üblicherweise angenommen wird. Mit dem aktuellen Wissen der Neuro-Psychologie und -Anatomie muss jedoch die tradierte Sichtweise auf die Konstitutionsprozesse dieser kognitiven Leistungen in Frage gestellt werden: Wo beginnt die kulturelle Prägung und wo endet die vermeindliche Determinierung der Biologie und unserer Gene?*



Können wir mit der Messung der täglich gesprochenen Worte wirklich eine Aussage darüber treffen, wie sich das Kommunikationsverhalten zwischen Frauen und Männern unterscheidet – oder messen wir hier nicht eigentlich nur die aktuelle Ausprägung der bestehenden Geschlechterrollen und somit die Auswirkungen unserer Kultur?

Damit eröffnen die aktuellen Diskurse der verschiedenen Neurowissenschaften einen ganz neuen Blick auf unser Gehirn, welche die bisher geltenden Grenzen zwischen biologisch - genetischer Bedingtheit und kultureller Prägung verschwimmen lässt: Unserem Standpunkt nach (der von diesem Perspektivwechsel getragen wird) ist der Großteil dessen, was in unserem Alltag den Unterschied zwischen Frauen und Männern ausmacht und in der Regel als biologisch bedingt erklärt wird, ein Ergebnis komplexer biologisch - kultureller Wechselwirkungen. Jenseits der ein-dimensionalen Differenzierung von biologischer Determination auf der einen und kultureller Prägung auf der anderen Seite.«

### Tiefer einsteigen? Aktuelle Studien und Artikel zum Thema.

JÄNCKE (2018): **Sex/gender differences in cognition, neurophysiology, and neuroanatomy**, F1000Research, 7(F1000 Faculty Rev): 805.

Joel. Fausto-Sterling (2016): **Beyond sex differences: new approaches for thinking about variation in brain structure and function**. Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci. 2016; 371(1688): 20150451.

## Diskriminierung am Arbeitsplatz: Was Frauen erleben

Die ZEIT und ZEIT ONLINE haben umfassend zur Situation von Frauen im Arbeitsleben recherchiert – mehr als 1500 Frauen aus allen Branchen und Positionen reagierten mit Erfahrungsberichten aus dem eigenen Arbeitsalltag. Nicht nur diese sind erschreckend, sondern auch die präsentierten Zahlen: So wurden nach Aussagen der Frauen 26% bei einer Beförderung übergangen. 37% wurden durch eine Schwangerschaft diskriminiert und 40% der befragten Frauen erhalten trotz der Ausübung gleichwertiger Tätigkeiten weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen.

»Der männliche Kollege wurde vor mir befördert, da er schließlich eine Familie ernähren müsse. Allerdings hat er eine gut verdienende Frau – und ich war alleinerziehend.«

Leitende Angestellte in der Medienbranche, 36

»Ein männlicher Kollege mit vergleichbarer Position und Erfahrung bekam beim Einstieg 1.000 Euro brutto mehr als ich. Ich habe es durch positive Leistungsbewertungen und viele Verhandlungen geschafft, nachträglich auch auf sein Gehalt zu kommen.«

Leitende Angestellte im Bildungsbereich, 32

»Während meiner Elternzeit wurde eine Gruppenleiterstelle von einem Kollegen mit weniger Berufserfahrung besetzt. Während eines Besuchs teilte mir mein Chef mit: »Sie haben sich durch Ihre Schwangerschaft ja selbst aus dem Rennen gekegelt.«

Angestellte, 24

### Interesse am Thema?

Vier Frauen nehmen ausführlich Stellung und berichten über ihre Erfahrungen:

Die Projektleiterin >

Die Managerin >

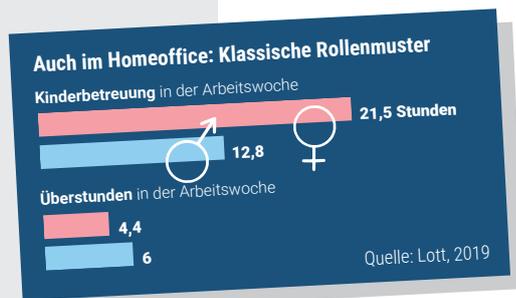
Die Bezirksleiterin >

Die Beraterin >



## Starre Rollenmuster in flexiblen Arbeitszeiten

Die Vorstellung, dass flexible Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben erleichtern, ist zugegeben naheliegend. Eine Studie von der WSI-Forscherin Yvonne Lott widerlegt dies jedoch. Sie hat die Auswirkungen von verschiedenen Arbeitszeitarrangements von Frauen und Männern auf die Erholungszeiten untersucht. Als Basis dafür analysierte sie Daten von mehreren tausend Haushalten aus einer Befragung des sozioökonomischen Panels. Sie filterte die anfallende Zeit auf Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und andere Aktivitäten aus der Befragung.



Im Durchschnitt bewirken flexible Arbeitsmodelle längere Arbeitszeiten, bei Männern mehr als bei Frauen. Hingegen wenden Frauen trotzdem mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf, was eine Verfestigung von traditionellen Rollenmustern nach sich ziehen könnte. Und – überraschenderweise – ein Gewinn an Freizeit entsteht durch die flexiblen Modelle weder für Mütter noch für Väter. Zu verzeichnen ist, dass das Wechseln auf Gleitzeit bei Frauen zu einem Gehaltsanstieg

von 4,5 % führt. Wiederum sieht es bei Müttern nochmal anders aus: 16 % verdienen Frauen nach einer Rückkehr aus einer längeren Elternzeit beim Wechseln in die Gleitzeit weniger als vorher.

Die Autorin der Studie hat konstruktive Vorschläge für die Politik formuliert, mit denen eine Gleichstellung und Reduzierung zeitlicher Belastungen von Familien gelingen könnte:

- ✓ *Abschaffung des Ehegattensplittings*
- ✓ *Eine rechtlich geregelte Familienarbeitszeit*
- ✓ *Verlängerung des Elterngeldes für Männer von zwei auf sechs Monate*
- ✓ *Einführung klarer Regelungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten*



**Für Sie recherchiert! Unsere Empfehlungen zum Thema für Sie.**

**Video: 150 Jahre Emanzipation** >  
Geschlechterrollen ab der industriellen Revolution

**ZDF-Reportage: Mythos Geschlecht** >  
Was Männer und Frauen wirklich unterscheidet

**Auf sueddeutsche.de: Gleichstellung im Journalismus** >  
"Zeitungen funktionieren als Spiegel der Gesellschaft"

### Fragen zum Projekt?

Schreiben Sie uns eine Email an [diana.wienbrandt@isbw.de](mailto:diana.wienbrandt@isbw.de)

Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union und dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern.