

Geschlechtersensibel führen

Undoing gender

30.01.2004 Hannover

Nadine Pieck

Belastungen von weiblichen Führungskräften

- Rollenkonflikte und Double-bind-Situationen
- Diskriminierende Behandlung
 - Förderung • Leistungserwartung • Qualifikation • Stereotype
- Widersprüchliche Leistungserwartungen
- Geringe Kontrolle bei hohen Anforderungen
- Negative Bewertung von Erfolgen
- Erhöhter Stress durch multiple Rollen in Beruf und Familie

Besondere Situation von Frauen

- Frauen arbeiten in anderen Berufen und Tätigkeitsfelder (AM Segregation)
- Frauen und Männer arbeiten unter unterschiedlichen Umgebungsbedingungen und sind unterschiedlichen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt
- Frauen sind für Haus und Familienarbeit zuständig

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation

- über die Hälfte der Frauen arbeitet in fünf Berufsgruppen
- in konjunkturabhängigen Produktionszweigen an stark rationalisierungsgefährdeten Arbeitsplätzen
- Dienstleistungsbereichen mit geringen Qualifikations- und Anforderungsstrukturen
- selten in höheren Hierarchieebenen
- verdienen ein Drittel weniger als Männer - in vergleichbaren Positionen
- müssen sich mit Vorurteilen über spezifisch weibliche Verhaltensweisen und Kompetenzen auseinandersetzen
- häufiger in Teilzeit als Männer (39,8 % / 10,4%, 1996), 90 % Frauen
- deutlich häufiger in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

Vorgesetztenverhalten, Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten

Je geringer die Zufriedenheit mit

- Gleichbehandlung aller durch den direkten Vorgesetzten
- Gewährleistung, Einhaltung und Beachtung von Delegationsregeln
- Beteiligung bei Entscheidungen bezüglich des Arbeitsbereiches

desto höher die Fehlzeitenquote

Gesundheitsförderliches Vorgesetztenverhalten

- Bereitschaft den MitarbeiterInnen Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten zu gewähren.
- für Änderungsvorschläge zugänglich sein
- gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Aufgaben und Arbeitsgebiete festlegen
- wichtige Entscheidungen erst nach vorheriger Rücksprache treffen
- aktive Informationspolitik betreiben

Belastungen im Kontext des Geschlechterverhältnisses

➤ **Gratifikation**

- Vergütung der abgeforderten Qualifikationen
- Entlohnungsgerechtigkeit
- Teilhabe an Anreizsystemen

➤ **Emotionale Belastungen durch die Tätigkeit**

- Kranken- und Altenpflege
- Polizei
- Feuerwehr

Belastungen im Kontext des Geschlechterverhältnisses

- **Belastungen aus der Geschlechterbeziehung in der Organisation**
 - Diskriminierendes Führungsverhalten
 - Geschlechtlich geprägte Kommunikationsstrukturen und -inhalte
 - Geschlechtsrollenkonflikte
 - Sexuelle Belästigung
 - Identitätskonflikte in Zusammenhang mit Elternschaft

Belastungen im Kontext des Geschlechterverhältnisses

- **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Haus-/Familienarbeit**
 - Arbeitszeitregelungen/-anforderungen
 - Flexibilität
 - Teilzeit
 - Dauer
 - Mehrarbeit
 - Zeit zur Regeneration
 - Widersprüchliche Anforderungsstrukturen
 - Soziale Unterstützung
 - Pflege von Angehörigen