Justin Ng

**4. Warum ist der ‚Sprung durch die gläserne Decke‘ für Frauen immer noch so schwer? Erörtern Sie die Frage unter Einbezug aktueller gesellschaftlicher Debatten in Deutschland.**

**Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema** der Frauen am Arbeitsplatz und der Begriff ‚die gläserne Decke‘. Dieser Begriff geht es um die unsichtbare Barriere, die verhindert, dass Frauen und Minderheiten auf den höchsten Rang in einem Unternehmen aufsteigen. Zuerst betrachte ich ob dieses Phänomenon immer noch prominent ist. **Dann stehe ich dem möglichen Grunde zur Diskussion,** warum es für Frauen schwierig sein kann, durch die gläserne Decke zu springen.

Zuerst ist es von vielen Menschen behauptet worden, dass wir schon Gleichberechtigung am Arbeitsplatz hätten. In unsere Gesellschaft sind viele Frauen emanzipiert- Sie bestimmen was sie studieren, wann sie Kinder bekommen, sind mehr karriereorientierter und im allgemein mehr unabhängig. Aus diesem Grund ist der Anteil der Frauen in der Beschäftigung kontinuierlich gestiegen. Trotzdem könnte es argumentiert werden, dass ganz Gleichberechtigung immer noch nicht der Fall sei. In der Statistik verdienen Frauen immer noch weniger als Männer und es fehlt an Frauen in Machtpositionen. Die vorliegende Arbeit behandelt die Frage, warum ist es so ins besonderes in Bezug auf dem Zustand im Deutschland.

Vielleicht wird es von manchen Leuten geglaubt, **dass wenn Frauen mehr Möglichkeiten hätte, gäbe es mehr Frauen in Unternehmen Positionen**. Jedoch ist der Mangel der Möglichkeiten nicht der Hauptgrund, aber eigentlich geht es um eine ganz andere Sache, mindestens in der Fall Deutschland. Laut einer neuen Studie der Europäischen Union, die in Brüssels zur Durchführung gelangt, lieg die Gleichberechtigung im Deutschland unter dem nationalen Durchschnitt. Der Index gibt Deutschland für 2015 einen Wert von 65,5 und liegt damit knapp unter dem 66,2er Durchschnitt aller 28 EU-Mitgliedstaaten für dieses Jahr. Die deutsche Bewertung litt vor allem im Bildungsbereich, wo sie im EU-weiten Ranking auf Platz 25 lag.

In Deutschland studiere Frauen eher sozial- und geisteswissenschaftliche Fächer, während Männer eher harte Fächer studiere. Diese Entscheidungen, so der Bericht, wirken sich später auf das Einkommen beider Gruppen aus, da Arbeitsplätze im Zusammenhang mit den Sozial- und Geisteswissenschaften tendenziell weniger bezahlt werden als solche im Zusammenhang mit den harten Wissenschaften. Deshalb konnte es argumentiert werden, dass ‚der Sprung durch die gläserne Decke‘ für Frauen immer noch so schwer ist da es einfach nicht eine große Anzahl von Frauen gibt, die versuchen, durch sie zu springen.

Außerdem als Konsequenz fehlt es an weiblichen Führungskräften in der deutschen Wirtschaft. Obwohl Angela Merkel ein unglaubliches Beispiel für weibliche politische Führung ist, fällt ihr Land bei der weiblichen Repräsentation in der Unternehmenswelt zurück. 5 weitere Länder, darunter Frankreich, Polen, Schweden, die USA und das Vereinigte Königreich, wurden hinsichtlich der weiblichen Repräsentation untersucht und fanden in den sechs Ländern heraus, dass kein Land eine männlich dominierte Unternehmenskultur als Deutschland hat.

Zusätzlich wurde eine vorgeschlagene Quote von 20% für weibliche Unternehmensführen vom Deutschen Bundestag abgelehnt. **An dieser Stelle muss man besonders betonen**, dass vielleicht es für Frauen immer noch so schwer ist da es so viele Männer in Führungsposition gibt und die Chancen stehen gegen Sie wegen der Einstellung anderer Menschen in Machtpositionen. Laut Statistiken seien gemischte Teams erfolgreicher, weil sie unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven zusammenbringen. Vielleicht wenn es mehr Frauen in Führungsrollen gegeben hätte, gäbe es insgesamt mehr Unternehmenserfolg.

Zusätzlich ist es oft geglaubt worden, dass Deutschland eine Mischung aus kulturellen Traditionen und Sozialrecht habe, die Frauen unbestreitbar ermutigt, sich für akzeptable Alternativen zu einer beruflichen Karriere zu entscheiden. Vor Jahren wurden die Pflichten der deutschen Frau durch die 3 K’s definiert: ‚Kinder, Küche und Kirche‘. Auch heute noch spielen die ersten beiden, obwohl nicht mehr als ‚Pflichten‘ bezeichnet, eine wichtige Rolle im Leben vieler deutscher Frauen. Während es in vielen Ländern üblich sei, dass Frauen während der Familien Gründung Vollzeit arbeiten, wird es von vielen Deutschen immer noch geglaubt, dass eine Frau nicht versuchen sollte, beides zu bewältigen und im Gegensatz zu vielen anderen Industrienationen werden deutsche Frauen nicht erwartet.

Seltsamerweise sind selbst junge deutsche Frauen noch stark von diesem Glauben unter dem Einfluss stehen. Wenn sie sich für die Gründung einer Familie zur Entscheidung stellen, verlassen sie oft den Arbeitsplatz, um mehrere Jahre zu Hause zu bleiben. Eine so lange Pause hat natürlich offensichtliche Folgen für den beruflichen Werdegang. Aus diesem Grund, wenn eine Frau sich tatsachlich für eine berufliche Vollzeit Beschäftigung und die Erziehung von Kindern entscheidet und keinen äußeren Umständen unterliegt (behinderter Ehepartner, Alleinerziehung usw.), könne sie sehr wohl auf Kritik seitens ihrer Familie, Freunde und Kollegen stoßen**. Daraus könnte man schließen,** dass der Einfluss anderer Menschen oder bestimmte kulturellen Pflichten eine zusätzliche Antwort auf die Frage ‚Warum ist der Sprung durch die gläserne Decke für Frauen immer noch so schwer?‘

**Zusammenfassend lasst sich sagen**, dass ‚der Sprung durch die gläserne Decke‘ für Frauen immer noch schwer für vielen Arten von Gründen ist. Es ist ein Phänomenon, besonders in der Fall Deutschlands, das unter dem drittgrößten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der Europäischen Union leidet. Es wäre besser, wenn wir mehr Frauen ermutigen könnten, eine stärker geschäftsorientierte Karriere zu verfolgen, aber es ist vielleicht nicht so einfach, da Deutschland nach wie vor ein sehr traditionelles und konservativ Land ist, wenn es um die Familienorientierung geht. **Es ist jedoch zu beachten**, dass die deutschen Männergehälter zu den höchsten in Europa gehören. Sie vergrößern nicht nur das Lohngefälle, sondern sind ein weiterer Faktor, der die Entscheidung vieler verheirateter Frauen Unterstützung bekommt, nach der Geburt von Kindern zu Hause zu bleiben oder gar keine Beschäftigung zu suchen. **Trotzdem ist es ohne Frage**, dass die wichtigste notwendige Veränderung in der Haltung der Unternehmensführer gegenüber Frauen in Führungspositionen besteht.

Word count: 900