

Pressemitteilung

Internationaler Frauentag am 8. März 2021: DFK sieht Führungskräfte in der Pflicht Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen schneller abzustellen

Essen, 08.03.2021 – In den Unternehmen sind es vor allem die Führungskräfte, die den Unterschied schneller aufheben können.

„Es gibt (nicht nur) in Deutschland einen geschlechterspezifischen Entgeltunterschied, den sogenannten Gender Pay Gap. Es ist in Deutschland eine Quote notwendig, damit mehr Frauen und teilweise überhaupt Frauen in die Vorstände von DAX-Unternehmen gelangen können. In Deutschland besteht immer noch das klare Rollenbild, dass Frauen in Teilzeit arbeiten, sich um die Kinder kümmern, damit der Mann Karriere macht“, so Nils Schmidt, Vorstandsmitglied des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte. „Man könnte meinen, dass wir in Deutschland immer noch in den 1980er Jahren leben“, so Schmidt weiter.

Um die Rückständigkeit schnellstmöglich aufzuheben sind Führungskräfte in den Unternehmen gefragt. Gerade die Leitenden Angestellten fungieren als Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden. Auf dieser Ebene werden neue Arbeitnehmende eingestellt, Mitarbeitende zu Führungskräften gemacht und Gehälter für Männer und Frauen verhandelt.

„Es kann nicht sein, dass der Gender Pay Gap bei 19 % liegt und Arbeit immer noch unterschiedlich bezahlt wird“, so Diana Nier, Leiterin des Frauennetzwerkes des DFK. „Auch muten Aussagen von jüngeren weiblichen Führungskräften sehr befremdlich an, die in Gesprächen durchklingen lassen, dass sie quasi alleinerziehend

Ansprechpartner für die Medien

**DFK
Michael Krekels
Vorstandsvorsitzender**

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

seien und sich im Homeoffice allein um Homeschooling und Kindererziehung kümmern müssten“, so Nier weiter.

Leider ist es immer noch selbstverständlich, dass Frauen auf ihre Karriere verzichten, damit der Ehemann im Konzern die Karriere macht, die auch ihr zusteht.

Unconscious Bias, also die unbewußten Vorurteile, sind immer noch tief verwurzelt in vielen, vermeintlich offenen und fortschrittlichen Führungskräften.

„Aber genau sie sind es, die diese Vorurteile abbauen müssen“, so Michael Krekels, Vorstandsvorsitzender des DFK.

„Frauenfeindliche Sprüche, Voreingenommenheit, Diskriminierung haben bei Führungskräften nichts zu suchen“, so Krekels weiter. Wenn es uns gelingen soll, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen, dann müssen auch flexiblere Arbeitszeitmodelle und insbesondere auch das Thema Führung in Teilzeit in den Unternehmen an Boden gewinnen. Schon heute ist es gerade möglich, dass auch Führungspositionen in Teilzeit besetzt werden können.

Eine aktuelle Umfrage unter ca. 10.000 Fach- und Führungskräften des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte hat gezeigt, dass das Umdenken bereits stattgefunden hat. Über 80 % der Teilnehmer*Innen haben angegeben, dass Führungspositionen auch in Teilzeit möglich sein sollten. Zusätzlich gaben dann noch knapp 80 % an, dass aus deren Sicht Führen in Teilzeit in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen wird. Diese Ergebnisse bestärken uns in unserer Verbandshaltung, dass die Möglichkeit von Führen in Teilzeit eine wichtige Forderung an die Unternehmen in Deutschland ist, so Michael Krekels Vorstandsvorsitzender des DFK.

Damit geht aber dann auch einher, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen können, so Nils Schmidt.

Und auch, wenn Subkulturen, wie „Incel“, leider und absolut unverständlicherweise weiter an Boden gewinnen, so sind es die Führungskräfte, die solchen Einstellungen entschieden entgegentreten müssen, damit wir 2022 endlich einmal positive Nachrichten zum Weltfrauentag dahingehend verbreiten können, dass Unternehmen freiwillig und selbstverständlich Diversität umsetzen, Männer und Frauen, aber auch Transpersonen gleich bezahlen und Teilzeit für Männer ebenso selbstverständlich geworden ist, wie vorher für Frauen.

„Wir vom DFK geben die Hoffnung nicht so schnell auf und haben notfalls einen langen Atem, wenn es um die Umsetzung geht.“

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu