(Angst und Ausgrenzung -Was können wir gegen Diskriminierung tun?)

Kann man etwas gegen Diskriminierung von Frauen in der Berufswelt tun?

Erörterung

an der Johann Philip-Palm Schule
Kaufmännische Schule

Verfasserin: Mia Bühner

Fach und Fachlehrerin:
Deutsch, Frau Schulz, Lehrerin für berufliche Wirtschaftsgymnasien

Klasse: WGie

Abgabedatum:
29.10.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Deckblatt 1
2. Inhaltsverzeichnis 2
3. Definition: Was ist Diskriminierung? 3
4.1.1. Problemaufriss: Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen 3+4
4.1.2. Diskussion der Frauenquote für Aufsichtsräte 4
4.1.3. Diskussion der Frauenquote für Vorstände, Aufsichtsräte und oberes und mittleres Management 4+5
4.2.1. Problemaufriss: Lohn-Gap 5
4.2.2. Diskussion über Entgelttransparenz 5
4.2.3. Diskussion über den Equal Pay Day 6
4.3.1. Problemaufriss: Sexismus am Arbeitsplatz 6
4.3.2. Diskussion über einen Vertrag der EU gegen die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt 7
4.3.3. Diskussion über Kampagne „make it work” 7
5. Fazit 8
6. Literaturverzeichnis 9
7. Versicherung 10

3. Definition: Was ist Diskriminierung?

Auch in der heutigen Gesellschaft gibt es Diskriminierung. Menschen werden aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, einer Behinderung, ihrer Sexualität, ihrer Religion, ihrer „Rasse“, ihres Alters oder auch wegen ihres Geschlechtes diskriminiert[1]. Oft werden einzelne Personen oder auch Gruppen von Menschen aufgrund bestimmter Vorstellungen oder durch unbewusste Einstellungen, Vorurteile oder auch Stereotypen herabwürdigend behandelt, in bestimmten Bereichen des Lebens benachteiligt oder sogar gedemütigt. Häufig sind es Minderheiten, die von Mehrheiten dafür diskriminiert werden, dass sie anders sind. Als Diskriminierung bezeichnet man jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung aufgrund verschiedener wahrnehmbarer oder auch nicht direkt sichtbarer Merkmale. Benachteiligt wird ein Mensch dann, wenn er ohne, dass ein Grund genannt wird, schlechter als seine Mitmenschen behandelt wird. Ich habe dieses Thema gewählt, da die fünfthäufigste Art von Diskriminierung[2] die der Frauen bei der Arbeit ist und ich die Diskriminierung von Frauen im Beruf daher auch heute noch für ein wichtiges Thema halte. Die folgende Erörterung beschäftigt sich mit der Frage: „Kann man etwas gegen Diskriminierung von Frauen in der Berufswelt tun?“ Nachfolgend wird auf dieses Thema eingegangen, die Frage aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und verschiedene Aspekte mit dem Ziel erörtert, einen konkreten Lösungsweg aufzuzeigen.

4.1.1. Problemaufriss: Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen

Viele Frauen fühlen sich im Berufsleben benachteiligt; dieses Gefühl der Benachteiligung tritt vor allem in Führungspositionen auf. Gerade in der Führungsspitze der meisten Unternehmen zeigt sich die Diskriminierung der Frau, da nur rund 19 % in den Top 200 Unternehmen Deutschlands und nur knappe 25 % in Dax-30-Unternehmen[3] der Führungsspitzen von Frauen besetzt sind und Frauen in Führungspositionen so weniger vertreten sind. Im Jahre 2016 wurde aufgrund dieser erschreckenden Faktenlage ein Gesetz eingeführt, welches die Frauenquote in Aufsichtsräten auf 30 % [4] erhöhen soll. Allerdings gilt dieses Gesetz nur für Aufsichtsräte und nicht für Vorstände oder andere Bereiche. Das heißt, dass nur Frauen in Aufsichtsräten daraus einen Vorteil ziehen. Immerhin wird sich z. B. bei Volkswagen[5]der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat bei der Neubesetzung verdoppeln. Für Frauen auf der Ebene der Vorstände bleiben die Bedingungen allerdings gleich, denn für Positionen in Vorständen gibt es keine gesetzlich vorgeschrieben Frauenquote. Jedoch werden Unternehmen die börsenorientiert handeln oder mitbestimmungs-pflichtig sind, von der Regierung dazu aufgefordert, sich eine Frauenquote für Vorstände, Aufsichtsräte sowie

---

[1] Die 18 häufigsten Arten von Diskriminierung | Thpanorama - Heute besser werden(26.10.2021).

[3] Frauenquote: Frauen bleiben in Vorständen die Ausnahme - WELT(26.10.2021).
[4] Die Frauenquote kommt (bundesregierung.de) (26.10.2021).
[5] Frauen in Wirtschaft und Führungspositionen: Frauen in Führungspositionen haben einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg (ilo.org) (26.10.2021).

oberes und mittleres Management selbst zu verordnen und über Fortschritte zu berichten. Diese Regelung betrifft in Deutschland ca. 3500 Firmen[6].
Eine Studie der Internationalen ILO, die mehr als 1200 Firmen in 70 Ländern befragt hat, ergab, dass ein höherer Anteil von weiblichen Führungskräften (Genderdiversität) ein Unternehmen deutlich erfolgreicher machen [7]. Folgend stellt sich nun die Frage: „Warum werden nicht mehr Frauen in Führungspositionen beschäftigt?“. Der Gewinn einiger Firmen konnte nur durch den Zuwachs von weiblich besetzen Führungspositionen um 5 bis 20 % gesteigert werden.[8] Das Hauptproblem ist also der Fakt, dass es immer noch viel zu wenig Frauen in Führungspositionen gibt, obwohl belegt ist, dass Firmen durch Genderdiversität deutlich erfolgreicher sein können. Männer werden häufiger in Führungspositionen eingestellt, da sie oft als dominant, lösungsorientiert, rational und analytisch gelten. Frauen werden hingegen als freundlich, wohlwollend, hilfsbereit und empathisch dargestellt. Allerdings werden die typisch männlichen Qualitäten oder auch Stereotypen oft für Führungsqualitäten gehalten. Demnach sollen Frauen angeblich weniger geeignet für Führungspositionen sein als Männer, wodurch Frauen in Führungspositionen weniger vertreten sind und sich zu Recht diskriminiert fühlen.
Politiker sind der Meinung, die Frauenquote sei sinnvoll, denn durch diese Quote bekommen mehr Frauen die Chance, Karriere zu machen und in einer führenden Position mitzuwirken. Demnach soll die 30-%-Quote für Aufsichtsräte Frauen helfen, einen Führungsjob zu ergattern. Die Frauenquote in Aufsichtsräten ist so seit 2015 von 25 % [9] bis zum Jahre 2020 auf 36,3 %[10] gestiegen. So wird der Großteil der Frauen in anderen Bereichen weiterhin benachteiligt und das Problem der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt ist durch eine Quote für einen einzelnen Bereich noch lange nicht behoben. Das heißt, dass eine Frauenquote nur gegen die vorhandene Benachteiligung wirksam ist, wenn diese für alle Bereiche eingeführt wird. Der Anstieg der Frauenquote in Aufsichtsräten um 11,3 % ist nicht zu leugnen, allerdings sind die Posten der Aufsichtsräte in Deutschland immer noch nicht gleichmäßig verteilt, denn der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten beträgt gerade mal etwas mehr als ein Drittel, was immer noch erschreckend wenig ist. Also stellt sich folgende Frage: Warum hebt man die Quote, bei gleicher Ausbildung und Qualifikation, nicht auf 50 % an? Schon die Grenze von 30 % zeigt deutlich den Führungsanspruch der Männer.
Sinnvoll sei außerdem die Forderung an Unternehmen, die börsenorientiert handeln oder mitbestimmungspflichtig sind, die Frauenquote für Vorstände, Aufsichtsräte und oberes und mittleres Management selbst zu verordnen, behaupten Politiker. Denn dadurch legt jedes betroffene Unternehmen eine Frauenquote für genau diese Bereiche fest, was in erster Linie schon einmal einen großen Fortschritt darstellt. Zum Beispiel ist so der Frauenanteil in Vorständen von 2014 bis 2018[11]von 5,1 % auf 7,3 % angestiegen. So zeigt die Statistik eine klar sichtbare Steigerung des Frauenanteils in Vorständen innerhalb von 4 Jahren. Natürlich zieht eine höhere Frauenquote in der obersten Führungsebene nach und nach mehr Frauen auf der unteren Ebene nach sich. Denn

[6] Die Frauenquote kommt (bundesregierung.de) (26.10.2021).
[7] Bundestag zur Frauenquote: Mehr Frauen sollen führen | tagesschau.de(26.10.2021).

[8] Wollen Frauen gar keine Führungspositionen? - DER SPIEGEL(26.10.2021).

[9] Frauenanteil in Aufsichtsräten gestiegen (finanznachrichten.de) (26.10.2021).
[10] Frauenanteil in Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in Ländern der EU 2020 | Statista(26.10.2021).
[11] • Infografik: 7,3 % Frauen in deutschen Vorständen | Statista(26.10.2021).

die Frauen aus den unteren Ebenen werden erst im Laufe ihrer beruflichen Weiterentwicklung auf die Ebene der Führungspositionen befördert. Sonst würde jede Frau, die in solch einem Unternehmen startet, es mit einem Senkrechtstart in die Führungsebene und somit in den Aufsichtsrat schaffen. Und diese Tatsache nützt keinem Unternehmen etwas. Bei dieser Frauenquote für Vorstände, Aufsichtsräte und oberes und mittleres Management geht es auch nicht darum, dass irgendeine Frau einen Job in einem dieser Bereiche übernimmt. Das primäre Ziel ist vielmehr, dass Frauen die gleiche Chance wie Männer auf so eine Position haben, denn Frauen sind einem solchen Job genauso gewachsen wie ein Mann.
Allerdings ist diese Quote durch die Einschränkung auf die börsenorientierten Unternehmen für nur 3500 Unternehmen in ganz Deutschland verpflichtend, wodurch das Problem der Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen noch lange nicht behoben ist. Die Quote muss also auf alle Firmen mit einer gewissen Mitarbeiterzahl ausgeweitet werden, was die Qualifikationsmöglichkeiten der Frau bereits in der Ausbildung oder im Studium immens erhöhen würde. Außerdem ist bei der Frauenquote für Vorstände, Aufsichtsräte und oberes und mittleres Management kein klarer Prozentsatz definiert, sondern eine flexible Frauenquote, die von Unternehmen zu Unternehmen variieren kann, denn es gibt keine klaren Vorgaben der Politik. Generell ist in dieser Quote nicht jeder Bereich eingeschlossen, dass heißt, das auch diese Quote nur für Teilbereiche gültig ist. Somit werden auch mit dieser Quote keine fairen Chancen für Frauen geschaffen, trotz gleicher Fähigkeiten und Qualifikationen, die von Männern dominierte obere Führungsebene zu erreichen.

4.2.1. Problemaufriss: Lohn-Gap

Die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen stellt auch heute noch ein großes Problem dar. Zwischen der Bezahlung von Männern und Frauen sieht man eine klar sichtbare Kluft im Bezug auf die Lohnverteilung. Es wird von einer bereinigten oder unbereinigten Entgeltlücke gesprochen. Die unbereinigte Entgeltlücke zeigt, wie groß der Gehaltsunterschied zwischen allen Männern und Frauen insgesamt ist. Hier werden alle Berufe miteinander verglichen – unabhängig von Berufserfahrung, Firmengröße, Bildung und vielen anderen Faktoren. Dieser Wert zeigt die Gehaltslücke zwischen allen Männern und Frauen in allen Bereichen. Die bereinigte Entgeltlücke zeigt die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen in identischen Berufen und Positionen. Sie wird abhängig von verschiedenen Gehaltsfaktoren berechnet. So spielen z. B. die Berufserfahrung, die Firmengröße, der Bildungsgrad und die Qualifikationen eine Rolle. So ist der einzig verbleibende Unterschied bei der bereinigten Entgeltlücke das Geschlecht. Die bereinigte Entgeltlücke zeigt an, wie viel Frauen im selben Beruf tatsächlich weniger verdienen als Männer. Hier beträgt die Lücke immer noch etwa 5,1 %[12]. Allerdings variiert auch diese Zahl von Region zu Region bzw. in den einzelnen Bundesländern. So liegt die bereinigte Entgeltlücke in Baden-Württemberg z. B. bei 7,8 %. Männer verdienen in denselben Positionen wie Frauen, auf ein Jahr gerechnet, durchschnittlich immer noch etwa 2400 € mehr. Spricht man von der unbereinigten Entgeltlücke, so verdienen Männer durchschnittlich 18 %[13] mehr als Frauen pro Stunde, auf den durchschnittlichen Bruttoverdienst im Jahr 2020 gerechnet. Das heißt, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechtes

[12] #110 Über den Gender Pay Gap und Gleichberechtigung mit Nick Marten – Schwungmasse – Der finanz-heldinnen Podcast | Podcast auf Spotify(28.10.2021).
[13] Gender Pay Gap - Statistisches Bundesamt (destatis.de) (28.10.2021).

diskriminiert, benachteiligt und schlechter bezahlt werden, egal ob man es aus der Perspektive der bereinigten Entgeltlücke oder der unbereinigten Entgeltlücke betrachtet. Seit dem Jahre 2017 gibt es auch in Deutschland ein Gesetz, welches die Entgelttransparenz erhöhen soll.[14]
Und noch immer ist die Politik der Meinung, dass die Entgelttransparenz eine gute Lösung sei, um die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. So hat die Einführung eines Lohntransparenzgesetzes in Dänemark seit 2006 erheblich dazu beigetragen, die Gehaltslücke zu schließen. Im ersten Jahr verringerte sich die Gehaltslücke bereits um 7 %[15]. Bei Unternehmen, die mehr als 35 Angestellte haben und somit ihre Gehälter veröffentlichen müssen, hat sich deutlich gezeigt, dass sowohl Männer als auch Frauen davon profitieren, die Löhne ihrer Kolleginnen und Kollegen zu kennen[16]. Allerdings funktioniert dieses Konzept der Entgelt-transparenz nicht in jedem Land so gut wie in Dänemark. In Deutschland z. B. gilt das Entgelttransparenzgesetz nur für Firmen, die mehr als 200 Angestellte beschäftigen. Die Mitarbeiter haben so die Möglichkeit, sich über die Gehälter ihrer Kollegen zu informieren – allerdings gilt das nur für Gehälter eines ähnlichen Jobs. Außerdem wird auch das Gehalt des Chefs nicht veröffentlicht und keiner kann sich darüber informieren. Auch dieses Konzept hilft in Deutschland, die Lohnlücke zu verkleinern. Allerdings beweist Dänemark, dass weitaus mehr Transparenz nötig und vor allem möglich ist, um die Gender-Pay-Gap zu schließen, denn in Deutschland werden so nur minimale Erfolge erzielt.
Eine weitere Maßnahme, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen, ist die Maßnahme des „Equal Pay Days“, welcher seitens der Bürger veranstaltet wird.
Viele Bürger sind der Meinung, der Equal Pay Day sei eine gute Aktion, um auf den noch immer vorhandenen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aufmerksam zu machen. So rückt der Equal Pay Day in den Fokus, dass Deutschland noch immer weit von der Entgeltgerechtigkeit entfernt ist. Entgeltgerechtigkeit bedeutet, dass die gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich bezahlt wird[17]. So hat z. B. der Aktionstag in diesem Jahr besonders darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen in allen möglichen Bereichen weniger verdienen als Männer. Besonders der prozentuale Unterschied des durchschnittlichen Bruttoverdienstes wird hierbei herausgestellt. Dass diese Aktion nur an einem Tag im Jahr stattfindet, macht es schwer, das Ziel eines fairen Lohns durchzusetzen. Allerdings ist dieser Aktionstag ein guter Weg, in Politik, Unternehmen und Gesellschaft das Bewusstsein für die Geschlechterlohnlücke zu erhöhen, denn dieses Thema geht aufgrund fehlenden Interesses seitens der Politik und vieler Firmen schnell unter. Außerdem ist die Forderung nach mehr Transparenz in Bezug auf die Entgelttransparenz an die Politik ein wichtiger Schritt, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen weiter zu verringern und um sie endgültig zu schließen.

[14] EntgTranspG - Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (gesetze-im-internet.de) (28.10.2021).
[15] Gender Pay Gap: Mehr Transparenz sorgt für mehr Gerechtigkeit | Welt | Themen | PULS (br.de) (28.10.2021).
[16] Gender Pay Gap: Mehr Transparenz sorgt für mehr Gerechtigkeit | Welt | Themen | PULS (br.de) (28.10.2021).
[17] https://www.lpb-bw.de/equalpayday(28.10.2021).

3.3.1. Sexismus am Arbeitsplatz

Sexismus ist auch in der heutigen Gesellschaft noch ein großes Problem, ob im Privatleben, der Öffentlichkeit oder im Beruf. Sexismus ist die Abwertung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Sexistische Bemerkungen sind keine Einzelfälle, sondern alltägliche Erfahrungen, die vor allem Frauen machen. Frauen werden hauptsächlich aufgrund ihres Körpers sexualisiert und erleben deshalb regelmäßig sexistische Situationen, die aber oft heruntergespielt werden und als Komplimente abgetan werden. Allerdings kann man solch eine Handlung aus der Sicht einer Frau als sexuelle Belästigung bezeichnen. Beispielsweise verdienen Frauen deutlich weniger als Männer, werden bei der Einstellung benachteiligt oder mit sexistischen Erwartungen konfrontiert. So werden bei der Arbeit manchmal sexistische Kleiderordnungen erteilt, welche Frauen erniedrigen oder sexualisieren. Sexismus entsteht oft durch geschlechtsbezogene Vorurteile, die auch heutzutage immer noch relevant sind. Denn Frauen werden bestimmte Charaktereigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zugeschrieben, die vom biologischen Geschlecht abhängig sind.[18] Laut einer Umfrage fühlten sich 60 %[19] der Frauen in Deutschland im Jahre 2018 sexuell belästigt.

Die Politik ist der Meinung, einige Artikel im Vertrag der EU gegen die Diskriminierung von Frauen wirken. Denn diese Artikel verpflichten die Mitgliedsländer, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern[20]. So arbeiten die Mitgliedsländer seit mehreren Jahren z. B. darauf hin, dass sowohl Frauen als auch Männer auf europäischer Ebene und auch in den einzelnen Mitgliedstaaten vor dem Gesetz und im Alltag gleichgestellt sind und auch weniger sexistisch behandelt werden. Dieses Gesetz soll laut Politikern gerade im Bereich der Arbeitswelt besonders stark verfolgt und befolgt werden, um Frauen den Weg einer erfolgreichen Karriere leichter zu machen. Allerdings scheint auch dieses Gesetz nicht viel zu bringen, denn Sexismus in der Arbeitswelt und die ungleiche Bezahlung zwischen Mann und Frau sind nach wie vor wichtige gesellschaftliche Themen. Tatsächlich hat sich hier nicht viel bis gar nichts geändert bzw. hat die Politik noch nicht viel gegen diese Probleme unternommen. Die Frauen, die am Arbeitsplatz am meisten belästigt werden, sind im europäischen Vergleich ganz klar die deutschen Frauen[21]. Außerdem ist auch die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen noch ein wichtiges Thema, denn unsere Gesellschaft hat auch heute noch zu viele Vorurteile und klassische Rollenverteilungen im Kopf. So ist es für Frauen kaum möglich, ein selbstbestimmtes Leben ohne Sexismus, und ohne in eine bestimmte Rolle gedrängt zu werden, zu führen.

Eine Gegenmaßnahme auf Seiten der Bürger gegen Diskriminierung und Sexismus am Arbeitsplatz wäre das Projekt „make it work“. Mit diesem Projekt will der „Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe“ gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen. So soll z. B. eine Präventionskultur aufgebaut werden, die vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schützt. Diese Initiative hat durch Social Media bereits dafür gesorgt, dass sich die Öffentlichkeit mehr mit dem Thema auseinandersetzt. Der Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe möchte sich außerdem diese Aufmerksamkeit zunutze machen, um zu einem

---

[18] Was ist eigentlich Sexismus? - YouTube (28.10.2021).
[19] Verbreitung von sexueller Belästigung von Frauen in Deutschland 2018 | Statista(28.10.2021).
[20] BMFSFJ - Gleichstellungspolitik in Europa(28.10.2021).
[21] Sexismus am Arbeitsplatz: Schärfere Regelungen gegen sexistisches Verhalten sind notwendig (dbb.de) (28.10.2021).

Umbruch zu einer Gewalt- und Diskriminierungs-freien Arbeitswelt beizutragen. Beispielsweise hat diese Kampagne für kurzfristige Empörung gesorgt und viele Menschen sind auf dieses Thema aufmerksam geworden[22]. Allerdings hielt dieser Erfolg nur temporär an, was auf lange Sicht nichts an der aktuellen Situation ändern wird. Diese Kampagne hat in einem bestimmten, allerdings begrenzten Zeitraum zwar eine Wirkung erzielt, allerdings gerät eine solche Kampagne schnell wieder in Vergessenheit. So hat auch diese Maßnahme keinen großen Effekt und den Betroffenen wird langfristig nicht geholfen. Die Situation wird sich nur ändern, wenn Gesetze erlassen werden, welche solche Problembestände effektiv vermeiden und Täter angemessen bestrafen.

5. Fazit

Zusammenfassend kann man sagen, dass jeder dieser Lösungswege seine Stärken und Schwächen hat. Angefangen mit den verschiedenen Frauenquoten, jede dieser Quoten hat nur einen temporären Effekt, welcher nicht ausreicht, um für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu sorgen. Außerdem wird auch so die Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen nicht weniger. Die Grenzen dieser Maßnahmen sind klar sichtbar, denn eine Quote von 30 % wird auf Dauer keine Wirkung zeigen. So hat auch das Entgelttransparenzgesetz seine Grenzen. Um eine deutliche Wirkung zu erzielen, müsste dieses Gesetz für deutlich mehr Transparenz sorgen. Der Equal Pay Day sorgt für einen temporären Effekt, um die Politik und Gesellschaft auf das Thema aufmerksam zu machen. Jedoch verfliegt dieser kurzfristige Effekt und erzielt auf lange Sicht keine Wirkung. Der Artikel im Vertrag der EU gegen die Diskriminierung der Frauen und die Versicherung aller Mitgliedsstaaten, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, bringt auch nicht wirklich etwas, denn in Deutschland hat dieser Artikel nicht den gewünschten Erfolg erzielt, viele Frauen werden trotz dieses Gesetzes weiter benachteiligt. Auch das „make it work“-Projekt hatte nur einen temporären Effekt, da Gesellschaft und Politik nur kurzfristig dazu angeregt wurden, über dieses Thema nachzudenken. Jedoch wird auch durch diese Maßnahmen Sexismus am Arbeitsplatz nicht beseitigt, denn dafür wird einfach aufseiten der Arbeitgeber und der Politik zu wenig getan. Alles in allem hat jede dieser Maßnahmen ihre Vor- und Nachteile. Dennoch ist jeder dieser Versuche, das Problem zu beheben, ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings müssen diese Maßnahmen weiter verbessert und ausgearbeitet werden, um ihr Ziel zu erreichen und die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt zu stoppen.

[22] Make it work! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | Personal | Haufe(28.10.2021).

6. Literaturverzeichnis

[1] Die 18 häufigsten Arten von Diskriminierung | Thpanorama - Heute besser werden(26.10.2021).

Frauenquote: Frauen bleiben in Vorständen die Ausnahme - WELT(26.10.2021).
Die Frauenquote kommt (bundesregierung.de) (26.10.2021).
Frauen in Wirtschaft und Führungspositionen: Frauen in Führungspositionen haben einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg (ilo.org) (26.10.2021).

Die Frauenquote kommt (bundesregierung.de) (26.10.2021).
Bundestag zur Frauenquote: Mehr Frauen sollen führen | tagesschau.de(26.10.2021).

Wollen Frauen gar keine Führungspositionen? - DER SPIEGEL(26.10.2021).

Frauenanteil in Aufsichtsräten gestiegen (finanznachrichten.de) (26.10.2021).
Frauenanteil in Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in Ländern der EU 2020 | Statista(26.10.2021).
• Infografik: 7,3 % Frauen in deutschen Vorständen | Statista(26.10.2021).
#110 Über den Gender Pay Gap und Gleichberechtigung mit Nick Marten – Schwungmasse – Der finanz-heldinnen Podcast | Podcast auf Spotify(28.10.2021).
Gender Pay Gap - Statistisches Bundesamt (destatis.de) (28.10.2021).
EntgTranspG - Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (gesetze-im-internet.de) (28.10.2021).
Gender Pay Gap: Mehr Transparenz sorgt für mehr Gerechtigkeit | Welt | Themen | PULS (br.de) (28.10.2021).
Gender Pay Gap: Mehr Transparenz sorgt für mehr Gerechtigkeit | Welt | Themen | PULS (br.de) (28.10.2021).
https://www.lpb-bw.de/equalpayday(28.10.2021).

Was ist eigentlich Sexismus? - YouTube (28.10.2021).

Verbreitung von sexueller Belästigung von Frauen in Deutschland 2018 | Statista(28.10.2021).

BMFSFJ - Gleichstellungspolitik in Europa(28.10.2021).
Sexismus am Arbeitsplatz: Schärfere Regelungen gegen sexistisches Verhalten sind notwendig (dbb.de) (28.10.2021).
Make it work! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | Personal | Haufe(28.10.2021).

7. Versicherung

Ich versichere, dass ich die vorgelegte Ausarbeitung ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Ich bestätige ausdrücklich, Zitate und Quellenangaben mit größter Sorgfalt und Redlichkeit in der vorgeschriebenen Art und Weise kenntlich gemacht zu haben.

Schorndorf, 31.10.2021
Ort, Datum

Unterschrift