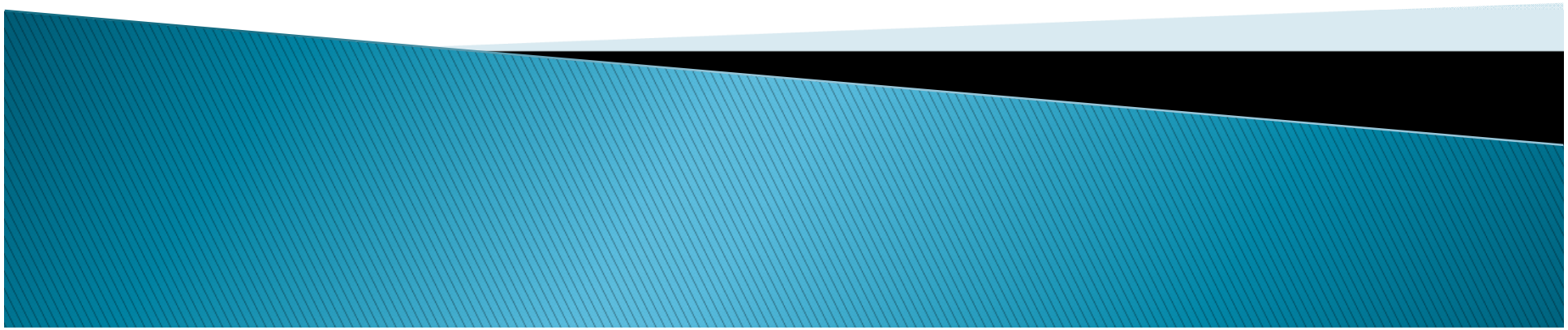
Women in Shipping

Development of methods to increase the number of women employed in the industry

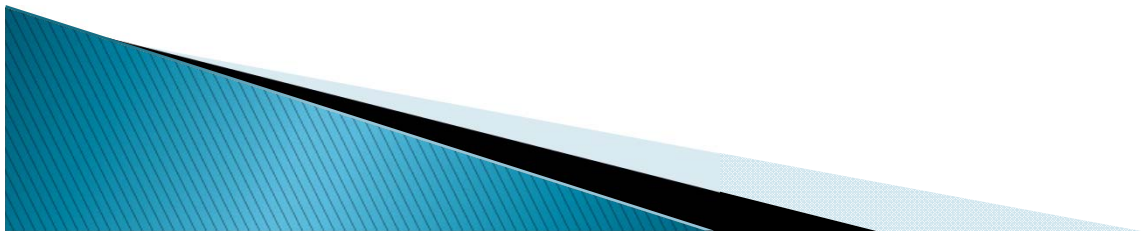
Bachelor-Arbeit im Rahmen des Studiengangs ISSC an der HS Bremen
Franziska Schallhorn

Schifffahrtskongress Bremen 2017



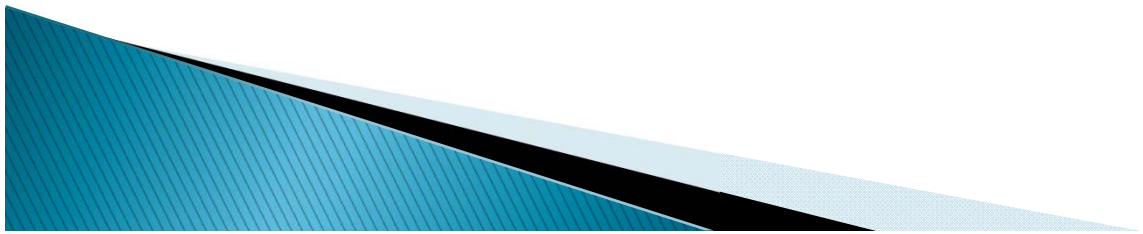
Women in Shipping

- Warum gibt es so wenige Frauen in der Schifffahrt?
- Was kann man dagegen tun?
- Experten-Interviews



Agenda

- Überblick
- Stereotypen
- Warum mehr Frauen?
- Ergebnisse der Arbeit
- Lösungsansätze
- Umsetzbarkeit und Diskussion

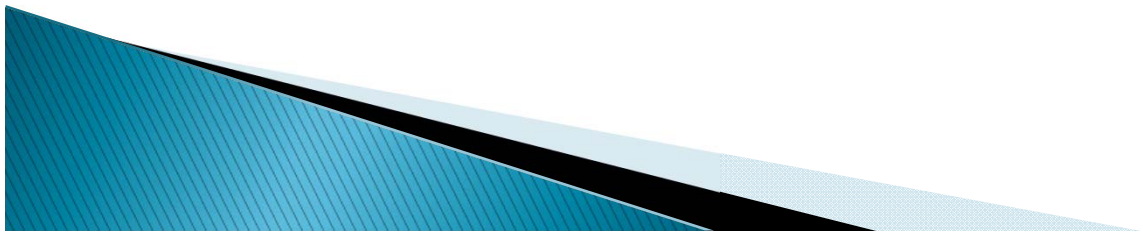


Überblick

über den Schifffahrtsmarkt im Allgemeinen

- Schifffahrtskrise
  - Absolventen finden keine Anstellung
  - Mangel an Praktikumsplätzen

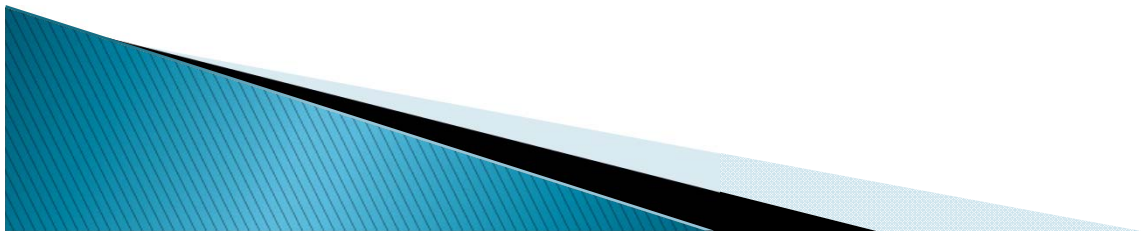
- Nachfrage im Bereich der MINT-Berufe steigt
- Fachkräftemangel am Sekundärmarkt
- Qualitätsverlust



Überblick

wie Frauen dabei eine Rolle spielen

- Kaum Studien für die Schifffahrt
  - 2003 ILO-Studie
- Insgesamt wenig Frauen in MINT-Berufen und Führungspositionen
- Leichter Anstieg über die letzten Jahre



Überblick

Studenten in MINT-Fächern						
	2013/2014		2014/2015		2015/2016	
	Insg.	weiblich	Insg.	weiblich	Insg.	weiblich
Ingenieurswesen	699 635	146 823	728 524	157 357	748 933	166 020
Mathematik & Naturwissenschaften	301 625	141 949	307 317	144 825	309 194	145 550

Quelle: Bundesamt für Statistik

Anteil Frauen in den Top 200 Unternehmen						
	2008	2011	2013	2014	2015	2016
Vorstände / Geschäftsführung	2,5 %	3,0 %	4,4 %	5,4 %	6,3 %	8,2 %
Aufsichtsräte	9,3 %	11,9 %	15,1 %	18,4 %	19,7 %	22,6 %

Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Stereotypen

Frauen	Männer
•Sanft •Hilfsbereit •Sozial •Haushalt / Kinder	•Ehrgeizig •Dominant •Aggressiv •Einzelgänger

→Entstehen unter anderem durch Erwartungshaltung →Frauen fragen nicht!

Auswirkungen

- Frauen sind weniger „straight-forward“
- Männer geben klare Linien

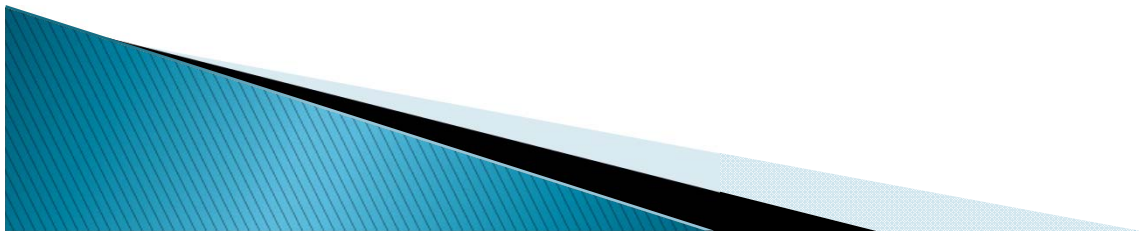
ABER

Gute Führung braucht Diversity (auch an Bord)

→ Schifffahrt braucht mehr Frauen

Ergebnisse der Arbeit

- Mögliche Probleme:
  - Glass Ceiling
  - Gender-Pay-Gap
  - Sexuelle Belästigung
  - Autoritätsprobleme
  - Kulturelle Unterschiede
  - Schwangerschaft und Kinderbetreuung



Ergebnisse der Arbeit

- „Glass-Ceiling“
  - Aufstiegschancen an Bord besser als an Land
  - Klare Hierarchien an Bord
  - Unklare Hierarchien an Land
  - Frauen fragen nicht und es wird Bescheidenheit von Ihnen erwartet

<u>Keine Gender-Pay-Gap</u>

Ergebnisse der Arbeit

- Autoritätsprobleme
  - Hängt von der Persönlichkeit des Einzelnen ab
  - Generell muss jeder seine Fähigkeiten unter Beweis stellen

- Aber müssen Frauen wirklich härter dafür arbeiten?
  - Teils feindliche Haltung gegenüber Frauen
  - Teils wird Frauen nichts zugetraut

<u>Keine Probleme an Land</u>

Ergebnisse der Arbeit

- Sexuelle Belästigung

  Definitionssache

  - Ca. 67% aller Expertinnen mussten damit Erfahrungen an Bord machen
  - Nationalität spielt dabei keine Rolle
  - Höhere physikalische Grenze
  - Angepasstes Verhalten an Bord

Ergebnisse der Arbeit

- Kulturelle Unterschiede
  - Unterschiedliche Rolle der Frau in verschiedenen Kulturen
  - Osteuropäer nehmen Frauen nicht ernst und trauen Ihnen nichts zu
  - Annäherungsversuche von Asiaten
  - Asiaten sind zu dem sehr vom Rang beeindruckt

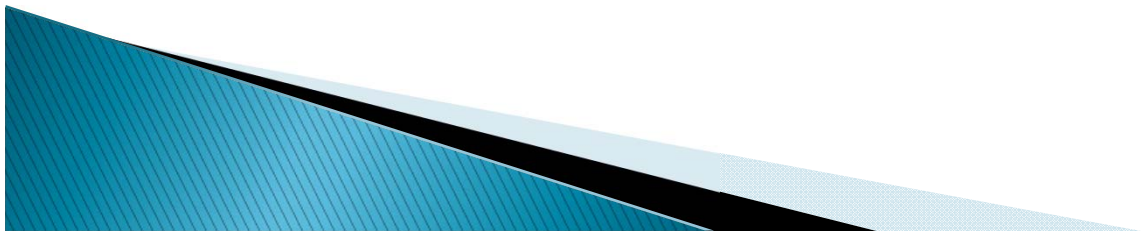
Ergebnisse der Arbeit

- Schwangerschaft und Kinderbetreuung
  - Kinder und Schwangerschaft beenden i.d.R. die seefahrende Karriere einer Frau
  - Frauen wollen bei ihren Kindern bleiben
  - Seefahrende Karriere wird dadurch sehr kurz
  - An Land wird die Situation unterschiedlich wahrgenommen

Lösungsansätze

Im Bereich kulturelle Unterschiede und sexueller Belästigung

- Bessere und intensivere Aufklärung
  - Betrifft sowohl Frauen als auch Männer
  - Klare Richtlinien und Policies der Reedereien bei Verstößen
  - Hochschulen sollten / könnten das Thema in ihre Curricula aufnehmen



Lösungsansätze

Im Bereich Schwangerschaft und Kinderbetreuung

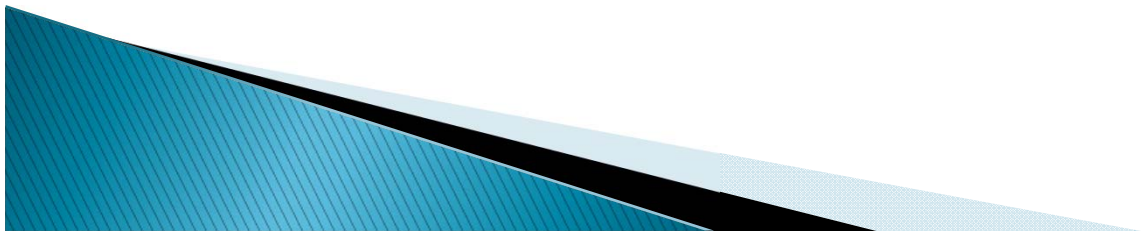
- Der deutsche Staat muss mehr tun
- Reedereien sollten in Kinderbetreuung investieren
- Teilzeit-Arbeit an Bord

Lösungsansätze

Um insgesamt mehr Frauen für die Schifffahrt zu gewinnen

- Soziale wie auch kommerzielle Einrichtungen sollten mehr investieren um den MINT-Sektor für Frauen interessanter zu machen
  - Dies würde letztendlich zu einer weiteren Akzeptanz und Normalität in der Gesellschaft führen

…aber wie realistisch ist das alles eigentlich?



…im Bereich kulturelle Unterschiede und sexuelle Belästigung

- Zusätzliche Aufklärung, Workshops, Ansprechpartner an Land wären möglich und kosten nicht viel Geld!

- Hochschulen könnten Zusatzkurse im Bereich kultureller Kompetenzen anbieten →kostenverbunden

…im Bereich Schwangerschaft und Kindererziehung

- Für Unternehmen mit hohen Kosten verbunden, die durch die Schifffahrtskrise momentan nicht getragen werden könnten

- Durch schrittweise Gesetzesänderungen haben sich die Bedingungen für Frauen bereits verbessert
  - Elterngeld Plus, Rückkehrrecht in Vollzeitarbeit, Frauenquote

Frauenquote

Pro	Contra
• Would help women to get in higher positions that would usually be inaccessible for them due to e.g. networks • Creates diversity within the management level • A quota would force organizations to change their work models so that women with children would be able to do both	• Create unfairness in regards of promotion possibilities • Gender is not a qualification and therefore promotions would not be the reward of performance anymore • Not enough candidates as women usually do not want careers

Fazit

- Es gibt mittlerweile mehr Anstrengungen Frauen für die Schifffahrt zu gewinnen
- Jedoch gibt es gleichzeitig noch immer eine gewisse Diskriminierung gegenüber Frauen
- Daher ist es weiter nötig, nicht locker zu lassen und das Ganze zu thematisieren