

REGIONALPROGRAMM

GOLF-STAATEN

PHILIPP DIENSTBIER

DR. MANUEL SCHUBERT

21. November 2017

Unterstützung saudischer Frauen auf dem Arbeitsmarkt

EIN KARRIERE-WORKSHOP ZUR STÄRKUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN ROLLE VON FRAUEN IN SAUDI-ARABIEN

Das Königreich Saudi-Arabien befindet sich auf einem steilen Weg ökonomischer Transformation. Diese Entwicklung hat nicht zuletzt saudische Frauen mit einer größeren wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Rolle bedacht. Flankiert von grundlegenden Wirtschaftsreformen verzeichnet Saudi-Arabien seit einigen Jahren einen bemerkenswerten Anstieg an Frauen im Berufsleben. Trotz dieser Erfolge verbleiben jedoch kultureller Hürden für berufstätige Frauen, die es zu bewältigen gilt.

Die schrittweise Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt Saudi-Arabiens hat ihren Ursprung in den vorsichtigen Reformen des ehemaligen Königs, S.K.H. Abdullah bin Abdulaziz Al Saud, die bereits gegen Ende dessen Amtszeit wichtige Signale für die graduelle Emanzipation von saudischen Frauen setzten. Mit seinem ambitionierten Wirtschaftsreformpaket „Vision 2030“ hat S.K.H. Kronprinz Mohammad bin Salman Al Saud diese Entwicklung in den letzten Jahren jedoch mit einem in der jüngeren Geschichte des Königreichs beispiellosen Eifer forciert. Dieser Wandlungsprozess ist notwendiger denn je: In Zeiten niedriger Ölpreise und hoher Haushaltsdefizite sind Einsatz, Selbstbestimmung und Unternehmergeist der arbeitsfähigen Bevölkerung Saudi-Arabiens immer mehr gefordert. Trotzdem sind ein Drittel der saudischen Frauen noch immer erwerbslos – ein Anteil, der beinahe das Fünffache der Arbeitslosenquote von Männern ausmacht. Solche Kennziffern sind

vor dem Hintergrund der ökonomischen Herausforderungen bedenklich.

Zur Bekämpfung dieses Defizits verabschiedete die saudische Regierung in den vergangenen Jahren eine Reihe struktureller Schlüsselreformen, welche die wirtschaftliche Position und Erwerbschancen von Frauen verbessern sollten. Nirgendwo lässt sich deren Erfolg besser ablesen, als im Einzelhandel Saudi-Arabiens. Seit einer Grundsatzreform im Jahre 2011 haben ca. 200.000 Frauen in dem Sektor Arbeit gefunden. Dass sich Saudis mehr und mehr daran gewöhnten, in den Einkaufszentren und Shopping-Malls ihres Landes auf arbeitende Frauen zu treffen, führte auch zu wichtigen gesellschaftlichen Anstoßeffekten, die schrittweise Akzeptanz und Bewusstsein für die Rolle der Frau in Saudi-Arabien geschaffen haben. Darüber hinaus erwies sich die Entwicklung als Vorreiter eines ähnlichen Anstiegs in weiteren Wirtschaftszweigen. So verkündete das saudische Ministerium für Arbeit und Soziale Entwicklung im Frühjahr 2017, dass die Zahl arbeitender Frauen im saudischen Privatsektor in den letzten vier Jahren um 130% gestiegen sei. Das Ende des Fahrverbotes für Frauen, das für Mitte 2018 angekündigt wurde und jahrelang eine der größten Hürden für die wirtschaftliche Integration von Frauen darstellte, verspricht zudem eine weitere Annäherung der Rollen von Frau und Mann im Berufsleben.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

 PHILIPP DIENSTBIER
 DR. MANUEL SCHUBERT

21. November 2017

Defizite bei der Umsetzung von Reformen

Trotz dieser beachtenswerten Fortschritte bleibt eines der größten Mankos die Umsetzung von Reformen in der Praxis. So verlangt die Regierung beispielsweise keine Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz mehr – trotzdem haben viele Arbeitgeber diese Praxis noch nicht geändert, auch weil solche Reformen oft nicht flächendeckend kommuniziert werden und Personalchefs daher nicht ausreichend informiert sind, so Ghaida Al Mutairi, Eventmanagerin bei Glowork, einer auf Frauen spezialisierten Arbeitsvermittlungsgesellschaft. Eine bessere Umsetzung wäre elementar, da die Geschlechtertrennung im Büro eine Barriere bei der Einstellung von Frauen darstellt, weshalb diese bisher oft auf Alternativmodelle wie Home Office ausweichen. Auch dort, wo Frauen bereits vollumfänglich in Arbeitsabläufe eingebunden sind, bleiben Vorbehalte unter Vorgesetzten, Kollegen und Kunden. Von Klienten, die sich weigern mit weiblichen Angestellten am Telefon zu sprechen, bis hin zu Managern, die unsicher sind, wie sie Kritik gegenüber Kolleginnen angemessen kommunizieren sollen, verbleiben Unsicherheiten und Herausforderung im Arbeitsleben. Deren Bewältigung erfordert – neben Zeit und einer offenen gesellschaftlichen Debatte, die Geschlechterrollen neu austariert – vor allem Geduld und Resilienz von saudischen Frauen, die bereits im Berufsleben stehen.

Individuelle Unterstützung für Frauen im Arbeitsleben

An dieser Stelle setzte ein informeller Karriereworkshop, der am 20. November 2017 in Partnerschaft zwischen Glowork und der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) durchgeführt wurde, an. Die Veranstaltung bot 20 Teilnehmerinnen in zwangloser Atmosphäre in Riad die Gelegenheit, Schwierigkeiten im Umgang mit Vorgesetzten, Erwartungsmanagement sowie Kritikfähigkeit individuell zu diskutieren und gemeinsam Strategien zu entwickeln, mit denen sich die Teilnehmerinnen langfristig erfolgreicher im Arbeitsleben positionieren können. Dabei ging es nicht nur darum, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie die neu geschaffenen Räume

und Möglichkeiten für Frauen im Berufsleben effektiver genutzt werden können. Die Teilnehmerinnen bekamen auch praktische Tipps, wie sie mit den zuvor beschriebenen kulturellen Hürden und Vorbehalten in der Praxis souveräner umgehen können.

Dazu beriet Mozah Al Otaibi, selbst erfolgreiche Unternehmensberaterin und Trainerin im Bereich Persönlichkeits- und Fertigkeitentwicklung, die Gruppe berufstätiger Frauen und brachte ihnen Lösungsansätze für die Arbeitswelt näher. Dem Workshop vorausgegangen war eine Twitter-Umfrage, in der Frauen über die für sie größten Herausforderungen im Berufsleben abstimmen konnten. Während 50% die Suche nach ihrem Traumjob als größte Schwierigkeit wählten, bezeichneten 19% bzw. 17% die Kommunikation mit Vorgesetzten sowie den Umgang mit Kritik als größte Herausforderungen.¹ So konzentrierte sich die fast dreistündige Diskussion vor allem auf diese Fragen. Al Otaibi hinterlegte ihre Empfehlungen zum Umgang mit Konflikten und Kollegen mit eigenen Erfahrungen aus dem Berufsleben und plädierte für realistische Erwartungen sowie ehrliche Selbstreflexion bei der Suche nach dem Traumjob.

Strategien zum beruflichen Erfolg

Mit dem Workshop setzten Glowork und das KAS Regionalprogramm Golf-Staaten einen wichtigen Impuls, um Soft Skills und Erfolgsstrategien für das Arbeitsleben an saudische Frauen zu vermitteln. Die über 80 im Vorfeld eingegangenen Anfragen von Berufsanfängerinnen hinterlegten die starke Nachfrage nach Schulungsformaten wie dem durchgeführten Workshop, die daher auch zukünftig in Partnerschaft mit Glowork fortgesetzt werden. Neben der Möglichkeit sich mit anderen Frauen über gemeinsame Erfahrungen auszutauschen, fiel besonders Al Otaibis Rolle als erfolgreiche Frau im Berufsleben mit professioneller Vorbildfunktion für die Teilnehmerinnen ins Gewicht.

Das Regionalprogramm Golf-Staaten konnte damit einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die teilnehmenden Frauen besser auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und damit die bestehenden wirtschaftlichen und gesell-

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

**REGIONALPROGRAMM
GOLF-STAATEN**

PHILIPP DIENSTBIER
DR. MANUEL SCHUBERT

21. November 2017

schaftlichen Emanzipationsinitiativen im Königreich zu unterstützen. Damit versetzte der Workshop saudische Frauen in die Lage, zu selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Gestalterinnen des Wandlungsprozesses in ihrem Land zu werden.

ⁱ 14% gaben einen anderen Grund als größte Schwierigkeit an.



Impressum

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Regionalprogramm Golf-Staaten

P.O. Box 831025
11183 Amman
Jordanien

Telefon:
+962 6 592 97 77
E-Mail:
gulf@kas.de