

Ethisches Missverständnis – die Chancengleichheit ist gegeben.

Eines einmal vorweg: Ich bin davon überzeugt, dass es uns nicht an qualifizierten Frauen und Männern fehlt, sondern an der identischen Wertschätzung für ihre Leistungen. Angefangen hat alles 1985. Damals wurde Gender Mainstreaming auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als politische Strategie vorgestellt. Heute ist Gender Mainstreaming nichts anderes, als ein Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von Anfang an zu berücksichtigen, damit die Gleichstellung von Mann und Frau sichergestellt wird. Eigentlich ganz einfach.

Aber die Anerkennung und auch Bewertung von Geschlechtern ist leider immer noch unterschiedlich. Selbst in der Sprache. Eine gute Freundin von mir arbeitete jahrzehntelang im Rundfunk. Als sie einmal gefragt wurde, was sie von Beruf sei, meinte sie: „Ich bin Journalist.“ In dieser Antwort steckt mehr, als man zunächst annehmen darf, denn sie ist kein Journalist, sondern sie ist Journalistin. Unsere Welt ist weitaus stärker männerdominant, als wir gemeinhin annehmen. Die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, oft beschworen, findet nicht wirklich statt. Und leider unterstützen nicht nur Männer diese Chancenungleichheit, sondern auch Frauen selbst. Daran werden hoffentlich unsere Gleichstellungsbeauftragten etwas ändern.

Die oft auch von Frauen kritisierte Frauenquote ist für mich nur ein mäßiger Ersatz, wenn es nicht endlich gelingt, innerhalb der Unternehmen, ja innerhalb unserer Gesellschaft das Anders- oder Unterschiedlich-Sein als Chance und nicht als Hindernis zu begreifen. Eine Frauenquote verändert nicht automatisch das Bewusstsein. Es nutzt meiner Meinung nach auch wenig, immer neue Begriffe einzuführen, anstatt am Problem zu arbeiten. Frauenquote, AGG, Gender-Mainstream, glass-ceiling, Gender-Kompetenz bleiben als neue Wörter hohl, wenn

sich nichts am Bewusstsein in Unternehmen, in der Gesellschaft ändert. Es ist zu prüfen, inwieweit die Unternehmenskultur die Chancengleichheit einerseits und die unterschiedlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen der männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen andererseits kulturell als gleichberechtigt und gleichwertig berücksichtigt oder bereits im Bewusstsein verankert hat.

Nehmen Sie nur den eben schon erwähnten Begriff ‚glass-ceiling‘. Das Hindernis, an das Frauen auf den Weg ins höhere Management stoßen, kennen wir aus der einschlägigen Literatur als "glass-ceiling" (Glasdecke). Längst ist bekannt, dass Erfolg nicht nur eine Frage der Qualifikation und des Fleißes ist. Ebenso elementar für die berufliche Entwicklung ist die Einführung in die richtigen (wichtigen) Kreise und das Herstellen von Kontakten durch etablierte und erfahrene Förderer. Hier gilt es zu prüfen, wie Frauen bei der Entwicklung ihrer Karriere begleitet, inwieweit solche Programme auch frauenspezifisch sein müssen.

Aber so lange wir keine Bewusstseinsänderung herbeiführen, werden diese Begriffe notwendig sein, um qualifizierten Frauen auch zum berechtigten Erfolg verhelfen zu können. Das gilt vor allem für die Frauenquote. Wir wissen, dass Erfolg nicht nur eine Frage von Fleiß oder Qualifikation ist. Gleichzeitig erleben wir, dass die unterschiedlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen männlicher und weiblicher Mitarbeiter in der Unternehmenskultur oft eben nicht als gleichberechtigt wahrgenommen werden. Woran erkennt man das? Männer haben es immer noch viel leichter, in die ‚richtigen‘ Kreise eingeführt zu werden. Auch ist der Kontakt zu etablierten Förderern leichter für sie. Interessant ebenfalls, dass die Wertschätzung der Leistung von Frauen immer noch nicht von gleicher Motivation getrieben ist, wie die Wertschätzung der männlichen Leistung. Es geht schon bei der Leistungsbeurteilung los. Eigentlich sollte solch ein Verfahren vorurteils- und diskriminierungsfrei sein. Ist es jedoch in vielen Fällen nicht. So werden nicht selten per se z.B. bei Kriterien wie „Leistungsbereitschaft“, „Kreativität“, „Kommunikationsfähigkeit“ usw. Frauen und Männern unterschiedliche

Leistungsniveaus unterstellt. Eine Untersuchung der Gleichstellungsstelle der Stadt München hat schon vor einigen Jahren herausgefunden, dass weibliche Beschäftigte auf allen Ebenen durchschnittlich schlechter beurteilt wurden als männliche.

Hervorragende Führungskompetenz wurde nur denjenigen zugebilligt, die zeitlich voll verfügbar, souverän, durchsetzungsfähig und dynamisch waren, und damit eindeutig männlich stereotypisiert. Bei ‚mittleren‘ Führungsfähigkeiten (und damit nicht für eine Karriere in Top-Positionen geeignet!) durften Frauen besser abschneiden, da hier Fähigkeiten gefragt waren wie freundlich, einführend, geduldig, verständnisvoll, und damit eindeutig weiblich stereotypisiert.

Nicht selten wird argumentiert, die Frauen seien selber schuld, wenn sie keine Karriere machen, da es ihnen an Selbstbewusstsein fehlen würde. Allein das ist schon befremdlich, unterstellt es doch implizit, dass das Selbstbewusstsein der Männer das ‚richtige‘ Selbstbewusstsein sei, dass der Frauen eben nicht. Ich frage mich, was es mit Selbstbewusstsein zu tun hat, wenn Frauen von ‚weiblichen‘ Fähigkeiten wie z.B. Einfühlungsvermögen, Freundlichkeit, Geduld, Verständnis motiviert sind, jedoch nur mit ‚männlichen‘ Eigenschaften wie z. B. Entschluss- und Durchsetzungskraft sowie strategische und kommunikative Fähigkeiten vorankommen. Es sind nicht die Qualifikationen, die Karriere behindern, sondern die ‚männerdominante‘ Kultur.

Die wichtigsten Gründe in einer Unternehmenskultur, die die Karriere von Frauen behindern, sind für mich nicht eine verbindliche Frauenquote, sondern eine männerdominierte Kultur beim Arbeitsplatz, die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Mangel an weiblichen Vorbildern/ Mentorinnen, der Mangel an flexiblen Arbeitsmodellen und auch zu wenig Förderung als Schülerin/ Studentin. Gleichzeitig benötigen wir zum Beispiel einen kulturellen Wandel, initiiert durch flexible Arbeitsverhältnisse, ganztägige Kindertagesstätten, gezielte Mentoringprogramme und Frauen-Netzwerke, sowie eine viel stärkere Einbeziehung der Männer in Familie und Erziehung. Was sicher ebenfalls hilft, ist eine zunehmende staatliche

Anerkennung für Arbeitgeber, die Chancengleichheit tatsächlich gewährleisten

Wenn wir es schaffen, dass Frauen, sobald sie Karriere machen wollen, ihren Vorgesetzten nicht ständig darauf aufmerksam machen müssen, könnten sich Frauen wieder mehr um die Realisierung der Unternehmensziele kümmern. Männer haben es da leichter, zumal sie ihren beruflichen Erfolg auf ihre Fähigkeiten beziehen. Für sie ist die Grundlage der Karriere ihre Kompetenz, ihre Einsatzbereitschaft oder auch ihre persönlichen Erfahrungen. Für Frauen spielt eher eine günstige Konstellation eine Rolle. Frauen führen ihren Erfolg oft auf Glück oder Zufall zurück. Das ist kein Wunder, da ihre Kompetenzen erfahrungsgemäß zu wenig ausschlaggebend sind. Bei Misserfolg wird die Sache sogar kritisch, da Männer Misserfolge immer den Umständen zuschreiben, während Frauen im Allgemeinen die Suche bei sich selbst beginnen. Auch hier wird die Unternehmenskultur sich dynamisieren müssen. Solange wir Frauen tendenziell weniger Durchsetzungsfähigkeit oder Führungskompetenz per se, und damit weniger Erfolgswahrscheinlichkeit attestieren, wird sich hier wenig ändern. Trotzdem, vielleicht schaffen wir es, eine Volksweisheit endlich einmal zu widerlegen: „Frauen müssen beweisen, dass sie es können; Männer müssen beweisen, dass sie es nicht können.“ Ich wünsche es mir sehr.

Ulf Posé