Frauen fehlen in Führungspositionen – Brauchen wir einen Mentalitätswandel in der Arbeitswelt?

28. September 2011 by Jessica Wilzek | 1 Comment

Diese Frage diskutierten in Deutschlandradio Kultur **Barbara Steffens** (Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen), **Dr. Helga Lukoschat** (Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.), **Gudrun Fakundiny** (Vice President HR Development Opel / Vauxhall) und **Bascha Mika** (Bestseller-Autorin von "Die Feigheit der Frauen").

Die Diskussion kommt schnell zu einem Statement: das gesellschaftliche Bild von einer Karriere muss sich ändern. Es ist nicht mehr zeitgemäß, dass man in einem Job anfängt und immer weiter aufsteigt. In den meisten Arbeitsbiographien gibt es heute Brüche unterschiedlicher Art. Dennoch halten wir an dem Bild einer weitgehend bruchlosen, kontinuierlich ansteigenden Karriere fest. Das erzeugt Druck und sobald unweigerlich die ersten Schwierigkeiten auftauchen auch Versagensangst. Die Diskussionsrunde vermutet einen nach wie vor stärkeren Leistungsdruck bei den Männern und eine größere Freiheit bei den Frauen. Hier werden die Widersprüche der gesamten öffentlichen Debatte zum Thema sichtbar: Einerseits leiden Männer (vermutlich) unter dem Druck eine traditionelle (und wohl nicht mehr existente) „gerade" Karrierespur zu verfolgen, andererseits gibt es offensichtlich kaum breiten männlichen Systemwiderspruch.
Frauen hingegen wird einerseits vorgeworfen, die falsche Berufswahl zu treffen, wenn sie nach ihren Neigungen wählen (und nicht Maschinenbau studieren), und im Anschluss an die Ausbildung nicht hart genug an ihrer Karriere zu arbeiten. Andererseits wird positiv bewertet, dass sie sich dem Systemdruck widersetzen.
Es wäre spannend beide Seiten öfter zusammen zu denken. Vermeintlicher Druck hier und vermeintliche Freiheit da bedeuten in der Realität doch erleichterte Karrieremöglichkeiten auf der einen und eingeschränkte Alternativen auf der anderen Seite.
Eine gesellschaftliche Mentalitätsveränderung sollte bewirken, dass wir uns endlich völlig von den Stereotypen in unseren Köpfen lösen: eine Frau, die eine Karriere plant ist suspekt und ein Mann, der keine plant ist dies ebenfalls.
Die spannende Diskussionsrunde dreht sich im Folgenden inhaltlich um die zwei zentralen Fragen der Probleme von Frauen auf dem Weg an die Spitze und der möglichen Lösungswege.

Quelle: http://denkschablone-blog.de/blog/2011/09/28/frauen-fehlen-in-fuehrungspositionen-brauchen-wir-einen-mentalitaetswandel-in-der-arbeitswelt/ heruntergeladen am 16.2.2015

Welchen Problemen begegnen Frauen auf dem Weg nach oben?

1. Ganz klar – der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein viel diskutiertes, vielschichtiges, gesellschaftlich extrem relevantes Problem, das sich dennoch nach wie vor nur auf Frauen bezieht. Es wird häufig außer Acht gelassen, dass Männer UND Frauen Kinder bekommen, Männer UND Frauen Familien gründen. Unter diesem Aspekt sollte über die Familienfreundlichkeit von Karrieren debattiert werden. Denn bisher – dies scheint auch Konsens in der Runde zu sein – steigen viele Frauen erfolgreich in den Beruf ein, aber dann nicht weiter auf. Der entscheidende Dreh– und Angelpunkt scheint die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein. Viele Unternehmen haben 70% Frauen unter 40 Jahren als Mitarbeiterinnen, aber kaum noch welche, die diese Altersgrenze überschritten haben.
2. Die Gläserne Decke: wenn mehr Frauen in die Führungsebenen vordringen, müssen dafür Männer Plätze räumen. Das führt zu Konflikten. Es muss jemand da sein, der sie fördert.
3. Unbewusste Auswahlkriterien: *Gender Blindness* kommt bei denjenigen, die die zukünftigen Führungskräfte auswählen, nach wie vor häufig vor.

Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es?

1. Geschlechtergerechte Unternehmen: Wie wäre es, Männern und Frauen ein Familienleben zu gestatten? Schön…und darüber sind sich eigentlich auch alle einig. Aber warum kommen wir an diesem Punkt nicht weiter? Die Diskussionsrunde fragt sich an dieser Stelle, was zuerst kommen sollte. Würden Männer mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen, wenn es funktionierende Kindergärten in ihrem Unternehmen gäbe und ihre Frauen auch eine Karriere verfolgten? Oder müssen sich erst mehr Männer in der Familienbetreuung engagieren, damit ein Wandel in der Unternehmenskultur möglich wird? Fakt ist, dass die heutige Frauenrealität so aussieht, dass sie weitaus häufiger zu Hause bleibt und den größten Teil der Familienarbeit macht. Und damit können weder Frauen noch Männer noch die gesamte Gesellschaft auf Dauer zufrieden sein. Als Konsequenz wird ein Umdenken in der Personalentwicklung wichtig. Teilzeit-/ Arbeitszeitformen müssen entwickelt bzw. neu bewertet werden. Der Präsenzfaktor spielt in den Unternehmen nach wie vor eine große Rolle. Wer halbtags arbeitet, wird schlechter bewertet. Wer seine Zeit absitzt, wird automatisch besser bewertet. Eine Debatte über die Effektivität von Arbeit wäre angebracht.
2. Eine kritische Masse in der Führungsetage kann erreicht werden durch eine Quote, durch alternative, flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, durch die Aufhebung der Lohnunterschiede etc. Dabei kommt natürlich sofort die Frage auf, ob und wenn ja was für eine Art von Quote hilfreich sein kann. Dabei gibt die Runde zu bedenken, dass Männer ebenfalls eine Quote haben, auch wenn sie sie nicht so nennen. Wenn Männer und Frauen nach Kompetenz ausgewählt würden, wäre keine Quote nötig. Männer sind häufig nicht aufgrund ihrer Qualifikation in der Führungsetage. Die Quote scheint daher ein angemessenes Element um die Geschlossenheit der Managementebene aufzubrechen und eine angemessene Repräsentation von Frauen in Führungsjobs zu schaffen.

Quelle: http://denkschablone-blog.de/blog/2011/09/28/frauen-fehlen-in-fuehrungspositionen-brauchen-wir-einen-mentalitaetswandel-in-der-arbeitswelt/ heruntergeladen am 16.2.2015

3. Gemischte Teams können *Gender* (und auch sonstiger) *Blindness* vorbeugen. Sie führen zu einer offenen, demokratischeren Unternehmenskultur, zeigen auch nach außen Toleranz und Durchlässigkeit und vermitteln vor allem, dass Qualität das entscheidende Auswahlkriterium ist, nicht das Geschlecht, die Hautfarbe etc. Gemischte Teams entstehen wenn Qualitätskriterien wie Transparenz und Fairness greifen und diese sind ist es letztendlich, die zu besseren Ergebnissen führen und nicht die Tatsache, dass Frauen qua Geschlecht bessere ManagerInnen wären.

Was kann also getan werden? Zum einen sollten junge Frauen auch weiterhin gefördert werden. Zum anderen sollten Frauen sich oben etablieren, damit Strukturen sich verändern. Man sollte also gleichzeitig „Schieben und ziehen". Bei den jungen Frauen könnte dies z.B. eine Verschiebung in der Wahl der Studienfächer bedeuten. Bisher ist diese nicht ausgerichtet auf eine Karriere in Industrie und Technik. Diese Beobachtung ist natürlich korrekt, allerdings hilft eine alleinige Fokussierung darauf nicht weiter. Denn auch in Bereichen, in denen viele Frauen Abschlüsse machen, z.B. Medizin, finden sich oben in der Hierarchie nur Männer. Es reicht also offensichtlich nicht, Frauen zu motivieren, in die Studiengänge hineinzugehen, man muss auch die Strukturen verändern.

Nicht zuletzt ist die Konsequenz aus all den in der Runde diskutierten Überlegungen, dass es einen gesellschaftlichen Mentalitätswandel geben muss. Unsere Rollenzuschreibungen sind im alltäglichen (Arbeits-)leben konservativer als wir häufig vermuten. Wenn wir uns davon lösen, müssten Männer nicht mehr die Familienernährerrolle ausfüllen und Frauen sich nicht mehr allein der Frage stellen, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bekommen. Männer und Frauen würden ihre jeweiligen Rollen frei wählen und während ihres Lebens auch mehrmals verändern dürfen.

Das Fazit der Diskutantinnen fällt in diesem letzten Punkt allerdings negativ aus. Sie sehen die deutsche Gesellschaft von diesem Ideal noch weit entfernt. Die Muster sitzen fest in den Köpfen und reproduzieren sich in den Unternehmen ebenso wie in der Politik und damit auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Eine der Rednerinnen zitiert dazu passenderweise den Soziologen Ulrich Beck mit der Analyse, dass zurzeit noch „verbale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre" vorherrsche.

Quelle: http://denkschablone-blog.de/blog/2011/09/28/frauen-fehlen-in-fuehrungspositionen-brauchen-wir-einen-mentalitaetswandel-in-der-arbeitswelt/ heruntergeladen am 16.2.2015