

Gleichberechtigung von Männern und Frauen

Junge Frauen in Deutschland sind gut ausgebildet, arbeiten gern und möchten Verantwortung übernehmen, so die Ergebnisse einer Studie der Frauenzeitschrift „Brigitte“ von 2009. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Unternehmen ist in den vergangenen zehn Jahren von 27 auf rund 30 Prozent gestiegen. Bei den Spitzenpositionen in der deutschen Wirtschaft liegt der Frauenanteil jedoch lediglich bei rund zwölf Prozent.

Dr. Ulrike Ley ist Sozialwissenschaftlerin und ehemalige Personalleiterin eines Wirtschaftsunternehmens. Welche Hindernisse sieht sie, die es Frauen erschweren, Karriere zu machen?

Frau Ley, warum brauchen Frauen ein Coaching [Betreuung, Training], um Karriere zu machen?

Es gibt in den Institutionen und Unternehmen immer noch tief verwurzelte Strukturen. Männer besetzen die Spitzenpositionen und suchen wieder Männer aus. Das macht es Frauen unglaublich schwer, Spitzenpositionen zu erreichen. Alle Bemühungen, die auf Freiwilligkeit setzen, sind gescheitert. Deshalb ist jetzt die Zeit, eine Quote einzusetzen, bis Frauen adäquat vertreten sind.

Als Coach arbeiten Sie aber mit den Frauen, damit sie ihr Verhalten ändern.

Zuerst einmal sind es die Verhaltensweisen der Männer, die Frauen ausbremsen. Frauen kommen auf ein Spielfeld, auf dem männliche Regeln gelten. Männer spielen Fußball, und Frauen kommen mit ihren Tennisregeln und denken, sie können mitspielen. Das funktioniert nicht. Im ersten Schritt müssen Frauen die Spielregeln kennen lernen, die im Moment gelten, und sie dann für sich einsetzen.

Frauen sollen also auch Fußball spielen?

Frauen spielen ja mittlerweile sehr erfolgreich Fußball. Die Regeln sind dieselben. Aber der Frauenfußball ist anders. Sie spielen nicht so schnell, weniger rabiät und gewinnen. Frauen müssen die Regeln kennen, aber sie können sie anders ausführen.

Was müssen sie vor allem lernen?

Ganz wesentlich ist, dass sie ihre Leistungen „verkaufen“. Frauen denken in der Regel, wenn ich nur gut bin, wird die Leistung anerkannt, und ich werde gefördert. Das ist ein

Trugschluss. Sie müssen ihre Leistung öffentlich machen. Das stille Abwarten ist die falsche Strategie: Frauen müssen den Arm heben und sagen: Ich. Ich will.

Warum machen Frauen das nicht?

Weil sie sozialisiert sind, sich zurückzunehmen und auf ihre Leistungen zu vertrauen. Sie werden dafür ja auch belohnt. In der Schule haben Frauen die besseren Noten [...], aber Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.

Ganz offenbar können Frauen ihre Macht häufig gar nicht genießen – warum?

Wenn Männer Spitzenpositionen erreichen, werden sie anerkannt und hofiert. Frauen werden sehr kritisch beäugt, von Männern und von Frauen. [...] Das Schlimmste ist, dass häufig ihre Weiblichkeit infrage gestellt wird. [...] Frauen wird permanent ein schlechtes Gewissen gemacht.

Schlechtes Gewissen wofür?

Dass sie sich beispielsweise zu wenig um ihre Kinder kümmern. Dabei zeigen Studien, dass es völlig unproblematisch für die Kinder ist, wenn es eine gute Betreuung gibt. [...]

Woran liegt es, dass Frauen auch in hohen Positionen weniger als Männer verdienen?

Frauen freuen sich, dass sie einen Job bekommen haben, und stellen dann später fest, dass es vielleicht auch daran gelegen haben könnte, dass sie zu preiswert waren. Hinzu kommt: Frauen finden es oft absurd, über diese Zahlen zu verhandeln, also Jahresgehälter von 300.000, 500.000 Euro oder mehr. Frauen glauben, sie brauchen so viel Geld gar nicht. Es geht aber darum, ein Gehalt auszuhandeln, das für diese Position adäquat ist. [...]

Dr. Ulrike Ley im Interview, 22. August 2013, gekürzt, Heinrich-Böll-Stiftung, www.boell.de/de/node/277688

Arbeitsaufträge

1. „Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.“ Erläutern Sie diese These.
2. Ordnen Sie die im Interview genannten Karrierehindernisse nach den Bereichen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Strukturen in Unternehmen oder Ursachen bei den Frauen selbst.
3. In welchen Punkten stimmen Sie Frau Ley zu? Welche ihrer Thesen lehnen Sie ab? Welche anderen nicht genannten Karrierehindernisse sehen Sie selbst? Beziehen Sie auch das Schaubild „Frauen in Führungspositionen“ unter www.sozialpolitik.com mit ein.
4. Diskutieren Sie, was sich in der Gesellschaft, in den Unternehmen und bei den Frauen selbst ändern muss, damit weibliche Führungskräfte in Zukunft in Deutschland selbstverständlich sind.