

„Frauen-Macht-Karriere – eine schwierige Dreiecksbeziehung“

Genau zwischen dem Internationalen Frauentag (8. März) und dem Equal Pay Day (20. März) lud das Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) zur Diskussion: **„Frauen-Macht-Karriere. Wettbewerb und Chancengleichheit“**. Im vollbesetzten S-Forum in Düsseldorf diskutierten Hannelore Kraft, NRW-Ministerpräsidentin, Professorin Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Personalberater Alfred Fernholz, Publizistin Susanne Klingner und Melanie Kreis, Deutsche-Post-Vorstandsfrau über die Situation von Frauen in der Berufswelt.

Denn obwohl Frauen in Deutschland als gleichberechtigt gelten, gäbe es vor allem im Berufsleben nach wie vor große Unterschiede zwischen Frau und Mann, betonte Petra Wilke, Leiterin des Landesbüros NRW, zur Eröffnung: „Frauen waren noch nie so erfolgreich wie heute und dennoch werden wir uns weiter mit diesem wichtigen Thema befassen, denn das Ziel der Gleichberechtigung ist noch nicht erreicht.“



Foto: Gerhard P. Müller

In ihrer Keynote-Rede legte Ministerpräsidentin Hannelore Kraft den Schwerpunkt auch auf den Begriff „Macht“ im Veranstaltungstitel: „Frauen, Macht und Karriere ist eine schwierige Dreiecksbeziehung. Wir müssen uns zunächst fragen: Wollen Frauen Macht haben? Denn Macht braucht man, um Dinge zu verändern. Deshalb habe ich auch keine Scheu, Macht haben zu wollen.“ Bereits heute ist die Mehrzahl der Abiturient_innen und Hochschulabsolvent_innen weiblich, dennoch sei es eine Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. „Das bedeutet, dass die viel beschriebene ‚gläserne Decke‘ zunächst kein Thema ist. Auch Berufseinsteigerinnen definieren sich selbst zunächst stark über Leistung“, betonte Kraft. „Oft akzeptieren Frauen erst viel später, dass es von außen gegebene Einschränkungen gibt. Frau sein und Führung übernehmen scheint sich bis heute in vielen Köpfen nicht verbinden zu lassen.“

Hannelore Kraft verband dies mit der für sie zentralen Frage des Abends: „Gibt es überhaupt genug Vorbilder für diese Frauen, die Karriere machen wollen?“ Die Arbeitswelt sei, solange Frauen in der Minderheit in den Führungsetagen sind, eine „männliche“. „Wir benötigen mehr Mischung bei den Geschlechtern, sogenanntes ‚Mixed Leadership‘“, hob Kraft hervor. Denn noch stimme diese Mischung nicht und so würden auch den nächsten Generationen die Vorbilder fehlen.



Foto: Gerhard P. Müller

Auf die Nachfrage von Moderator Jürgen Zurheide, Journalist, erläuterte die Landeschefin, dass Frauen andere Herangehensweisen mit in Organisationen bringen würden. Frauen diskutierten anders und bereicherten die Diskussion mit einer anderen kommunikativen Haltung. „Das schafft am Ende bessere Ergebnisse, weil mehr Aspekte eines Thema berücksichtigt werden können“, so Kraft.

Die Wissenschaftlerin Jutta Allmendinger unterstützte dies mit Zahlen und Daten ihrer Forschung. „Neben der Frauenquote und dem Elterngeld ist der Mindestlohn die wichtigste frauenpolitische Maßnahme dieser Bundesregierung“, hob sie hervor. Schließlich wären hier geringbezahlte Jobs betroffen, die immer noch zu großen Teilen von Frauen ausgeübt würden. Auch im Wissenschaftsbetrieb selbst habe sich viel getan. „Doch Frauen besetzen oft Positionen in der Lehre und in Kommissionen und seltener in der anerkannten Forschung“, resümierte Allmendinger.



Foto: Gerhard P. Müller

Als Frau im Vorstand der Deutschen Post kennt Melanie Kreis die Aspekte auch aus Sicht der Wirtschaft. Unternehmen und die Frauen selbst stünden vor der Herausforderung, wie sie Familie und einen Führungsjob miteinander kombinieren können. „Eine Führungsposition umfasst oft mehr als die übliche 40 Stunden Woche“, betonte Kreis. „Die Arbeitsverdichtung in den Führungsebenen ist ein Problem, das wir lösen müssen.“ Gleichzeitig gab sie persönlich zu bedenken: „Macht und Geld

sind interessante Optionen. Doch ich habe selbst erlebt, dass man in Bezug auf die

Familie auf einiges verzichten muss, wenn man sich für die Karriere entscheidet.“ Diese Entscheidung sei dann oft nur mit dem unterstützenden Mann an der Seite der starken Frau möglich. „Da müssen Männer und Frauen gemeinsam einen Weg finden. Und gleichzeitig muss die kulturelle Reife der Unternehmen zunehmen.“ Auch Personalberater Alfred Fernholz, Gründer der Initiative FrauenPunktManagement, sieht hier einen wesentlichen Faktor. Der Maßstab dürfe nicht mehr nur die Quantität der Arbeitsleistung sein, sondern auch die Qualität. „Homeoffice-Lösungen anzubieten, bedeutet eben auch ein Umdenken in den Unternehmen“, so Kreis.

Personalexperte Fernholz sieht es als wesentlich an, an allen Seiten „Unsicherheiten rauszunehmen“ und Frauen untereinander, auch über Unternehmensgrenzen hinweg zu vernetzen, um ihnen neue Perspektiven zu verschaffen. „Das ist eine Aufgabe für Generationen“, so Fernholz. Auch Publizistin Susanne Klingner plädierte für flexible Arbeitszeitmodelle und einen Wandel der Kultur, „die heute oft noch erwartet, dass sich ausschließlich Frauen intensiv um die Kinder kümmern. In unserer hochindividualisierten Gesellschaft sollte es möglich sein, die



Foto: Gerhard P. Müller

Elterngeldzeiträume zwischen Frau und Mann flexibel aufzuteilen.“ Auf eine kurze Formel gebracht, fasste Allmendinger den Abend zusammen: „Wir müssen auf drei Ebenen anpacken: Gesellschaftlich, organisational und persönlich gibt es für Frauen noch eine Menge zu tun.“

--

Bei Fragen steht gerne zur Verfügung: Petra Wilke (Leiterin Landesbüro NRW), Tel.: 0228/883-7202, E-Mail: Petra.Wilke@fes.de