

Frauen in Führungspositionen – Ist Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Utopie oder machbar?

Frauen ≠ Männer ≠ Frauen

Immer wieder heißt es, Frauen könnten in der Privatwirtschaft nicht Karriere machen. Dass weniger Frauen in Führungspositionen sind als Männer, ist eine Tatsache. **Doch warum ist das so, und wie könnte es sich ändern?** Ein Erklärungsversuch.

Bozen – Kurz vor Weihnachten ging wieder einmal ein Aufschrei durch Südtirol: Frauen und Männer, so hatte das **Arbeitsförderungsinstitut AFI** analysiert, seien in Südtirols Arbeitswelt noch immer nicht gleichgestellt, und Frauen seien beim beruflichen Aufstieg in der Privatwirtschaft benachteiligt.

Doch eine völlige Gleichberechtigung in diesem Bereich ist eine Utopie – sowohl in Südtirol als auch andernorts. Auch der beste Wille von Arbeitgebern wird daran kaum etwas ändern. Warum? Im Folgenden fünf Erklärungsmöglichkeiten (ohne Anspruch auf Vollständigkeit).

Zum Beispiel wegen der Biologie: Nach derzeitigem Stand der Wissenschaft sind es ausschließlich die Frauen, die Kinder zur Welt bringen können bzw. dürfen. Diese Aufgabe kann (noch) nicht von anderen, seien es Männer oder Maschinen, erledigt werden. Deshalb sind es ausschließlich berufliche Werdegänge von Frauen, die durch Schwangerschaften unterbrochen werden können.

Andererseits gibt es sicher auch Männer, die sich wünschen, ein Kind gebären zu dürfen – auch ihnen kann in diesem Sinne (noch) nicht geholfen werden.

Zum Beispiel wegen der Entscheidungsfreiheit: Ob dieser Wunsch bzw. diese Entscheidung mit biologischen Gegebenheiten zusammenhängt oder ob es eine Sache der Erziehung und der gesellschaftlichen Prägung ist, sei dahingestellt. Doch Tatsache ist, dass es Frauen gibt, die trotz Familiengründung ihrer Arbeit nachgehen und Karriere machen möchten, und andere Frauen, die gerne daheim bleiben, sich um die Kinderbetreuung kümmern und den Haushalt managen. Viele Frauen sehen das als ihren Beruf, ihre Berufung – auch wenn sie deshalb von anderen als bemitleidenswerte Hausmütterchen gesehen werden, die kein eigenes Einkommen und kein eigenes Leben haben.

Eine Bekannte meinte einst, ihr wäre es nicht recht, wenn sie mehr verdienen würde als ihr Mann – für andere wiederum wäre das kein Problem. Doch welche Meinung ist die allgemeingültige? Muss frau ehrgeizig sein, oder darf sie?

Zum Beispiel wegen der geltenden gesellschaftlichen Regeln bzw.

Standards: Dieser Punkt widerlegt den vorhergehenden – eigentlich. Aber eigentlich ist es so, dass bei Frauen und Männern mit anderen Maßstäben gemessen wird, wenn es um Kindererziehung, Hausarbeit und Berufsleben geht. So werden Männer, die in Südtirol Elternzeit nehmen, häufig von Chefs, Kollegen und der Gesellschaft noch immer als „Memmen“ dargestellt; selbes gilt auch für Männer, die für die Karriere der Partnerin beruflich zurückstecken. Wenn also Frauen beruflich benachteiligt sind, dann sind es Männer familiär.

Erst sobald die Gesellschaft Entscheidungen von Männern für die Familie nicht mehr schlechtredet bzw. als unwürdig für das Geschlecht betrachtet, werden sich mehr Männer in die eine und mehr Frauen in die andere Richtung entwickeln – dazu braucht es aber mutige Männer und mutige Frauen, die vorgehen und sich ihre Überzeugungen nicht miesmachen oder ausreden lassen.

Zum Beispiel weil sich Frauen ihrer Fähigkeiten oft nicht bewusst sind: Während Männer ihre Fähigkeiten (auch die familienbezogenen) und ihr Fachwissen gerne überschätzen, reden Frauen ihre Kompetenzen eher klein. So kommt es, dass viele Frauen nicht den Mut haben, sich um Führungspositionen zu bewerben.

Solange die weibliche Selbsteinschätzung nicht eine andere wird und solange sich Frauen nicht um leitende Stellen in der Privatwirtschaft bemühen, können Unternehmen bzw. Unternehmer auch keine Führungspositionen mit Frauen besetzen.

Zum Beispiel weil es schon heute mehr Frauen in Führungspositionen gibt, als die Statistik ausweist: In zahlreichen Südtiroler Familienunternehmen – man denke an den Tourismus, an das Handwerk, aber auch an den Dienstleistungsbereich – sind es die Partnerinnen, die Schwestern, die Töchter der Chefs, die Führungsaufgaben innehaben. Wenn auch Mitarbeiter und Außenstehende die Positionen anders sehen bzw. einschätzen mögen und auch die „offizielle“ Stellenbezeichnung nicht die eines Managers oder einer Führungskraft ist, der Chef selbst weiß meist sehr genau, was er seinen weiblichen Familienmitgliedern zu verdanken hat.

Standpunkte

Die SWZ hat bei Südtiroler Unternehmen nachgefragt, warum Frauen in Führungspositionen noch immer Mangelware sind bzw. wie sie die Situation einschätzen.

Sigrid Strobl, Inhaberin der Personalvermittlung Personal (Bozen)



Wenn es um die Gesellschaft geht, dann empören sich viele über die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Berufswelt. Wenn es aber um das Persönliche geht, schaut es anders aus. Dann heißt es bei Frauen oft:

„Ich würde schon gerne eine Führungsposition übernehmen, aber ...“

Zum Beispiel möchten viele Frauen part-time arbeiten – aber Teilzeit-Führungspositionen gibt es nicht, weil Unternehmer sich nicht in der Lage sehen, mit Teilzeit-Führungskräften ihren Betrieb weiterzubringen. Schließlich müssen sie ja auch am Nachmittag für ihre Kunden da sein, und nicht nur vormittags.

Fakt mag auch sein, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, doch das ist nicht so, weil die Unternehmer nicht mehr bezahlen würden – sondern weil Frauen die schlechteren Gehaltsverhandlungen machen: Ihnen sind flexible Arbeitszeiten, kaum Überstunden, keine Geschäftsreisen etc. wichtig. Männer dagegen nennen ihren Preis ohne solche Einschränkungen. Und Tatsache ist: Für weniger Arbeit gibt es weniger Geld!

Jeder Unternehmer wird bestätigen, dass mehr Frauen in Führungspositionen sollten – unter meinen Kunden ist kein einziger, der sagt, er möchte keine Frauen als Kandidaten für ausgeschriebene Stellen. Aber wenn Führungspositionen vergeben werden, bewerben sich kaum Frauen. Genauso, wie sich kaum Männer bewerben, wenn es um Stellen als „einfache“ Mitarbeiter geht. Ein Beispiel: Ein Unternehmen hat kürzlich – zeitgleich – einen Marketingleiter und

einen Mitarbeiter für das Marketing gesucht; für erstere Stelle haben sich zu 70 Prozent Männer, für letztere zu 70 Prozent Frauen beworben.

Und auch wenn von den leitenden Mitarbeitern, die einen Lohnstreifen bekommen, nur die Minderheit Frauen sind, dann muss dennoch bedacht werden, dass in Südtirol viele Frauen in Familienunternehmen mitarbeiten und dort leitende Positionen innehaben.

Bedacht werden sollte auch, dass frau sich nicht für Frauenrechte, Gleichberechtigung, gleiche Bezahlung einsetzen kann, indem sie vormittags eine Stunde demonstriert und dann pünktlich um 12 Uhr alles zusammenpackt, um um 12.30 Uhr die Kinder vom Kindergarten abzuholen – wenn so für das Frauenwahlrecht demonstriert worden wäre, dann hätten wir es bis heute nicht.

Robert Blaas, CEO Rotho Blaas GmbH (Kurtatsch):



Ganz allgemein habe ich den Eindruck, dass Frauen mehr Skrupel haben, sich um Führungspositionen zu bewerben, als Männer. Woran das liegt? Keine Ahnung.

Bei Rotho Blaas ist die Aufteilung Frauen/Männer in den mittleren Führungspositionen dennoch ziemlich ausgeglichen: sieben Frauen, neun Männer. Auch in unserer technischen Abteilung ist das Geschlechterverhältnis in etwa 50:50, und das obwohl wir in der Entwicklung von Befestigungs-, Bauabdichtungs-, Schalldämmungs- und Absturzsicherungs-Systemen für den Holzbau tätig sind, einem Sektor, der nicht unbedingt als „Frauenmagnet“ gilt.

Vielleicht ist der hohe Frauenanteil in Führungspositionen in unserem Betrieb dadurch zu erklären, dass wir ein relativ junges Unternehmen sind und wir immer jedem eine Chance gegeben haben: Wer weiterkommen wollte bzw. will, ist weitergekommen/kommt weiter – unabhängig vom Geschlecht.

Bis heute vergeben wir Führungspositionen ausschließlich nach Kompetenz, und wenn eine Frau die beste



Kandidatin ist, dann bekommt sie den Job. Dass wir aus „familiären Gründen“ einen Mann bevorzugt hätten, ist noch nie vorgekommen – und: Wir haben mit Frauen in leitenden Stellen immer gute Erfahrungen gemacht. Auch Kinder waren nie ein Hindernis, denn Frauen, die ihre Position beibehalten wollen, wissen sich zu organisieren.

Egon Bernardi, Unternehmer in Gröden (Willi Bernardi, Bernardi Wood Art, 3D Wood und Gardena Energy)



Wenn wir Statistiken betrachten, dann sind Frauen in Führungspositionen und als Unternehmensinhaberinnen Mangelware. Doch die Realität ist eine andere – und das schon seit

Jahrzehnten: In zahlreichen Südtiroler Familienbetrieben etwa sind die Chefs offiziell zwar die Männer, und auch in der Wahrnehmung nach außen sind sie diejenigen, die „anschaffen“. Doch nicht nur wir Männer wissen, dass unsere Frauen nicht sichtbare Führungspositionen innehaben und im Hintergrund still und mit viel Geschick „die ganze Bude schmeißen“, wie man so schön sagt, sich um Personalführung und Bürokratie kümmern, um Kundenakquise und –betreuung. Wie viele Betriebe wären schon längst pleite, wenn die Partnerinnen der Chefs nicht die Buchhaltung übernehmen würden, Rechnungen stellen und für deren Bezahlung sorgen würden?

Nicht vergessen werden darf auch die „Spezies“ Partnerin, die nicht im Betrieb des Mannes arbeitet, ihm aber den Rücken stärkt und frei hält, damit er sorgenlos und frei seiner Arbeit nachgehen kann. Genauso geschieht es bei mir und meiner Frau mit unseren vier Söhnen. Bei meinen Eltern war es ebenso.

Ganz abgesehen von (mitarbeitenden) Partnerinnen, einmal ehrlich: Wie viele Sekretärinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen gibt es, die mehr wissen als der Chef selbst? Wie viele Firmen geraten denn ins Wanken, wenn diese wegen Mutterschaft oder Krankheit ausfallen?

Dieses Phänomen der „unsichtbaren Macherinnen“ lässt sich in Südtirol und weit darüber hinaus beobachten. Der „Frauenmacht“ ist es hierzulande auch zu verdanken, dass die Südtiroler Wirtschaft heute so gut dasteht – Männer alleine hätten das nicht geschafft.

Eine gewisse Art der Frauenquote täte bestimmt gut, doch vielleicht wäre auch ein Bewusstseinswandel nicht schlecht: Die Leistung der Frauen sollte in den Vordergrund gerückt und auch gewürdigt werden.

Männer legen sich oft den Lorbeerkrantz auf den Kopf – doch für die Festigkeit des Kranzes sorgen die Frauen.

Simone Treibenreif
simone@swz.it

