

**/ FRAUENFUSSBALL: DIE REGELN SIND
DIESELBEN – DER FUSSBALL IST ANDERS**

IMPULS 6



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, 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 weniger an den Strukturen, sondern 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 kennenlernen, 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

rabiat 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, sie machen die besseren Schulabschlüsse, aber Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.

Sie arbeiten auch an der Körpersprache – warum ist das wichtig?

Männer machen sich breit. Sie nehmen viel Raum ein. Sie setzen sich hin und belegen den ganzen Tisch vor sich mit Ordnern und Handys und Laptops, stellen die Beine auseinander. Weil sie glauben, der Raum gehört ihnen. Eine Machtdemonstration. Frauen machen sich schmal und klein. Es hilft, sich das bewusst zu machen.

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. Im Grunde können sie nur alles falsch machen. Das Schlimmste ist, dass häufig ihre Weiblichkeit infrage gestellt wird. Es wird sehr nach Defiziten geschaut. 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. In Deutschland wird der Begriff « Rabenmutter » immer noch gerne angewandt. Da hilft es sehr, mit anderen Frauen zu sprechen und sich auszutauschen. Manchmal muss man sich auch von Müttern, Schwiegermüttern und Freundinnen gut abgrenzen.

Wie könnte das gesellschaftliche Image von erfolgreichen Frauen verbessert werden?

In meinen Workshops sehe ich immer wieder, dass junge Frauen Angela Merkel als Vorbild sehen. Sie sind oft gar nicht mit ihrer Politik einverstanden, aber sie zeigt, dass eine Frau diese Position gut ausfüllen kann. Wir brauchen noch viel mehr Vorbilder, die mehr Lebensentwürfe abdecken können. Es geht um Vielfalt. Ich freue mich zum Beispiel über jede Frau, die nicht im Hosenanzug herumläuft. In Frankreich sind Frauen in Spitzenpositionen anders gekleidet. Da wird auf die traditionelle Weiblichkeit mehr Wert gelegt. Sie müssen sich nur Christine Lagarde anschauen.

Woran liegt es, dass Frauen auch in hohen Positionen weniger als Männer verdienen, und wie können sie das ändern?

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. Es kommt noch etwas hinzu: 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. Für Männer ist es völlig klar, dass sie um diese Zahlen konkurrieren, und sie sind überzeugt, dass das Geld ihnen zusteht. Frauen sind da ambivalent. Für Männer ist es ein Spiel. Das ist Sport, und sie nehmen es dann auch sportlich. Für Frauen ist das ungewohnt, sie nehmen es ernst und viel zu persönlich. Bevor Frauen zu einem Bewerbungsgespräch gehen, sollten sie also gut informiert sein, was die Position in Euro wert ist, entsprechend viel fordern und professionell verhandeln.

/ AUFGABE [2]

„Karriere ist nicht Leistung allein. Da gelten ganz andere Dinge.“ Erläutern Sie diese These.

/ AUFGABE [3]

Ordnen Sie die im Interview genannten Karrierehindernisse nach den Bereichen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Strukturen in Unternehmen oder Ursachen bei den Frauen selbst.

/ AUFGABE [4]

In welchen Punkten stimmen Sie Frau Ley zu? Welche ihrer Thesen lehnen Sie ab? Gibt es noch andere, nicht genannte Karrierehindernisse? ...

/ AUFGABE [5]

Führen Sie eine Diskussion in der Klasse darüber, was sich in der Gesellschaft, in den Unternehmen und bei den Frauen selbst ändern muss, damit weibliche Führungskräfte in Zukunft selbstverständlich sind.

Quelle: Horst 2013

- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2, 2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung.
http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (03.01.2017).

- / Arbeitsblatt 1. Frauen und Männer: Gleiche Rechte – Gleiche Chancen? Antidiskriminierungspädagogik 2010, Sachsen: VS Verlag. <https://www.yumpu.com/de/document/view/16921144/arbeitsblatt-1-frauen-und-manner-gleiche-rechte-gleiche-13> (02.01.2017).
- / Bender, Justus (2010). Geschlechterdebatte. Frauen sind besser, Männer gewinnen, in: ZEIT Campus 02/2010. <http://www.zeit.de/campus/2010/02/studium-maenner-frauen/komplettansicht> (02.01.2017).
- / Franzke, Bettina (2010). Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp? Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/01_BF_Gender_in_Berufswahl_und_Berufsorientierung.pdf (02.01.2017).
- / Horst, Clair (2013). Geschichten aus dem Alltag (Interview). „Wenn ich nur gut bin, wird alles gut“, in: böll Thema 2/2013 Wie frei bin ich? Lebensentwürfe in Bewegung. http://www.boell.de/sites/default/files/Boell_Thema_13-2.pdf.pdf (02.01.2017).
- / Jugend und Bildung (2013). Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Stiftung Jugend und Bildung in Zusammenarbeit mit dem BMAS; Stand 10/2013 http://www.jugend-und-bildung.de/webcom/show_article.php/_c-536/_nr-15/i.html (02.01.2017).
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 13 03/2016. Erwerbstätigkeit 2015. Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 84 12/2016. Oberschulen. Schuljahr 2016/17, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 41 06/2016. Vollzeit- und Lehrlingskurse an den Berufsschulen 2015/16, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2014). astat info 37 05/2016. Erwerbstätige und Arbeitssuchende 2015, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT (2016). astat info 01 01/2016. Südtiroler Studierende an italienischen und österreichischen Universitäten 2013/14, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol.
- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Simon, Theresia / Teske, Irmgard / Walz, Hans (2007). Sex und Gender, ein Lehrbuch von Studierenden für Studierende, Weingarten: Hochschule Ravensburg-Weingarten.
- / Spada, Alessandra (Hg.)/Cossetto, Milena/Huber, Marlene/Lösch, Verena/ Kapferer Norbert (2008). Vote for Women. Frauengeschichte von der Antike bis zur Gegenwart. Katalog zur Ausstellung, Italien: Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro.
- / Stuhlweißenburg, Bettina / Breyer, Boris / Repinski, Gordon / Baumstieger Moritz (2008). „Ich Tarzan, du Jane“ – vier Fernsehgrößen über Rollenbilder, in: silber, Abschlussmagazin der Lehrredaktion 46 B an der Deutschen Journalistenschule München. <http://www.klartext-magazin.de/46B/?p=817> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia / Mastrone, Moira (2016). Im gläsernen Labyrinth. Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle, prekärem Job und Karriere. 4. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von Frauen in den mittleren und großen privaten Unternehmen Südtirols – Biennium 2014/2015 Bozen: Arbeitsförderungsinstitut. <http://afi-ipl.org/veroeffentlichungen/im-glaesernen-labyrinth/> (03.01.2017)

Weiterführende Links und Literatur:

- / Gender-Pay-Gap (in englischer Sprache): Europäische Kommission/Justiz/Gleichstellung von Frauen und Männern: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm
- / Lehrer-online (in deutscher Sprache): Gesellschaftlicher Wandel: Rollenbilder der Frau: <http://www.lehrer-online.de/jubilaeumsjahr-2014-rollenbilder-der-frau.php>
- / Online-Magazin (in italienischer Sprache): <http://www.ingenere.it/>
- / Homepage des AFI | Arbeitsförderungsinstitut zum Thema Gender und Vereinbarkeit: <http://afi-ipl.org/de/forschung/gender-und-vereinbarkeit>
- / Landesbeirat für Chancengleichheit: <http://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/default.asp>
- / Landesinstitut für Statistik ASTAT: www.provinz.bz.it/astat
- / Hans Böckler Stiftung zum Thema Gender: Männer und Frauen (in deutscher Sprache): http://www.boeckler.de/themen_33715.htm
- / Hans Böckler Stiftung zum Thema Diversity und Vereinbarkeit (in deutscher Sprache): http://www.boeckler.de/themen_35508.htm, http://www.boeckler.de/themen_33040.htm