

Stellen & Karriere

Solidarität im Praxistest

Der Frauenstreik war auch eine wuchtige Demonstration an Solidarität. Im Arbeitsalltag schaut es anders aus

VON MANUELA SPECKER

Es ist dies die grosse Frage, die sich nach dem phänomenalen Aufmarsch Hunderttausender von Frauen stellt: Wie weiter? Gerne werden in dieser Situation die Frauen selber in die Pflicht genommen. Seid solidarisch miteinander! Fördert euch gegenseitig! Nur: Die Frauensolidarität war bis anhin in der Arbeitswelt, in der andere Regeln gelten, schon immer mehr Mythos denn Realität. Allerdings nicht wegen der oft zitierten Stutenbissigkeit. «Unter Männern ist es völlig normal, dass man sich den Platz streitig macht. Über Frauen hingegen, die ambitiös und nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht sind, wundert man sich», so die Autorin Nan Mooney, die sich seit vielen Jahren mit den Geschlechterverhältnissen am Arbeitsplatz auseinandersetzt.

Unterschiedlich ist allenfalls die Art und Weise, in der sich der Konkurrenzdruck bemerkbar macht, wenn schon nach Geschlechtern unterschieden werden muss: Frauen tendieren eher zur Sabotage im Verborgenen. Die Karriereberaterin und Autorin Sigrid Meuselbach stellt jedenfalls immer wieder fest, dass sie subtiler vorgehen. «Männer tragen ihre Konkurrenzkämpfe meist direkter miteinander aus, während Frauen eher hinter dem Rücken der Rivalin agieren.» Aber auch hier gilt: Man hüte sich davor, dies in essentialistischer Art und Weise dem Frauensein zuzuschreiben. Ausschlaggebend ist vielmehr die soziale Prägung: Viele



Wie weiter? Nach dem Frauenstreik sollen jetzt konkrete Massnahmen folgen. Dabei geht es auch um die Loyalität unter den Frauen.

SHUTTERSTOCK

Frauen hätten nie gelernt, offen miteinander in den Wettbewerb zu gehen. «Schon in der Kindheit wurden sie eher dazu angehalten, sich gut mit anderen zu vertragen», so Meuselbach.

Der Wunsch nach mehr Frauensolidarität in der Arbeitswelt negiert die strukturellen Ursachen, warum Frauen in Machtpositionen untervertreten sind. Diese Untervertretung wie-

derum hat Folgen auf das Verhalten vieler Frauen, die in höheren hierarchischen Positionen sind und als Minderheit oft ihr hart erkämpftes Terrain verteidigen oder sich nach den männlichen Spielregeln richten wollen. Wenn Frauen besser sein müssen als ihre männlichen Kollegen, um wahrgenommen und befördert zu werden, sind sie entsprechend stärker unter Druck. Wer sich in einer reinen Männerwelt nach oben kämpfen musste und einen Sonderstatus einnimmt, kann es als Bedrohung empfinden, plötzlich von einer anderen Frau Gesellschaft zu kriegen.

Untersuchungen zeigen, dass sich Minderheiten, die weniger als rund 30 Prozent ausmachen, oft an der Mehrheit orientieren und ihr Verhalten kopieren. Darum kommt es vor, dass Frauen in hohen Führungspositionen in dieselbe Falle wie die Männer tappen, wenn es darum geht, Bewerberrinnen einzuschätzen. Geben sich diese als selbstbewusst und kompetent, werden sie als weniger sympathisch eingeschätzt als zurückhaltende Bewerberinnen.

Das Beispiel Ikea

Hinzu kommt: Spielregeln und ungeschriebene Gesetze können nicht von Einzelfiguren ausgehebelt werden - dafür bräuchte es Verbündete. Veränderungen finden immerhin bereits statt. Ein gutes Beispiel dafür ist Simona Scarpaleggia, Chefin von Ikea Schweiz, die sich stark für einen höheren Frauenanteil und Lohngerechtigkeit einsetzt, aber auch für die bessere Verein-

barkeit von Beruf und Familie. Als sie noch in Italien arbeitete, fanden alle entscheidenden Sitzungen am Nachmittag statt und dauerten immer mal wieder bis 21 Uhr - für sie als Mutter alles andere als ideal. Als sie selber in der Position war, solche Sitzungen einzuberufen, änderte sie die Spielregeln und setzte die Sitzungen fortan um 9 Uhr morgens an.

Auch Chefinnen haben Vorurteile

Allerdings beklagen Mütter, die kinderlose Chefinnen haben, immer wieder, dass sie längst nicht immer auf Verständnis stossen. Stattdessen bekommen sie das Vorurteil zu spüren, weniger belastbar zu sein - eine Überlegung, die bei Vätern nie gemacht wird. So gesehen, lauern sie überall, die Karrierefallen für Frauen. Und das in einer Arbeitswelt, die nach wie vor so strukturiert ist, dass jemand sich vor allem dann voll und ganz der Karriere widmen kann, wenn einem entweder der Partner oder die Partnerin den Rücken freihält oder wenn man auf niemand anderes Rücksicht nehmen muss.

Die Erwartung, dass sich Frauen am Arbeitsplatz untereinander solidarisch verhalten, verkennt solche Begebenheiten. Aber abgesehen davon lässt sie auch ausser Acht, dass es Frauen gibt, denen die von Männern aufgestellten Spielregeln entsprechen. Der Ruf nach Frauensolidarität ist dann in etwa so realistisch, wie von einer SVP-Wählerin zu erwarten, dass sie sich für die SP-Frau statt für den Mann in den eigenen Reihen einsetzt.