

„Hüter der gläsernen Decke“ – oder warum Frauen nicht oben ankommen

Zur Verteilung von Macht- und Führungspositionen



Frauen in Führungspositionen – das ist nach wie vor ein brisantes gesellschaftliches Thema. Unser Alltag ist immer noch von Vorurteilen und auch falschen Annahmen geprägt, die sich negativ auf Frauenkarrieren auswirken. Sowohl die Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als auch die Sozialtheorie von Pierre Bourdieu, die exemplarisch herangezogen wird, veranschaulichen das eindrucksvoll. Eine Christliche Sozialethik muss diese Tatsachen erkennen, auf strukturelle Ursachen und Diskriminierungen im Sinne ihrer prophetischen Tradition aufmerksam machen und sich aus theologisch-ethischer Perspektive der Problematik der Geschlechtergerechtigkeit stellen. Die Frauenfrage ist ein „Zeichen der Zeit“, und als solches ist sie theologisch zu reflektieren – mit ihren Konsequenzen sowohl für die Christliche Sozialethik als auch für gesellschaftliches und kirchliches Handeln.



Sonja Sailer-Pfister

„Männer unter sich – die Deutsche Bank hat ein Frauenproblem“ – so lautete eine Überschrift im Wochenmagazin DIE ZEIT vom April 2013. Der größten Bank des Landes fehlen Top-Managerinnen. Die Geschicke der Deutschen Bank werden ausschließlich von Männern bestimmt, das hat sich trotz massiver Appelle aus Politik und Zivilgesellschaft in den letzten Jahren nicht geändert. Da helfen auch Lippenbekenntnisse des amtierenden Vorstandschefs nichts, der nach eigener Aussage das Thema Frauen in der Führung auf seine persönliche Agenda ganz nach oben gestellt hat (vgl. Storn, 2013, 29).

Ein weiterer Titel heißt: „Meine Herren ... Erst mal klar machen, dass man nicht Sekretärin ist: Zwei Ingenieurinnen berichten, wie es ist, in einer Männerwelt zu arbeiten“ (Otto, 2013, 71).

Man sollte meinen, solche Stories und Tatsachen gehörten der Vergangenheit an. In der modernen und emanzipierten Gesellschaft, die äußersten Wert auf Frauenförderung und Gleichberechtigung legt, müssten solche Probleme und Vorkommnisse doch längst obsolet sein! Sind sie aber leider nicht,

eher im Gegenteil. In den Medien und in der Politik ist das Thema sehr präsent und das nicht nur in Deutschland, sondern auch in den USA, von denen

The Leadership Ambition Gap – oder wie Geschlechterstereotypen weitertradiert werden

Sie hat erst vor kurzem ein Buch (Sandberg, Sheryl, 2013) geschrieben, das sich mit den Erfahrungen von Frauen in Führungsetagen beschäftigt. Ein Indiz dafür, dass es anscheinend immer noch nicht selbstverständlich ist, dass Frauen solche Spitzenpositionen einnehmen. Sowohl der Weg dorthin als auch die Wahrnehmung einer solchen Funktion ringt Frauen immer noch mehr Leistung, Disziplin und Verzicht auf andere Lebensperspektiven ab. Eine berufliche Karriere ist für Frauen nach wie vor mit größeren Hürden verbunden und stellt immer noch die große Ausnahme dar.

Eindrücklich berichtet Sheryl Sandberg von einer Präsentation bei einer Private-Equity-Firma: In der Pause fragt sie nach der Damentoilette und bekommt die Antwort des Senior Part-

ner man annehmen könnte, dass Frauen in Führungspositionen etwas Alltägliches wären. Die Erfahrungen der Facebook-Chefin sprechen eine andere Sprache.

ners, dass das Unternehmen erst vor einem Jahr hier eingezogen sei und er nicht wisse, wo die Damentoiletten seien (vgl. Sandberg, Britta, 2013, 104). Sheryl Sandberg war entsetzt und antwortet: „Wollen Sie mir sagen, dass ich die erste Frau bin, die mit Ihnen hier heute einen Deal machen möchte?“ oder die Erste, die dabei auf die Toilette muss“, antwortet der Kunde. (Sandberg, Britta, 2013, 104 bzw. Sandberg, Sheryl, 2013, 6f.)

Für diese Firma war es offensichtlich eine Ausnahme, dass Frauen auf dieser Ebene agieren und präsent sind. In ihrem Buch „Lean In“ geht Sheryl Sandberg intensiv der Frage nach, woran es denn liegt, dass Führungspositionen Männersache sind. Einen Grund beschreibt sie als „leadership ambition gap“. Was ist damit gemeint?