

KURZDARSTELLUNG DER MECHANISMEN „GLÄSERNE DECKE“ UND „PAULA-PRINZIP“ UND FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

Die von der erweiterten Bundesleitung eingesetzte Steuergruppe ‚Frauen in Leitung‘ beschäftigt sich mit der Frage, wie es gelingen kann, dass mehr Frauen in Leitungsaufgaben im Bund Freier evangelischer Gemeinden tätig sein können.

Schaut man sich die Besetzung der Gremien in unserem Bund und regionalen Kreisen an, dann fällt auf, dass nur sehr wenige ehrenamtlich tätige Frauen dort zu finden sind. Es gibt ganz unterschiedliche Gründe, weshalb das so ist. Wir fragen uns, inwieweit auch indirekte bzw. unbewusste Denkmuster und Strukturen dazu beitragen. In der Wirtschaft wird schon seit vielen Jahren dazu geforscht. Ergebnisse ganz unterschiedlicher Forschungen werden unter den Begriffen ‚Gläserne Decke‘ und ‚Paula-Prinzip‘ zusammengefasst. Inwieweit lassen sich diese Effekte übertragen und tragen sie dazu bei, dass ehrenamtliche Frauen nicht in unseren Gremien zu finden sind?

Wir laden euch ein, über die Thesen ins Gespräch zu kommen und darüber nachzudenken, inwieweit Mechanismen der Gläsernen Decke und des Paula-Prinzips auch bei uns greifen und was man tun könnte, um den Zustand zu verändern.

Wenn ihr uns Beobachtungen und Entdeckungen zurückmelden möchtet, freuen wir uns über eine kurze und prägnante E-Mail an Stefanie Kühner (s.kue@t-online.de).

DIE GLÄSERNE DECKE

Der Begriff „Gläserne Decke“ ist eine Metapher aus dem Management, die besagt, dass Angehörige einer bestimmten Personengruppe nicht in Führungspositionen aufsteigen. Im engeren Sinne wird der Begriff „Gläserne Decke“ für den Umstand gebraucht, dass qualifizierte Frauen nur bis zum mittleren Management aufsteigen und nicht in Top-Positionen vordringen.

Im Management werden folgende Gründe angenommen, durch die es zum „Glasdeckeneffekt“ kommt. Grundlage sind Untersuchungen von Christiane Funken (TU Berlin), Hildegard Maria Nickel (Sozialwissenschaftlerin) und Carsten Wippermann (Direktor Sozialforschung am Institut Sinus Sociovision, Studie für das BMFSFJ).

- Stereotype und Vorurteile hinsichtlich der Eignung von Frauen für Führungspositionen
- Mangelnder Zugang zu informellen Netzwerken
- Stärke Förderung männlicher Mitarbeiter durch männliche Vorgesetzte
- Die stillschweigende Annahme einer längeren „Familienpause“ und die unbewusste Ansicht, dass Karriere und Mutterschaft nicht vereinbar sind.
- Angst vor einer geringeren Durchschnittsproduktivität und höhere Fluktuation

- Männer, deren Frauen ihnen den Rücken freihalten, sind uneingeschränkt mobil, ständig verfügbar und haben keine Brüche in der Erwerbsbiografie.
- Fehlende weibliche Rollenvorbilder
- Schlüsselqualifikationen, die oft als weibliche Fähigkeiten bezeichnet werden, z. B. sogenannte „Soft Skills“, sind auf unteren Hierarchieebenen gefragt, jedoch nicht auf höheren Führungsebenen. Durchsetzungsvermögen, Handlungsfähigkeit, Effizienzorientierung und Zielstrebigkeit werden bei der Besetzung höherer Führungspositionen als wichtig angesehen und eher Männern zugeschrieben.
- Es wird angenommen, dass Frauen Männer nachahmen, um ins Top-Management zu gelangen und dabei an Authentizität und Flexibilität einbüßen.
- Unbegründete Annahme, dass Frauen mit den Normen und der Logik in Führungsetagen nicht genügend vertraut sind, sie als Einzelkämpferinnen zu sehr am operativen Geschäft verhaftet sind und zu wenig delegieren.

DAS PAULA-PRINZIP

Das Paula-Prinzip bezieht sich auf Frauen aller Hierarchiestufen, während sich die Gläserne Decke allein auf Spitzenpositionen bezieht.

Das Paula-Prinzip ist nicht zu verwechseln mit dem Peter-Prinzip, welches den Umstand beschreibt, dass Mitarbeiter befördert werden, obwohl ihnen die Fähigkeiten fehlen. Es reicht allein aus, dass sie im aktuellen Job gute Leistungen erbringen, sie werden so lange und so oft befördert, bis sie überfordert sind, sie verharren dann auf dem „Niveau der Inkompetenz“.

Daraus folgt, dass Männern befördert werden, weil ihnen zugetraut wird, eine Leistung auf höherem Niveau zu erbringen, während Frauen zuerst diese Leistungsfähigkeit beweisen müssen und dann befördert werden.

Frauen aller Hierarchieebenen bleiben aufgrund persönlicher, struktureller oder sozialer Faktoren eher auf einem Niveau unterhalb ihrer Kompetenz. Als Gründe hierfür werden von Tom Schuller (The Paula Principle: How and why women work below their level of competence, 2017) folgende Faktoren angeführt:

- Diskriminierung von Frauen
Frauen werden nicht ernst genommen.
Sexistische Bemerkungen, sexuelle Belästigung im Alltag und an vielen Arbeitsplätzen (sprachlich, humorvoll, körperlich)
- Männliche Vorbilder und Seilschaften
Männer tendieren dazu eher Männer in ihre Netzwerke aufzunehmen und zu fördern.
- Verunsicherung der Frauen durch Allgegenwärtigkeit der Männer
Frauen bewerben sich weniger selbstbewusst als Männer.

- Stärke Reflexion im Entscheidungsprozess durch Frauen
Frauen wägen das Für und Wider einer Beförderung stärker ab, kommen dadurch auch eher mal zu einem „Nein“, Männer reflektieren weniger und sagen schneller zu.
- Verfestigte Rollenklischees
Brüche in der Erwerbsbiografie durch Familienzeiten und Teilzeitarbeit sollten keiner Karriere im Weg stehen.

FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

- Wo finden sich Merkmale der Gläsernen Decke und des Paula-Prinzips bei der Besetzung oder Mitarbeit in unseren Gremien wieder?
- Inwieweit wird Frauen die gleiche geistliche und fachliche Kompetenz zugesprochen wie Männern?
- Wie kann es gelingen, Frauen bei unbesetzten Ehrenämtern mehr in den Blick zu nehmen?
- Wie können Ehrenämter und Sitzungen familienverträglich gestaltet werden?
- Inwieweit besteht die Sorge, sich auf Frauen in der Familienphase bei der Ausübung von Ehrenämtern nicht verlassen zu können? Sorge vor sporadischer Teilnahme, zu wenig Zeit, um sich einzubringen, da die Familie an erster Stelle steht?
-
- Sind das traditionelle Rollenverständnis und der daraus resultierende Anspruch noch zeitgemäß? Wollen Männer noch in diesem Modell leben? Was bedeutet die partnerschaftliche Familienzeit für das Ehrenamt?
- Wie werden Positionen neu besetzt?
- Wo und wann werden Sitzungsinhalte informell weiter vertieft? Gibt es solche unbewusst informellen Treffen? Sind Frauen Teil dieser Treffen?
- Inwieweit sind wir uns unserer Sprache bewusst? Wie reden wir? Wo gehen Natürlichkeit und Leichtigkeit verloren? Wo werden Grenzen überschritten? Was hilft uns, Sicherheit in der Kommunikation miteinander zu gewinnen?
- Frauen und Männer sind verschieden. Was können wir in unserer Unterschiedlichkeit voneinander lernen?