

## Frauenverbände – Karriereförderung für Frauen?

Tagung der Stiftung Archiv der dt. Frauenbewegung und des Dt. Frauenrats  
am Samstag 23. November 2013 in Berlin

von Undine Stricker-Berghoff, Dipl.-Ing. (TU) CEng MEI VDI, ProEconomy, Travemünde,  
für VDI Frauen im Ingenieurberuf fib

Ca. 20 Teilnehmerinnen kamen für einen Tag zusammen, um sich über die Ergebnisse des vom BMBF und ESF geförderten Projekts informieren zu lassen und sie aus Verbandssicht zu diskutieren. Die Ingenieurinnen waren dabei vom VDI fib und vom Deutschen Ingenieurinnenbund dib vertreten. Durch die Vorstellung der Moderatorin, der Referentinnen und Podiumsteilnehmerinnen zeichnete sich bereits eine für MINT-Frauen eher ungewohnte Perspektive des Themas ab. Eine Historikerin und eine Kulturanthropologin haben das für sie ebenso ungewöhnliche Thema von außen betrachtet. Gegenstand ihrer Forschungen ist im Allgemeinen die Dokumentation der Frauenbewegung von der französischen Revolution bis in die 1960er Jahre. Auch lag keine persönliche Erfahrung mit (Frauen)Verbänden vor. Karriere wurde vorläufig als „gestreckter Galopp an die Spitze“ tituliert.

Das Projekt kam zustande, weil aufgefallen war, dass bei Frauen ein hoher Organisationsgrad in (Frauen)Verbänden vorliegt, der aber wenig wahrgenommen und erforscht ist. Man wollte herausfinden, ob Frauen in den Verbänden machtlos sind oder dort Anstöße bekommen. Dazu wurden 48 Interviews mit Frauen in 13 Verbänden geführt. Die Verbände wurden nicht namentlich genannt. Auch die Positionen im Verband und/oder im Job der Befragten wurden nicht erfasst und mit bewertet, „da die Ergebnisse identisch sind.“

Drei Themengebiete wurden hinterfragt:

- Berufliche Entwicklung, Förderungen und Hemmnisse im Beruf, Einschätzung des persönlichen Erfolgs im Beruf
- Motivation zur Verbandsarbeit, speziell in einem Frauenverband, Erfolg der Verbandsarbeit, Empfehlung zur Verbandsmitgliedschaft
- Vergleich der Verbands- mit der Berufsarbeit, Definition von Karriere, persönliche Bedeutung der Karriere, persönliche Einschätzung der Karriere.

Beim Begriff „Arbeit“ wurde die alte, traditionelle Definition der „Erwerbsarbeit gegen Lohn“ erweitert um die Facetten ehrenamtliche Arbeit und Familienarbeit, die beide oft geschlechtsspezifisch/weiblich sind. Dies spiegelt sich in den Lebensläufen wider. Männer haben einen stabilen Lebenslauf, Frauen eher instabil. Frauen schildern diesen Unterschied bewusst, einschließlich z.B. der Auswirkungen auf die Rente. Die neue Definition zeigt den sozialen Wandel in der Gesellschaft.

Als Einflüsse auf die Karriere von Frauen werden u.a. genannt: persönlicher Bezug zur Arbeit und zu den Kollegen, Arbeitszeiten, innerbetriebliche Konflikte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der männliche Begriff „Karriere“ wird mit „Erfolg“ gleichgesetzt. Der berufliche Aufstieg geht mit einem sozialen Aufstieg und Statusgewinn, mit größerem Einfluss und größerer Macht einher. Er ist bei Frauen zwar positiv, aber auch stark emotional besetzt. Die weibliche Definition beinhaltet dagegen überwiegend ein erfolgreiches Erreichen von persönlichen Zielen und persönliche Zufriedenheit z.B. Lebensqualität.

Viele Frauen haben für Karriere das Bild gewählt: „Erklimmen eines am Anfang steileren Berges.“ Dabei haben sie nicht die eigene Leistung im Vordergrund gesehen, sondern Glück, Zufall und Schicksal. Es besteht durchaus Interesse an Führungspositionen, aber nicht an allen und nicht um jeden Preis. Erfolg stellt ein ausgewogenes Verhältnis dar.

Wie dabei Verbände die Karriere fördern, wurde an drei Punkten festgemacht:

- Verbände sollen Wissen vermitteln.
- Verbände sollen aktiv die Vernetzung zum Erfahrungsaustausch betreiben.
- Verbände sollen ihre Mitglieder fördern.

In Summe wurde ein Frauenverband als „Übungsfeld“ für Aufgaben und Ämter, Fähigkeiten und Fertigkeiten, soziale und kommunikative Kompetenzen gesehen. Wenn ein Verband gut läuft, ist das ein Zeichen guter Kommunikation und Organisation im Team. Diverse Beispiele dafür wurden genannt:

- Rhetorikkurse, vor Gruppen sprechen.
- Meinungsbildung und Verhandlungen dauern in Verbänden und sind vielfältig. Man muss Geduld haben und einen konsensorientierten Diskussionsstil pflegen, kompromissbereit sein.
- Feedback zu eigenen Schwächen, um daran arbeiten zu können.
- Führungserfahrung im Verband führt zu bzw. unterstützt bei einer Abteilungsleitung in einer Firma.

Die Verbände selber ergänzten in der Diskussion weitere nützliche Angebote an ihre Mitglieder:

- Netzwerken, z.B. Mentoring wird zurzeit vielfach genutzt in Frauenverbänden.
- An Lebensphasen/Generationen orientierte Arbeitsgruppen wie Kinder oder Jobbörsen, aber auch Themen übergreifende Arbeitsgruppen.

Alle diese Arbeiten in Verbänden stärken das Selbstbewusstsein der Frauen.

Leider wurden in dem Projekt die Frauenverbände nicht mit gemischten oder reinen Männer-Verbänden verglichen. Es bleiben daher offene Fragen:

- Wird in den Frauenverbänden das Wissen um Frauenthemen gestärkt?
- Besteht ein Vorteil für Frauen darin, in reinen Frauenverbänden gegenüber anderen Verbänden aktiv zu sein?
- Haben reine Frauenverbände evtl. auch Nachteile, wie Karrierebrüche zu verstärken oder ein schlechteres Image?

Die Studie hat zum Geschlechterwissen gezeigt, dass unsere Gesellschaft „zweigeschlechtlich“ ist. Es gibt „Männersocken“ und „Damensöckchen“. Dementsprechend sind die Lebenserwartungen und Lebensläufe von Frauen und Männern unterschiedlich konstruiert, aber durchaus mit einer gewissen Anstrengung heute veränderbar. Was genau die Gesellschaft darum weiß, muss erhoben und analysiert werden. Es zeigen sich viele Widersprüche im Alltag, in den Medien, in Institutionen und Organisationen sowie nicht zuletzt beim Individuum selbst.

Viele Aussagen aus den Interviews zu Konflikten und Kommunikationsverhalten im Verband gaben einen guten Eindruck von den Hierarchien, dem Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt, der Darstellung nach außen und dem Feedback dazu sowie der Arbeit an sich:

<i>Positiv</i>	<i>Negativ</i>
Offene Diskussionen	Unnötige Konkurrenz
Frei von Profilierung	Zickenalarm
Keine Dominanz	Frauen pushen
Zurückpfeifen	Machen immer Ärger
Fachgespräche einfach	Kein offener Austrag von Konflikten
Gleiche Ebene	Wir haben uns doch alle lieb. → Kritik nicht möglich.
Keine Übertreibungen	Frauen sind emotional.
Kein Imponiergehabe	Wenig Durchhaltevermögen
Andere Atmosphäre, nett und schön	Entmutigt
Austausch einfacher	Nachtragend „Du hast DAS gesagt.“
Erholsam unter Frauen	Nachtreten
Persönliche Ebene vor geschäftlicher	

Der Gegensatz zwischen Geschlecht und Karriere wurde wie folgt zusammengefasst:

Die Widersprüche aus den Klischees sind weitgehend unreflektiert. Frauen bleiben in der traditionellen Konfliktlösung und Kommunikation verhaftet. Verbandsarbeit ist bei reiner Sacharbeit für Frauen erfolgreich, vermindert den Wert aber aufgrund fehlender neuer Kommunikationswege. Frauenverbände können dabei helfen, ein weibliches Bewusstsein zu bilden und für das Rollenverhalten sensibilisieren. Sie sind unabdingbar bei einer gemischtgeschlechtlichen Karriere.

Der Nachmittag wurde nach der Methode „World Café“ zur intensiven Diskussion der Teilnehmerinnen untereinander und mit den Protagonistinnen genutzt. Das Ergebnis im Sinne einer einvernehmlichen Empfehlung aller Teilnehmerinnen zur Aktion an die Verbände wurde zu folgender Tabelle verdichtet, die zur besseren Lesbarkeit zweiseitig dargestellt wird:

<i>Weibliche Berufswege begleiten</i>	<i>Erfolg und Macht sind positiv (Freiheit – Ausstattung – Finanzen – Räume)</i>	<i>Verband: Richtige und wichtige Themen</i>
Phasen und Brücke im Lebenslauf		Old girls-Networking fördern
Karrierendefinition		Lobbyarbeit für Alltag, Beruf und Rente
Quotierung auf allen Ebenen		Sorgearbeit und Karriere

<i>Verband als Übungs- und Lernfeld</i>	<i>Vielfalt der Verbände</i>	<i>Eigene Geschlechterstereotypen aufdecken</i>
Erfahrungsaustausch im Frauenraum		Selbstbewusstsein stärken (für Kompetenzen)
Verband als Labor für Gesellschaft und Leben		Geschlechterwissenthematisierung

Weitere Informationen zum Projekt aus Sicht der daran aktiv Beteiligten finden sich im Bericht aus der Zeitschrift FrauenRat 4/13 „Karriere mit Tradition – Die unterschätzten Potentiale von Frauenverbänden bei der beruflichen Förderung junger Frauen“ von Helke Dreier und Regina Löneke.