

Fairness, bitte!

Gleichstellung Wenn Frauen in Meetings abgekanzelt werden, sollten Männer intervenieren. Aber wie?

GABRIELE SCHAMBACH UND
JULIA NENTWICH

Männliche Führungskräfte engagieren sich für Gleichstellung aus Gründen der Fairness. Mit 93 Prozent erfährt dieser Motivationsgrund mit die höchste Zustimmung der rund 1200 Führungspersonen, die sich an der Umfrage der Universität St. Gallen zum Thema Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte beteiligt haben. Dieses sehr erfreuliche Ergebnis zeigt, dass der momentane Status quo in den Unternehmen als ungerecht empfunden wird. Das heisst, die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird anscheinend nicht länger als Selbstverständlichkeit angesehen. Fairness wird dementsprechend eingefordert.

Eigenschutz in der Debatte

Die erwähnte Umfrage zeigt, dass die meisten Männer der Meinung sind, dass sie genau dem bereits nachkommen: 62 Prozent gaben beispielsweise an, dass sie darauf achten würden, keine Bemerkungen zu machen, die Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen – und sei es unbeabsichtigt. Weitere 34 Prozent können sich vorstellen, darauf zu achten. Schwieriger wird es hingegen, wenn es darum geht, Fairness einzufordern, das heisst, zu intervenieren, wenn Frauen ungerecht, unangemessen oder unanständig behandelt werden.

Zwar stellt sich laut Selbstauskunft noch die Hälfte der männlichen Führungskräfte hinter ihre Mitarbeiterinnen und Kolleginnen, wenn deren Kompetenzen übergangen, missachtet oder infrage gestellt werden. Aber nicht einmal jeder



Meeting im Unternehmen: Bei unpassenden Bemerkungen bleiben viele still.

Zweite spricht seine männlichen Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte an, wenn sie Bemerkungen machen, die Frauen abwerten, sexistisch oder frauenfeindlich sind. Die meisten Frauen kennen die Situationen, besonders wenn sie in Runden mit mehrheitlich Männern sind: ein zotiger Witz, eine Bemerkung über die Knöpfe an der Bluse, die Frage, ob die Diskussion nicht zu technisch sei. Tausendfach in dieser oder ähnlicher Form erlebt, wollen Frauen sich häufig nicht wehren – paradoxerweise aus Eigenschutz. Denn tun sie es doch,

werden sie schnell als hysterisch, überempfindlich oder humorlos bezeichnet. Jedenfalls werden ihre Bedürfnisse nach fairer Behandlung nicht berücksichtigt – und sie laufen Gefahr, den Respekt und das Standing in der Gruppe als Fach- und Führungskraft zu verlieren. Also lächeln sie freundlich, schweigen und machen die Faust im Sack. Wenn sich aber niemand beschwert, müssen übergriffige Männer ihr Verhalten nicht reflektieren und hinterfragen. Und so bleibt alles beim Alten. Nun gibt es ja eine ganze Menge von Männern,

Oft entsteht der Bystander-Effekt, den man von Unfällen her kennt.

die unfaires oder abwertendes Verhalten ebenfalls stört. Aber auch wenn sie selbst auf ihr Verhalten achten, intervenieren sie nicht in gleichem Masse. Warum nicht?

Hier kommt der sogenannte Bystander- oder Zuschauer-Effekt zum Tragen. Den meisten ist dieser Effekt von Unfällen oder Überfällen her bekannt: Je mehr Menschen um das Opfer herumstehen, umso unwahrscheinlich ist es, dass jemand eingreift oder hilft. Übertragen auf die erwähnte Meetingrunde bedeutet das: Ein einzelner Mann, der ein frauenabwertendes Verhalten ablehnt, interveniert in einer solchen Situation nicht. Und zwar aus einem vergleichbaren Grund wie die betroffenen Frauen: Sie fürchten, diskreditiert zu werden.

Dialoge etablieren

Für mehr Fairness müssen Verbündete gefunden werden. Es ist einfacher, sich nach einem solchen Meeting in Zweiergesprächen unter Männern über die Situation auszutauschen, um herauszufinden, wer diese ebenfalls als unpassend erlebt hat. Gemeinsam kann dann ein Gespräch mit dem betreffenden Kollegen erfolgen, um dann bei der nächsten Sitzung gemeinsam zu intervenieren. Hilfreich ist auch, in der Firma zum Beispiel «Geschlechterdialoge» zu initiieren. Bei diesen Anlässen tauschen sich weibliche und männliche Angestellte über die von ihnen erlebten unfairen Situationen aus und teilen sich mit, was sie unter fairem und wertschätzendem Umgang miteinander verstehen. Dadurch wird unangebrachtes Verhalten definiert und sichtbar. Und mit gemeinsam vereinbarten Veränderungen entsteht Fairness – die alle ganz einfach einfordern und für die es dann auch einfach wird, einstehen zu können.

EqualVoice

Diskutieren Sie mit zur Diversität in Schweizer Firmen

Projekt Die «Handelszeitung» und die Universität St. Gallen haben ein Forschungsprojekt zum Thema Diversität in der Schweizer Wirtschaft gestartet. Diskutieren Sie auch auf Social Media mit – und folgen Sie unserem Projekt auf LinkedIn ([linkedin.com/company/leaders-for-equality](https://www.linkedin.com/company/leaders-for-equality)) und Twitter (twitter.com/LeadersEquality). Das Gesamtprojekt «Leaders for Equality» steht unter der Leitung von Julia Nentwich und Gabriele Schambach von der Uni St. Gallen. Unterstützt wird es vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. In Partnerschaft mit der Schweizer Kader Organisation (SKO) und der «Handelszeitung» berichten sie an dieser Stelle monatlich über die im Projekt gewonnenen neuen Erkenntnisse und Erfahrungen.

Engagement Die «Handelszeitung» unterstützt «Leaders for Equality» im Rahmen ihres Engagements für das Equal-Voice-Projekt des Medienkonzerns Ringier. Ziel ist, den Frauen in der Medienberichterstattung die gleiche Stimme zu geben wie Männern. Die Medientitel der Ringier-Gruppe und damit auch die «Handelszeitung» messen daher den Frauenanteil in ihren Artikeln seit nunmehr einem Jahr mittels KI. Gleichzeitig will die «Handelszeitung» ihren Leserinnen und Lesern praktische Tools und Anregungen zu mehr Diversität in ihren Unternehmen liefern.

ANZEIGE

Neue Kompetenzen für Ihre Leader-Rolle

LeaderTrainings

Für alle Leaders, die an einem Abend neue Impulse und Kompetenzen zu ihrem Erfahrungsschatz gewinnen wollen. Der Fokus liegt auf sofort anwendbaren Ansätzen, Methoden und Tools im Führungsalltag.

Werhaltungen und Führungsverhalten

Do 26. August 2021 - **Zürich**

In Krisen richtig kommunizieren

Do 2. September 2021 - **Regensburg**

Verantwortung im Team fördern

Mo 13. September 2021 - **St. Gallen**

Auf Augenhöhe kommunizieren und führen

Di 28. September 2021 - **Baden**

Feedbacks – remote und analog

Do 21. Oktober 2021 - **Luzern**

Hybrides Projektmanagement

Di 2. November 2021 - **Bern**

Kontinuierliches Lernen und Reflektieren im Team

Do 11. November 2021 - **Oltén**

«Positive Leadership»

Di 16. November 2021 - **Winterthur**

Rhetorik für Leader

Di 23. November 2021 - **Chur**

Smart Reading - Schneller und genauer lesen

Mo 29. November 2021 - **Muttenz**

LeaderWebinare

Für alle Leaders, die sich mit einem interaktiven Online-Seminar weiterbilden wollen, um sofort einen Mehrwert für ihre Führungsaufgaben zu gewinnen.

Hybrides Projektmanagement

Di 22. Juni 2021 - **online**

Sitzungsmoderation on- und offline

Di 21. September 2021 - **online**

Sales-Handwerk für LinkedIn

Do 30. September 2021 - **online**

Storytelling: Mehr Impact für Ihr Business

Di 26. Oktober 2021 - **online**

Beherrschen der eigenen Zeit

Di 7. Dezember 2021 - **online**

Jetzt anmelden:
sko.ch/weiterbildungen

Persönlichen Kontakt gibt es unter
info@sko.ch oder unter 043 300 50 50

