

Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt

Im Auge des Betrachters

Die Schöner-Wohnen GmbH & Co. KG expandiert. Die Führungsebene am neuen Standort soll mit Mitarbeitenden aus dem eigenen Unternehmen besetzt werden. Bereits seit dem Morgen sitzen die Personalverantwortlichen über den Unterlagen der für die Stelle der Marketingleitung infrage kommenden Mitarbeitenden.

Der erste Personalreferent, Herr Holzapfel – ein junger Familienvater – favorisiert Frau Möhring. „Sie hat Marketing und Kommunikation studiert. Zuletzt hat sie ein bahnbrechendes Konzept zum Relaunch unserer Website entwickelt. Und in den fünf Jahren, die sie schon bei uns ist, hat sie nie nach einer Gehaltserhöhung gefragt.“ argumentiert er. „Hm, wie alt ist Sie?“ fragt der Human Resource-Manager, der schon in drei Konzernen das Personalwesen leitete. „28.“ antwortet Herr Holzapfel. „Aha, da stehen sicher bald Kinder an! – Wen haben wir noch?“ fragt der Chef. „Frau Nest. Sie ist stellvertretende Marketing-Managerin in Nürnberg und macht seit der Erkrankung von Herrn Last einen sehr guten Job dort. Sie arbeitet 70 Stunden pro Woche. Ohne sich zu beschweren.“ schlägt der zweite Personalreferent vor. „Hm, wie alt ist sie?“ fragt der Chef wieder. „55.“ lautet die Antwort. „Aha.“ Der Manager kratzt sich die Stirn. „Eine so hohe Arbeitsbelastung in dem Alter? Ihr Studium ist dann sicher auch schon eine Weile her.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes schreibt in ihrem 2012 erschienenen Leitfaden für Arbeitgeber zum Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren, dass vor allem Frauen im gebärfähigen Alter, mit oder ohne Kind, im Bewerbungsverfahren benachteiligt sind.

Die aktuelle Führungskultur in Unternehmen ist immer noch stark männlich geprägt. Sie orientiert sich am männlichen „Ernährermodell“, also am immer verfügbaren, nur für die Arbeit lebenden Mitarbeiter, dessen vordringliche Aufgabe darin besteht, genug Geld mit nach Hause zu bringen, damit es der Familie gut geht. Dementsprechend greifen die klassischen Stereotype, nach denen der Mann diese Ernährerrolle übernimmt, während die Frau sich um Haus und Kinder kümmert.

Auf Grundlage dieser Stereotype werden an weibliche Beschäftigte andere Maßstäbe gesetzt. Es wird immer wieder in Frage gestellt, ob sie der Doppelbelastung (Karriere und Familie/Privatleben) standhalten können. Bei Männern spielt diese Frage keine Rolle. Das führt dazu, dass Frauen das Gefühl haben, für eine Aufstiegschance bzw. in einer Führungsposition mehr leisten zu müssen als ihre männlichen Kollegen.

„Was ist denn mit dem hier? Ich habe seine Diplomarbeit letztes Jahr betreut. Er hatte großartige Ansätze und ist seit dem sehr engagiert in Stuttgart!“ Der Chef zeigt auf Herrn Weber. „Aber er hat eine einjährige Tochter und wohnt mit seiner Familie am Standort Stuttgart. Er müsste pendeln – würde seine Familie nur am Wochenende sehen. Oder sie müssten umziehen – dann müsste seine Frau sich einen neuen Job suchen.“ warnt Herr Holzapfel. „Und?“ fragt der Chef irritiert. „Er hat doch sicher nicht studiert um ewig die Website und das Beschwerdemanagement zu betreuen...! Wir nehmen ihn!“