

„//Machen wir mal eine Schublade auf...“

Talk aus dem eff, Freitag, 11. Oktober 2019

Am Freitag, 11. Oktober 2019 lud der Verein erfolgsfaktor Frau e.V. im Rahmen der „Diversity Week“ der DATEV und passend zum internationalen Mädchentag zu einer Veranstaltung in den IT-Campus ein. Die bundesweit auftretende Gruppe setzt sich für mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen ein und gibt unter anderem Impulse in Gesellschaft und Wirtschaft zur Auflösung geschlechterstereotyper Denkweisen. Thema des Abends war „Die Macht des Unbewussten – Wie Schubladendenken Berufs- und Karrierewege beeinflusst“. Die Veranstaltenden freuten sich über den großen Zuspruch: „Wir hatten insgesamt von extern und intern über 200 Anmeldungen“, so Claudia Specht, 1. Vorsitzende des erfolgsfaktor Frau e.V. und Redakteurin in der DATEV Pressestelle. „Deshalb hat DATEV es kurzfristig möglich gemacht, die Veranstaltung in das Casino zu verlegen“. Nach männlichen Besuchern musste man jedoch genau Ausschau halten. Die Verantwortlichen zeigten sich trotzdem zufrieden. „Freilich wäre es gut, wenn das Interesse beim männlichen Geschlecht für dieses Thema höher wäre – da arbeiten wir noch daran“, sagte Specht.

Doch zurück zum eigentlichen Thema des Abends. Wir alle sind anfällig für stereotypes Denken. Schuld daran sind „unconscious cognitive bias“ (kurz: UCB, übersetzt: unbewusste kognitive Vorurteile). UCB sind verzerrte Wahrnehmungs- und Denkmuster, die von rationalen Urteilen und sachbezogenen Entscheidungen ablenken. Im Allgemeinen entwickeln sich solche Muster im Laufe des Lebens insbesondere aus den Erzählungen in Familie und Umfeld. Sie helfen uns, in Gefahrensituationen schnell zu reagieren. UCB beeinflussen aber auch unsere Interaktionen, unsere Kommunikation, die Kultur, den privaten sowie den beruflichen Alltag.

Gastrednerin Prof. Dr. Ingelore Welpé, Psychologin und Anthropologin, verglich in ihrem Vortrag UCB mit einer Krankheit, die ansteckend ist: „Vorurteile und Stereotype führen dazu, Fakten zu ignorieren und emotionalen Eigenlogiken zu folgen. So entstehen Denkfehler und Diskriminierungen.“ Im beruflichen Kontext hat das schwerwiegende Folgen, denn

insbesondere in Situationen der Unsicherheit oder unter Stress greift unser Denkkapazität gern auf die Stereotypen zurück. Deshalb haben es Frauen – aber auch jede und jeder, der bei einem scheinbaren Standardmuster Abweichungen zeigt – maßgeblich schwerer, einen guten beruflichen Einstieg zu schaffen und in eine Führungsposition zu kommen, so eine der Erläuterungen auf der Veranstaltung. Doch warum ist das so? Dafür gibt es verschiedene Gründe: Laut dem geschlechterstereotypen Ansatz ähneln die Eigenschaften des „typischen“ Mannes mehr denen eines „typischen“ Managers: autonom, führungswillig, selbstsicher, rational und dynamisch. Die „typische“ Frau dagegen ordnet sich lieber unter, ist abhängig, emotional, empfindlich, passiv und intuitiv – so die zugespitzt formulierten Stereotypen. Das hat zur Folge, dass Frauen, die sich in einer Führungsposition durchsetzungsstark verhalten, als zu forsch, zu ruppig, wenig kommunikativ abgestempelt werden, obwohl in der Stellenausschreibung mit hoher Wahrscheinlichkeit nach einer durchsetzungsstarken Persönlichkeit gesucht wurde. Männer, die sich ähnlich verhalten, haben eher keine Nachteile, weil sie sich entsprechend dem männlichen Stereotyp, das heißt wie erwartet, verhalten. Ihnen kann es aber passieren, in die Schublade „Weichei“ gesteckt zu werden, weil sie zum Beispiel öffentlich emphatische Emotionen gezeigt haben – eine Eigenschaft, die sonst eher Frauen zugeschrieben wird. Gleiches Verhalten wird also nicht gleich bewertet, sondern unbewusst mit den stereotypen Erwartungen abgeglichen.

Im Rahmen der Diversity Week wurden in den DATEV-Standorten verschiedene Aufsteller in Form von Silhouetten platziert, die mit einem Hörer ausgestattet sind. Um den eigenen stereotypen Denkfallen auf die Schliche zu kommen, lohnt es sich, die ein oder andere Geschichte, die dort erzählt wird, anzuhören. Die Beschäftigung mit Stereotypen wird nämlich dadurch erschwert, dass sie über Jahrhunderte hinweg unsere Gesellschaft geprägt haben und Menschen sich teilweise den an sie gerichteten Erwartungen anpassen. Alle Gäste der Talkrunde und Dr. Isabelle Kürschner, die moderierte, konnten deshalb auch von eigenen Erlebnissen berichten, wo sie selbst in eine Stereotypen-Falle getappt waren. Am runden Tisch nahmen teil Angelika Klidas, Leitende Angestellte und Mitglied des Aufsichtsrates der DATEV, Daniela Harras, Diversity and Inclusion bei Siemens-Healthineers, Prof. Welp und Ulrich F. Schübel, Geschäftsführer Institut Diversity Management GmbH. Letzterer war der einzige Mann am runden Tisch und fasste zusammen: „Es geht nicht darum, Frauen so zu behandeln

als wären sie Männer, oder Männer als wären sie Frauen, sondern darum, alle Menschen individuell zu behandeln und damit alle gleich.“ Ziel sollte es sein, ein Bewusstsein für geschlechterstereotypes Denken zu schaffen, um auf diesem Weg in einen Dialog zu treten. Und das funktioniert am besten über direkte Kommunikation und nicht über Schuldzuweisungen. Die Schlüsselworte auf beiden Seiten: Offenheit, Toleranz und konstruktiver Meinungs Austausch, denn, so eine Aussage zum Ende des Talks, es gibt Männer, die für eine Kultur der Vielfalt sind und gegen eine sogenannte Ausschlusskultur, in der sich vor allem scheinbar Gleiche mit Gleichen zusammentun und scheinbar Ungleiche (unbewusst) ausgrenzen.

Lukas Winkel, Werkstudent DATEV Pressestelle

Hintergrund

Der erfolgsfaktor FRAU e.V. (eff) – gesprochen eff-eff – wurde 2010 in Nürnberg gegründet. Der bundesweit auftretende Verein setzt sich für mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen ein und gibt Impulse in Gesellschaft und Wirtschaft zur Auflösung stereotyper Denkweisen. Er ist aus dem Engagement für die „Nürnberger Resolution“ entstanden, die im Oktober 2008 von Fach- und Führungskräften aus der Metropolregion Nürnberg initiiert wurde und schnell bundesweit breite Unterstützung fand. Die Resolution forderte unter anderem mehr Diversity in den Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen sowie eine gesetzliche Geschlechter-Quote für die Besetzung von Aufsichtsräten. Weitere Informationen finden Sie unter www.erfolgsfaktor-frau.de, www.facebook.com/erfolgsfaktor.frau/.