Mit der neuen Regelung verlängert sich der Elterngeldbezug bei paralleler Teilzeitarbeit (von 25 bis 30 Stunden wöchentlich). Maximal bis zu 28 Monate fördert der Staat in Teilzeit arbeitende Eltern von Kleinkindern. So werden aus einem Elterngeldmonat praktisch jeweils zwei Bezugsmonate. Außerdem gibt es einen Partnerschaftsbonus: Wenn beide Eltern für mindestens vier Monate pro Woche 25 bis 30 Stunden parallel Teilzeit arbeiten, erhält jeder Elternteil das Elterngeld Plus nochmals für vier Monate. Alleinerziehende können das Elterngeld Plus ebenfalls bis zu 28 Monate in Anspruch nehmen. Dabei lassen sich Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus auch kombinieren.

Anwendungsbeispiele

Auf der Webseite des BMFSFJ (vom 4.6.2014) heißt es: „Pausiert etwa die Mutter für sechs Monate und bezieht volles Elterngeld, so kann sie anschließend für zwölf Monate Elterngeld Plus beziehen. Ihr Partner kann zwei Monate Elterngeld oder vier Monate Elterngeld Plus nutzen. Arbeiten beide im Anschluss für mindestens vier Monate Teilzeit mit 25 bis 30 Wochenstunden, können beide jeweils für diese vier Monate Elterngeld Plus erhalten.

Möglich ist auch, dass Mutter und Vater nach der Geburt bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit arbeiten und gemeinsam je 14 Monate Elterngeld Plus beziehen. Im Anschluss könnten auch sie den Partnerschaftsbonus nutzen. Alleinerziehende können das neue Elterngeld Plus im gleichen Maße nutzen und zusammen mit den Partnermonaten statt der 14 regulären Elterngeldmonate bis zu 28 Elterngeld Plus-Monate in Anspruch nehmen.“[2] Die Gestaltungsvarianten sind zahlreich, die Entscheidungsmöglichkeiten der Eltern nehmen erheblich zu, da sind Information und Beratung gefragt. Der Elterngeldrechner im Serviceportal „Familien-Wegweiser“ des BMFSFJ informiert, auch bei den jeweiligen Elterngeldstellen dürfte es wird Beratungsbroschüren und Weiteres geben.

Die Regelungen zur Elternzeit ändern sich ebenfalls, denn zukünftig können Eltern bis zu 24 Monate ihrer dreijährigen Elternzeit auch später nehmen – bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Bislang konnten nur 12 Monate später genommen werden. Zudem ist das Recht auf die neue Elternzeit nunmehr verbindlicher geregelt, der Arbeitgeber muss nicht mehr zustimmen. Die Elternzeit jenseits des dritten Geburtstags des Kindes muss aber 13 Wochen im Voraus angemeldet werden.

Zu diesen gesetzlichen Veränderungen wird es ebenfalls weitere Beiträge in späteren Lieferungen des Rechtshandbuchs geben.

Quelle:

Sabine Berghahn, Ulrike Schultz (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg: Verlag Dashöfer. 2015.

Weitere Informationen erhalten Sie auf www.gleichstellung-online.de.

Diesen Artikel finden Sie auch auf dem Themenportal www.dasgleichstellungswissen.de.

2 Online: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=207628.html> (Zugriff: 4.2.2015).

26.2.2015: Jahresempfang des djb-Landesverbands Niedersachsen, Hannover

Festvortrag: In Führung gehen… (Nicht-)Partizipation von Frauen in Hochschul-Leitungs-Gremien

Prof. Dr. Susanne Rode-Breymann
Präsidentin der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover und Leiterin des Forschungszentrums Musik und Gender

Die Vortrags-Einladung zum Jahresempfang 2015 des Deutschen Juristinnenbunds in Niedersachsen war ein starker Impuls: Freie Themenwahl war mir eingeräumt worden, aber ich sollte als Hochschul-Präsidentin und Leiterin des *Forschungszentrums Musik und Gender* aus der Perspektive einer Frau in einer Hochschul-Leitungsposition sprechen. Im ersten Schritt konnte ich also in Gedanken durch meine Erfahrungen in dieser Lebenswelt schweifen, in der ich seit 1990, also 25 Jahre in verschiedensten Funktionen (von der Frauenbeauftragten in einer Fakultät der Universität Bayreuth bis zur Präsidentin der künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und in verschiedenen Bundesländern (von Bayern über Nordrhein-Westfalen bis Niedersachsen) versucht habe, etwas mitzugestalten, auf den Weg zu bringen, umzusetzen, bei Misserfolgen nicht einzuknicken, zäh zu sein, andere zu begeistern oder argumentativ zu überzeugen, Netzwerke aufzubauen, andere Frauen mitzunehmen.

Wenn ich mich erinnere, wie dieses Berufsfeld vor 25 Jahren in Bayern geprägt war, wie wenig Frauen wir seinerzeit an der Universität waren, was alles überhaupt erst einmal zu erringen war, und das mit den Möglichkeiten vergleiche, die Frauen an Hochschulen jetzt haben, dann gäbe es genügend Gründe für einen Festvortrag über das seitdem Erreichte. Die Zahl der Professorinnen hat sich ungefähr vervierfacht, es gibt Programme für die Nachwuchsförderung und Programme wie das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, viele Hochschulen haben das Zertifikat familiengerechte Hochschule, leben die Familienfreundlichkeit und kämen im Traum nicht mehr darauf, Männer, die Elternzeit nehmen, zu diffamieren und von ihnen, ab der Elternzeit nur noch als: „ach, das ist ja der mit der Elternzeit“ zu sprechen – wie es auch aktuell noch geschieht und mir unlängst von einer

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-2-101
Generiert durch IP '3.147.43.246', am 12.10.2024, 08:42:25.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Mitarbeiterin erzählt wurde, deren Mann in der Entwicklungsabteilung eines Konzerns eine Leitungsfunktion innehat. Wir sind weit gekommen.

Aber freuen wir uns nicht zu früh. Wenn frau weit kommt, ist das für viele Männer und auch Frauen bedrohlich. Das ist simpel zu erklären, wobei ich mich zunächst auf den wissenschaftlichen Aspekt beschränke: das vorhandene Geld im Wissenschaftssystem wird zwischen Männern und Frauen anders als vor 25 Jahren verteilt; es wird geschlechtergerechter verteilt. Somit kommt bei den Männern weniger Geld an als früher, es bleiben weniger Ämter für sie übrig, sie haben nicht mehr die alleinige Definitionshoheit in ihren Disziplinen und in den Leitungsebenen. Logischerweise entfacht diese Konkurrenzsituation Gegenwehr – und die hat einerseits auf der Seite der Männer an klugem Geschick gewonnen, ist andererseits zum Teil erschreckend weit unter der Gürtellinie ankommen. Ein Blick ins Internet unter dem Schlagwort „Genderismus" macht auf erschreckende Weise deutlich, wie gegen die Genderforschung und die Finanzierung von Frauen auf entsprechenden Professuren polemisiert wird. Nur eine Kostprobe von „ScienceFiles. Kritische Wissenschaft – Critical Science" (vom 11. Februar 2015), einem Portal, das auf den ersten Blick vollkommen wissenschaftlich zu sein scheint:

„Eigentlich hat niemand, der Gender Studies studiert oder studiert hat und nun ein Auskommen auf Basis seiner vermeintlichen Gender Kompetenz sucht, Mitleid verdient.

Wir haben trotzdem Mitleid.

Denn: Gender Studies haben keine Zukunft. Wer Gender Studies studiert, muss nicht nur damit leben, von Wissenschaftlern milde belächelt zu werden, als Freak, den die Zeit dem Vergessen anheim stellen wird, nein, er muss auch damit rechnen, von Gender-Kompetenten, die es auf eine von Steuerzahlern finanzierte Stelle geschafft haben, z.B. über die Seilschaft des Professorinnenprogramms, ausgenutzt, versklavt und zu Frondiensten abkommandiert zu werden."

Solche Diffamierungen könnte man abtun. Wenn dann aber ein Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der hochrangigsten Forschungsfördereinrichtung in Deutschland, verpflichtet auf aber und aber Qualitätsstandards, bei einem Großgeräteantrag die Begehung nutzt, um auf mich herabprasseln zu lassen, wie viel Steuer- und Forschungsgeld mit der Genderforschung verschwendet wird, dann wird es ernst und zeigt, dass wir gerade weil wir so weit gekommen sind mit unsern Bemühungen, mehr Frauen in die Wissenschaft und die Leitungspositionen an Hochschulen zu bekommen, in Gefahr eines massiven Roll-Back stehen.

Leicht ließe sich eine Reihe von Institutionen in Hannover und Niedersachsen aufzählen, an denen (ähnlich wie in den Vorständen großer Unternehmen) in den zurückliegenden Jahren nach einer Amtszeit von Präsidentinnen, Direktorinnen, Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern natürlich wieder ein Mann folgt, kommentiert von – zumindest hinter vorgehaltener Hand – hämischen Bemerkungen, nicht nur von Männern, dass die Frauen sich eben nicht haben durchsetzen können, dass sie ja auch offenkundig Fehler gemacht hätten, dass man das alles hat kommen sehen und dass es gut sei, dass nun endlich mit einem Mann als Nachfolger wieder alles seine Ordnung habe. Diese Frauen verschwinden meist sang- und klanglos im kollektiven Gedächtnis der jeweiligen Institutionen, etwa an meiner Hochschule heißt es immer wieder, ich sei die erste Präsidentin, was nicht zutrifft, aber an die Frau vor mir erinnert sich niemand, während die Erinnerungskultur für die Männer davor gepflegt und der Institution einfach abverlangt wird.

Dieses sich einfach etwas Nehmen, dieses Beanspruchen von Geltung, was Männer offenbar besser können als Frauen, lenkte meine Gedanken bei der Vortragsvorbereitung zu einem erneuten Durchdenken, was denn Stärken und Schwächen von Frauen und Männern sind. Ich dachte über Führungsstile nach, war versucht, Chancen und Gefahren von flachen Hierarchien ins Zentrum meines Vortrags zu stellen, dachte nach, warum es nach wie vor schwierig ist, Frauen zu gewinnen, die in Hochschulen Gremienverantwortung übernehmen. Zeitgleich stand in meinem Führungskräfte-Coaching, das mir das *Netzwerk Musikhochschulen. Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung*, ein großes Förderprogramm des Bundesministeriums für Forschung und Bildung, ermöglicht, die Frage auf der Agenda, warum ich trotz Wiederwahl als Präsidentin für eine zweite Amtszeit das Gefühl habe fest zu hängen, als sei ich nun definitiv an die gläserne Decke gestoßen. Ich erinnere mich an viele Weggabelungen in meiner beruflichen Laufbahn, an denen ich mich mit Neugierde einfach auf Neues eingelassen habe, zwar gut geschaut habe, ob es der für mich richtige Weg ist, den ich einschlage, überlegt habe, welches Gepäck ich auf diesem Weg mitzunehmen schaffen würde, dann aber mit Lust aufgebrochen bin. Und nun fühle ich mich, als befände ich mich im aufgewühlten, schäumenden, Sog in alle Richtungen ausübenden Strom kurz vor einem Wasserfall unbekannter Tiefe, über den ich mich mit meinem Boot nicht hinüber traue. Warum ist es jetzt so schwer, mit dem Boot über die Schwelle zu kommen, voller Abenteuerlust auf die beiden Lösungen, entweder heil durch die Stromschwellen und damit dem offenen Meer näher zu kommen oder zu kentern und mit guter Schwimmweste irgendwie an Land zu gelangen.

Von diesem Moment an, an dem ich begann, diese für mich neue Situation des Festhängens zu analysieren, gerieten die Männer-Frauen Vergleiche vollständig in den Hintergrund und mir fiel das Vortrags-Thema ein: „In Führung GEHEN" lenkt den Blick auf die Aktivität, den eigenen Willen, die innere Überzeugtheit, die Selbstmächtigkeit. Als das Thema für mich feststand, recherchierte ich, was es im Internet zum Aufruf „In Führung gehen" gibt, fand das Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte *In Führung gehen*, das Teil des Helmholtz-Strategieprogramms zur Chancengleichheit ist, und stieß auf das 2014 erschienene Buch von Hans-Jürgen *Resetka* und Jörg *Felfe „In Führung gehen. Der erfolgreiche Wechsel vom Kollegen zum Vorgesetzten"*. Das Buch wendet sich wie das Helmholtz-Mentoring-Programm an jüngere Führungskräfte, die den Sprung vom Kollegen zum Vorgesetzten souverän meistern wollen. Der Rollenwechsel, so die Autoren, beginne im eigenen Kopf, erfordere im ersten Schritt das „Wollen", dem das „Können" nachfolge. Das Buch arbeitet Meilensteine heraus, darunter das Selbstverständnis als Führungskraft, die „Inthronisierung", das Heraustreten aus dem Schatten des Vorgängers,

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-2-101
Generiert durch IP '3.147.43.246', am 12.10.2024, 08:42:25.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

das Flechten eines Beziehungsnetz zum Team, zu Vorgesetzten und anderen Managern, die Fähigkeit, große Gruppen zu begeistern und einzelne Mitarbeiter auf Kurs zu bringen.

Im positiven Sinne geht es um Handreichungen für das, was man für Führungsaufgaben lernen kann und muss. Bleibt die Frage, woher das Wollen kommt. Dieser Frage möchte ich mich in zwei Schritten zuwenden, einem, der über das Wollen nachdenkt, einem, der sich den hindernden Kräften widmet, die das Wollen durchkreuzen.

Also: Warum will mann und frau in Führung gehen? Das hat sicher viele Aspekte zwischen sich durchsetzen, sich etablieren, Macht erlangen einerseits und Verantwortung übernehmen, Lust an Mitgestaltung haben andererseits, zwischen klug sein und etwas zu sagen haben einerseits und begreifen, dass es für andere/die Gesellschaft/die Hochschule wichtig ist, was man denkt und tut, andererseits.

Das Wollen bricht sich Bahn an der Schnittstelle zwischen dem Ich mit seiner Selbstwahrnehmung und dem jeweiligen System, in dem man agiert, zwischen eigenem Antrieb und von außen kommenden Kräften. Das beginnt früh im Leben. Es gibt Untersuchungen darüber, dass Mädchen im Kindergarten früher als Jungen alle Kinder um sie herum beobachten, die Platzierungen aller Kinder in der Gruppe wahrnehmen, man könnte also sagen: ihre Antennen für die von außen kommenden Kräfte sind stärker, sie scheinen ihre Identität stärker als Jungen relational, bezogen auf ihre Umgebung, zu entwickeln.

Ohne starken eigenen Antrieb geht niemand in Führung. Ist der eigene Antrieb die dominierende Kraft, dann ist der Prozess „In Führung zu gehen“ allerdings ein anderer, als bei Menschen mit stark ausgeprägten relationalen Orientierungen, also bei denen, die systemisch denken. In Kindheit und Jugend, in den Sozialsystemen Familie und Schule, also in den Ordnungssystemen, in die jede und jeder hineingestellt wird, prägt sich ein weites Spektrum von Mischungsverhältnissen zwischen den Extremen des Egomanen auf der einen Seite und des sich bis zur Unkenntlichkeit im jeweiligen Sozialsystem Einfügenden auf der anderen Seite, zwischen dem hierarchischen top-down Ansager auf der einen Seite und dem systemischen Team-Player, der auch noch den in der letzten Ecke des Systems Stehenden wahrnimmt. Das ist nach meiner Erfahrung kein Spektrum, dem man eine simple Gender-Skalierung unterlegen könnte, von sehr männlich auf der einen Seite bis zu sehr weiblich auf der anderen Seite. Die Dinge liegen komplexer, denn Ordnungserfahrungen sind komplex. Das Einzelkind hat eine vollkommen andere Erfahrung als das mittlere Kind von Dreien usw. , d.h. wir sollten vielleicht für die Senate und Hochschulleitungen Daten erheben, ob die Funktionsträger und Funktionsträgerinnen Einzelkinder oder Nr. 1, 2, 3 in einer Kinderreihe waren o.ä. Die Daten würden uns andere Denkmöglichkeiten eröffnen, als sie uns vor Augen stehen, wenn wir Männer und Frauen zählen.

Um zum Wollen zurückzukehren: Sowohl der oder die Ansagerin als auch der oder die Team-Playerin können mit gleicher Stärke in Führung gehen wollen, werden aber die Systeme, die sie führen, anders aufstellen und verschiedene Ziele verfolgen.

Unter den Kräften, die Frauen an einer Partizipation in Hochschul-Leitungs-Gremien hindern, steht nach wie vor die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorn an, was mit Blick auf Kinder, PartnerInnen und Eltern umrissen sei: Nach wie vor gibt es für Frauen an Hochschulen das Bermuda-Dreieck zwischen Weiterqualifizierung mit der dafür notwendigen Zeit und Konzentration, um das zweite, für die Erlangung einer Professur notwendige Buch schreiben zu können, den in Hochschulen für die Qualifizierungsphase üblichen Zeitstellen und den Kinderbelangen mit aller Kompliziertheit von Betreuung und Schulsituationen. Ich selbst hatte Assistentinnenstellen an den Universitäten in Bayreuth und Bonn, von denen ich zu meinem Mann mit drei Kindern am Familienwohnsitz pendelte, was pro Strecke sechs, auf der zweiten Stelle nur noch drei Stunden benötigte. In den über zwanzig Jahren meines Pendelns habe ich (knapp überschlagen) die Jahresarbeitszeit von gut zwei Jahren auf den Bahn verbracht – das ist fast die Zeit für ein weiteres Buch, das nicht pendelnde KollegInnen in dieser Zeit schreiben können. Zwar gehört es heute in Hochschulen zum guten Ton, solche Lebenswirklichkeiten bei Berufungsverfahren auf Professuren zu berücksichtigen, aber das ändert nichts am Pendeln, auf das sich immer mehr Menschen an Hochschulen einlassen – und das hat Auswirkungen auf den Einzelnen, auf die individuelle Gesundheit und Produktivität, und auch Auswirkungen auf die Institution, denn es bleiben immer weniger Personen übrig, die vor Ort sind und Aufgaben in Selbstverwaltung, Hochschulentwicklung und hochschulpolitischer Projektarbeit übernehmen.

Solange sich ein Elternteil in der Qualifizierungsphase befindet, lassen sich die Herausforderungen in diesem Bermuda-Dreieck meist noch ins Lot bringen, aber wenn – geschlechtergerecht – beide Elternteile gleichzeitig in diesem Bermuda-Dreieck stecken, dann fliegt die Berufs-Familien-Konstruktion einem rasch um die Ohren. Ich kenne phasenverschobene Lösungen und Paare mit deutlichem Gefälle ihrer Qualifikationsziele, wobei darunter auch Paare sind, in denen der Mann deutlich niedriger qualifiziert ist. Gleichzeitig, gleichgestellt, gleichqualifiziert – das geht mit Kindern fast nicht, außer es wird von einspringenden Großeltern oder anderen glücklichen Konstellationen abgefangen.

Immerhin ist dieser hindernde Aspekt Thema vieler öffentlicher Diskussionen und Feld gesellschaftlicher Bemühungen. „Intimer“ werden die anderen hindernden Faktoren, zunächst die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft: Frau kann nur in Führung gehen, wenn Mann das aushält – und das Leiden und Scheitern daran wird meist nichtöffentlich, z.B. in der Eheberatung, bearbeitet oder vor der/dem Scheidungsrichter/in geklärt. Gleichgestellt, gleich qualifiziert kippt sehr leicht in Konkurrenz, deutlich verschieden qualifiziert kippt leicht in ein Leben in je eigenen Welten, nacheinander qualifiziert führt zu einer Verkürzung gemeinsamer Lebenszeit, gleich qualifiziert, aber an zwei Orten lebend, ist mit Pendeln und zwei nebeneinander bestehenden Freundeskreisen verbunden. Diese vier Typen von Lebensmodellen bergen, so verschieden sie auch sind, allesamt die Gefahr in sich, als Paar aus dem Gleichschritt zu geraten. Ich sehe darin nichts, was grundsätzlich zu beklagen wäre. Es ist vielmehr das natürliche Gefahrenpotenzial des in Führung Gehens. In Führung gehen ist – in der Schachspiel-Metaphorik –

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-2-101
Generiert durch IP '3.147.43.246', am 12.10.2024, 08:42:25.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

der Rollenwechsel vom Bauern zum Turm oder Pferd, die sich einhergehend mit ihrer Rolle anders auf dem Spielbrett bewegen.

Das muss Frau wollen – und da steht oft das eigene Ich im Wege, das geprägt wird durch defensive Mütter und stolze Väter. Die Väter überlasse ich an dieser Stelle den je eigenen inneren Bildern und Erfahrungen und gehe nur auf die Mütter ein, und dies unter Bezug auf Judith *Zieglers* fabelhafte Studie „Zwischen Karriere und Familie. Eine Untersuchung über österreichische Führungskräfte“ (Wien 2002), in der sie herausgearbeitet hat, dass „die Einstellung zur Berufstätigkeit stark von der als Kind wahrgenommenen Einstellung der Eltern zu deren Berufstätigkeit geprägt wird“, also in „engem Zusammenhang mit der Herkunftsfamilie“ (Seite 99) steht. Judith Ziegler fokussiert dabei (auf Seite 102) die Rolle der Mütter: Wenn „Anerkennung und Verständnis seitens der Mutter gegenüber“ der „beruflichen Tätigkeit“ der Tochter fehlen, wenn es nicht mit Wertschätzung und Freude aufgenommen wird, dass sich „ausgerechnet die eigene Tochter Zutritt in diesen Bereich verschafft (und erkämpft)“ hat, ist das eine enorme Schwächung, eine Erfahrung einzuknicken, nicht in Führung zu gehen. Sie ruft auf, wie leicht „mit der als Kind vermittelten Unsicherheit durch die Frage: ‚kannst du das denn überhaupt’“ die Falle zuschnappt.

Ich habe in den 25 Jahren meiner Hochschullaufbahn viele Erfahrungen und Beobachtungen zu diesem Themenfeld gesammelt, habe seinerzeit an der Universität Bayreuth beobachtet, wie sehr sich jene Kolleginnen mit ihren Rollen als Akademikerinnen der ersten Generation gequält haben, deren Mütter keine Akademikerin, ja nicht einmal überhaupt berufstätig waren. Ich hatte es einfacher, meine Mutter ist Akademikerin und war immer berufstätig, aber diese Frage, die Judith *Ziegler* in den Blick rückt, begleitet auch mein Leben. Und ich habe Erfahrungen von Seitenstücken zu diesem Mutterverhalten gesammelt, denn die „Schwestern“/ Freundinnen/ Kolleginnen beargwöhnen es ebenfalls, wenn sich ausgerechnet die „Schwester“/ Freundin/ Kollegin durchgekämpft hat, und unter den Doktorandinnen finden sich immer auch die, die das, durch das ihre Mütter sie immer wieder klein gemacht haben, auf die Doktormutter übertragen und an ihr die Selbstbefreiung üben, die ihnen im Familiensystem nicht gelungen ist.

Und dass das passiert, hat einen einfachen Grund, denn in Führung gehen hat eine weitere Komponente – nämlich Gehen im Sinne von Weggehen. In Führung gehen, sich an die Spitze setzen ist mit Dableiben im Gewohnten, mit gemeinsam in der Spinnstube spinnen unvereinbar. In Führung gehen ist eine vektorielle Kraft, die wegführt von vertrauten Orten und Menschen. Jeder Aufbruch wird mit Verlorenem erkauft – auch das gilt für Männer und Frauen. In Führung gehen hat seinen Preis. Man muss bereit sein, ihn zu zahlen.

In der Sprache der „Haufe.Akademie“ liest sich dieser Weg so: „Mit innerer Klarheit und verbesserter Selbstführungskompetenz entschärfen Sie schwierige Situationen und beugen Konflikten vor. Sie lernen empathisch zu agieren und reagieren und finden die richtige Balance zwischen Abgrenzung und Verständnis. Sie erfahren, wie Sie mit Konkurrenz und Neid umgehen und auch schwierige Mitarbeiter führen.“ Das lässt sich lernen, auch wenn frau es an verschiedenen Punkten vielleicht nicht perfekt beherrscht. Warum bleibe ich mit meinem Boot also so lange vor dem Wasserfall? Ist es eine Frage des Alters, in dem die Abenteuerlust nachlässt? Ist es Ergebnis der in der Führungsposition gemachten Erfahrungen, mit der Sicherheit, dass man manche dieser Erfahrung nie hätte machen wollen? Ist es die Frage fehlenden Austausches mit Frauen in derselben Situation?

Die Führungshandbücher und -programme, die ich stellvertretend aufrief, geben für den Beginn des in Führung Gehens Hilfestellungen. Danach bleiben die Hilfestellungen aus. Die einen, die es nicht schaffen, ihre Führungsrolle zu verstetigen, schweigen – und wer hat auch schon Lust, ihre leidvollen Erfahrungen anzuhören. Aus ihren Erfahrungen lernen wir deswegen nichts. Die anderen, die beharrlich sind, sind oft so überbürdet mit Arbeit, dass sie es nicht schaffen, in den Erfahrungsaustausch mit ihresgleichen einzutreten. Somit lernen wir auch aus deren Erfahrungen wenig. Umso wichtiger sind Netzwerke, wie z.B. der Juristinnenbund. In solchen Netzwerken können wir im Dialog begreifen, dass nicht nur das Coaching für die Jüngeren, auf dem wir inzwischen große Erfolge haben, wichtig ist, sondern wir auch gemeinsam über das dauerhafte Durchhalten an der Spitze nachdenken und für diese sehr späten Bruchstellen der ‚leaky pipeline’ Strategien der Unterstützung und Stärkung für das „In Führung Bleiben“ entwickeln müssen.

▲ Nicht nur, wie Frauen es an die Spitze schaffen, sondern wie sie sich dort halten, erläuterte Prof. Dr. Susanne *Rode-Breymann*, Präsidentin der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover sowie Leiterin des Forschungszentrums Musik und Gender, in ihrem spannenden und auch sehr persönlichen Festvortrag zum traditionellen Jahresempfang des Landesverbands Niedersachsen am 26. Februar 2015 im Hannoverschen Leibniz-Haus. Dafür gab es nicht nur Blumen von Dir'in AG Brigitte *Meyer-Wehage*, Vorsitzende des djb-Landesverbands Niedersachsen, sondern auch lang anhaltenden Applaus der begeisterten Gäste, die danach bei Sekt und Brezeln zum Networking eingeladen waren.

https://doi.org/10.5771/1866-377X-2015-2-101
Generiert durch IP '3.147.43.246', am 12.10.2024, 08:42:25.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.