

Studie Gender Mainstreaming 2010

Wo und warum klemmt's mit der Gleichstellung auf dem Pforzheimer Arbeitsmarkt?



HOCHSCHULE PFORZHEIM 

Die inhaltliche Begleitung und Koordination der Studie lag bei:

Barbara Jeske,

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Pforzheim
Barbara.Jeske@stadt-pforzheim.de

Prof. Gabriele Naderer,

Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Pforzheim
Gabriele.Naderer@hs-pforzheim.de

Studie Gender Mainstreaming 2010

Wo und warum klemmt's mit der Gleichstellung auf dem Pforzheimer Arbeitsmarkt?

Dieser Frage ging eine Kooperationsstudie der Gleichstellungsstelle der Stadt Pforzheim und der Hochschule Pforzheim nach. Im Einzelnen stellten sich die folgenden konkreten Fragen:

- Wie werden die Arbeitsmarktchancen im Allgemeinen, persönlich und speziell in Pforzheim gesehen?
- Wie ist es um die Chancengleichheit auf dem Pforzheimer Arbeitsmarkt bestellt?
- Welches Verständnis und Bewusstsein besteht in Hinblick auf Gleichstellungsfragen?
- Welche praktischen Konsequenzen haben die unterschiedlichen Denkmuster?
- Wie lässt sich ein Gender-Bewusstsein kommunikativ schärfen?

Zur Beantwortung der vorgenannten Fragestellungen wurden **vier Zielgruppen** in einem mehrstufigen Untersuchungsdesign befragt:

- 17 Experteninterviews mit Entscheidungsträgern in Ausbildung, Berufsberatung, Wirtschaft und Politik (9 Frauen, 8 Männer)
- Zwei Online-Blogs mit anschließender Online-Gruppendiskussion, teilnahmen im Raum Pforzheim Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 59 Jahren (15 Frauen und 9 Männer)
- Online-Befragungen von 156 AbsolventInnen der Hochschule Pforzheim im Alter zwischen 23 und 65 Jahren (79 Frauen und 77 Männer)
- Schriftliche Befragung von 304 SchülerInnen (Haupt-, Realschule und Gymnasium) im Alter zwischen 14 und 21 Jahren (143 Schülerinnen und 161 Schüler) .

Alle Befragten leben bzw. arbeiten im Raum Pforzheim.

Die inhaltliche Begleitung und Koordination der Studie lag bei Prof. Gabriele Naderer, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und Professorin im Studiengang Markt- und Kommunikationsforschung, sowie bei Barbara Jeske, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Pforzheim.

Zentrale Studien-Ergebnisse

Auf das Wesentliche verkürzt, lassen sich die Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

Arbeitsmarkt Pforzheim

Jugendliche – allen voran die GymnasiastInnen - sehen ihre berufliche Zukunft nicht in Pforzheim

Um den dringend notwendigen Strukturwandel in Pforzheim zu vollziehen, wird man auf gut ausgebildete Fachkräfte und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht verzichten können. Derzeit möchte allerdings fast die Hälfte aller SchülerInnen lieber in Großbetrieben arbeiten, die in Pforzheim vermisst werden. Nicht mangelnde Chancengleichheit, sondern eine als langweilig empfundene Stadt und eine unattraktive Arbeitsmarktsituation treibt sie.

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Pforzheim

Die Meinungen sind geteilt

Vor allem die Schülerinnen und Schüler, aber auch die jungen HochschulabsolventInnen unterliegen dem subjektiven Eindruck, im Vergleich zu früheren Generationen bestehe auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, aber auch in Pforzheim Chancengleichheit der Geschlechter. Die Jugend sieht sich zwar konfrontiert mit den allgemein aus der Wirtschaftskrise resultierenden Problemen auf dem Arbeitsmarkt; geschlechtsspezifische Probleme erkennt sie jedoch kaum. Vielmehr vertraut sie – nahezu schon naiv - an geschlechtsunabhängige Selbstbestimmtheit.

Selbst zu Beginn des Berufslebens zeigt sich noch ein gewisser Zweckoptimismus: Geschlechtsspezifische Restriktionen werden in der Regel **nur** und **erstmalig** mit dem eigenen Elternsein bewusst. Solange man nicht unmittelbar betroffen ist, z.B. durch Elternsein, fühlt man sich selbstbestimmt. Interessanterweise spiegelt zumindest ein Teil der Experten diese Wahrnehmung. Insgesamt polarisiert die Expertenmeinung diesbezüglich sehr stark: Während die einen die Chancengleichheit der Geschlechter nicht mehr in Frage stellen, sehen die anderen deren Realisierung noch in weiter Ferne.

Deutliche Benachteiligung von Frauen bei den Gehaltsstrukturen

Einhellige Meinung herrscht vor bei der Bewertung der geschlechterspezifischen Gehaltsstrukturen. Bereits Schülerinnen und Schüler sehen die Frauen bei der Bezahlung „unfair“ behandelt. Leider bestätigt sich dieses Bild in der Wahrnehmung der befragten Absolventinnen und Absolventen, die ebenfalls eine deutliche Benachteiligung weiblicher Beschäftigter bei der Bezahlung sehen. In dieses Bild passt auch, dass die Absolventinnen insgesamt im Vergleich zu den männlichen Absolventen deutlich häufiger angeben, sich schon einmal diskriminiert gefühlt zu haben.

Männer sehen geringeren Handlungsbedarf

Während die Mehrheit der befragten Hochschulabsolventinnen Handlungsbedarf bei der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen sieht, ist es bei den männlichen Absolventen lediglich eine Minderheit. Man(n) fühlt sich nicht zuständig selbst etwas zu ändern. Weder im Betrieb, in der Gesellschaft, noch zu Hause.

Gender-Bewusstsein

Gender-Chancen werden nicht erkannt

Auf Arbeitgeberseite und in der kommunalen Politik bleiben die Bedeutung von Gleichstellung und die gezielte Förderung von Frauen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung immer noch verkannt. Beides wird - im Vergleich zu anderen Herausforderungen in der aktuellen wirtschaftlichen Lage - als weniger relevant abgetan, hält von vermeintlich Wichtigerem ab. Damit werden Potentiale für die betriebliche und gesellschaftliche Zukunftssicherung nicht wahrgenommen und ausgeblendet.

Emotionale Widerstände auf Seiten der Männer

Insbesondere Männer beurteilen den Stand der erreichten Gleichstellung positiver als Frauen. Sie fühlen sich mehr oder weniger unfreiwillig mit einem in ihren Augen nicht relevanten Thema konfrontiert und reagieren mit zunehmendem Unmut. Die emotionalen Reaktionsmuster reichen von Ignoranz bis hin zu Abwehr. Der argumentative Rückgriff auf naturgegebene, unveränderbare Unterschiede der Geschlechter boomt und bremst Gleichstellungsmaßnahmen von vornherein aus.

Die Ergebnisse im Einzelnen

Die folgende, detailliertere Analyse soll die bisher ausgeführten zentralen Aussagen vertiefen:

Wie werden die Arbeitsmarktchancen im Allgemeinen, persönlich und speziell in Pforzheim gesehen?

Berufliche Zukunft wird nicht in Pforzheim gesehen

Im Vergleich zum Landesdurchschnitt ist die Arbeitsmarktsituation in Pforzheim nicht nur subjektiv, sondern auch objektiv schlechter zu bewerten. Die Stadt hat seit Jahren die höchste bis zweit höchste Arbeitslosigkeit in ganz Baden-Württemberg (siehe Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg).

Die meisten der Befragten schätzen die Arbeitsmarktsituation in Pforzheim als überdurchschnittlich schlecht ein. Die Jugendlichen sehen ihre berufliche Zukunft überwiegend nicht und unbedingt in Pforzheim. Sie finden Pforzheim nicht nur bzgl. der Arbeitsmarktsituation, sondern auch als Stadt unattraktiv. Spontan bezeichnen 14% der Schüler die Stadt als unattraktiv und langweilig.

Dennoch schätzen insbesondere die Jüngsten unter den Befragten ihre eigene berufliche Zukunft positiv ein. Sie sehen ihre berufliche Zukunft jedoch in anderen Regionen. 77% der Schüler, aber auch 70% der Schülerinnen können sich zumindest „vielleicht“ vorstellen, später in einer leitenden Position zu arbeiten.

Vor allem Mädchen und GymnasiastInnen wollen weg aus Pforzheim und lieber in einem Großbetrieb arbeiten.

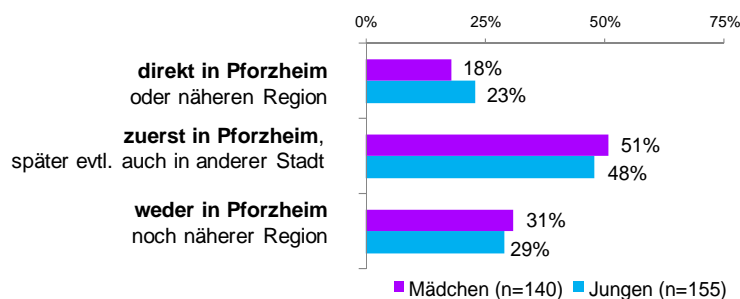
Nur 18 Prozent der befragten Schülerinnen und 23 Prozent der Schüler können sich vorstellen, langfristig in Pforzheim oder in der Region zu arbeiten (vgl. Abb. 1).



Abbildung 1



Attraktivität Arbeitsmarkt Pforzheim

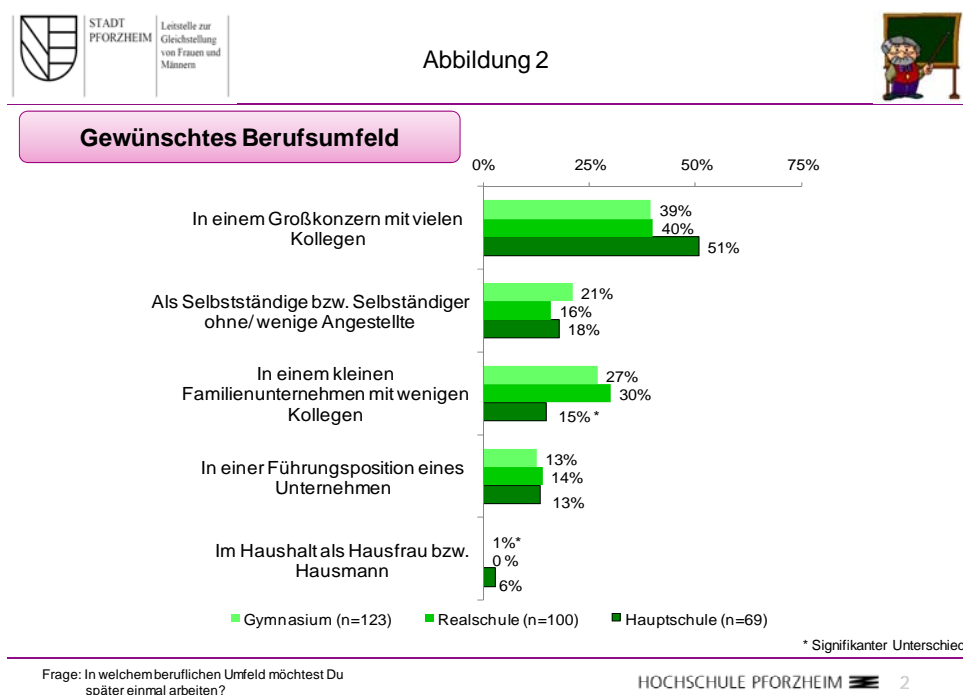


Im Schulvergleich sind es vor allem die GymnasiastInnen (38%), die ihre berufliche Zukunft nicht in Pforzheim sehen

42 Prozent, fast die Hälfte aller befragten SchülerInnen, möchten später in einem Großbetrieb arbeiten. Bei den HauptschülerInnen sind es sogar 51 Prozent (vgl. Abb. 2).

Im Schulvergleich sind es vor allem die GymnasiastInnen (38%), die ihre berufliche Zukunft nicht in Pforzheim sehen

42 Prozent, fast die Hälfte aller befragten SchülerInnen, möchten später in einem Großbetrieb arbeiten. Bei den HauptschülerInnen sind es sogar 51 Prozent (vgl. Abb. 2).



Zukunftsweisende Großbetriebe werden in Pforzheim vermisst bzw. nicht wahrgenommen.

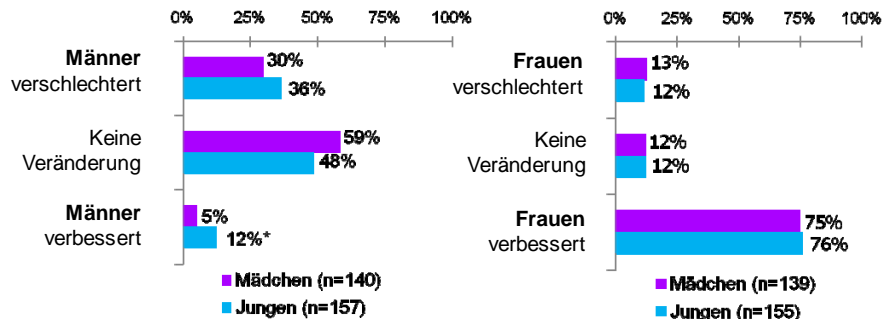
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Pforzheim

Die Meinungen sind geteilt.

In der jungen Generation sind beide Geschlechter der Ansicht, dass sich die Arbeitsmarktsituation für Männer kaum und für Frauen stark verbessert hat, auch wenn Veränderungen nach wie vor langsam vorstattengehen (vgl. Abb. 3).



Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu früher...



* Signifikanter Unterschied

Frage: Im Vergleich zur Generation eurer Eltern, wie empfindest Du derzeit die Chancen für Männer/Frauen auf dem Arbeitsmarkt?
n=297/294 (fehlende zu Gesamtbasis = keine Angabe)

HOCHSCHULE PFORZHEIM 3

Kritischere Sichtweise nach Berufseintritt und Familiengründung

Die befragten Schülerinnen und Hochschulabsolventinnen wiegen sich zunächst in Sicherheit. Bis in die ersten Berufsjahre hinein fühlen sie sich - mit Ausnahme der Gehaltsstrukturen - nicht oder kaum benachteiligt. Erst mit der Phase der Familiengründung oder der Phase des Aufstiegs in der Karriere- und Gehaltsleiter sehen sie sich akut mit Benachteiligungen konfrontiert.

Insbesondere berufstätige Frauen sehen ihre Gleichstellung am Arbeitsplatz kritischer. Bei der Beurteilung gleicher Chancen am Arbeitsplatz sind signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen:

- 70 Prozent der befragten Absolventinnen glauben, sie hätten es im Beruf als Mann leichter.
- 36 Prozent der männlichen Absolventen fürchten, es als Frau schwerer zu haben.
- 55 Prozent der Schülerinnen und 47 Prozent der Schüler sehen für Frauen schlechtere berufliche Aufstiegschancen.
- 76 Prozent der Schülerinnen (unter den Gymnasiastinnen sogar 88 Prozent) und 78 Prozent der Schüler sind der Meinung, Führungspositionen werden immer noch eher männlich besetzt.

Beruf rangiert vor Familienarbeit

Nur sehr wenige, auch nicht die befragten Schüler und Schülerinnen, können sich vorstellen, die familiäre Verantwortung der beruflichen Karriere voranzustellen, in Elternzeit zu gehen oder sich als Hausmann/-frau zu betätigen (vgl. Abb. 2, Seite 4). Dies entspricht der generell festzustellenden Doppellorientierung der jungen Generation. Sie möchte in ihrem Lebensentwurf Beruf und Familie miteinander vereinbaren.

Die Meinungen der ExpertInnen reichen von großem Optimismus bis hin zu deutlicher Skepsis

Tatsächlich sprechen manche Studien dafür (z.B. die Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)), dass Frauen sukzessiv höher qualifizierte Berufe erobern (vgl. Abb. 4).



STADT
PFORZHEIM

Leitstelle zur
Gleichstellung
von Frauen und
Männern

Abbildung 4



Problembewusstsein – Meinungsbildner

Die Optimisten: „Wir sind auf einem guten Weg!“

- „Frauen erobern hoch qualifizierte Berufe“

„Wir haben die Berichte von den Abschlussprüfungen der Handwerkskammer und da ist es ganz erstaunlich, dass selbst in handwerklichen Prüfungen die Sieger oft Frauen sind. Erstaunlicherweise. Und ich denk, wenn sie sich bewährt haben [...] dann ist der Weg geöffnet.“ (BB)



- „Jeder vierte Meister ist weiblich“

- Quelle: Deutsche Handwerks Zeitung

„Besonders positiv: Frauenpower im Handwerk entwickelt sich auch hier zunehmend in den typischen Männerberufen, zum Beispiel ist im Baugewerbe immer öfter eine Frau der Chef.“



Skeptiker sehen allerdings reale Chancengleichheit noch in weiter Ferne.

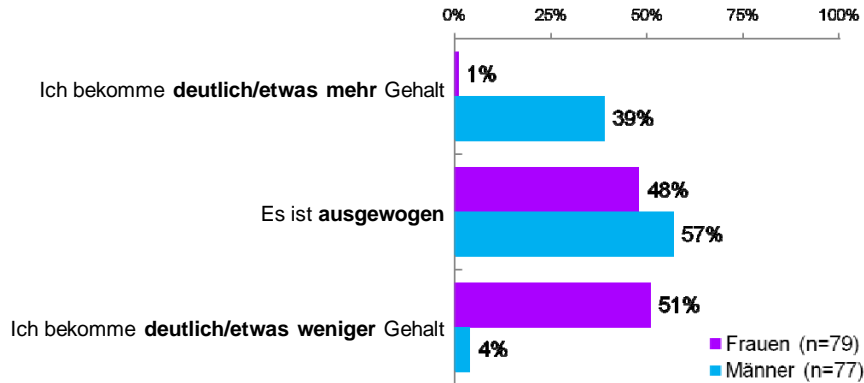
Deutliche Benachteiligung von Frauen bei den Gehaltsstrukturen

Jede zweite Hochschulabsolventin in der Region sieht sich schlechter bezahlt (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5



Vergleich der Gehaltsstruktur



Frage: Wie erleben Sie das persönlich: Denken Sie, Sie bekommen für die gleiche Arbeit mehr/weniger Gehalt als Ihre Kollegen/Kolleginnen?
n=156

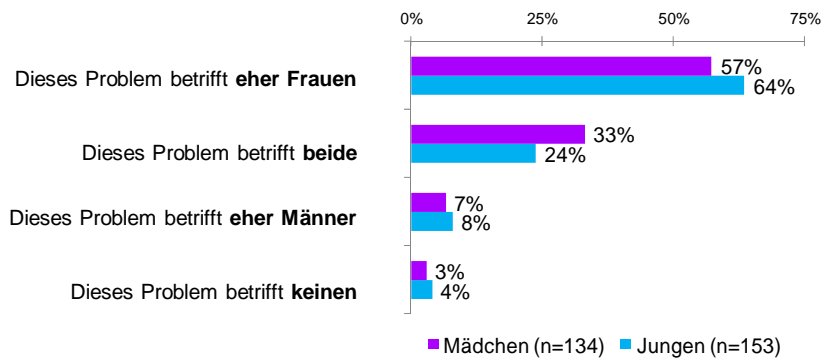
Die männlichen Befragten bestätigen diese Wahrnehmung: 39 Prozent unter ihnen haben das Empfinden, deutlich/etwas mehr als ihre weiblichen Kolleginnen zu verdienen. Nur circa jeder/jede zweite in der Region tätige AbsolventIn der Hochschule Pforzheim empfindet die Gehaltsstruktur als geschlechtsspezifisch ausgewogen.

Auch wenn die Jüngsten der befragten Zielgruppen sich spontan bzgl. Fragen der geschlechtsunabhängigen Chancengleichheit eher positiv äußern, werden spätestens bei der konkreten Frage nach den zu erwartenden Gehältern auch hier deutliche geschlechterspezifische Diskrepanzen wahrgenommen (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6



unfaire Vergütung



* Signifikanter Unterschied

Frage: Wen treffen Deiner Meinung nach die folgenden Probleme auf dem heutigen Arbeitsmarkt?
n= 287 (fehlende zu Gesamtbasis = keiner Angabe)

Von einer „unfairen Vergütung“, da sind sich weibliche und männliche Jugendliche einig, sind in erster Linie weibliche Beschäftigte betroffen.

Auch eine aktuelle Untersuchung der Hochschule Pforzheim (K. Wüst/B. Burkart (2010): Womit haben wir das verdient? – Weniger Geld bei besserer Leistung, in den WSI-Mitteilungen der Hans-Böckler Stiftung, 06/2010) ergab, dass die Bezahlung selbst hochqualifizierter Frauen immer noch deutlich unter der ihrer männlichen Kollegen liegt. Während Frauen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent (Statistisches Bundesamt, 12.11. 2009) weniger verdienen, beträgt die Einkommensdifferenz bei AkademikerInnen immer noch 8 Prozent.

Bei der Befragung der bereits berufstätigen HochschulabsolventInnen ist auffallend, dass Frauen mit 19 Prozent mehr als doppelt so häufig von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz berichten als ihre männlichen Kollegen (8 Prozent).

Männer sehen geringeren Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung

Das gleichstellungspolitische Problembewusstsein und der wahrgenommene Handlungsbedarf sind bei Frauen ausgeprägter:

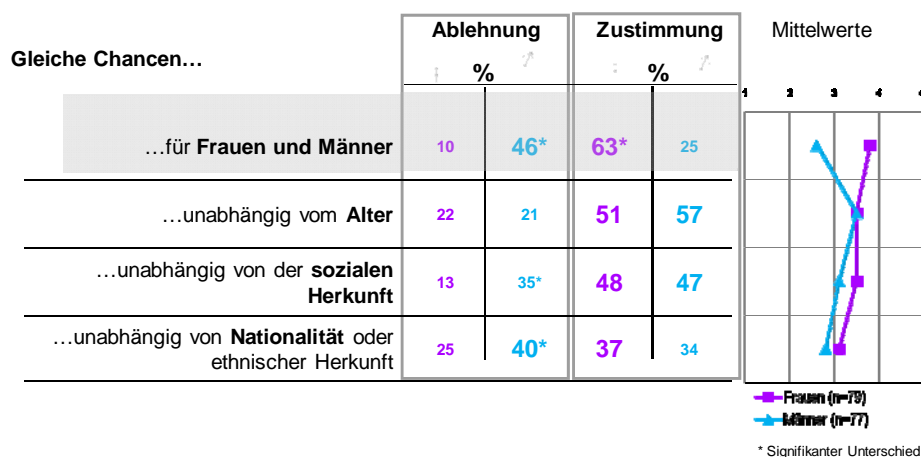
- 63 Prozent der befragten Absolventinnen sehen Handlungsbedarf bzgl. der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, aber nur 25 Prozent der männlichen Absolventen. Sie sehen größeren Handlungsbedarf bei Fragen des Alters, der sozialen oder nationalen Herkunft (vgl. Abb. 7).



Abbildung 7



Wahrgenommener Handlungsbedarf



Frage: Bei welchem dieser Themen sehen Sie persönlich Handlungsbedarf?
 Wenn Sie den Punkt ganz rechts auswählen bedeutet dies
 "Ich sehe großen Handlungsbedarf", – der Punkt ganz links bedeutet
 "Sehe keinen Handlungsbedarf". (5er Skala) n= 156

HOCHSCHULE PFORZHEIM 7

- 51 Prozent der befragten Absolventinnen, jedoch nur 28 Prozent der Absolventen sind der Meinung, das Thema Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt müsse „intensiver diskutiert werden“.

- Dagegen halten 37 Prozent der Männer das für überbewertet bzw. geben an, das Thema „spielt für mich keine Rolle“ (40%). Bei den Frauen sind dies zum Vergleich nur 9 bzw. 13 Prozent.

Gender-Bewusstsein

Gender-Chancen werden nicht erkannt

Mit Ausnahme der Gehaltsfrage zeigt sich, dass sowohl bzgl. des Themas Gleichstellung an sich als auch bzgl. der konkreten Situation im Arbeitsmarkt Pforzheim eher diffuse, oberflächliche Vorstellungen und Meinungen vorherrschen. Auffallend ist, dass Aussagen zu Gleichstellungsfragen deutlich stärker von subjektiven Überzeugungen geprägt sind als von realen Sachverhalten: *„In unserem Unternehmen ist eine Frau Teil der Geschäftsleitung, allein deshalb herrscht Gleichberechtigung.“*

Die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen wird zwar grundsätzlich erkannt, ihre Umsetzung scheitert aber an „wichtigeren“ Problemen und Aufgaben (z.B. Existenzsicherung von Arbeitsplätzen). Die resultierenden Prioritäten wirken sich zu Ungunsten der Gleichstellungsthemen aus.

Prinzipiell wird Gleichstellung im Sinne politischer Korrektheit bejaht, aber nicht in den eigenen Verantwortungsbereich integriert. Aufgrund des häufig nur sehr reduzierten und oberflächlichen Wissens mangelt es an der Fähigkeit komplexe Zusammenhänge, die sich nicht unmittelbar erschließen, zu verstehen und angemessen zu bewältigen.

So wird beispielsweise der Zusammenhang zwischen einem wachsenden Fachkräftemangel und der unzureichenden Förderung weiblicher Fachkräfte kaum erkannt.

Emotionale Widerstände auf Seiten der Männer, Ignoranz, Desinteresse und mangelndes Problembewusstsein

Voraussetzung für Problembewusstsein ist persönliche oder im unmittelbaren persönlichen Umfeld beobachtete Betroffenheit in Form einer konkreten Benachteiligung. Wird die Benachteiligung nur mittelbar bzw. indirekt erfahren, wird sie negiert.

Kann die Benachteiligung nicht ignoriert werden bzw. liegen sogar Verständnis sowie Identifikation mit den Zielen der Gleichstellung vor, wird die Verantwortung für Gegenmaßnahmen dennoch delegiert. Selbst sitzt man die Situation passiv aus. Eine aktive Auseinandersetzung findet nicht statt.

Insbesondere bei den Männern ist nach wie vor eine gewisse Abwehrverhaltung zu beobachten. Ein zentrales Problem scheint vor allem zu sein, dass sie sich sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite unfreiwillig häufig und intensiv mit dem Thema konfrontiert fühlen und sich allein deshalb diesem Thema verweigern. Reaktanz ist als komplexes Abwehrverhalten festzustellen. Ihr liegt jeweils eine nicht unmittelbar sichtbare Überzeugung/Motivation zugrunde, die den Betroffenen oft selbst gar nicht bewusst ist. Auch Ängste vor dem Verlust einer „natürlichen“, männlichen Vormachtstellung können unausgesprochen eine Rolle spielen oder die nicht gewünschte Aufgabe von Privilegien, z.B. im Hinblick auf die besseren Gehalts- und Karrierechancen.

Wie lässt sich ein Gender-Bewusstsein kommunikativ schärfen?

Mehr Wissen

Das Gender-Wissen steckt immer noch in den Kinderschuhen. Während die befragten Hochschulabsolventinnen mit Gleichstellung in erster Linie die Gleichstellung der Geschlechter assoziieren, ist für die befragten Absolventen nahezu genauso häufig auch die Gleichstellung von Nationalitäten und sozialer Herkunft assoziiert.

Nur 17 Prozent der Absolventinnen und 20 Prozent der Absolventen wissen, was der Begriff „gender mainstreaming“ bedeutet.

Versachlichung und Neupositionierung mit positivem Vorzeichen

Gleichstellungsfragen müssen versachlicht werden und ohne ideologische Scheuklappen behandelt werden. Die positiven Effekte müssen ins richtige Licht gerückt werden: „Stellen Sie sich vor, Ihre nächste Fachkraft ist eine Frau!“.

37 Prozent der Absolventinnen und 22 Prozent der Absolventen sind der Meinung, Gleichstellung der Geschlechter genieße „keine gute gesellschaftliche Reputation“.

85 Prozent der Absolventinnen und 81 Prozent der Absolventen empfinden den Begriff „gender mainstreaming“ als „sehr“ oder zumindest „eher unsympathisch“.

Mehr Austausch zwischen den Geschlechtern

Im Vergleich zu Männern machen Frauen häufiger Diskriminierungserfahrungen. Auch oder deswegen sehen sie in Sachen Gleichstellung einen größeren Handlungsbedarf. Männer und Frauen sollten mehr miteinander sprechen, sowohl über ihre unterschiedlichen persönlichen Erfahrungen als auch über statistisch nachweisbare Schieflagen. Diskussionen, die in Erklärungsversuchen und Schuldzuweisungen stecken bleiben helfen nicht weiter. Stattdessen sind Offenheit und neue, faire Lösungen gefragt.

Offenes Ohr und Unterstützung signalisieren

Arbeitgeber und Personalverantwortliche sind mehrheitlich Männer. Sie prägen entscheidend die Unternehmenskommunikation und das Betriebsklima. Wenn sie die Potentiale von Frauen besser erkennen, fördern und ins rechte Licht setzen, hat dies eine wichtige Vorbildwirkung. Gleichzeitig nutzen sie das volle Potential ihrer Mitarbeiterschaft und werden zudem wirtschaftlich erfolgreicher sein.

Gleichstellungsmaßnahmen müssen bekannter und passgenau entwickelt werden.

Fertige Universalrezepte gibt es nicht. Sie wären auch kontraproduktiv.

Im Rahmen der Studie ist jedoch auffallend, dass keine aktiven Gleichstellungsmaßnahmen der regionalen und Pforzheimer Betriebe genannt werden können. Eine Ausnahme sind die von einem Mutterkonzern herausgegebenen Leitsätze, in denen die Gleichstellung von Männern und Frauen verankert ist und es eine Hotline gibt, die bei Verstößen angerufen werden kann. Spezielle betriebliche Ansprech-

partnerInnen vor Ort gibt es dagegen nicht. Vor allem in kleineren Betrieben wird der Chef als möglicher Ansprechpartner genannt.

Neue Ideen, wie man Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt besser fördern und vermarkten könnte, gibt es keine.

Schlussgedanken und Ausblick

Doing gender

Die Tonalität der öffentlichen Diskussion von Gleichstellungsfragen muss positiver werden. Junge Frauen wollen nicht hören, welchen Benachteiligungen sie im späteren Berufsleben potenziell ausgesetzt sein werden. Männer und Unternehmen sehen sich unfreiwillig mit dem Thema konfrontiert und wehren vorsichtshalber ab. Für eine positive Sicht auf potenzielle Chancen und Möglichkeiten fehlt oftmals der innere und äußere Raum. Dabei sollte genau diese positive Perspektive deutlicher in den Fokus öffentlicher und betriebswirtschaftlicher Diskussionen treten. Der Wahrnehmungskontext muss grundlegend verändert werden.

Vielleicht müssen wir uns selbst und anderen mehr auf die Schliche kommen. Mit welchen Denk- und Handlungsweisen sorgen wir alle tagtäglich dafür, dass es so ungleich bleibt wie bisher. Trotz anders lautender Statements und Überzeugungen? Warum kommt die berufliche Gleichstellung trotz bestens ausgebildeter Mädchen und Frauen nur Schneckentempo voran? Und vor allem aus welchen Beweggründen? Was ist persönlicher Abwehrreflex, was strategisches Kalkül? Was ist tätige Vorteilsnahme und was direkte und indirekte geschlechtsspezifische Diskriminierung? Warum blockieren wir so hartnäckig unsere persönliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung?

Wären alle wirklich davon überzeugt von mehr Gleichberechtigung zu profitieren, ginge es wahrscheinlich leichter und weniger widerständig zu. Es geht also auch um Verlustängste, um die Befürchtung sich künftig mit einem kleineren Stück des Kuchens zufrieden geben zu müssen, sich von lieb gewonnenen Überzeugungen zu verabschieden. Möglicherweise hätte das sogar auch Vorteile. Denn schließlich arbeitet und lebt heute keine(r) mehr so wie im letzten Jahrhundert.

So wie bisher kommen wir nicht richtig weiter. Wie aber dann?