VS VERBANDSSTRATEGE

Mehr Sein als Schein

Frauen in Verbänden

Dr. Helena Melnikov
Tipps, mit denen Panels weiblicher werden

Tijen Onaran
Mit Vielfalt zum Erfolg

Seitenblicke
8 Erfolgsgeschichten von Frauen in Verbänden

#78 2019
by Agentur ADVERB

05

Editorial

Welche Fragen müssen wir uns stellen?

06

Gastbeitrag

Kirsten Pedd – Mutig sein, Verantwortung übernehmen!

12

Seitenblicke

Wie lassen sich Familie und Beruf in Verbänden vereinbaren? – Teil 1

14

Gastbeitrag

Dr. Manja Schreiner – Auf Frauen kann man(n) bauen!

19

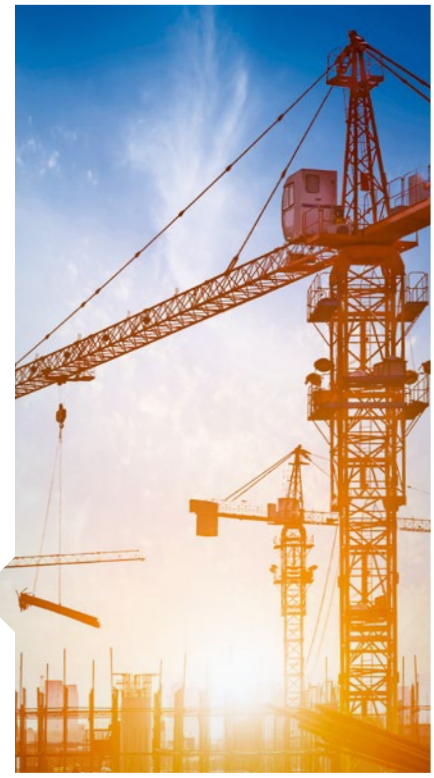
Seitenblicke

Wie können Verbände Frauen für das Hauptamt und Führungspositionen begeistern?

21

Facts & Figures

Rund um Frauen im Verband



Erster Ansprechpartner für erfolgreiche Verbandskommunikation.

ADV ADVERB

Agentur für Verbandskommunikation
www.agentur-adverb.de

VS VERBANDSSTRATEGE

Servicemedium für Kommunikationsverantwortliche in Verbänden
www.verbandsstratege.de

IFK INSTITUT FÜR KOMMUNIKATION

Forschung und Lehre im Bereich Verbandskommunikation und -management
www.ifk-verbandsforschung.de

23

Gastbeitrag

Dr. Helena Melnikov – Tipps, mit denen Panels weiblicher werden

35

Seitenblicke

Wie können Verbände aktiv an der Gleichstellung von Frauen mitwirken?

37

Gastbeitrag

Tijen Onaran – Mit Vielfalt zum Erfolg

43

Rückblick

Verbände im Fokus

29

Seitenblicke

Wie lassen sich Familie und Beruf in Verbänden vereinbaren? – Teil 2

31

Service

Eine Sache der Frau? Warum und wie Männer an Gleichstellung mitwirken sollten

41

Glossar

Von Gendergedöns und anderen Mythen

Bildnachweise:
S. 12, 20, 30, 36: shutterstock/Angelina Bambina, S. 13: ziertmann.de, S. 14: shutterstock/hxdyl, S. 17: shutterstock/Linus Strandholm, S. 18: Peter Himsel, S. 20: Martin Huch, S. 24: shutterstock/Sergey Nivens, S. 27: istock/shironosov S. 32: istock/ktsimage, S. 32–35: shutterstock/Razym, S. 36: David Ausserhofer, S. 39, 41: Urban Zintel, S. 44: Frank Nürnberger, alle weiteren: ADV

Ausgabe #78 2019: Mehr Sein als Schein
Stand: März 2019

Herausgeber: ADVERB – Agentur für Verbandskommunikation, Christian H. Schuster (Inh.), Berlin. Redaktion: Christian H. Schuster (Chefredakteur, V. i. S. d. P. + Verantwortlicher gemäß § 5 TMG + § 55 RfStV), Milena Stiefermann. Satz/Layout: Sarah Orant, Miriam Bunte, David Auris. Lektorat: Petra Thoms, Berlin. Abonnement: Der Verbandsstratege lässt sich unter www.abo-verbandsstratege.de abonnieren. Anzeigen: Der Verbandsstratege erscheint monatlich und richtet sich an Verbandsmitarbeiter, die im Bereich Fundraising, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Lobbying sowie Mitgliederkommunikation tätig sind. Mit über 2.500 Empfängern ist der Verbandsstratege das am weitesten verbreitete serviceorientierte PDF-Magazin in dieser Zielgruppe. Die Mediadaten finden Sie unter www.mediadaten.verbandsstratege.de. Kontakt (Herausgeber und Redaktion): Reinhardtstraße 12, 10117 Berlin, Telefon: 030/30 87 85 88 – 0, E-Mail: redaktion@verbandsstratege.de, Websites: www.verbandsstratege.de, www.agentur-adverb.de. Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir auf die Nennung der weiblichen neben der männlichen Sprachform verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt der Herausgeber keine Haftung/Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Verfügbarkeit und Aktualität der gemachten Angaben und Leistungen.

VERBAND SKOM MUNI KAT ION

Content &
Redaktion

Strategie &
Beratung

Design &
Kreation

Web &
Programmierung

Film &
Animation

ADV ADVERB | WIR MACHEN SIE SICHTBAR.

EDITORIAL

Welche Fragen müssen wir uns stellen?

Meine Editorials sind immer eine kleine Gratwanderung: Meist habe ich eher zu wenig Anekdoten, die thematisch passen, als zu viele. Anders ist es in dieser Ausgabe. Im Vorfeld zu diesem Heft gab es viele Fragen – auch an uns selbst:

Die normalerweise mitschreibenden Berater fühlen sich ausgeschlossen, da ausschließlich Autorinnen in der Ausgabe zu Wort kommen. Die Antwort einer Kollegin: „Da wisst ihr mal, wie es uns Frauen geht." Schaffen wir eine neue Diskriminierung?

Sind Führungsetagen in Verbänden und Kammern nicht sensibilisiert genug?

Aufgrund der „All male panel"-Diskussion wird in der Agentur – parallel zu dieser Ausgabe – eine Selbstverpflichtung erarbeitet. Inhalt: Wir wollen uns nicht mehr an eingeschlechtlichen Panels beteiligen. Einen Tag nachdem wir die erste Panelteilnahme absagten, erhielten wir selbst die vierte Absage einer Frau für eine Podiumsdiskussion. Die zwei angefragten Männer sagten beide zu. Was können wir bei Anfragen/Events anders machen?

> Eigentlich wollten wir keine besondere Ausgabe machen.

Der Arbeitstitel Gleichberechtigungs-Ausgabe wird verworfen, weil es ja nur um die Gleichstellung von Frauen gehe. Fassen wir das Thema zu eng?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird intensiv zwischen allen Beteiligten diskutiert. Bei einem Mittagessen sagt eine Verbandssprecherin, dass auch ihr Mann zu jenen gehört, die die Kinder von der Kita abholen. Dennoch habe sie – wie auch ihre Kolleginnen – häufig ein schlechtes Gewissen, wenn sie nicht bei den eigenen Kindern sei. Statt neuer Männern wünsche sie sich selbst mehr Mut bzw. allgemein mutigere Frauen. Aber braucht es dafür einen Aufruf im Heft?

Textpassagen einer Autorin legen nahe, dass vor allem Mütter Zeit mit Kindern verbringen wollen, während Väter nicht erwähnt werden. Einige Kollegen sind verärgert und meinen, dies sei eine veraltete Sichtweise. Ist dies versteckte Diskriminierung von Vätern?

Eine Seitenblick-Expertin zum allgemeinen Thema Sexismus im Verband sagte ab. Ihre Begründung: Sie wolle ihren Job noch ein wenig behalten. Eine andere Autorin würde gerne über das Thema Sexismus in Kammern vor Ort schreiben. Sie sagt trotz zugesicherter Anonymität schließlich ab – obwohl es ihr an Stoff nicht mangelt.

Zu keiner der bislang 77 Ausgaben wurde im Vorfeld innerhalb und außerhalb der Redaktionskonferenz so sehr – und so emotional – über Themen, Autorinnen, Thesen diskutiert. Eigentlich wollten wir keine besondere Ausgabe machen. Eigentlich sollten wir gar keine Ausgabe zu dem Thema machen müssen. Anna Lob, jene Kollegin, die viele Autorinnen angesprochen hatte, fragte: „Aber werden wir nicht mit dieser Ausgabe einen Beitrag dazu leisten, dass innerhalb von Verbänden über Rollenbilder nachgedacht wird?"

Wir hoffen, dass im Zuge der Lektüre dieser Ausgabe neue Fragen aufgezeigt und andere vielleicht beantwortet werden.

In jedem Fall wünsche ich Ihnen viel Spaß und Erfolg beim Nachdenken über Verbandskommunikation und die Rolle der Frau im Verband!

Christian H. Schuster
ADVERB – Agentur für Verbandskommunikation

PS: Das Thema im Heft werden wir auch in den nächsten Wochen begleiten. Bei Twitter benutzen wir dafür den Hastag #Verbandsfrauen. Wir freuen uns über Ihr Folgen und Feedback.

GASTBEITRAG

Mutig sein, Verantwortung übernehmen!

von Kirsten Pedd

Der Bundesverband Deutscher Inkasso-Unternehmen e.V. (BDIU) vertritt die Interessen von weit über 500 Inkassounternehmen in Deutschland. Das macht er in stetem Dialog mit Stakeholdern aus Politik, Medien, anderen Verbänden, aber natürlich auch im Dialog mit den eigenen Mitgliedern. Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg verbandlicher Arbeit, denn nur im Dialog lassen sich Meinungen austauschen, Wissen weitergeben, Dissens kann zu Konsens werden.

Wir alle sind zu bequem geworden. Auch wir Frauen.

„Reden hilft“ – also der Dialog – ist fast zu einer Art „Mantra“ für mich geworden, gerade in Zusammenhang mit einer erklärungsbedürftigen Dienstleistung wie Inkasso, die teilweise in der öffentlichen Wahrnehmung auch kritisch gesehen wird. Und diese Dialogbereitschaft ist – neben vielen anderen Fähigkeiten – eine der besonderen Stärken von Frauen. Insbesondere in öffentlichen Ämtern, eben auch in Ehrenämtern, sind diese besonderen Fähigkeiten ein echter Glücksfall für einen Verband, aber auch für die Gesellschaft an sich.

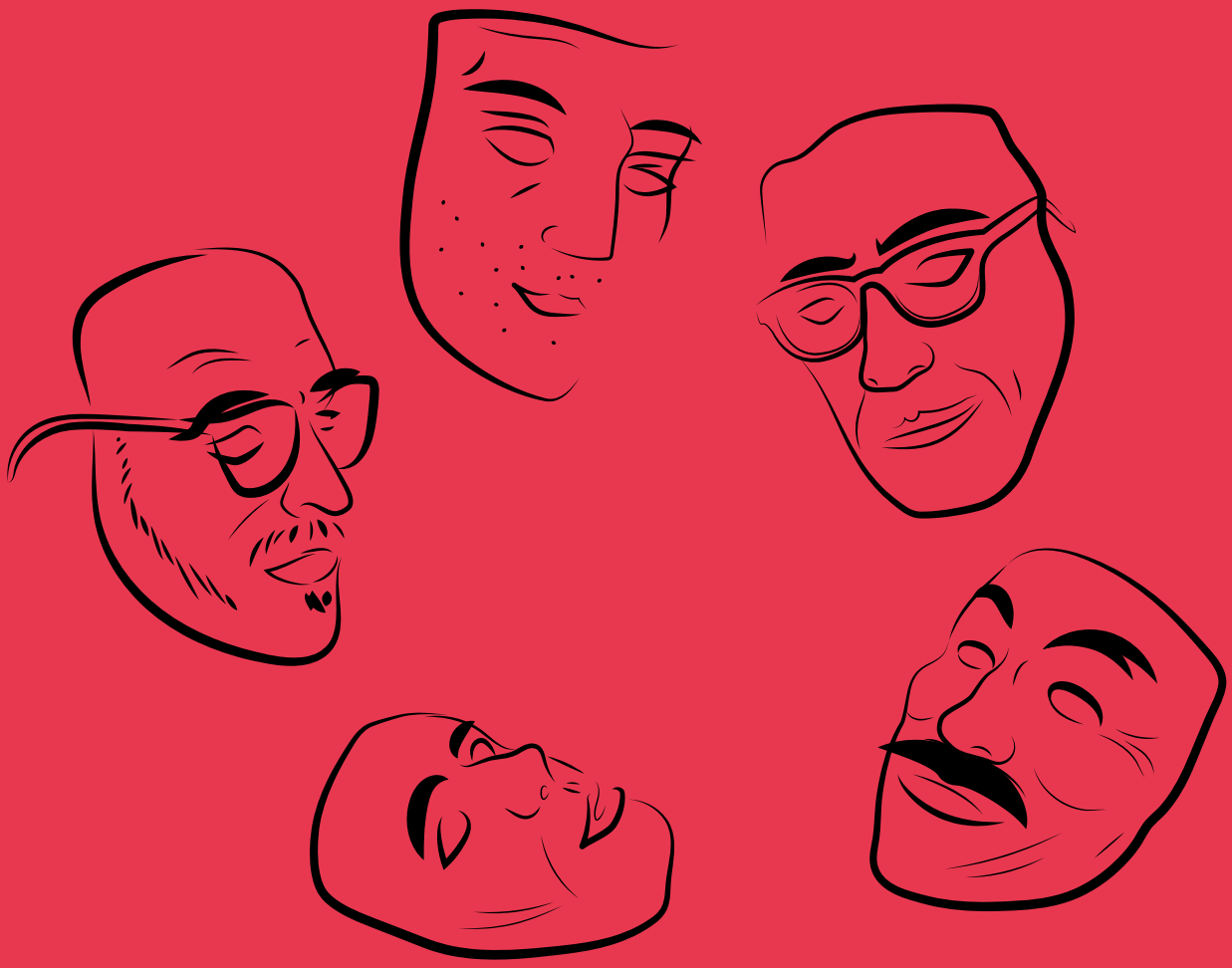
Die Inkassobranche ist seit langer Zeit – ich blicke auf 22 Jahre Branchenerfahrung zurück – weiblich geprägt. Eben weil man darum weiß, dass Frauen über die Empathie verfügen, die den Beruf eines Inkassounternehmers einfacher macht. Aber – auch das gehört zur Wahrheit – ich habe in meinen beruflichen Anfängen kaum weibliche Führungskräfte oder Entscheiderinnen gesehen. Das wird erst seit wenigen Jahren anders und ist – auch 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts – noch immer nicht selbstverständlich. Auch der BDIU hat 60 Jahre gebraucht, um eine Frau an die Spitze zu wählen. Allein die Tatsache, dass es 2016 etwas Besonderes war, als ich gewählt wurde, zeigt, dass wir in Sachen Geschlechtergerechtigkeit noch einen weiten Weg vor uns haben. Diesen Weg müssen wir Frauen aber auch wollen und wir müssen die Gerechtigkeit deutlicher einfordern. Damit meine ich nicht, dass wir männliche Attitüden übernehmen sollten, ganz im Gegenteil, aber wir sollten uns vielmehr das Recht herausnehmen, Forderungen zu stellen.

Dennoch kann ich für meinen Verband sagen, dass Frauen schon sehr lange im Präsidium vertreten waren und sich auch ansonsten engagierten, stets unterstützt auch von den Männern im Verband, ob Ehrenamtler oder Kollegen aus der Branche. Der BDIU achtet seit Jahren darauf, dass Frauen ermutigt werden, für unseren Verband zu arbeiten oder sich ehrenamtlich zu engagieren. Bis vor Kurzem waren vier Frauen im Präsidium, diese Zahl hat sich leider auf drei verringert. Drei Frauen in einem Neun-Personen-Gremium: Das ist eine schlechte Quote, um ehrlich zu sein, und die Tatsache, dass ich diesen Artikel schreibe, ist Anlass für mich persönlich, daran zu arbeiten, das zu ändern – denn wir haben großartige und kompetente Kolleginnen in der Branche.

Wir dürfen uns nicht darauf ausruhen, was erreicht wurde, wir müssen mehr einfordern.

Als Präsidentin des BDIU habe ich natürlich eine besondere Verantwortung gegenüber meinen Mitgliedsunternehmen, egal ob das nun männliche oder weibliche Inkassounternehmer sind, aber ich habe auch die Chance, meine Position dazu zu nutzen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit, speziell die Chancen für Frauen, zu unterstützen. Das versuche ich aber nicht nur dort, sondern auch in dem Inkassounternehmen, in dem ich seit Langem arbeite.

Die Ermutigung von Kolleginnen, Verantwortung zu übernehmen, mein Wissen und meine Erfahrung zu teilen und als Mentor zu unterstützen, ist nicht nur etwas, was mich persönlich bereichert. Ich sehe das auch als Teil meiner höchstpersönlichen gesellschaftlichen Verantwortung. Das ist meine Verpflichtung als Frau, genauso wie es vor langer Zeit unsere Vorfahrinnen waren, die sich für eine Verbesserung der Situation der Frauen eingesetzt haben. Das funktioniert nicht von allein.



Ich bin inzwischen auch ein Fan der sogenannten „Quote“, weil ich erkennen muss, dass eine Geschlechtergerechtigkeit sich eben nicht auf freiwilliger Basis durchsetzt.

Das Thema der Geschlechtergerechtigkeit ist aufgrund anderer Themen aktuell allerdings nicht im Verbandsfokus des BDIU. Wir arbeiten zurzeit sehr intensiv daran, einen Code of Conduct für das Forderungsmanagement zu etablieren, was alle vorhandenen Ressourcen bündelt, und obwohl der Verband zwar den Großteil der Inkassobranche Deutschlands repräsentiert, ist die personelle Ausstattung dennoch moderat. Die Ehrenamtler im Präsidium und in unseren Ausschüssen sind ja neben ihren Aufgaben für den BDIU auch hauptamtlich eingebunden.

Aber genau das ist ja sehr häufig einer der Gründe, weshalb sich Frauenrechte viel zu langsam durchsetzen und die Sichtbarkeit von Frauen in öffentlichen Ämtern und Führungspositionen aktuell ja sogar abnimmt. Das ist erschreckend. Das kann wütend und ratlos zugleich machen. Auch die lapidaren Sprüche „So schlimm ist es doch gar nicht“ oder „So groß ist der Unterschied bei den Gehältern ja nun auch wieder nicht“ hinterlassen mich persönlich erschüttert. Wieso gibt es bei gleicher Arbeit überhaupt einen Unterschied? Mit welchem Recht glaubt die Gesellschaft, dass ein geringer Unterschied akzeptabel sei?

Solche „Beruhigungspillen“ hätten die Frauen des beginnenden 20. Jahrhunderts, die für die Gleichberechtigung gekämpft haben, auch nicht geschluckt. Wir alle sind zu bequem geworden. Auch wir Frauen. Wir dürfen uns nicht darauf ausruhen, was erreicht wurde, wir müssen mehr einfordern. Dabei zu unterstützen, zu ermutigen und Zweifel zu zerstreuen ist auch meine persönliche Verantwortung.

Ich bin der Überzeugung, dass Frauen insgesamt dazu auch ihren Beitrag leisten müssen, wenn sie erreichen wollen, dass unsere Gesellschaft, das öffentliche und das Berufsleben geschlechtergerechter wird. Ich erwarte mehr Mut, Verantwortung zu übernehmen und sich Herausforderungen zu stellen. Vielfach zögern Frauen, hinterfragen sich übermäßig und scheuen sich, eine Machtposition anzunehmen. Was ist so schlimm daran, Macht zu haben? Natürlich sind Führungspositionen – ob nun ehrenamtliche oder nicht – auch Machtpositionen. Das Bekenntnis einer Frau zur Macht scheint gesellschaftlich als unanständig zu gelten. Natürlich will ich Macht, ich brauche sie, um das umzusetzen, was ich erstrebenswert finde, und um die Dinge zu bewegen, die mir wichtig sind. Macht bedeutet ja nicht, dass diese willkürlich genutzt oder gar ausgenutzt wird. Hier sind Frauen aus meiner Sicht viel zu zimperlich und werden am Ende von Männern, die diese Zögerlichkeit selten zeigen, schlicht überrundet. Solange wir also Mädchen und Frauen nicht ermutigen, wird sich daran wenig ändern, denn traditionelle kulturelle Verhaltensweisen brauchen mutige Menschen, die diese hinterfragen und ändern. Das ist etwas, was wir Frauen uns gegenseitig versprechen sollten. Uns diesbezüglich zu unterstützen. Ich versuche das in meinem beruflichen Alltag mit Mitarbeiterinnen und Kolleginnen, aber auch im Ehrenamt, wenn es darum geht, Frauen zu ermutigen, sich mehr zuzutrauen.

Der Weltfrauentag dieses Jahres ist mir ein willkommener Anlass, dies mit neuer Aufmerksamkeit in unser Verbandsleben zu integrieren.

Viele Mitgliedsunternehmen leben die Geschlechtergerechtigkeit glücklicherweise vorbildlich. So auch das, für das ich arbeite. Das ist mir, das ist uns im Verband ein Ansporn. Versprochen!

Kirsten Pedd
Präsidentin
Bundesverband Deutscher Inkasso-Unternehmen e.V.

Die ehrenamtliche Präsidentin des BDIU ist als Chef-Syndika für die EOS-Gruppe tätig. In der über 60-jährigen Verbandsgeschichte ist Kirsten Pedd die erste Frau an der Spitze.

ADV ADVERB

Reserviert für Dich.

Du liebst Verbände? Wir auch!

Deshalb stellen wir engagierte Profis in den Bereichen Beratung, Projektmanagement und Redaktion, in der Kreation und im Web Development ein, die Lust haben, Verbände und NGOs zu unterstützen. Die Aufgabe: politische Entscheider/innen überzeugen, Mitglieder gewinnen und binden sowie Medien on- und offline mit News füttern. Komm, mach mit!

Erfahre mehr über ADVERB
als Arbeitgeber unter
www.agentur-adverb.de/karriere

SEITENBLICKE

Wie lassen sich Familie und Beruf in Verbänden vereinbaren?

TEIL 1

»In Zeiten eines gravierenden Mangels an gut qualifizierten Mitarbeitern ist hier eine möglichst hohe Flexibilität des Arbeitgebers geboten.«

Barbara Lempp
Geschäftsführerin

Verband deutscher Energiehändler e. V.

Frauen mit Kindern benötigen möglichst flexible Arbeitszeiten, um die Bedürfnisse der Kinder zu befriedigen, die eigenen Energieressourcen nicht überzustrapazieren und das Arbeitspensum möglichst effizient zu leisten. Homeoffice an einem Tag der Woche, Führungspositionen auch in Teilzeit und die Möglichkeit, zu den Kernzeiten des Familienlebens zu Hause sein zu können, führt bei Mitarbeiterinnen zu einer hohen Befriedigung und langfristigen Arbeitsbeziehungen. In Zeiten eines gravierenden Mangels an gut qualifizierten Mitarbeitern ist hier eine möglichst hohe Flexibilität des Arbeitgebers geboten.

»Wichtig ist uns qualifikations-gerechte Honorierung. Unsere Forderung ist Equal Pay!«

Dr. Andrea Lambeck
Geschäftsführerin

BerufsVerband Oecotrophologie e. V.

Als Berufsverband Oecotrophologie vertreten wir eine zu über 90 Prozent weibliche Berufsgruppe, haben somit naturgemäß mit vielen typisch weiblichen beruflichen Biografien zu tun und stellen hierfür ein speziell entwickeltes Serviceangebot zur Verfügung: von einem Stellenservice über ein Weiterbildungsangebot zur berufsbegleitenden Zusatzqualifizierung bis hin zu Informationen und Beratung für eine Existenzgründung.

Für viele Mitglieder ist der Aufbau einer Selbstständigkeit eine gute Perspektive nach einer Familienphase, aber auch immer häufiger angebotene Teilzeitstellen machen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich.

Wichtig ist uns die qualifikationsgerechte Honorierung – wir unterstützen unsere Mitglieder mit Honorarempfehlungen und Gehaltsberatung dabei, diese durchzusetzen. Unsere Forderung ist Equal Pay!

GASTBEITRAG

Auf Frauen kann man(n) bauen!

von Dr. Manja Schreiner

Die Baubranche zählt zweifelsohne noch zu den Männerdomänen – auch auf Verbandsebene. Viele Unternehmenslenker haben aber längst erkannt, welche Stärke ein Unternehmen durch Diversität erlangt, und engagieren sich deshalb auch dafür, im Verband die Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen.

Als erste Frau an der Bauverbandsspitze habe ich auch eine Vorbildfunktion, die ich sehr gern erfülle.

Erfolgsfaktoren von Frauen in „Männerbranchen“

Verbände typischer „Männerbranchen“ sollten dazu zuerst einmal mit dem Vorurteil aufräumen, dass Frauen dort nur mit einem „Männerberuf“ einsteigen und erfolgreich sein können. Denn als Hauptgeschäftsführerin der Fachgemeinschaft Bau, dem führenden Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband mittelständischer und inhabergeführter Unternehmen der Bauwirtschaft in Berlin und Brandenburg, muss ich keine ausgebildete Maurerin oder Straßenbauerin sein. Unabdingbar sind zwar Interesse und Verständnis für die Themen der Branche; auf dem politischen bzw. institutionellen Parkett zählen aber vielmehr die genaue Kenntnis der politischen Landschaft sowie Expertise in regulatorischen Prozessen, um die Interessen der Verbandsmitglieder zielorientiert zu vertreten. Mit diesen Qualifikationen können Frauen in jeder Männerbranche punkten.

Zu einer modernen Führungskultur gehört auch, dass Männer und Frauen um die Unterschiede in der Kommunikation wissen. Schließlich sollen Frauen die männliche Kommunikation nicht adaptieren, aber dennoch damit umgehen können. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen darauf zugeschnittene Seminare an.

Für Führungspositionen im Verband sensibilisieren

Auch verbandsintern engagieren wir uns dafür, die Position von Frauen zu stärken. Bei der Fachgemeinschaft Bau haben wir eine Unternehmerinnenquote von acht Prozent. Faktisch leiten auch viele Frauen zusammen mit ihrem Mann ein Unternehmen. Dieses Potenzial muss ein moderner Verband heben. Wir gehen daher aktiv auf unsere weiblichen Mitglieder zu, um sie für ein Amt im Verband zu gewinnen.

Als erste Frau an der Bauverbandsspitze habe ich auch eine Vorbildfunktion, die ich sehr gern erfülle. Deshalb bringe ich mich in öffentlichen Veranstaltungen ein, die das Thema Frauen in Führungspositionen und Männerdomänen behandeln. Zudem möchte ich gerade junge Frauen, die sich noch in der Ausbildung befinden, ganz bewusst für Führungspositionen sensibilisieren. So habe ich z. B. im Februar im Rahmen einer Ringvorlesung der Technischen Universität Berlin über den Nachwuchs für den Bau gesprochen. Unter den Anwesenden waren viele angehende Ingenieurinnen. Ihnen stehen nach dem Studium zahlreiche Karrierewege als Bauleiterinnen, Geschäftsführerinnen eines Bauunternehmens oder in einem Verband offen. Wichtig ist natürlich in erster Linie, in sich hineinzuhorchen und ehrlich zu spiegeln, welcher Typ man ist. Wenn allerdings der Wunsch besteht, Verantwortung zu übernehmen, dann müssen wir Frauen in ihrem Selbstbewusstsein bestärken und dazu ermuntern, sich eine solche Aufgabe zuzutrauen.

Geschlechtergerechtigkeit bei der FG Bau selbstverständlich

Geschlechtergerechtigkeit ist für mich als Führungskraft eine Selbstverständlichkeit. Damit beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, haben wir bei der Fachgemeinschaft Bau für jeden Mitarbeitenden familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Dazu gehören insbesondere die Arbeitszeiten, die flexibel gestaltet werden können. Homeoffice, unterschiedliche Teilzeitmodelle und natürlich Elternzeit sind bei uns möglich. Dabei finde ich es erstrebenswert, dass auch junge Väter längere Zeiten als die obligatorischen zwei Monate mit ihren Kindern verbringen. Wichtig sind uns auch familiengerechte Besprechungs- und Gremiensitzungstermine, die wir daher in erster Linie auf den Vormittag legen.

Geschlechtergerechtigkeit drückt sich natürlich auch im Gehalt aus. Die Fachgemeinschaft Bau achtet sehr darauf, dass bei gleichem Stellenzuschnitt und gleicher Qualifikation gleich vergütet wird.

Digitalisierung als Türöffner für Gleichstellung

„Auf Frauen kann man(n) bauen! Immer mehr Frauen übernehmen als Bauleiterin, Geschäftsführerin oder durch die Übernahme eines Bauunternehmens große Verantwortung in Führungspositionen. Die Digitalisierung eröffnet zusätzliche Perspektiven dort, wo sie durch die schwere körperliche Arbeit auf der Baustelle vielleicht nicht so ausgeprägt sind. Unsere Arbeitswelt muss eine moderne Kultur der Gleichstellung leben, denn auch die Baubranche wird durch Diversität gestärkt. Das gilt für unseren Verband gleichermaßen wie für unsere Betriebe und ihre Beschäftigten.“

Mit meiner Person stehe ich aber auch dafür, noch deutlich mehr Frauen für die Branche zu gewinnen. Wir setzen auf Frauen im kaufmännischen Bereich, bei den Bauleiterinnen und Inhaberinnen. In den nächsten Jahren stehen wir vor einer großen Nachfolgewelle in den Betrieben. Klassischerweise kommen oftmals Töchter in den Unternehmen für die Nachfolge infrage – warum nicht auch andere Bauingenieurinnen? Ich bin mir trotzdem bewusst, dass sich Geschlechtergerechtigkeit nicht überall erreichen lässt. Die körperlichen Belastungen auf dem Bau, beispielsweise für Maurer und Tiefbaufacharbeiter, lassen sich nicht wegreden, sie sind auch für unsere jungen Männer eine Herausforderung. Es gibt zwar einige wenige weibliche Auszubildende zum Beispiel zur Stuckateurin, Zimmerin und Fliesenlegerin: Sie bleiben aber die Ausnahme.

Moderne Kultur der Gleichstellung

Besonders inspiriert hat mich die Kampagne „Gleichstellung gewinnt“, initiiert von Dilek Kolat, Senatorin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin. Sie unterstreicht die Bedeutung eines Kulturwandels für mehr Gleichstellung. Unternehmen, die den Kulturwandel leben und die erforderlichen Perspektivenwechsel im eigenen unternehmerischen Handeln vollziehen, können so zusätzliche Mitarbeiterpotenziale erschließen und neue Impulse in ihrem Branchenverband setzen. Als grundlegender Orientierungspunkt der Kampagne dient die Charta „Gleichstellung gewinnt – für eine neue Unternehmenskultur in Berlin“, der wir uns am 24. September 2018 angeschlossen haben. Unser Präsident Klaus-Dieter Müller ist Botschafter der dreijährigen Kampagne.

© Peter Himsel

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin
der Fachgemeinschaft Bau
Berlin und Brandenburg e. V.

Bevor die Juristin im Januar 2018 Hauptgeschäftsführerin der FG Bau wurde, war sie in der Rechtsabteilung des Bundesverbands der Deutschen Industrie sowie als Leitern der Rechtsabteilung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks beschäftigt.

SEITENBLICKE

Wie können Verbände Frauen für Hauptamt und Führungspositionen begeistern?

»Um den Beitrag von Frauen zur Wirtschaftskraft und ihre Leistung sichtbarer zu machen, vergibt der VdU den Next Generation Award.«

Jasmin Arbabian-Vogel
Präsidentin

Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.

Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken und die gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen ist Satzungsziel des Verbandes deutscher Unternehmerinnen und Herzensanliegen all seiner Mitglieder, die sich mit hohem persönlichen Engagement für mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Gründerinnen, mehr Frauen in MINT-Berufen und bessere Vereinbarkeit einsetzen.

Um den Beitrag von Frauen zur Wirtschaftskraft unseres Landes in den Fokus zu rücken und ihre Leistung sichtbarer zu machen, vergibt der VdU den Next Generation Award für erfolgreiche Unternehmensnachfolgerinnen, der unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister Altmaier anlässlich des 65. Gründungsjubiläums des VdU zum zweiten Mal verliehen wird.

»Innerhalb der Verbände müssen Strukturen geschaffen werden, die auch Frauen in Führungspositionen bringen.«

Kim Cheng
Geschäftsführerin

Deutsches Verpackungsinstitut e. V.

Verbände sind Interessenvereinigungen. Ihre Mitgliederzusammensetzung spiegelt die gesellschaftliche Realität wider. Es gibt zu wenig Frauen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Das ist eine Schieflage und da gibt es noch viel zu tun. Genauso wichtig wie die Frauenförderung innerhalb des Verbandes ist daher die Kommunikation nach außen.

Wenn Sie mich danach fragen, wie wir in den Verbänden mit Sexismus und Geschlechterungerechtigkeit umgehen, dann kann ich dazu nur sagen, dass uns die MeToo-Debatte auch hier erreicht hat. Sie beeinflusst, wie wir Frauen mit Sexismus heute umgehen. Deshalb bin auch ich den engagierten Frauen sehr dankbar dafür, dass sie die Debatte um Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft so entscheidend prägen. Wie wir alle wissen, gibt es da noch viel zu tun.

Konkret für unser Thema ziehe ich ein strukturelles und besonnenes Vorgehen vor und bin gegen einen Aktionismus wie beispielsweise den in der aktuellen selbst gesetzten Quotenregelung der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Annette Widmann-Mauz (CDU). Sie führt mit Verbänden und Organisationen nur noch dann Gespräche, wenn diese dabei auch von mindestens einer Frau vertreten werden. Treffen mit nur männlichen Vertretern soll es gar nicht mehr geben. Radikale Schritte wie diese wird es immer geben und sie sind wichtig, um die Debatte zu beleben. Gleichzeitig finde ich es genauso wichtig, nicht das zu trennen, was wir doch gerade zusammenbringen wollen.

Innerhalb der Verbände müssen Strukturen geschaffen werden, die auch Frauen in Führungspositionen bringen. Wie schaffen wir es, mehr Frauen für das Hauptamt zu begeistern? Hier geht es in den Verbänden um dieselben Themen und Strukturen wie in den gesellschaftlichen Bereichen, die die Verbände vertreten, und in erster Linie geht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die leider immer noch primär als Frauenthema gilt. Das nervt.

Nehmen wir das Beispiel Führungskraft in Teilzeit. In meinem Verein, dem dvi, hat der Vorstand eine Doppelspitze geschaffen und mich vor zwei Jahren in die Geschäftsführung berufen. Meine Kollegen haben fast alle mehrere Kinder und unsere flexiblen Arbeitszeiten, auch Homeoffice, ermöglichen es ihnen, auch für ihre Familie da zu sein. Als ich nach einem Jahr schwanger wurde, war das überhaupt kein Problem. Ich war ein halbes Jahr in Elternzeit und bin jetzt wieder zurück im Job. In Zeiten, in denen Arbeitsleistung nach Ergebnissen und nicht nach Stunden bemessen wird, sollte dieses Modell normal sein. Wir haben in den letzten Jahren genug über New Work gesprochen und sollten – gerade auch in den Verbänden – mit der eigentlichen Arbeit beginnen.

FACTS & FIGURES

Rund um Frauen im Verband

Forderungen des VdU
an die Bundesregierung

53 %
Förderung **weiblicher Führungskräfte**

37 %
Reform des **Ehegatten-splittings**

60 %
flächendeckende **Ganztags-betreuung**

23 %
Förderung von **Frauen in MINT-Berufen**

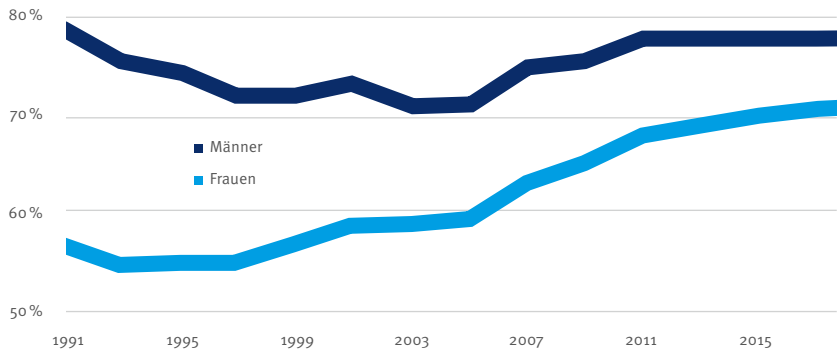
35 %
Förderung **nicht stereotyper Berufswahl** von Mädchen

VdU – Unternehmerinnenumfrage 2018

13,5 %
beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der deutschen Dax-Unternehmen.

Wikipedia

Die **Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern** hat sich in den letzten Jahren in Deutschland deutlich angeglichen.



Statistisches Bundesamt

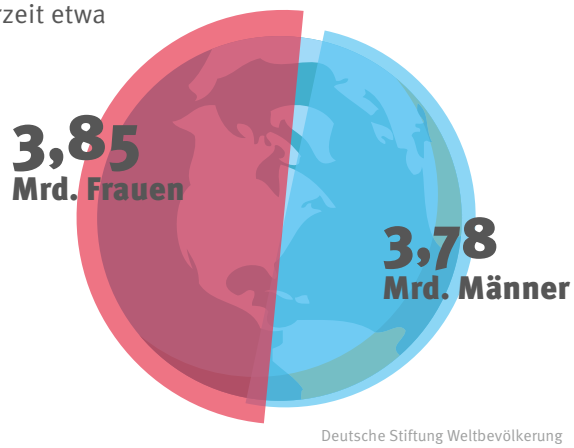
»Was diese Regierung getan hat, war eine **Selbstverständlichkeit**: Sie hat den **Frauen gegeben**, was ihnen bis dahin **zu Unrecht vorenthalten worden ist.**«

– Marie Juchacz, erste weibliche Rednerin in einem deutschen Parlament am 19. Februar 1919, nachdem Frauen das Wahlrecht erkämpft hatten

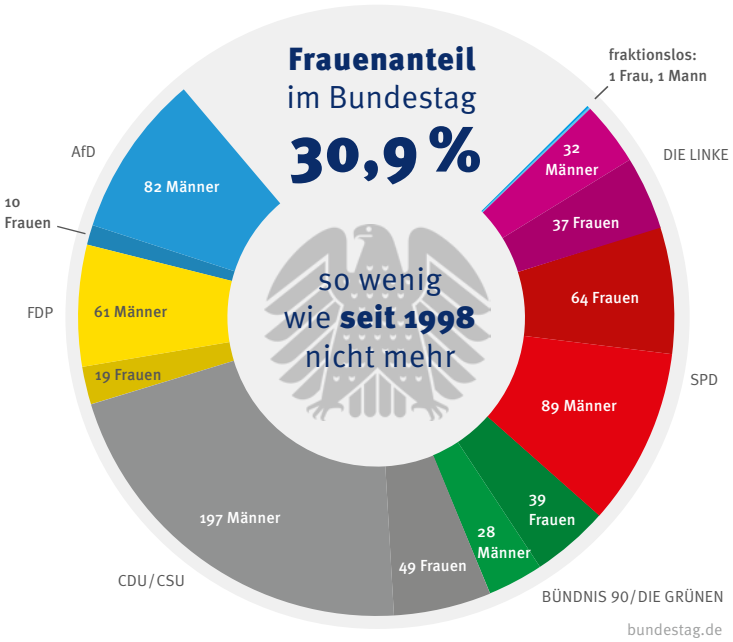
»**Verbände** sind immer **Spiegelbild ihrer Mitglieder –** aber auch der **Gesellschaft.**«

– Tim Richter, Verbandsexperte und Berater

Auf der Erde leben
derzeit etwa



Deutsche Stiftung Weltbevölkerung



bundestag.de

»Wir brauchen eine starke Zivilgesellschaft, wir brauchen **Frauen, die an der Basis sagen, was anders sein muss.**«

– Dr. Anja Nordmann, Deutscher Frauenrat

Engel & Völkers
@ESHNord

#Weltfrauentag bei @engelvoelkershq – der Vorstand spricht über weibliche Vorbilder.

4. März 2019

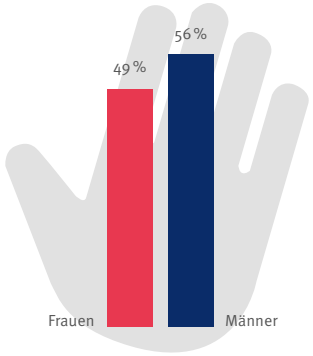
424 125 318

twitter.com

* In 68 von 500 Verbänden (Verbänderegister Politik & Kommunkation) finden sich Frauen als Präsidentin, Hauptgeschäftsführerin oder Vorstandsvorsitzende.

politik-kommunikation.de

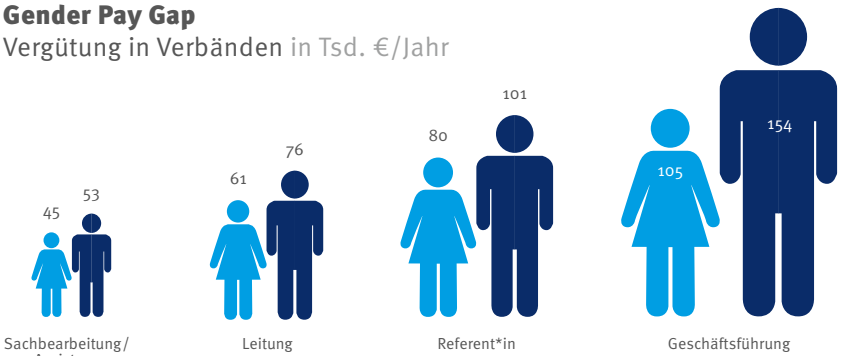
Sexuelle Belästigung –
konkrete Erfahrungen



Jede*r Zweite hat eine der im Gesetz genannten Belästigungssituationen schon einmal erlebt.

antidiskriminierungsstelle.de

Gender Pay Gap
Vergütung in Verbänden in Tsd. €/Jahr



Kienbaum Consultants International GmbH

GASTBEITRAG

Tipps, mit denen Panels und Podiumsdiskussionen weiblicher werden

von Dr. Helena Melnikov

Wie werden Debatten weiblicher? Indem sich Frauen aktiv an ihnen beteiligen. Wo ist das Problem? Und warum beteiligen die Frauen sich nicht, wenn es doch scheinbar so einfach ist?

Paritätische Besetzung der Diskussionspanels ist bei den meisten Veranstaltungen im Jahr 2019 noch bei Weitem nicht erreicht. Wie seit vielen Jahren üblich gibt es sogar oft weiterhin nur eine oder keine Teilnehmerin. Das hat mehrere Ursachen. Diese liegen beim Veranstaltungsmanagement, bei den – potenziellen – Podiumsteilnehmerinnen sowie beim Publikum.

Manchen Veranstalter*innen ist, wie man auf Nachfrage erfährt, nicht bewusst, dass ihre Veranstaltungen ein Ungleichgewicht der Geschlechter haben. Anderen reicht es, nur eine Frau dabeizuhaben. Wieder anderen ist es egal, ob Frauen beteiligt sind, weil sie meinen, dass niemand sie daran misst, wobei dies meist ein Irrtum ist. Tatsächlich scheint es zwar oft, als ob das Publikum die Abwesenheit von Frauen nicht wahrnimmt oder hinnimmt, sagt dann aber jemand etwas, stellt sich heraus, dass eigentlich alle dies befremdlich finden, aber einfach geschwiegen haben, bis jemand den Mund aufgemacht hat.

Die permanente Unterrepräsentation von Frauen bei Diskussionspanels darf nicht hingenommen werden. Es handelt sich um öffentliche Auftritte und daher ist es eine Frage, die über den jeweiligen Anlass hinausreicht. Es geht darum, ob Frauen hinreichend sichtbar und hörbar sind oder nicht.

Diskussionspanels sind Teil des öffentlichen Lebens. Deshalb wird die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern dort nicht nur widergespiegelt, sondern verfestigt, wenn sie als Normalfall und damit ganz natürlich dargestellt wird.

Gleichzeitig ist die heutige Situation aber eine Chance, die Ursachen zu erkennen, gegenzusteuern und so Diskussionspanels zu einem Hebel zu machen, um durch veränderte öffentliche Wahrnehmung die Gesellschaft selbst ein Stück weit zu verändern.

Tipp 1

Spot on: Nicht kneifen

Nach meiner Erfahrung liegt eine Ursache ihrer Unterrepräsentation zum Teil bei den Frauen selbst. Viele scheuen den öffentlichen Auftritt mehr als Männer und lehnen Angebote zur Teilnahme an Panels öfter ab. Deshalb ist es m. E. ein guter Anfang, selbst möglichst viele Anfragen anzunehmen und dadurch mit gutem Beispiel voranzugehen. Nicht selten ergeben sich aus einem Auftritt auch Folgeaufträge, weil jemand aus dem Publikum auf eine Frau aufmerksam wird und sie anschließend für eine andere Veranstaltung anfragt.

Tipp 2

Female Support: Andere Frauen unterstützen

Ich glaube, dass es notwendig und wirksam ist, wenn Frauen sich gegenseitig unterstützen. Meine Vorschläge für mehr Frauen an Veranstalter, die mich anfragen, werden meist gern aufgenommen und die Vorgeschlagenen auch angesprochen. Es macht auch den eigenen Auftritt bei einem Panel wertvoller, wenn man nicht die alleinige Vertreterin der Frauen ist, sondern eine unter mehreren. Diskussionen verlaufen auch anders, wenn mehrere Frauen dabei sind. Dies ist auch ein Beitrag zum Abbau von dummen Sprüchen, wie z. B. die – unverschämte – Quotenfrau-Unterstellung, die oft unausgesprochen im Raum steht oder manchmal durch Hinweise auf das Äußere einer Teilnehmerin sogar explizit geäußert wird. So was kommt bei einem paritätisch besetzten Panel gar nicht erst auf. Wenn eine Anfrage zur Teilnahme an einem Diskussionspanel kommt, sollten Frauen immer fragen, welche Frauen außerdem dabei sein werden. Sollten das weniger sein als Männer, müssen die Veranstalter*innen auf dieses Ungleichgewicht hingewiesen werden.

Meistens wird entgegnet: „Wir haben nicht genügend Frauen gefunden“, oder „Wir kennen nicht genügend für das Thema qualifizierte Frauen.“ Dann halte ich es mit Christine Lagarde, die mal sagte, sie habe für solche Momente eine Liste mit qualifizierten Kolleginnen parat, die sie dann gerne teile.

Wir sollten also vorbereitet sein und bei Gelegenheit Frauen aktiv weiterempfehlen. Das gilt auch und vor allem, falls wir eine Anfrage nicht annehmen können. Dies sollte immer mit der Empfehlung einer anderen Frau einhergehen.

Die permanente Unterrepräsentation von Frauen bei Diskussionspanels darf nicht hingenommen werden.

Das Gleiche gilt, wenn sich erst in einer Veranstaltung herausstellt, dass das Diskussionspanel einseitig besetzt ist. Wir sollten dann nachhaken, ob Parität überhaupt angestrebt wurde und mindestens genauso viele Frauen wie Männer angefragt wurden. Wir sollten dann, wenn möglich, sofort anbieten, in künftigen Fällen Frauen zu empfehlen.

Machen ist besser als reden, und was Männer können, können Frauen genauso. Sie können selbst Diskussionspanels organisieren und diese divers besetzen. Mit dem/der Moderator*in des Penals sollte abgesprochen werden, dass die teilnehmenden Frauen genauso viel Redezeit wie die Männer erhalten. Am eigenen Arbeitsplatz können wir Kolleginnen aktiv fördern und von Mitarbeiterinnen fordern, dass sie an Podien teilnehmen. Wir können uns für die Abhaltung von Workshops stark machen, die die rhetorischen Fähigkeiten speziell von Frauen schulen und ihnen noch mehr Sicherheit im Auftritt geben.

Tipp 3

Hands on: Selber machen

Oft werden Teilnehmer*innen für das Vertreten von Standpunkten eingeladen, die sich möglichst kontrovers zueinander verhalten. Das ist auch sinnvoll, wenn ein Panel lebhaft werden soll. Es gilt also, das eigene Profil zu schärfen, Themen zu besetzen und dazu offen und klar Stellung zu beziehen.

Ähnlich wie die Scheu vor dem öffentlichen Auftritt gibt es eine Scheu vor dem Beziehen und Durchhalten von Positionen. Und es ist nach meinem Eindruck so, dass auch hier manche Frauen sich schwerer tun als manche Männer. Wer so lange abwägt, bis die Aussage nicht mehr verstanden wird, der langweilt nur. Das gilt besonders für das gesprochene Wort. Klare Positionen erfordern allerdings nicht nur Mut, sondern gute inhaltliche Vorbereitung. Dann gelingen auch klare und prägnante Formulierungen, die sich argumentativ durchhalten lassen.

Tipp 4

Work it: Position beziehen

Tipp 5

Standard-situationen

Ein anderes Feld ist das Bestehen von Standardsituationen. Was als Schlagfertigkeit wahrgenommen wird, ist in Wahrheit oft eine zurechtgelegte Antwort auf eine erwartbare Aussage. So schafft man es im entscheidenden Moment, eigene Sprachlosigkeit zu überwinden. Klassiker sind z. B. das gönnerhafte „Das hätte ich gerade Ihnen gar nicht zugetraut“, das arrogante „Das glauben Sie ja wohl selbst nicht“, das hinterhältige „Können Sie Ihre Aussage eigentlich irgendwie belegen?“ oder das höhere Sachkenntnis reklamierende „Mit dieser These widersprechen Sie allen in der Branche üblichen und anerkannten Regeln“.

In solchen Momenten kühl und sachlich und vor allem ohne Zögern antworten zu können hilft sehr, denn für den Eindruck beim Publikum ist es entscheidend, dass man etwas Passendes sagt und nicht entweder schweigt und damit dem Gegenüber das Feld überlässt oder gar ins Stottern gerät oder sich verplappert. So lässt sich der Moment der drohenden Blöße vermeiden und durch einen gelungenen Return sogar ein Punktgewinn erzielen.

Tue Gutes und rede darüber. Erfolge sind zum Feiern da. Es reicht nicht, nur lokal bei einem Diskussionsforum einen guten Job zu machen. Wir müssen damit auch in den Medien präsent sein, wo wir oft viel mehr Menschen erreichen als bei dem Event selbst. Die Berichterstattung brauchen wir nicht den Veranstaltern allein zu überlassen. Wir sollten über unsere Aktivitäten in den neuen Medien Twitter, Instagram, Facebook und LinkedIn berichten. Präsenz schafft Vorbilder und das nicht nur in der jeweiligen Veranstaltung, sondern auch und mehr noch in den Online-Medien. Das zieht nicht nur weitere Anfragen zu anderen Diskussionspanels, sondern vor allem andere Frauen nach und ist ein Beitrag dazu, durch veränderte öffentliche Wahrnehmung die Gesellschaft selbst ein Stück weit zu verändern.

Tipp 6
Tue Gutes …

Überall, wo Frauen vertreten sind, sind sie mindestens bis zum Erreichen von Parität ein Gewinn. Deshalb gilt das hier Gesagte natürlich nicht nur für Diskussionspanels, sondern auch für Vorträge, Keynotes, Impulsvorträge, Moderationen und andere Gelegenheiten zu öffentlichen Auftritten. Alles, was wir tun können, um unseren Anspruch auf Mitsprache und Gestaltung zu unterstreichen, ist wichtig.

Tipp 7
Andere Foren

Vermutlich wird nicht jede Teilnahme an einer Veranstaltung ein Erfolg. Damit muss man sich dann abfinden und dennoch – und erst recht – weitermachen. Wer öffentlich auftritt, muss mit der öffentlichen Beurteilung fertig werden, auch wenn sie nicht immer positiv ist. Gerade in diesem Fall gilt: Wenn wir fertig sind, fangen wir wieder von vorne an. Spot on › Support › Hands on › Work it › Never quit.

Tipp 8
Never quit

Dr. Helena Melnikov
Hauptgeschäftsführerin
Waren-Verein der
Hamburger Börse e. V.

Die promovierte Juristin ist seit 2014 Hauptgeschäftsführerin des Hamburger Waren-Vereins e. V. Darüber hinaus ist sie Geschäftsführerin in vier weiteren Verbänden.

SEITENBLICKE

Wie lassen sich Familie und Beruf in Verbänden vereinbaren?

TEIL 2

»Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.«

Dr. Viola Bronsema
Geschäftsführerin

BIO Deutschland

Für mich als Geschäftsführerin ist es wichtig, die Vielfalt im Verband entsprechend in Gremien und Veranstaltungen abzubilden. Das heißt, wir achten besonders darauf, dass das Geschlechterverhältnis, z. B. im Vorstand, mindestens die Zahl von Unternehmerinnen und Unternehmern der Mitgliederbasis widerspiegelt. Wenn wir Programme für Veranstaltungen erarbeiten, sprechen wir gezielt Expertinnen für Vorträge und Diskussionen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Um dies zu gewährleisten, sind flexible Arbeitszeitmodelle wichtig. Dazu gehört auch die Möglichkeit, sich gelegentlich ins Homeoffice zurückziehen zu können.

»Die fachlichen und persönlichen Eigenschaften, die wir für die Verbandsarbeit erwarten, bringen gerade Frauen sehr häufig mit.«

Dr. Sabine Eichner
Geschäftsführerin

Deutsches Tiefkühlinstitut e. V.

Eine Tätigkeit in einem Verband ist eine herausfordernde und zugleich äußerst spannende Aufgabe, gerade für Frauen. Wir machen oft die Erfahrung, dass sich auf offene Stellen hoch qualifizierte Frauen bewerben. Im dti sind vor allem die Bereiche Interessenvertretung und Kommunikation von besonderer Bedeutung. Die fachlichen und persönlichen Eigenschaften, die wir für die Verbandsarbeit erwarten, bringen gerade Frauen sehr häufig mit. Daher ist es vielleicht kein Wunder, dass in unserem sechsköpfigen Team 100 Prozent Frauenpower engagiert ist.

Gerade für junge Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig. Daher achten wir darauf, die nötige Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung oder bei der Ausübung von Aufgaben im Homeoffice zu gewähren. Nach unserer Erfahrung zahlt sich das in der Mitarbeiterzufriedenheit, der längeren Bindung von Fach- und Führungskräften und bei der Motivation auf jeden Fall aus. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Integration von Frauen, die beruflich länger ausgesetzt haben, um ihre Familie zu unterstützen, und die zurück in den gelernten Job wollen.

Auch hier zahlt sich etwas Mut aus, denn mit Engagement und der richtigen Unterstützung im Team gewinnt man so auch wertvolle Fachkräfte für die Verbandsarbeit. Im Ehrenamt ist zurzeit leider keine Frau bei uns vertreten. Einmal mehr zeigt sich hier, dass die Präsenz von Frauen in der obersten Führungsebene der Lebensmittelindustrie noch recht schwach ausgeprägt ist.

SERVICE

Eine Sache der Frau? Warum und wie Männer an Gleichstellung mitwirken sollten

Hand aufs Herz! Spätestens seit der #MeToo-Debatte sollte jedem Mann und jeder Frau klar sein: Es ist an der Zeit, die gängige Praxis zu überdenken und zu verändern. Dabei muss sich aber keines der Geschlechter in eine Opferrolle begeben: Damit Gleichstellung gelingt, müssen wir alle an einem Strang ziehen. Sie ist kein Geschenk von Männern an Frauen, aber auch nichts, was sich Frauen allein erkämpfen müssen. Die Ratschläge in diesem Artikel sollen männlichen Vertretern von Verbänden dabei helfen, sich zum Thema Gleichstellung zu positionieren und eine eigene aktive Rolle in der Debatte einzunehmen.

1. Das eigene Verhalten reflektieren

Veränderungen beginnen bei uns selbst. Aber um etwas zu ändern, müssen wir uns erst einmal überlegen, an welchen Stellen unser Verhalten, etwa im Umgang mit Kolleginnen, nicht zielführend ist. Ein kleiner Spruch oder Witz über die Rolle von Frauen im eigenen Verband mögen auf den ersten Blick nicht schlimm erscheinen, tragen aber zum Gesamtklima bei und legitimieren eine mögliche Benachteiligung. Anzüglichkeiten oder absichtliche Berührungen, ohne vorher nach dem Einverständnis der betreffenden Person (egal ob Frau oder Mann) gefragt zu haben, sind selbstverständlich tabu. Bevor die Frage aufkommt: Man darf sich durchaus Komplimente machen, kann sich dabei aber einmal fragen, ob diese immer dem äußeren Erscheinungsbild einer Person gewidmet sein müssen. Vielleicht wäre es ja eine Alternative, die Leistung und Fähigkeiten des Menschen in den Vordergrund zu stellen. Wenn man im Nachhinein bemerkt, dass das eigene Verhalten unangemessen war, ist es auch völlig legitim und auch notwendig, sich zu entschuldigen. Es gilt: Niemand ist perfekt, aber allein schon damit anzufangen, sich selbst zu hinterfragen, ist ein wichtiger Schritt.

2. Zuhören und Anliegen ernst nehmen

Es mag bei manchen Vorwürfen nicht einfach sein, als Mann nicht die Verteidigungsposition einzunehmen, aber genau das ist der Trick. Wenn Frauen gegenüber Männern offen ansprechen, dass sie sich benachteiligt fühlen, gehört Mut dazu, denn oft sind die Reaktionen gerade im beruflichen Kontext alles andere als positiv. Wenn eine Frau sich entscheidet, über Diskriminierung zu sprechen, dann gilt: Zuhören. Außerdem sollte davon abgesehen werden, die geäußerten Bedenken zu relativieren oder gar herunterzuspielen. Fakt ist: Frauen sind im beruflichen Kontext strukturell benachteiligt und in den meisten Fällen haben die Anliegen einer Frau bezüglich Gleichstellung ihre Berechtigung. Diese Tatsache gilt es schlichtweg zu akzeptieren und gemeinsam Handlungsmöglichkeiten auszuarbeiten.

Damit Gleichstellung gelingt, müssen wir alle an einem Strang ziehen.

3. Unterstützung anbieten

Eine aktive Rolle im Einsatz für Gleichstellung können Männer beispielsweise einnehmen, indem sie ihre Unterstützung anbieten. Wenn es innerhalb des Verbands ein Netzwerk von Frauen gibt, lohnt es sich hinzuhören, wo vielleicht Unterstützung hilfreich wäre, etwa bei der Planung von Veranstaltungen. Wenn weibliche Mitglieder mit Anliegen an den Vorstand oder das Präsidium herantreten, die sich der Gleichstellung von Frauen im Verband widmen, sollten männliche Führungskräfte versuchen, sich so gut wie möglich zu beteiligen. Frauen sind auf diese Unterstützung nicht angewiesen, aber wenn es ein ehrliches Anliegen eines Mannes ist, wird sie sicherlich dankend angenommen.

4. Sich offen gegen Sexismus aussprechen

Sexismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und gehört neben Rassismus zu den größten gesellschaftlichen Problemen unserer Zeit. Wer Sexismus innerhalb seines Verbandes Raum gibt oder ihn sogar mit befördert, wird niemals Gleichstellung erreichen. Frauen sind deutlich häufiger von Sexismus betroffen als Männer, aber natürlich gibt es das Problem auch andersherum. Als Mann und am besten auch allgemein als Verband sollte man sich klar gegen Sexismus in jeder Form – ob als scheinbar harmlose Bemerkung oder dem Extrem sexueller Belästigung – positionieren. Dies kann man zum einen öffentlich in Sitzungen oder in der externen Kommunikation tun. Zum anderen sollten Männer aber vor allem auch nicht davor zurückschrecken, in engeren Kreisen auf sexistische Bemerkungen aufmerksam zu machen und diese nicht zu belächeln. Hier Flagge zu zeigen erfordert Mut, wirkt sich aber langfristig auf eine Verbesserung der Situation aus.

Gleichstellung würde einen großen Zuwachs an Freiheit und Gerechtigkeit bedeuten.

5. Frauen im eigenen Verband Raum geben

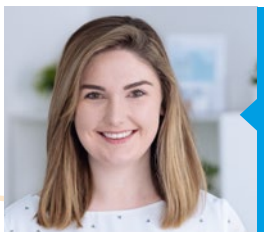
Frauen im Verband sind genauso kompetent, ehrgeizig und erfolgreich wie ihre männlichen Äquivalente. Das beweist allein schon die Zahl an Frauen, die sich in dieser Ausgabe zu Wort melden. Wer diese Tatsache verstanden hat, tut sich auch leicht damit, Frauen im Verband den verdienten Raum zu geben. Die Fähigkeiten einer Kollegin dürfen nicht infrage gestellt werden, wenn dies nicht in genau dem gleichen Ausmaß auch bei einem Mann passieren würde. Ein Blick in den Verband sollte eine angemessene Repräsentation von Frauen in Führungspositionen zeigen. Ist dies nicht der Fall, gilt es zu überdenken, welche Stellschrauben gedreht werden müssen, um Gleichstellung näher zu kommen.

6. Im Austausch bleiben!

Ein Blick nach links und rechts lohnt sich, denn dass es in Sachen Geschlechtergerechtigkeit noch einiges aufzuholen gibt, haben inzwischen viele Verbände verstanden. Und auch, dass alle Geschlechter davon profitieren, denn unter Geschlechterrollen haben auch Männer zu leiden. Sich mit anderen Menschen zu vernetzen, die ein ähnliches Anliegen haben, ist daher absolut empfehlenswert. Andere Verbände haben vielleicht schon erste Aktionen zur Förderung der Gleichstellung gestartet – daraus können sich auch gemeinsame Veranstaltungsformate ergeben. Es ist wichtig, Augen und Ohren offen zu halten und eigene Errungenschaften zu kommunizieren, sodass das Thema weiterhin öffentlich präsent bleibt.

Fazit

Alles in allem darf sich also niemand zurücklehnen. Wie bei jeder gesellschaftlichen Frage braucht es Menschen, die das Problem proaktiv angehen. Auch Verbände sind hier in der Pflicht, da sich hier Personen aus den unterschiedlichsten Branchen vernetzen und ein großer Teil der Gesellschaft durch diese Arbeit erreicht wird. Die Gleichstellung von Frauen und Männern würde für alle von uns einen großen Zuwachs an Freiheit und Gerechtigkeit bedeuten und unsere Leistungsfähigkeit als Gesellschaft steigern. Wie auch Wirtschaftsunternehmen sind Verbände aber nach wie vor männlich dominiert und deswegen gilt Folgendes: Ohne Sie, liebe Herren, schaffen wir es auch, aber mit Ihnen wäre es einfacher und auch schlichtweg schöner.



Geschrieben von

Anna Lob
Mitarbeiterin bei ADVERB

030/30 87 85 88 – 59 | lob@agentur-adverb.de

SEITENBLICKE

Wie können Verbände aktiv an der Gleichstellung von Frauen mitwirken?

»Diverse Teams sind viel erfolgreicher!«

Anke Pätsch
Mitglied der Geschäftsleitung, Leiterin Internationales

Bundesverband Deutscher Stiftungen e. V.

Männer bestimmen im Verband? Das ist kein Zeichen für mangelnde Qualität! Die Sichtbarkeit von Frauen fehlt. Rollen Sie Frauen den roten Teppich aus: 1. Keine Manels (= Panels ohne Frauen) mehr. 2. Keine Veröffentlichung mit weniger als der Hälfte Autorinnen. 3. Führungspositionen und Gremien konsequent mit Frauen besetzen, bis mindestens so viele Frauen etabliert sind wie Männer. Hilfreich: Coaching und Trainings, damit Frauen ihre Auftritte vorbereiten können und Männer die Probleme verstehen lernen. Guter Referenzrahmen: das Globale Nachhaltigkeitsziel Nummer 5. Machen Sie die Verbandsspitze zu Kämpfern und Kämpferinnen für gleiche Rechte und gleiche Macht. Seien Sie kreativ! Es kostet mehr Zeit, aber lohnt sich: Diverse Teams sind viel erfolgreicher.

»Keine Frau gibt ihre berufliche Erfahrung und ihr Wissen an der Tür zum Kreißsaal ab.«

Kathrin Jäckel
Geschäftsführerin

Berufsverband der Achtsamkeitslehrenden
in Deutschland e. V.

Als ich 2007 anfing, für Verbände zu arbeiten, war mein erstes Kind gerade ein Jahr alt geworden. Das zweite kam vier Jahre später. Ich habe seitdem sowohl Voll- als auch Teilzeit gearbeitet und in beiden Varianten erfolgreich Teams, Projekte und eine Geschäftsstelle geleitet.

Meine persönliche Erfahrung ist: Flexibilität, transparente Kommunikation und Vertrauen – auf beiden Seiten – bringen Frauen in Verantwortung und Führung.

Noch ist das nicht in allen Verbänden eine Selbstverständlichkeit. Das sollte es aber unbedingt werden. Denn bei der Vielzahl an Arbeits(zeit)modellen gibt es heute keine vernünftigen Gründe mehr, Frauen und Mütter anders zu behandeln und einzusetzen als Männer und Väter.

Keine Frau gibt ihre berufliche Erfahrung und ihr Wissen an der Tür zum Kreißsaal ab. Die Behauptung, Führung in Teilzeit sei organisatorisch zu aufwendig, ist genauso fadenscheinig wie das Argument, Müttern könne man nicht so viel Verantwortung geben, weil sie ja wegen der Kinder immer irgendwie auf Abruf seien.

Wir beweisen das täglich: Alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen unserer Geschäftsstelle arbeiten in Teilzeit, zwei sind Mütter, einer wird demnächst Vater. Wir haben zusammen derzeit vier Kinder, die drei, sieben, acht und zwölf Jahre alt sind. Selbstverständlich werden die mal krank, im Winter öfter als im Sommer. Ihre Schulen und Kitas haben Schließtage und Ferien.

Leidet der Verband darunter? Offensichtlich nicht. Denn Vorstand, Gremien und Mitglieder sind hochzufrieden mit der Erreichbarkeit des Büros und der Qualität unserer Dienstleistungen.

Tatsache ist: Es geht. Sehr gut sogar. Wenn alle Beteiligten wollen. Und bei vielen Frauen und Müttern weiß ich: Die wollen. Es ist an den Verbänden, es ihnen gleichzutun. Alles andere ist einfach nicht mehr zeitgemäß.

GASTBEITRAG

Mit Vielfalt zum Erfolg

von Tijen Onaran

Vor zwei Jahren war ich Teil einer internationalen Delegationsreise. Ausgewählt vom US State Department, reisten wir, 47 Unternehmerinnen aus 47 Ländern, drei Wochen durch die USA und trafen auf Unternehmer/innen unterschiedlichster Bereiche. Kurz vor der Reise war ich der festen Überzeugung: Das wird toll. War es auch – doch zwischendurch war es auch ziemlich anstrengend. Wenn 47 Menschen unterschiedlichster Lebensentwürfe, Werte und Sozialisationen aufeinandertreffen, kann sich jeder vorstellen, dass Konflikte vorprogrammiert sind. Und die gab es zuhauf. Beginnend bei Stereotypen, die jede von uns dermaßen bediente, dass es schon filmreif war: Ich bediente beispielsweise den Stereotyp der immer pünktlichen und zur Ordnung rufenden Deutschen. Meine Kolleginnen aus den arabischen Ländern bedienten den Stereotyp der shoppenden, immer zu spät kommenden und sehr gebildeten Vertreterinnen. Die Unterschiedlichkeit der Gruppe kam besonders dann zutage, wenn wir in der Gruppe diskutierten oder zu bestimmten Themen, wie beispielsweise Führung, arbeiteten. Das Führungsverständnis meiner spanischen war ein komplett anderes als das meiner niederländischen Kollegin. In keiner Zeit habe ich so viel über Vielfalt, die daraus resultierende Kraft und Leistungsfähigkeit eines Teams gelernt wie während dieser Reise.

Die Zeit exklusiver Netzwerke ist vorbei.
Für Verbände heißt das, dass Veranstaltungsformate hierarchieübergreifend gedacht werden müssen.

Vielfalt führt zu besseren Ergebnissen, erfordert aber vor allem: Geduld

Dass Vielfalt zu besseren Ergebnissen führt und damit Organisationen wettbewerbsfähig aufstellt, ist hinlänglich bekannt. So zeigt die von McKinsey durchgeführte Studie „Delivering through diversity“, dass eine höhere Diversität mehr Rentabilität und Wertschöpfung bewirkt. In Zahlen bedeutet dies, dass die Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel und innovativ zu sein, um 33 Prozent höher ist, wenn Teams, nicht nur was die Geschlechter betrifft, sondern auch in ethnischer Hinsicht, divers sind. Diversität ist aber eben nun mal auch anstrengend. Es braucht Geduld, Toleranz, Akzeptanz, Resilienz – denn je diverser Teams sind, desto vielfältiger sind auch deren Erfahrungen, Expertise und vor allem Meinungen. Natürlich scheint es auf den ersten Blick angenehmer und einfacher, mit Menschen zu arbeiten, die eine ähnliche Meinung vertreten wie man selbst, aber es ist eben auch weniger innovativ. Verbände sind hier in besonderer Weise gefragt: Denn sie sind es, die in der Regel sehr vielfältige Interessen vertreten müssen. Je größer der Verband, desto diverser auch die Interessengemeinschaft – von jung bis erfahren, von modern bis traditionell, von analog bis digital. Umso wichtiger ist es auch hier als Verband selbst, all diese Erfahrungswerte zu kennen und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter zu haben, die mit der Diversität umzugehen wissen. Doch wie können sich Verbände divers aufstellen?

Neue Formen der Vernetzung und digitale Kommunikation

Um Diversität zu leben, muss Vernetzung auch neu gedacht werden. Ich bin fest davon überzeugt: Die Zeit exklusiver Netzwerke ist vorbei. Für Verbände heißt das, dass Veranstaltungsformate hierarchieübergreifend gedacht werden müssen. Dann erreichen sie auch Zielgruppen, die außerhalb der „üblichen Verdächtigen“ liegen. Auch die Arbeit innerhalb des Verbands muss hierarchieübergreifend sein. Weg mit starren Titeln und Positionen, hin zu projektbezogener und agiler Arbeit. Eine zweite Maßnahme, um Vielfalt voranzutreiben, ist, auf digitale Kommunikation zu setzen. Nur wer sichtbar ist, findet statt. Gerade für kleine Verbände, die keine Kapazitäten für Presseabteilungen haben, sind die digitalen Kanäle eine Chance, auch Menschen außerhalb der „Filterblase“ zu erreichen. Insbesondere junge Menschen wollen wissen, wer die Gesichter hinter der Organisation sind, für die sie sich bewerben. Nicht jede/r Verband oder Verbandsvertreter/in muss einen Twitter-Account haben, aber das Verständnis für die Kanäle und die Bereitschaft, den Blick hinter die Kulissen zu gewähren, muss da sein, wenn auch vielfältigere Menschen erreicht werden wollen.

Wer sich auf vielfältigere Teams einlässt, wird einen langen Atem brauchen, aber genau das ist der Schlüssel zum Erfolg!

Tijen Onaran
Unternehmerin und Beraterin

Die Unternehmerin, Moderatorin und Speakerin engagiert sich mit Global Digital Women für die Vernetzung und Sichtbarkeit von Frauen in der Digitalbranche. Zudem publiziert Tijen Onaran regelmäßig als Mitglied des Handelsblatt-Expertenrates Artikel rund um die Themen Digitalisierung, Unternehmertum und Diversität.

GLOSSAR

Von Gendergedöns und anderen Mythen

Feminismus? Das war doch irgendwas mit Frauen? Die Debatte rund um Gender und Frauenrechte erhitzt die Gemüter. Das liegt auch daran, dass häufig keiner so genau weiß, worüber eigentlich gerade gesprochen wird. Vermeintliche Fachbegriffe werden in den Raum geworfen, deren Bedeutung und Hintergrund vielen schlichtweg nicht bewusst sind. Dieses Glossar zu gängigen Begriffen aus der Geschlechterforschung soll ein wenig Licht ins Dunkel bringen.

Feminismus

Ein Begriff, dessen Bedeutung nach wie vor sehr umstritten ist. Feminismus kann man zunächst einmal als Bewegung verstehen. Daraus ergibt sich oft schon das erste Missverständnis: Feminismus ist für Frauen. Das ist schlichtweg falsch. Feminismus ist nämlich eine Bewegung für alle, die nicht mehr und nicht weniger als die Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Menschen fordert. Unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung und anderen Merkmalen. Aus drei „Wellen“ feministischer Bewegungen resultiert dieses moderne Selbstverständnis. Nach wie vor gibt es jedoch unzählige Strömungen innerhalb des Feminismus. Problematisch ist, dass einige derer, die sich als Feminist*innen bezeichnen, das übergeordnete Ziel scheinbar nicht verinnerlicht haben. Diese Tatsache trägt zum schlechten Ruf des Feminismus bei.

Gender

Am Gender-Begriff kommt heute niemand mehr vorbei. Geprägt hat ihn die französische Philosophin Simone de Beauvoir in ihrem Werk „Das andere Geschlecht“ aus dem Jahre 1949. Der alles entscheidende Satz lautet darin: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ Was möchte sie damit sagen? De Beauvoir geht davon aus, dass die Geschlechtsidentität sozial konstruiert ist. Jeder Mensch hat ein biologisches Geschlecht (im Englischen: sex), entsprechend seinen Geschlechtsorganen, und ein soziales Geschlecht (im Englischen: gender). Das soziale Geschlecht ist das Ergebnis unserer Sozialisation, sprich der Kultur, in der wir aufwachsen, und der Rollenbilder, die darin gelten und in die wir hinein erzogen werden. Frauen tragen Kleider, Männer tragen Hosen, Frauen sind für die Kindererziehung zuständig, Männer verdienen das Geld – diese Stereotype sind nicht durch unser biologisches Geschlecht vorgegeben, sondern sozial konstruiert. Dass es nicht so sein muss, zeigt zum Beispiel ein Blick in andere Kulturen.

Intersektionalität

Dass der Feminismus keine reine Angelegenheit von und für Frauen ist, beschreibt der Begriff der Intersektionalität. Menschen denken in Kategorien: männlich – weiblich, homosexuell – heterosexuell, christlich – muslimisch. Aus psychologischer Sicht ist dies die Grundlage zur Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen, die wiederum den Nährboden für Diskriminierung bilden. Menschen, die immer wieder bestimmten Kategorien zugeordnet werden, können von Mehrfachdiskriminierung betroffen sein. Ich, als weiße christliche Frau, erlebe eine ganz andere Form der Benachteiligung als eine muslimische Frau, die den Hijab trägt. Dass Ungerechtigkeit also nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern auch anderer Faktoren ist, stellt der intersektionale Feminismus in den Vordergrund.

Sexismus

Sexismus ist eine Form der Diskriminierung so wie auch Rassismus. Sexismus beschreibt die Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Es handelt sich um ein Alltagsproblem, das mit Sicherheit jedem von uns schon einmal in irgendeiner Form begegnet ist. Sowohl Männer als auch Frauen können von Sexismus betroffen sein. Es beginnt im Kleinen mit Witzen über „typisch weibliche“ oder „typisch männliche“ Verhaltensweisen und reicht bis zu sexueller Belästigung und Missbrauch.

Diversity

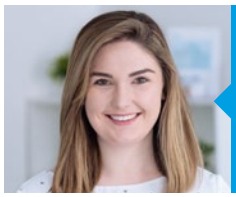
Sicherlich eines der wichtigsten Themen für Personalbeauftrage in diesen Tagen: Diversität. Unternehmen, Verbände, Organisationen sollen diverser werden, vielfältiger sein. Aber was bedeutet das? Letzten Endes ist Diversity nicht weniger als das gewünschte Resultat von Chancengleichheit. Manche Gesellschaftsgruppen sind in Unternehmen und Verbänden schlichtweg unterrepräsentiert. Diversity beschreibt das Ziel, diese Tatsache zu ändern und beispielsweise mehr Frauen oder auch vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang etwa zu Führungspositionen zu ermöglichen.

Geschlechtergerechte Sprache

Gendersternchen *, Gendergap _ oder Binnen-I – auch hier gehen die Meinungen auseinander. Viele halten die geschlechtergerechte Sprache für überflüssig. Aber: Sprache formt unsere Gedanken. Wir können nur mitdenken, was wir sprachlich ausdrücken. Deswegen sollten wir uns mit Geschlechtergerechtigkeit in unserem alltäglichen Sprachgebrauch auseinandersetzen. Die bei Menschenrechtsorganisationen beliebteste Möglichkeit, geschlechtergerechte Sprache anzuwenden, ist das Gendersternchen: Ärzt*innen, Kolleg*innen, Sprecher*innen. Es kann außerdem schon helfen, auf geschlechtsneutrale Formulierungen zu achten: Statt von Studenten wird von Studierenden gesprochen, die Teilnehmer werden zu Teilnehmenden und die Geschäftsführer zu den Geschäftsführenden. Wer geschlechtergerechte Sprache verwendet, gibt Denkanstöße und lässt dem Thema mehr Aufmerksamkeit zukommen.

Fazit

Wenn Sie das Gefühl haben, in Debatten rund um das Thema auf rohen Eiern zu gehen, dann können Sie beruhigt sein: Das ist normal. Wir sprechen hier über ein sensibles Thema, das viele Menschen bewegt. Aber genau das ist der Punkt: Wir sprechen darüber. Und das zwingt uns zu reflektieren, uns an die eigene Nase zu fassen und zu überlegen, was wir in unserem Alltag verändern können. Geschlechtergerechtigkeit geht jeden von uns etwas an, denn sie fördert unser Entwicklungspotenzial als Gesellschaft.



Geschrieben von
Anna Lob
Mitarbeiterin bei ADVERB

Verbände im Fokus

Charterfeier Rotary Club Berlin Platz der Republik

Nach der Gründung Anfang des letzen Jahres feierte der Rotary Club Berlin Platz der Republik am 02. März seine offizielle Anerkennung mit einer Charterfeier im Zollpackhof.

Berlin Rotary Platz der Republik

ZOLLPACKHOF

www.berlin-platz-der-republik.rotary.de
www.facebook.com/Rotary.PlatzderRepublik

Präsident Jörg Haas begrüßte knapp 100 Gäste in der Remise des Zollpackhofs.

Prof. Dr. Patrick Sensburg MdB hielt die Festrede „Was Deutschland und Europa zusammenhält".

Janina Roet, Dr. Juliane Frinken, Julia Black, Miriam Jankowski, Carmen Flor Singer

Christian H. Schuster (ADVERB) mit Dr. Sandra Busch-Janser (KAS), Janina Roet (BZÄK), Bastian Roet (Vereinigung Cockpit)

Fotos der Charterfeier: Frank Nürnberger

Christian H. Schuster, Tanya Jochims (beide ADVERB), Nils Oetken (AccorHotels), Sebastian Werner (Sofitel Hamburg Alter Wall)

NGOtalk – Social Media

Tanya Jochims und Christian H. Schuster (beide ADVERB) sprachen am 26.02.2019 beim NGOtalk im Sofitel Hamburg Alter Wall darüber, was Verbände bei der Kommunikation auf Facebook und Instagram beachten sollten.

SOFITEL
HOTELS & RESORTS

Gemeinsames Get-together in der Hotelbar

Anzeige

FOTOGRAFIE FÜR DAS POLITISCHE BERLIN

FRANK NÜRNBERGER, FOTOJOURNALIST
REINHARDTSTRASSE 12, 10117 BERLIN

0 30 - 28 88 41 42

STUDIO 10117

VS VERBANDSSTRATEGE

Knackige Lektüre

FÜR IHREN VERBAND

Jetzt den Online-Newsletter sichern!

Das monatlich erscheinende Online-Magazin zu wechselnden Schwerpunktthemen – Fundraising, Lobbying, Mitgliederkommunikation sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – gibt es nicht nur in gedruckter Form. Verpassen Sie keine Ausgabe mehr und erhalten Sie das Magazin mit Best-Practice-Beispielen und Tipps als Online-Newsletter. Hier geht's zum kostenlosen Abonnement: **abo-verbandsstratege.de**