

Zur gläsernen Decke

Vielfältige, meist unsichtbar bleibende Diskriminierungsmuster hindern Frauen am beruflichen Aufstieg. Von Birgit Buchinger und Erika Pircher

Frauen können zwar heute schon in größerer Zahl mittlere Hierarchieebenen in Betrieben (v.a. im Dienstleistungssektor) erklimmen - aber höher kommen sie nicht. Es scheint, als ob ab einer gewissen Grenze eine „gläserne Decke“ (glass ceiling) eingezogen wäre, wodurch Frauen die nächsthöhere Sprosse auf der Karriereleiter zwar noch sehen, aber nicht mehr erreichen können - unabhängig davon, ob sie höher hinauf wollen oder nicht.

Die geschlechtshierarchische Verteilung der Beschäftigten auf betriebliche Einstufungsgruppen und Positionen zeigt die Existenz der gläsernen Decke an. Verborgt bleiben hingegen die Ursachen und Prozesse, die dieser frauendiskriminierenden Verortung im unteren Hierarchiebereich der betrieblichen Machtstruktur zugrundeliegen.

Vom Unsichtbaren

Am Beispiel eines Geldinstitutes' sollen einige Momente aufgezeigt werden, die in ihrem Zusammenwirken letztlich diese gläserne Decke erzeugen. So werden z.B. vor allem Frauen - im Gegensatz zu ihren gleichqualifizierten Kollegen - mit Tätigkeiten betraut, die nach einer Einschulungsphase keine weiteren Qualifikationen oder Spezialisierungen erfordern, z.B. im Schalterdienst. Statt eines Sprungbretts für einen beruflichen Aufstieg sind sie eine Sackgassenposition. Für Männer sind entsprechend der betrieblichen Einsatzstrategie hingegen jene Arbeitsplätze vorgesehen, die gewissermaßen als „Überholspur“

funktionieren. Damit ist zugleich der Grundstein für den betrieblichen Aufstieg gelegt.

Männern wird auch sehr deutlich signalisiert, daß sie für etwas „Höheres“ vorgesehen seien. Für Frauen trifft das nicht zu. Arbeitnehmerinnen werden vielfältigste Gratisleistungen abverlangt, die über ihre eigentlichen Tätigkeiten hinausgehen und für deren Erfüllung auch nicht belohnt - weder finanziell noch mit einer Funktion.

Betriebliche Kultur bzw. Kommunikationsstrukturen werten Frauenerwerbsarbeit bzw. Frauen als soziales Geschlecht ab. Dieser männlich strukturierte „common sense“ beeinflusst etwa sowohl die Zulassung von Frauen zur Fortbildung als auch die Besetzung von verantwortungsvollen Positionen. Aber auch im alltäglichen Umgang werden auf Arbeitnehmerinnen Weiblichkeitsstereotype angewendet, die Übergriffe darstellen. Bei Engagement für betriebliche oder frauenspezifische Interessen werden Arbeitnehmerinnen als „Emanze“ oder „Beißzange“ abqualifiziert. Bei Männern ist Alter mit Erfahrung und Autorität verbunden, bei Frauen wird es als Qualitätsminderung bewertet. Wenn Frauen sich nicht den männlichen Normen von „Weiblichkeit“ entsprechend verhalten, wird dies geahndet - durch fehlende Anerkennung, durch Geringschätzung ihrer Leistung, durch Zuweisung wenig interessanter Arbeit, durch Meidung.

Die männlich dominierten Netzwerke sind von zentraler Bedeutung hinsichtlich der ungebro-

chenen Existenz der gläsernen Decke. Durch die dabei gesetzten inhaltlichen wie organisatorischen

Schwerpunkte (Sauna, Sportveranstaltungen) werden Frauen tendenziell vom betrieblichen Informationsfluß ausgeschlossen. Das

„Aufbauen“ junger Männer durch ältere Kollegen in Entscheidungspositionen vollzieht sich gerade über diese Netzwerke. Frauen haben dagegen in der Regel keine Netzwerkkultur.

Das männer(be)fördernde „Klima“ ist aber auch in bezug auf das „Verhalten“ der Frauen von entscheidender Bedeutung. Männer können sich bei ihrem Weg „hinauf“ der Fußstapfen bedienen, die ihresgleichen vor ihnen ausgetreten haben. „Seilschaften“ sind ihnen dabei behilflich. Und wenn sie dort anlangen, wo sie hinwollen, werden sie nicht die ersten Männer sein. Sie können sich also - abgesichert durch ihre Vorgänger - identitätskonform „hinaufhanteln“.

Frauen aber können bis jetzt auf kein wie auch immer gestaltetes „Steighilfesystem“ zurückgreifen; es gibt in Hinblick darauf auch in diesem Geldinstitut noch keine weibliche Genealogie, gerade in bezug auf repräsentative und leitende Funktionen. Sie können daher auf ihren (versuchten oder geglückten) Wegen nach oben auf keine von Geschlechtsgenossinnen geschaffenen Kanäle und Sicherheitsnetze - weder informeller noch formaler Art - zurückgreifen, sind also „Erstbesteigerinnen“. Sie müssen Leitungsfunktionen „vorbildlos“ anpeilen. Und diese Bewegung ist für sie zugleich mit einer Grenz-

überschreitung gleichzusetzen. Frauen verlassen damit auch für sie bisher mehr oder weniger gültige geschlechtliche Identifikationsmuster, ohne dabei auf andere „weibliche“ Identitäten zurückgreifen zu können.

*Renate R. -
Ein Frauenleben*

Frau R. hat es im Verlauf ihres über 30jährigen Werdegangs in einem Geldinstitut bis heute lediglich bis zur provisorischen Filialleitungs-Stellvertreterin geschafft. Welche Geschichte an Verhinderungen verbirgt sich dahinter?

Frau R. war nach der Matura fast 20 Jahre lang in ein- und derselben Filiale am Schalter tätig. Zusätzlich übte sie die unbezahlte Tätigkeit aus, als Patenkassierin junge Mitarbeiterinnen einzuschulen. „Das war aber mit keiner finanziellen Anerkennung verbunden. Aber zugleich trägt die Patenkassierin die Verantwortung, wenn es größere Unregelmäßigkeiten gibt. Die Patenkassen werden übrigens durchwegs von Frauen gemacht.“

Danach mußte Frau R. aus gesundheitlichen Gründen ein Jahr aussetzen. „Ich wollte anschließend wieder in meine Geschäftsstelle zurückkehren, denn dort hatte ich ja viele Stammkunden. Außerdem hat mir die Arbeit dort Spaß gemacht.“ Ihr Antrag wurde aber abgelehnt. „Statt dessen wurde mir angeboten, als Springerin zu arbeiten. Ich war richtig entsetzt darüber. Das machen ja sonst nur eher junge Mitarbeiterinnen.“ Sie hatte dieses „Angebot“ schließlich angenommen: „Ich wollte nicht, daß sie glauben, ich sei nicht kooperativ. Mir wurde dann auch zugesichert, daß ich auf eine fixe Stelle käme, wenn es mir nicht gefallen würde.“ Frau R. arbeitete fünf Jahre lang als Springerin.

In dieser Zeit bewarb sie sich viermal um freiwerdende Stellvertretungspositionen.

Sie kam jedoch nicht zum Zug, es wurde immer ein männlicher Bewerber genommen. „Einmal hat mir der Leiter der Filiale X, mitgeteilt, daß ich nur drei Punkte hinter dem männlichen Bewerber gelegen war, der den Posten schließlich bekommen hat. Ich habe das aber deswegen als ungerecht empfunden, weil er von draußen gekommen ist, während ich schon zehn Jahre lang da war.“

Frau R. hat diese Geschichte damals einer Kundin erzählt, die dazu lapidar feststellte: „Wissen Sie, diese drei Punkte sind die Attribute der Frau, das sind die Gebärmutter, die linke und die rechte Brust! Und irgendwie hat sie schon damit recht gehabt.“

Insgesamt hat sich Frau R. im Laufe ihrer über 30 Jahre in diesem Geldinstitut achtmal um die stellvertretende Leitung von Geschäftsstellen beworben - jedoch immer mit negativem Ergebnis. Ihre Erklärung: „Ja, das ist deshalb so gewesen, weil ich eine Frau bin. Sie haben da ein eigenes Wertesystem, und da passen Frauen nicht hinein. Bei jeder Ablehnung habe ich mich dann noch mehr in die Arbeit ‚hineingebissen‘. Und irgendwie allmählich schon eher resigniert. Aber ich habe es wieder versucht und mir aber auch gedacht ‚Na ja, bist halt eine Frau...‘“

Heute ist Frau R. provisorische Stellvertreterin einer Minifiliale: „Ich bin das auch nur deshalb geworden, weil sich kein Mann dafür beworben hat und die Filiale außerdem sehr abgelegen ist.“

Anmerkung:

„Die folgenden Ausführungen beruhen auf einer Studie, die das Institut für Alltagskultur im Auftrag des Frauenministeriums durchgeführt hat: Birgit Buchinger/Erika Pircher: Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis. Wien 1994

