Newsletter 2022/2

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte
in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz

Zentrum für
Qualitätssicherung
und -entwicklung

NEWSLETTER 2022/2

RÜCKBLICK auf vergangene Veranstaltungen der 12. Programmrunde
EVALUATIONSERGEBNISSE zur 11. Programmrunde
NETZWERKVERANSTALTUNG der 11. Programmrunde
IM FOKUS Sexismus am Arbeitsplatz
LESENSWERTES
AUSBLICK auf anstehende Veranstaltungen
IMPRESSUM

Liebe Leserinnen und Leser,

kurz vor den rheinland-pfälzischen Sommerferien möchten wir Ihnen berichten, wie das erste Halbjahr des Mentoringprogramms „Mehr Frauen an die Spitze!“ verlaufen ist. Wir haben uns sehr gefreut, dass es endlich wieder möglich war, Präsenzveranstaltungen durchzuführen und einander im persönlichen Gespräch zu begegnen. Dazu hatten die Mentees der vorangegangenen 11. Programmrunde leider nur wenig Gelegenheit. Wie sehr dies bedauert wurde, zeigen auch die Evaluationsergebnisse der Abschlussbefragung. Was sich ebenfalls aus der Evaluation ablesen lässt: Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen empfanden die Mentees ihr Mentoring-Jahr als Bereicherung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung.
Im Fokus dieses Newsletters steht außerdem ein heikles Thema, für das wir sensibilisieren möchten: „Sexismus am Arbeitsplatz“.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und eine gute Sommerzeit!

Yasmin Leibenath & Celine Wagner
Externes Projektbüro „Mehr Frauen an die Spitze!“

RÜCKBLICK auf vergangene Veranstaltungen

Abschluss- und Auftaktveranstaltung 2022 (11./12. Programmrunde)

Am 28. März 2022 fand die digitale Abschluss- und Auftaktveranstaltung des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ über das Veranstaltungstool BigBlueButton statt.

Nach der Einführung in die Veranstaltung begrüßte Frauenstaatssekretär David Profit die rund 90 Gäste der virtuellen Veranstaltung.

Im Rahmen dieser digitalen Veranstaltung wurden die 24 Mentees der 11. Programmrunde offiziell verabschiedet. Den Mentorinnen und Mentoren dieser Runde wurde für ihren Einsatz und ihr Engagement gedankt. Die Mentees der 11. Runde blickten in Form eines Videofilms mit dem Titel "Unsere Schlüssel zum Erfolg" auf ihr Mentoring-Jahr zurück und berichteten von ihren persönlichen Highlights und Aha-Momenten.

Anja Henningsmeyer bereicherte die Veranstaltung mit ihrem Vortrag zum Thema „Unsichtbar sichtbar neben dir: berufliche Netzwerke".

Anschließend wurden die neuen Mentees der 12. Runde mit ihren Mentorinnen und Mentoren begrüßt.

Die musikalischen Beiträge stammten dieses Jahr von Hanne Kah und ihrer Band.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 12. Runde des rheinland-pfälzischen Mentoring-Programms "Mehr Frauen an die Spitze!" 2022/2023 © MFFKI RLP

Veranstaltungen der 12. Programmrunde

Die Online-Veranstaltung „**Business-Knigge**“ machte am 6. April 2022 den Auftakt der Qualifizierungsseminare für die Mentees der 12. Programmrunde. Christina Tabernig von korrekt! Coaching und Seminare führte durch den Vormittag. In verschiedenen Inputeinheiten wurde angesprochen, welche Faktoren wichtig sind, um positiv aufzufallen und im beruflichen Kontext souverän aufzutreten. Der Austausch in virtuellen Kleingruppenräumen regte anhand konkreter Beispiele zur Diskussion darüber an, welche Verhaltensweisen im beruflichen Kontext als angemessen und stilsicher erachtet werden.

„**Self-Care und Team-Care in der Führung**“ lautete der Titel des Online-Seminars, das am 24. Mai 2022 unter Leitung von Dr. Ariane Wahl (Heidelberger Coaching) erstmals Bestandteil des Mentoring-Rahmenprogramms war. Gerade Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung – für sich und für ihr Team. Oftmals strapazieren sie ihre Gesundheit, um allen Anforderungen jederzeit gerecht zu werden, und sind häufig hohen Belastungen und Stress ausgesetzt. Auf die eigene Gesundheit zu achten, ist daher besonders maßgeblich und auch im Hinblick auf die Vorbildfunktion, die jede Führungskraft für ihr Team hat, wichtig. Im Seminar ging Frau Dr. Wahl darauf ein, wie die persönliche Resilienz entwickelt werden kann und bei welchen Anzeichen es dringend erforderlich ist, mehr auf die eigene Gesundheit bzw. die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten.

Folie zu „Resilienzfaktoren“ aus der Präsentation von Dr. Ariane Wahl am 24.5.2022 (© Ariane Wahl)

„**Selbstmarketing**“ beschäftigte die Mentees der 12. Programmrunde beim ersten 2-tägigen Workshop, der erfreulicherweise am 3. und 4. Mai 2022 als Präsenzveranstaltung im Dorint Hotel Alzey/Worms stattfinden konnte. Unter der Leitung von Gabi Brede machten sich die Teilnehmerinnen zunächst bewusst, über welche fachlichen und persönlichen Kompetenzen sie verfügen und konnten damit ihr Selbstbewusstsein stärken. Zugleich richtete sich der Blick der Mentees auf ihre individuellen selbst-limitierenden Glaubenssätze, welche ihr berufliches Weiterkommen erschweren. Im Anschluss an diesen Blick nach innen widmete sich der zweite Workshoptag der Entwicklung einer guten Selbstpräsentation und damit der Wirkung nach außen.

Mentees der 12. Programmrunde beim Workshop „Selbstmarketing“ im Mai 2022 (Fotos: Yasmin Leibenath)

Die lebhaften und offenen Diskussionen im Plenum erweckten den Eindruck, dass die Teilnehmerinnen sich bereits lange und gut kennen. Vielfach hatten sich die Mentees zuvor jedoch nur auf den Bildschirmen gesehen und nur wenig Möglichkeit gehabt, persönliche Gespräche aufzunehmen. Die zahlreichen Gruppenarbeiten und das gesellige Beisammensein in den Pausen sowie am Abend boten nun endlich die Gelegenhei, einander besser kennenzulernen und Kontakte zu vertiefen. „Für mich war diese Veranstaltung der eigentliche Start ins Mentoring-Jahr“, resümmierte eine Mentee in der Abschlussrunde.

Ein Wiedersehen mit Gabi Brede folgte beim Workshop „**Gute Führung**“, der am 22. Juni 2022 im Erbacher Hof in Mainz stattfand. Dort sammelten die Teilnehmerinnen zunächst sowohl ihre Erwartungen an eine gute Führungskraft als auch die Erwartungen einer Führungskraft an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darauf aufbauend wurden die fünf zentralen Aufgaben einer Führungskraft besprochen: Fördern und fordern, den Zweck der Organisation erfüllen, hilfreiche Systeme schaffen, delegieren und kontrollieren. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben spielt gelungene Kommunikation eine zentrale Rolle. Wie Kritikgespräche konstruktiv geführt werden und worauf es beim „richtigen Loben“ ankommt, besprachen die Teilnehmerinnen anhand konkreter Beispiele aus ihrem beruflichen Alltag.

Mentees der 12. Programmrunde beim Workshop „Gute Führung“ im Juni 2022 (Foto: Yasmin Leibenath)

„**Mentoring bewegt**“ gab den Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 12. Programmrunde die Möglichkeit, sich informell zu begegnen und bei einem gemeinsamen Spaziergang Kontakte zu knüpfen und zu festigen. Die Gestaltung der Treffen wurde jeweils demokratisch vor Ort beschlossen und erfolgte teilweise auch wetterabhängig. Mitunter war der Weg das Ziel und die Teilnehmerinnen ließen sich auch von Regenwetter nicht vom vorgesehenen Rundgang am Mainzer Rheinufer abhalten. Bei einem weiteren „Mentoring bewegt“-Termin wählten die Teilnehmerinnen ein ganz konkretes Ziel für ihren Spaziergang: ein wärmendes Heißgetränk an einem überdachten Stehtisch zwischen Marktplatz und Fischtorplatz. Nach zwei regnerischen Terminen blieb es beim dritten Termin wieder trocken, was die Teilnehmerinnen zum Networking bei Kaffee, Kuchen und Mittagssnacks im Außenbereich des Café Blumen nutzten.

„Mentoring bewegt“ im Frühjahr 2022 (Fotos: Yasmin Leibenath)

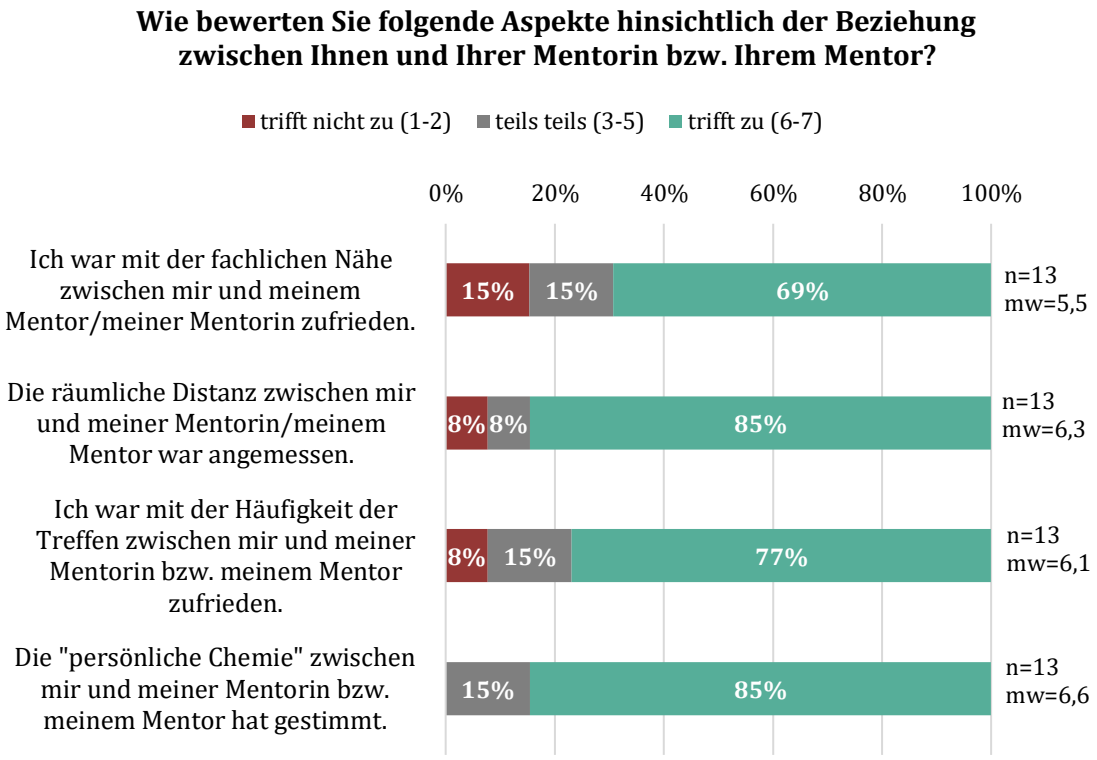
EVALUATIONSERGEBNISSE zur 11. Programmrunde

Am Ende eines Mentoring-Jahres richten wir den Blick stets noch einmal zurück, um das Programm auf der Grundlage der gesammelten Erfahrungen weiterzuentwickeln. Damit einher geht auch die Frage nach den Auswirkungen des Mentoring-Programms für die Mentees, Mentorinnen und Mentoren: Inwieweit konnten insbesondere die Mentees von der Mentoring-Beziehung, dem Rahmenprogramm und dem Austausch untereinander profitieren?
Um fundierte Antworten auf diese Fragen zu erhalten, baten wir die 24 Mentees sowie 23 Mentorinnen und Mentoren der 11. Programmrunde im März 2022 im Rahmen der Abschlussbefragung um eine Rückmeldung zu ihrem Mentoring-Jahr.
An der Onlinebefragung beteiligten sich insgesamt 14 Mentees (Rücklaufquote: rund 53 Prozent) sowie 9 Mentorinnen und Mentoren (Rücklaufquote rund 39 Prozent). 10 Mentees beteiligten sich sowohl an der Eingangsbefragung als auch der Abschlussbefragung. Für diese Befragten liegen Vorher-Nachher-Daten vor (pre-post), anhand derer die Entwicklung ihrer Einschätzungen im Zeitverlauf nachvollzogen werden kann.

Rückmeldungen zur Tandembeziehung

10 von 12 Mentees gaben an, sie seien mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor insgesamt (sehr) zufrieden gewesen. Die 2 verbleibenden Mentees zeigten sich „mittelmäßig zufrieden“. Diese Globalbewertung wurde in der Abschlussbefragung durch weitere Items differenziert, welche auf die Zufriedenheit der Mentees mit verschiedenen Aspekten der Tandembeziehung eingingen. Dabei wird deutlich, dass insbesondere die „persönliche Chemie“ zwischen den Tandems zumeist positiv wahrgenommen wurde, wohingegen sich die fachliche Nähe zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor am ehesten als nicht zufriedenstellend erwies.

Die Zusammenarbeit in der Tandem-Beziehung erhielt sehr positives Feedback. Demnach erhielten alle Mentees auf ihre Fragen konkrete Hinweise/Informationen. Außerdem konnten fast alle Mentees davon profitieren, gemeinsam mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor den Arbeitsalltags zu reflektieren und auch verschiedene Aspekte zu hinterfragen.

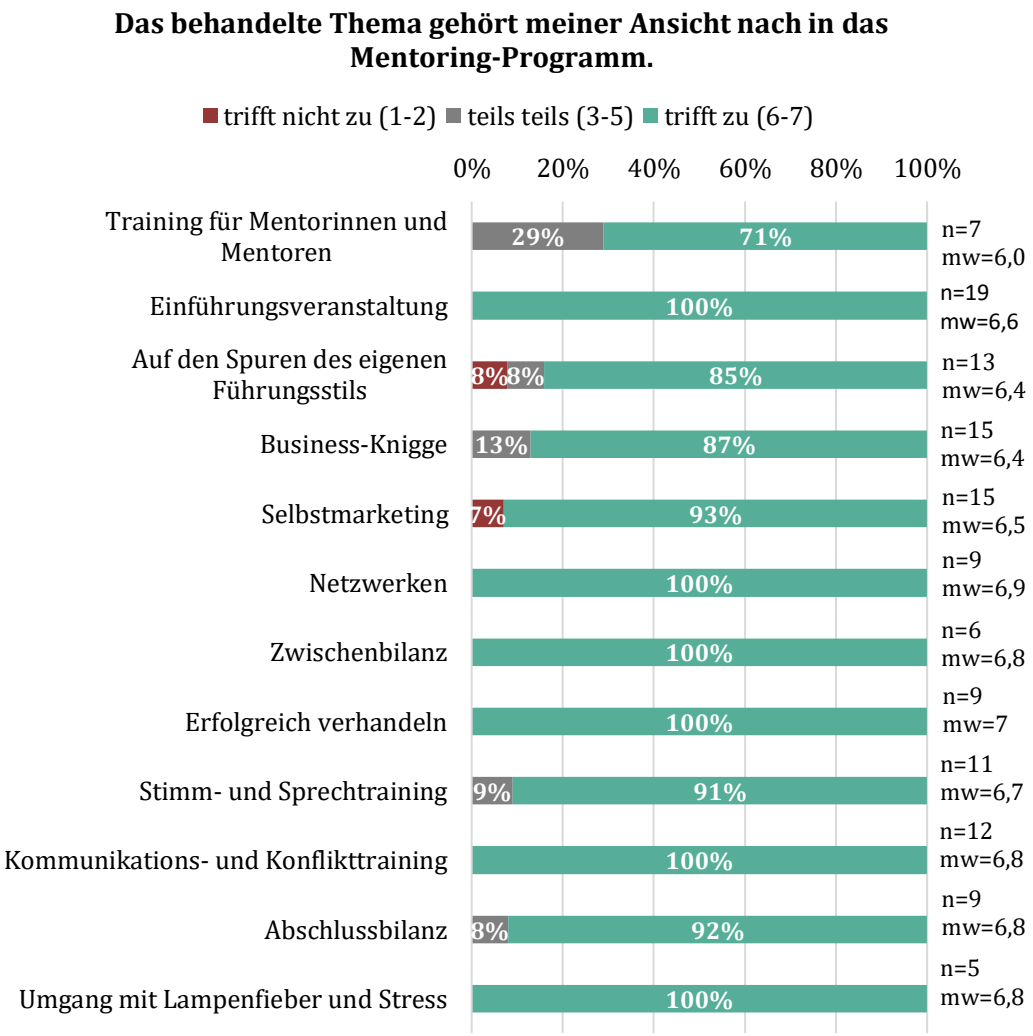


Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Mentoring-Beziehung aus Sicht der Mentees, Rückmeldungen im Rahmen der Abschlussbefragung

Die Mentorinnen und Mentoren gaben ähnliche Rückmeldungen und empfanden die persönliche Chemie zwischen ihnen und ihrer Mentee ebenfalls durchgängig als positiv. Auch sie bezeichneten die teilweise fehlende räumliche und/oder fachliche Nähe mehrfach als nicht zufriedenstellend. Zwei befragte Mentorinnen und Mentoren hätten sich zudem eine andere Frequenz der persönlichen Treffen gewünscht.

Rückmeldungen zum Rahmenprogramm

Die Themen der Qualifizierungsseminare und Netzwerkveranstaltungen erhielten von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein positives Feedback. Alle Themen wurden vorwiegend als relevant eingestuft. Im Vergleich erhielt das Training für Mentorinnen und Mentoren zu Beginn des Mentoring-Jahres geringeren Zuspruch. Dieses wurde für 2022 daher nicht erneut eingeplant.



Thematische Relevanz der Workshops für das Mentoring-Programm, Rückmeldungen im Rahmen der Veranstaltungsevaluation

Während bei der Themenwahl vorwiegend Konsens bestand, erwies sich die Zufriedenheit mit der Durchführung der Veranstaltungen teilweise als gemischt. So empfanden einige Mentees die Online-Veranstaltung zu „Business-Knigge“ als sehr hilfreich und wichtig, andere stuften die Veranstaltung als weniger lehrreich ein. Besonders kritisch fielen die Rückmeldungen zum Online-Seminar „Netzwerken“ aus, dessen Referent viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht zu überzeugen vermochte. Überaus positives Feedback erhielten dagegen die zwei Veranstaltungen, die in 2021 als Präsenzformate durchgeführt werden konnten: „Erfolgreich verhandeln“ sowie dem „Stimm- und Sprechtraining“ wurden bereits direkt im Nachgang an die jeweilige Veranstaltung ein hoher Nutzen bescheinigt und auch zum Zeitpunkt der Abschlussbefragung (ca. ein halbes Jahr später) waren diese beiden Veranstaltungen besonders positiv in Erinnerung geblieben und wurden als hilfreich bezeichnet (mw = 6,4 bzw. 6,2 auf einer siebenstufigen Skala von 1 „gar nicht hilfreich“ bis 7 „sehr hilfreich“).

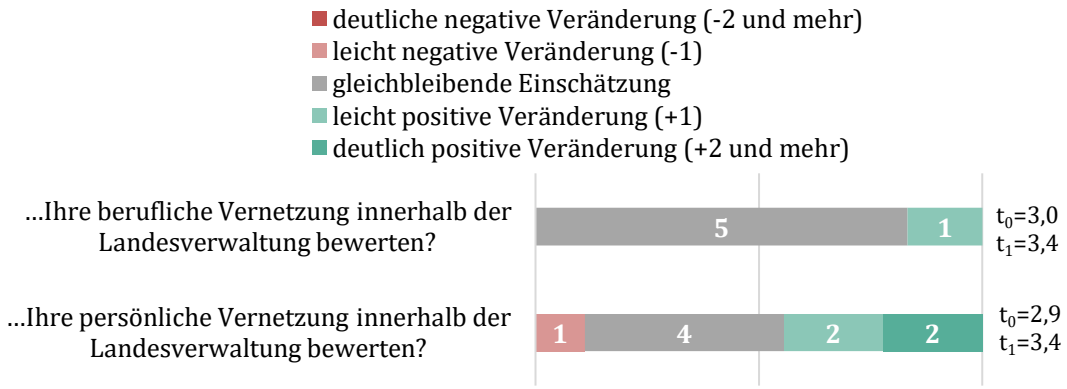
Die zumeist notwendigerweise erfolgte digitale Durchführung der Qualifizierungsseminare und Netzwerkveranstaltungen brachte aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedene

Vorzüge mit sich (keine Anfahrt/Zeitersparnis, höhere Flexibilität der Teilnahme), es wurde jedoch auch deutlich, dass der Vorteil von Präsenzseminaren nicht nur im persönlichen Austausch liegt, sondern wichtig für die „mentale Präsenz“ der Teilnehmerinnen ist, die sich bei Online-Seminaren deutlich stärker vor Ablenkungen schützen mussten (durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen im Büro bzw. Familienangehörige im Homeoffice, zudem durch eintreffende E-Mails und Arbeitsaufträge). Für das Mentoring-Jahr 2022 wurden erneut einige Online-Veranstaltungen geplant, um noch mehr Erfahrungen zu sammeln und zu evaluieren, inwieweit Online-Formate im Mentoring-Programm beibehalten werden sollen.

Vernetzung

Der Abgleich der Einschätzungen vor und am Ende des Mentoring-Jahres weist hinsichtlich der Vernetzung innerhalb der Landesverwaltung eher auf Effekte im Bereich der persönlichen Vernetzung hin. Diese wird durch die Teilnahme am Mentoring-Programm gefördert. Insgesamt bleiben die Einschätzungen zum Vernetzungsgrad innerhalb der Landesverwaltung in der Abschlussbefragung auf einem niedrigen Niveau. Durch die Pandemie und die damit recht eingeschränkten Möglichkeiten zu persönlichen Treffen erwies es sich für die Teilnehmerinnen der 11. Programmrunde als schwierig, miteinander in Kontakt zu treten und den Austausch zu vertiefen. Dieser Aspekt wurde von Mentees wie auch Mentorinnen und Mentoren gleichermaßen bedauert.

Wie würden Sie...
(1 = sehr schlecht/ 7 = sehr gut)
Entwicklung der Einschätzungen auf Individualebene



Entwicklung der vorhandenen Vernetzung innerhalb der Landesverwaltung
zwischen Eingangsbefragung (t_0) und Abschlussbefragung (t_1), Angaben in absoluten Zahlen

Entwicklung der Mentees im Mentoring-Jahr

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Mentees in unterschiedlichen Bereichen und in unterschiedlicher Ausprägung vom Programm profitierten.

Im Hinblick auf das hinzugewonnene Wissen stufte mehr als die Hälfte der Mentees ihren Wissenszuwachs im Bereich Selbstmarketing sowie beim gezielten Einsatz von Stimme, Mimik und Körpersprache als deutlich erhöht ein. Bereits in der Einstiegsbefragung hatte sich gezeigt, dass die Teilnehmerinnen zunächst nur über geringe Vorkenntnisse verfügten. Viele sehen sich hier nun besser aufgestellt. Vergleichsweise wenig Entwicklung ist bei den Themen „Kommunikation" und „Personalführung" zu beobachten, beides Themengebiete, die auch in anderen Weiterbildungsprogrammen für Führungskräfte umfangreich thematisiert werden.

Die berufliche Aufstiegsmotivation erwies sich in der Eingangsbefragung bereits als ausgeprägt (mw = 5,7), sank jedoch in der Abschlussbefragung leicht (mw = 5,4). Die zukünftigen Aufstiegschancen bewerteten zumindest 2 Mentees deutlich besser als zuvor. Ein Abgleich mit den Antworten auf die offene Frage nach erfolgten beruflichen Veränderungen während der Programmlaufzeit zeigt, dass diejenigen Befragten, die ihre Aufstiegschancen in der Abschlussbefragung besser bewerteten als zuvor, bereits eine berufliche Verbesserung erreichen konnten.

Die Mentorinnen und Mentoren hatten mehrheitlich den Eindruck, ihrer Mentee „zusätzliche Ziele/Optionen eröffnen bzw. aufzeigen zu können" (78%) und dass sie „ihre Erfahrungen gewinnbringend mit einfließen lassen" konnten (67%).

Etwas weniger als die Hälfte der befragten Mentorinnen und Mentoren (44,4%) konnte ihrer Mentee beim Erreichen der gesetzten Ziele helfen. Die andere Hälfte der Mentorinnen und Mentoren wählte Werte im mittleren Skalenbereich (mw = 5,1). Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der Mentees. Demnach wurden die anvisierten Ziele der Mentees in der Hälfte der zehn vorliegenden Fälle erreicht. Die andere Hälfte der Befragten sah die gesetzten Ziele teilweise erreicht bzw. in einem Fall als nicht erreicht an. Eine Mentee erläuterte ihre Antwort im mittleren Skalenbereich folgendermaßen:

> *„Bei allen Zielen habe ich Fortschritte gemacht, zum Teil deutliche, aber um ‚voll und ganz' anzukreuzen, müssen sich diese erst noch stärker in meinem Alltag verankern. Manchmal ertappe ich mich einfach noch dabei, in alte Muster zu verfallen. Insofern ist es noch ein Prozess, aber ich habe durch das Mentoring das dafür notwendige Handwerkszeug bekommen."*

NETZWERKVERANSTALTUNG der 11. Programmrunde

Im Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist es eine langjährige Tradition, dass die Mentees gegen Ende des gemeinsamen Jahres eine Netzwerkveranstaltung organisieren und auf diese Weise auch ihren Mentorinnen und Mentoren für deren Engagement danken. Die Planung und Realisierung der Netzwerkveranstaltung erwies sich in der 11. Programmrunde als besondere Herausforderung. Die Freude und Erleichterung war daher groß, dass es am 5. Mai 2022 möglich war, die zunächst für den Dezember 2021 geplante Netzwerkveranstaltung nachzuholen. Hierfür hatten die Mentees zu einer Besichtigung des sanierten Deutschhauses mit anschließendem Abendessen im Landtagsrestaurant eingeladen. Der ursprüngliche Termin war pandemiebedingt kurzfristig abgesagt worden.

Bei frühlingshaftem Wetter trafen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Haupteingang des Deutschhauses und wurden dort von Ralph Schrader in Empfang genommen, der eine Führung voller interessanter Einblicke und Hintergrundinformationen vorbereitet hatte. Im Gebäude versammelten sich die Anwesenden zunächst im neu gestalteten Foyer. Kernstück des Foyers bildet ein Faksimile der Urschrift der rheinland-pfälzischen Verfassung aus dem Jahr 1947. Es folgte ein Einblick in einen Ausschusssitzungssaal. In der Lobby vor dem Plenarsaal thematisierte Herr Schrader u.a. die an den Wänden angebrachten Porträts bedeutender Persönlichkeiten aus der Geschichte des Landes Rheinland-Pfalz. Besonders erfreulich ist, dass bei der Wahl der abgebildeten Persönlichkeiten Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.

Die Führung endete im Plenarsaal, dem Herzstück des Landtags im Zentrum des sanierten Deutschhauses.

Im Anschluss an die einstündige Führung genossen die Mentees, Mentorinnen und Mentoren das persönliche Zusammensein im Landtagsrestaurant und nutzten die Gelegenheit, um das Mentoring-Jahr Revue passieren zu lassen.

Eine virtuelle Tour mit prägnanten und anschaulichen Erläuterungen über das sanierte Deutschhaus können Sie auf der Website des Landtags RLP unternehmen: landtag360.de.

Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 11. Programmrunde vor dem Deutschhaus. (Foto: Yasmin Leibenath)

IM FOKUS Sexismus am Arbeitsplatz

Sexismus und sexuelle Belästigung begegnen Frauen leider immer noch sehr häufig in ihrem Alltag. Auch am Arbeitsplatz kann es zu unangenehmen bis schwerwiegenden sexistischen Vorfällen und sexuellen Übergriffen kommen. In der Pilotstudie „Sexismus im Alltag" des BMFSFJ (2020) gaben 41% aller Frauen, die Erfahrungen mit Sexismus machen mussten, an, diese am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Nur sexistische Erfahrungen, die in der Öffentlichkeit stattfanden, wurden mit 46% noch häufiger genannt.[1]

Dies zeigt deutlich, dass das Thema Sexismus leider auch am Arbeitsplatz eine Rolle spielt. Ein Grund für Sexismus am Arbeitsplatz ist, dass die Fähigkeiten von Frauen unterschätzt werden und ihnen weniger zugetraut wird als den männlichen Kollegen. Dadurch kommt es einerseits zu einer Verunsicherung der Frauen, weil ihnen vermittelt wird, dass sie weniger fachliches Können als ihre männlichen Kollegen besitzen. Andererseits werden Frauen deshalb seltener für anspruchsvollere Aufgaben ausgewählt, was wiederum nicht nur einer Beförderung im Weg stehen kann, sondern auch der Möglichkeit, an neuen Aufgaben zu wachsen.[2] Neben einer systematischen Unterstützung der Leistungen weiblicher Mitarbeiterinnen wird häufig von anzüglichen oder sexistischen Kommentaren berichtet, im Extremfall kommt es sogar zu verbaler oder gar körperlicher sexueller Belästigung.

Die Ursache für Sexismus findet sich häufig in ungleichen Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern. Im Arbeitsumfeld begünstigen unterschiedliche Hierarchieebenen dieses Machtgefälle. Aber auch flache Hierarchien können sexuelle Belästigung und/oder Sexismus fördern, da in einem lockeren, fast familiären Arbeitsumfeld schnell eine Atmosphäre entsteht, in der Grenzüberschreitungen „nicht so ernst genommen werden sollen".

Doch Sexismus liegt immer dann vor, wenn die betroffene Person das Verhalten oder die Aussagen des Gegenübers als Grenzüberschreitung empfindet. Dadurch ergibt sich ein breites Spektrum an solchen grenzüberschreitenden Handlungen, die nicht einfach hingenommen werden sollten. Auch besteht die Gefahr einer Schuldumkehr: Dem Opfer wird möglicherweise unterstellt, es habe etwas missverstanden oder übertreibe. Den Betroffenen kann sogar Mobbing oder üble Nachrede gegenüber der belästigenden Person vorgeworfen werden.

Folgen für Betroffene

Die Gegenwehr bei solchen Übergriffen findet oft nur verbal und unzureichend statt. Weniger als die Hälfte schaltet Ansprechpersonen wie Kolleg*innen oder Vorgesetzte ein. Gerade Jüngere oder Betroffene in Abhängigkeitsverhältnissen schaffen es kaum, die Situation zu beenden. Viele

[1] BMFSFJ (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmung und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie.
[2] Steinharter, Hannah (2022): Was unterschwelliger Sexismus für Frauen-Karrieren bedeutet, Beitrag vom 27.02.2022 auf www.handelsblatt.com

Frauen schämen sich oder geben sich selbst die Schuld am erfahrenen Sexismus, statt ihren Ärger zu zeigen und sich zu wehren. Dadurch kann eine langfristige Verunsicherung entstehen, die sich auch in beruflichen Leistungen widerspiegelt. Die Betroffenen fühlen sich nicht mehr wohl am Arbeitsplatz, leiden psychisch und auch körperlich unter der Situation. Sie empfinden die Beziehung zu ihren Vorgesetzen als weniger positiv. Dies sind zusätzliche Belastungen, welche sich in kurz- und langfristigen Folgen äußern. Dazu gehören z. B. Schlaflosigkeit, Angst-, Scham- und Minderwertigkeitsgefühle, Konzentrationsschwierigkeiten bis hin zur Arbeitsunfähigkeit. Dies alles schadet nicht nur den Betroffenen, sondern auch den Organisationen selbst. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leiden, hat dies negative Konsequenzen für das Arbeitsklima und auch für den Ruf der Organisation.

Gesetzliche Lage und Handlungsempfehlungen für Führungskräfte

Eine gute und angstfreie Kommunikation ist ein wichtiger Schritt zur Klärung von Sexismusproblemen am Arbeitsplatz: Beschwerden über sexistisches Verhalten müssen ernst genommen und das Thema offen in der Organisation angesprochen werden.

Für Führungskräfte sollte es selbstverständlich sein, sowohl gesellschaftliche als auch persönliche Verantwortung für das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden zu übernehmen. Zusätzlich sind sie auch gesetzlich dazu verpflichtet: Laut Paragraf 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) müssen alle Arbeitgeber*innen eine betriebsinterne Beschwerdestelle einrichten und diese unter den Mitarbeitenden bekannt machen. Trotzdem wissen mehr als 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nichts von solch einer Stelle in ihrem Betrieb.[3] Dies stellt ein ernstzunehmendes Problem dar, denn es ist schwieriger für Betroffene, passende Ansprechpartner*innen zu finden, denen sie sich anvertrauen wollen. Umso wichtiger ist es deshalb, dass seitens der Führungskräfte regelmäßig daran erinnert wird, an wen sich die Mitarbeitenden bei Problemen wenden können. Dies kann beispielsweise durch Rundmails, Hinweise im Intranet oder am „Schwarzen Brett“ sowie mündlich in Besprechungen geschehen.

Wird ein Vorfall gemeldet, sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die betroffene Person vor weiteren Vorfällen zu schützen und die belästigende Person zu sanktionieren. Welche Maßnahmen und Sanktionen dies sind, hängt von der individuellen Situation, der Schwere des Vorfalls und seiner Nachweisbarkeit ab. Möglich sind beispielsweise Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen bis hin zu Kündigungen.

[3] Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention (antidiskriminierungsstelle.de)

Sollten trotz einer Beschwerde über sexuelle Belästigung die Arbeitgeber*innen keine wirksamen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation durchführen, können Betroffene als letzte Möglichkeit vom Leistungsverweigerungsrecht nach Paragraf 14 des AGG Gebrauch machen. Das bedeutet, der Arbeit kann ferngeblieben werden und das volle Gehalt wird weiterhin gezahlt – jedoch nur, wenn die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Deshalb sollte man sich unbedingt juristisch beraten lassen, bevor man seine Arbeit niederlegt. Auch Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung für Betroffene können innerhalb von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden (Paragraf 15 AGG). Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion, die sie (moralisch) dazu verpflichtet, klar Position gegen sexistisches oder gar belästigendes Verhalten zu beziehen und dies auch offen und konsequent zu kommunizieren. Sehr gut eignen sich hierfür Richtlinien, Verhaltenskodizes oder Selbstverpflichtungserklärungen, die verbindliche Regeln für den Umgang mit solchen Grenzüberschreitungen festlegen. Auch Schulungen für Leitungs- und Führungskräfte können helfen, klare Vorgehensweisen und Sanktionierungsschritte festzulegen.[4]

Wie kann ich mir als betroffene Person selbst helfen?

Für von Sexismus oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffene Personen ist es elementar, sich zu wehren. Es sollte Beschwerde eingereicht und am besten jeder Vorfall schriftlich dokumentiert werden, um die Situation später präzise wiedergeben zu können. Es kann auch helfen, den Sexismus in der Situation direkt anzusprechen, um dadurch Grenzen zu setzen und dem Gegenüber zu signalisieren, dass er oder sie zu weit gegangen ist. Dabei helfen starke Körpersprache und eindeutige Kommunikation. Ein klares Nein zu Dingen, die man nicht akzeptieren oder hinnehmen möchte, ist wichtig.

Schließlich können wir alle dazu beitragen, Sexismus zu bekämpfen, indem wir nicht wegschauen, wenn es passiert, sondern eingreifen und den betroffenen Personen zeigen, dass sie nicht allein sind.

[4] Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (antidiskriminierungsstelle.de). Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte.

LESENSWERTES

Kuschik, Karin (2022): *50 Sätze, die das Leben leichter machen. Ein Kompass für mehr innere Souveränität*, Rowohlt Taschenbuch, 15,00 Euro.

Im Frühjahr 2022 erschien Karin Kuschiks Taschenbuch, dessen Titel verheißungsvoll verspricht: Hier sind 50 Sätze, die das Leben leichter machen! Das Leben im Allgemeinen und das Leben von Führungskräften im Speziellen, denn Kuschik ist seit 2000 als Business-Coach tätig und nimmt daher auch in ihrem Buch vielfach die Perspektive von Führungskräften ein. In die Texte flossen sowohl ihre persönlichen Erfahrungen als auch viele Beispiele aus ihrer Beratungspraxis ein, welche dazu beitragen, dass die Botschaften der einzelnen Kapitel anhand konkreter Beispiele veranschaulicht werden. Jeden Satz, den sie ihren Leserinnen und Lesern ans Herz legt, erläutert sie in kleinen Geschichten, die sie dann auf die Metaebene hebt.

Die angesprochenen Herausforderungen sind vielfältig. Einen besonderen Stellenwert nehmen verschiedene kommunikative Strategien ein, um einem Gegenüber die eigenen Grenzen aufzuzeigen. Dies schien mir beim Lesen ein ganz wesentliches Thema der Autorin zu sein. Und so hat gewiss jeder „sein Thema“ und entsprechend seine Lieblingssätze. Mein persönlicher Lieblingssatz ist Satz 47: „Du hast immer die Wahl.“ Kein neuer Spruch – aber ein Satz, den es sich immer wieder ins Bewusstsein zu rufen gilt, denn er kann weitreichende Konsequenzen für die eigene innere Haltung haben, wenn jemand mit einer Situation hadert und sich den äußeren Umständen ausgeliefert fühlt.

> „Ob wir im Stau eine halbe Stunde hektisch aufs Lenkrad trommeln, im Radio mitsingen oder die Situation produktiv für etwas anderes nutzen – die Fahrt dauert in jedem Fall so lange, wie sie dauert. Ob wir uns ärgern oder abregen wollen, recht haben müssen oder loslassen können – wie wir auf etwas reagieren, liegt immer noch an uns.“ (S. 277)

Kuschiks Buch regt auf unterhaltsame Weise zur Reflexion an. Eine gehaltvolle und zugleich angenehme Lektüre für die Mittagspause oder auch für den Sommerurlaub.

AUSBLICK auf anstehende Veranstaltungen

Lunchtalk: Führen in Teilzeit

Datum: Donnerstag, 21. Juli 2022, 11:30 – 14:30 Uhr

Beteiligte: Ute Hahnwald, Heike Gorißen-Syrbe

Ort: Restaurant Cubo Negro, Mainz

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 12. Programmrunde sowie Mentees der 11. Programmrunde

Netzwerkveranstaltung zur Mittagszeit

Datum: Freitag, 23. September 2022, 11:30 – 14:00 Uhr

Ort: Restaurant Wilma Wunder, Mainz

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 12. Programmrunde sowie Alumnae

Stimm- und Sprechtraining

Datum: Donnerstag, 13. Oktober 2022, 9:30 – 17:00 Uhr

Referentin: Andrea Stasche

Ort: Erbacher Hof, Mainz

Zielgruppe: Mentees der 12. Programmrunde

Zu den Veranstaltungen folgen separate Einladungen mit genaueren Informationen zu den jeweiligen Veranstaltungsinhalten und organisatorischen Rahmenbedingungen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ)

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Externes Projektbüro des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“

der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz

Redaktion:

Yasmin Leibenath, wissenschaftliche Mitarbeiterin (verantwortlich)

Celine Wagner, wissenschaftliche Hilfskraft

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Isaac-von-Fulda-Allee 2b-c

55099 Mainz

Telefon: 06131-39 20431

E-Mail: yasmin.leibenath@zq.uni-mainz.de

Alle Angaben, insbesondere die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR
UND INTEGRATION

Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist ein Projekt des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration und wird aus Haushaltsmitteln des Landes Rheinland-Pfalz finanziert.