

Datum und Uhrzeit: 18.06.2021
12:30 – 13:30 Uhr

Sessiongeber*in: Dr. Dana Sophia
Valentiner

Gastgeber*in: Anita von Hertel

Memogebber*in: Deborah Peters

Teilgeber*innen (Vornamen):

Barbara, Christian, Eva, Elisabeth, Frederike, Jan, Julia, Justus, Katarzyna,
Katharina, Katrin, Laura, Tobias, Silke, Stefanie, Stefanie Shiva, Tina, Theresa

Titel der Session: Parité, Genderfragen und Mediation

I. Inhalte

1. Bestandsaufnahme

- Viele Führungspositionen werden von Männern besetzt
 - a) Verwaltung**
 - Beispiel der Verwaltung: „Hans-bremse“
 - Frauen sind in Führungspositionen der Verwaltung deutlich unterrepräsentiert
 - es gibt mehr Männer in Führungspositionen mit dem Namen Hans, als Frauen!
 - Frauenanteil in der Verwaltung ist jedoch sehr hoch
 - b) Parlamente**
 - Unterrepräsentanz von Frauen in Parlamenten
 - nur 22-40 %
 - oft abhängig von der Partei und deren parteiinternen Quoten
 - wo es keine Quoten gibt, sind Frauen stark unterrepräsentiert
 - im Bundestag sinkt der Frauenanteil tendenziell
 - c) Privatwirtschaft**
 - Thomas-Kreislauf: es gibt mehr Männer mit Namen Thomas in Führungspositionen als Frauen
 - P: Ähnlichkeitsprinzip kann die Förderung von Frauen hindern
 - Beispiel Glass Store – Wahl der beliebtesten CEOs und Manager
 - nur eine Frau
 - d) Wissenschaft**
 - 17% Frauenanteil bei Juraprofessuren
 - „Christian-Effekt“
 - ‚Leaky Pipeline‘: Der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil

auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen, trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen

2. Strukturelle Hürden und Benachteiligung

- Eine Argumentation: Vereinbarkeit mit Familie, Attraktivität, Wille, ...
- Hürden: Die Kultur in Machtpositionen
 - P: Alltagssexismus
 - Erfahrungen von Politikerinnen im deutschen Bundestag:
 - „Wenn eine Frau redet, drehen sich viele Männer um und quatschen“
 - Sexistischer Witz von Christian Lindner gegenüber Linda Teuteberg
- P: unflexible Arbeitszeiten

3. Die Zukunft ist weiblich!

- Überwindung von strukturellen Nachteilen
- Ziel: Chancengleichheit durch Quoten zu erreichen
- Quote als Instrument, das einen *boost* hervorruft und dann obsolet wird
- Motivierende Beispiele: Bundesverfassungsrichterinnen, Kamala Harris, Angela Merkel
- Aber: Einzelne Vorbilder reichen nicht aus
- Daher setzt sich der DJB für Paritätsgesetze ein
- Mehr Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft
 - Führungspositionengesetz
 - Quote im Bereich der Aufsichtsräte
 - Zielquoten
 - Mindestens eine Frau im Vorstand bei vier Mitgliedern
- Ziel: mehr Mediatorinnen an den wichtigen Verhandlungstischen

II. Neue Erkenntnisse

- Einen Blick in die Justiz werfen: Vereinbarkeit Gerichtspräsidentin zu werden und Mutter zu sein?
- Strategien zur Verbindung der unterschiedlichen Sichtweisen auf Handlungsbedarf werden benötigt
- Eine Verständigung zur Etablierung von Mediation zwischen dem BJVM und der „Landschaft“
- Konkrete Inanspruchnahme von MediatorInnen bei wichtigen Verhandlungen
- Austausch, support
- Wir brauchen eine Diskussionskultur, die männliche Komfortzonen (z.B. Witze auf Kosten von Frauen) thematisiert und Räume ermöglicht, in dem ein respektvoller Umgang und Begegnung stattfindet
- Eine weitere Hürde ist m.M. oft die Haltung: wer sich mit Geschlecht beschäftigt (und bspw. eine Quote fordert), manifestiert die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Es braucht m.M. einen besseren Umgang für beides: Geschlecht soll keine Rolle spielen und dennoch müssen wir beachten, DASS es faktisch eine Rolle spielt.
- Mehr Öffentlichkeit für Frauen in der Mediation
- Offenlegung der strukturellen Hürden
- Bewusstsein schaffen
- P: Wirtschaft – je unflexibler man ist, desto profitabler ist das System
 - Flexibilität

→ "patriarchalische Dividende" - meint: Je mehr die männliche Vollzeitnorm etc. erfüllt wird, umso höher ist die ökonomische Belohnung

- Eine neue mediative Haltung schaffen
- Mehr verpflichtende Vorträge zu dem Thema an Universitäten und Gespräche auf persönlicher Ebene
- Blick in die Zukunft: Neue Generation überholt Generation Stefan und Hans
→ ein Schritt zur Gleichberechtigung
- P: Haltung: Wenn man sich mit Geschlecht beschäftigt manifestiert man das Geschlecht
- Ideen teilen, zeigen, was mit Mediation möglich ist
- Organisation braucht Wahrnehmung von Kompetenz, auch wenn sie nicht Stereotypen entspricht. Geschlechtergerechte Arbeitsorganisation braucht dafür noch ein Verständnis und Akzeptanz dafür, dass wichtige und kompetente Menschen nicht immer und allzeit verfügbar sein müssen.
- Immer dann, wenn Frauen an Friedensverhandlungen mitgewirkt haben waren diese Verhandlungen erfolgreich

III. Fragen

1. Ob in der Privatwirtschaft oder in der Wissenschaft wird auch dort, wo man/frau inklusiv sein will häufig das „Argument“ erhoben, es gäbe ungenügend Kandidatinnen für bestimmte Positionen. Selbst bei den Mediationskonferenzen (im dt.-sprachigen Raum) ist - wie Du angemerkt hast-, die Tendenz weiterhin zu beobachten, Männer überwiegen im Plenum etc. Ich erkläre mir dieses „Argument“ außer den von Dir genannten Phänomenen auch mit der Kluft in den Netzwerken. Hast Du Erkenntnisse, Ideen diesen Strukturen aktuell entgegenzuwirken?
2. Mich beschäftigt der kluge Weg nach vorne: Wer will eigentlich genau was? Und wie kommt man dann klug dorthin?
3. Was für Voraussetzungen brauchen wir damit Frauen in Führungspositionen kommen?
4. Wie kann sich jemand etwas wünschen, von dem er nicht weiß, wie das aussehen kann?

IV. Weitere Links

<https://www.breakingthrough.de/>