

Diversity Slam

28. November 2013, Berlin

Am 28./29. November 2013 fand in Berlin rund um das Thema Vielfalt eine Diversity-Konferenz statt, die der Tagesspiegel gemeinsam mit der Charta der Vielfalt zum zweiten Mal ausrichtete. Es diskutierten rund 300 Experten über Vielfalt in deutschen Unternehmen und Institutionen. Erstmals gab es einen Diversity Slam, dessen Ziel es war, Wissen zur Bühnenshow zu machen. Mehr als 30 Projekte und Initiativen hatten sich mit Beiträgen über Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung beworben. Vertreter/innen der Deutschen Bahn, der Charta der Vielfalt und des Tagesspiegels wählten vier Beiträge für das Finale am 28. November 2013 in Berlin aus. Dabei waren PrOut@Work, Success Across, der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) und die Siegerin des Wettbewerbs Uta Zech mit ihrem Thema „Älterwerden in Unternehmen“.

Jedem antretenden Projekt standen zehn Minuten zur Verfügung, um seine Initiative zum Thema Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Gesellschaft kurzweilig, unterhaltsam und leicht verständlich vorzustellen – „alle Hilfsmittel erlaubt“. Das Publikum bildete die Jury, die mit Wertungen von eins bis zehn über den ersten Platz entschied. Es wurde ein knappes, umso furiöseres Rennen:

Für den djb trat Manuela Schauerhammer auf. Sie präsentierte das Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ in einer das Publikum unmittelbar einbindenden „szenischen Lesung“: Hierfür stellte sie eine Aktionärsversammlung mit

Original-Hauptversammlungs-Zitaten nach, die die Diskriminierung von Frauen in Unternehmen nur allzu deutlich machten. Das Publikum war von Manuela Schauerhammer eingangs aufgefordert worden, sich direkt zu beteiligen und die Szenerie unmittelbar zu kommentieren: Zu johlen, zu klatschen oder zu buhen. Das Konzept ging auf: Spätestens, als Manuela Schauerhammer mit Verve Erdnüsse in die Menge warf – „Peanuts“, die ja bekanntlich von DAX-Vorstandsvorsitzenden mindestens im übertragenen Sinne allzu geschätzt werden – waren die Zuschauenden in den Bann des djb-Projekts gerissen. Die Begeisterung für den Beitrag, aber auch das echte Interesse am Thema zeigte sich schließlich nicht nur in der Bewertung – nach Punkten lag der djb am Ende nur äußerst knapp hinter der Erstplatzierten – sondern vor allem auch an den vielen Anschlussgespräche sowie daran, dass sämtliche Informationsbroschüren und Flyer des djb zum Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ in wenigen Minuten ausgegeben waren.

„Wir fanden es spannend, ein so ernstes Thema in einem modernen, etwas anderem Licht präsentieren zu können“, sagte Manuela Schauerhammer. „Uns ging und geht es darum, eine Sensibilisierung und eine noch größere Öffentlichkeit für das Thema Gleichstellung zu erreichen.“ Nicht mit trockenen Zahlen, sondern „mit einem Schmunzeln“ – Humor brauche man schließlich auch, um mit den zum Teil unfassbaren Antworten der Unternehmensvertreter auf den echten Hauptversammlungen umzugehen. (AG)

„Stolz und Vorurteil“

Anmerkungen zum Diskurs über „Frauen in Führungspositionen“

Katrin Lange

Mitarbeiterin, Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin

„[N]iemand ist den Frauen gegenüber arroganter, aggressiver oder verächtlicher als ein in seiner Männlichkeit verunsicherter Mann. Die Männer, die sich von ihresgleichen nicht eingeschüchtert fühlen, sind auch viel eher bereit, die Frau als ihresgleich anzuerkennen.“¹

Simone de Beauvoir, 1949

Viel ist in den vergangenen Jahren über die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote als adäquates Mittel zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gestritten worden. Jetzt, wo ein Gesetz auf Grund veränderter Mehrheitsverhältnisse im Bundestag auf den Weg gebracht wird², beschäftigt sich dieser Artikel mit medial verbreiteten Positionen, die keinen zwingenden Änderungsbedarf in unserer Gesellschaft erkennen wollen. Im Gegenteil: Es werden Argumente angeführt, die den gegenwärtig als „ausreichend“ be-

fundenen Zustand anhaltend verteidigen bzw. die mitunter auch einen unvermeidbaren Geschlechterkonflikt heraufbeschwören, sollte sich an diesem Zustand zugunsten der Frauen etwas ändern.

Fakt ist, wenn es darum geht, in Deutschland Verantwortung zu tragen, Macht auszuüben, Einfluss zu nehmen und oder Geld zu verdienen, haben Frauen von vornherein geringere Chancen als Männer. Die Strukturen und Mechanismen dieses zementierten Verhältnisses wurden in zahlreichen Studien aufgedeckt und werden fortwährend auch immer wieder neu belegt.³

1 Beauvoir, Simone de: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*, Rowohlt Verlag, 1998, S. 22.

2 Am 25. März 2014 stellten Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas gemeinsam die Leitlinien für das Gesetzgebungsverfahren „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ in Berlin vor. Das Gesetz soll 2015 in Kraft treten.

3 S. u.a. folgende Publikationsliste: http://www.djb.de/Projekt_HV/Publikationen/Studien/ (Zugriff: 14.3.2014).