



Karrieresprung - freitags bei FAZ.NET

Karrieresprung Zweifrontenkrieg am Arbeitsplatz: "Zicken" unter sich

Von Birgitt Obermeier

10. September 2004 Auf dem beruflichen Weg nach oben kämpfen Frauen an zwei Fronten: Gegen die Vorurteile der Männer, die die höheren Etagen immer noch dominieren. Und gegen die meist subtileren und persönlicheren Attacken der Kolleginnen, die ihren Geschlechtsgenossinnen nichts zutrauen. Die Rhetorik-Trainerin Anja Busse beschäftigte sich in ihrer Promotion mit interfemininen Konflikten. Im Gespräch mit FAZ.NET erläutert sie, was es mit der sprichwörtlichen Stutenbissigkeit auf sich hat.

Frau Busse, bei der Lektüre Ihres Buches gewinnt man den Eindruck, daß es mit der viel gepriesenen weiblichen Solidarität nicht weit her ist.

Es gibt diese Solidarität zweifellos - solange Frauen auf derselben Ebene miteinander zu tun haben. Mit einer Konkurrenzsituation aber können sie meist sehr schlecht umgehen. Anders als Männer bilden sie deshalb auch von sich aus keine Seilschaften. Frauen scheinen sich das berufliche Vorankommen gegenseitig nicht recht zu gönnen. Schnell taucht die Frage auf: Was hat die, was ich nicht habe?

Woher kommt das?

Dreh- und Angelpunkt ist die Einstellung zu Konkurrenz. Frauen empfinden sie als unnatürlich und verhalten sich eher beziehungsorientiert. Das ist unter anderem ein Erbe der Evolution. Weibliche Säuger versuchten mit dieser Art, das Überleben ihres Nachwuchses zu sichern. Wie Frauen mit Konkurrenz umgehen, zeigt sich bereits in der Kindheit. Für Jungs ist es selbstverständlich, im Spiel gegen andere - auch den besten Freund - anzutreten. Mädchen bevorzugen hingegen Gruppenspiele, die schon mal abrupt abgebrochen werden, wenn es zu einer Auseinandersetzung kommt. Sie haben darum auch keine Übung darin, Konflikte untereinander auszutragen. Hinzu kommen freilich gesellschaftliche Normen. Einem Mann wird es nicht weiter verübelt, wenn er bei einer Besprechung laut wird und andere attackiert. Einer Frau verleiht ein derartiger Auftritt schnell das Etikett „Zicke“. Aus diesem Grund ist es auch nicht ratsam, männliche Verhaltensweisen zu imitieren.

Artikel-Service

- Fenster schließen
- Artikel drucken

Zum Thema

- **Dienstwagen: Anreizinstrument und Statussymbol**
- **Schritte zum richtigen MBA**
- **Burnout - Krankheit nicht nur der Führungskräfte**
- **Zu gut fürs Altenteil**
- **Mit System innovativ**
- **Nachwuchsförderung: Die Bedeutung von sozialem Kapital**
- **Initiativbewerbung: Gestatten, Ihr Wunschkandidat**
- **Karrieresprung: Zurück aus der Elternzeit**
- **Zu früh zu hoch hinausgewollt**
- **Erzählen Sie doch mal!**
- **Frauen gründen anders**

Wodurch kennzeichnen sich Konflikte zwischen Frauen?

Frauen fällt es schwer, Beziehungen rein pragmatisch zu sehen. Interfeminine Konflikte sind daher meist emotionaler, gehen auf die persönliche Ebene und lassen sich entsprechend nicht so leicht aus dem Weg räumen. Zumal Frauen in ihrem Bestreben nach einem harmonischen Klima zögern, Probleme offen anzusprechen. Statt dessen wird intrigiert. Mit dem Wissen um persönliche Dinge, das sie durch ihre Art der Kommunikation oft haben, versuchen sie, der Konkurrentin das soziale Umfeld streitig zu machen. Im Unterschied dazu attackieren Männer einen Kontrahenten meist auf sachlicher Ebene, indem sie etwa sein fachliches Know-how in Frage stellen.

Warum setzen Frauen die sozialen Kompetenzen, die man ihnen allgemein zuspricht, im Umgang miteinander nicht ein?

Oftmals aus Angst, das weibliche Gegenüber würde darauf nicht reagieren oder man könnte durch eine Konfliktansprache einen Beziehungsbruch herbeiführen. Also wird das Problem unter den Tisch gekehrt. Kommt es zum Eklat, ist der Konflikt meist so weit fortgeschritten, daß die einzige Lösung darin besteht, eine der zerstrittenen Frauen in eine andere Abteilung zu versetzen.

Welche Faktoren bedingen weibliche Rivalitäten im Job?

Die berufliche Konkurrenz unter Frauen spielt sich auf zwei Ebenen ab: Dem Erscheinungsbild und der Kompetenz. Attraktive Frauen kämpfen häufig mit dem Vorurteil, sie hätten sich durch ihr Äußeres Vorteile verschafft. Es stimmt traurig, aber Frauen trauen ihren Geschlechtsgenossinnen wenig zu. Meine Untersuchungen haben gezeigt, daß eine Frau leichter einen Mann von ihren Fähigkeiten überzeugt als eine andere Frau. Da bestehen Vorurteile, die fast schon an Frauenfeindlichkeit grenzen. Auch in der heutigen Generation ist die Orientierung am Mann noch stark ausgeprägt.

Woran liegt das?

Dem Weiblichen wird in unserer patriarchalisch geprägten Gesellschaft generell ein Defizit beigemessen. Einige der von mir interviewten Frauen haben nicht ohne Stolz erzählt, daß sie schon in ihrer Kindheit lieber mit Autos gespielt haben. Andererseits legen sie großen Wert auf ihre Weiblichkeit. Da besteht eine gewisse Ambivalenz zum eigenen Geschlecht.

Können beruflich erfolgreiche Frauen helfen, diesen Defizitansatz zu verändern?

Ja, wenngleich die Forschung zeigt, daß es jungen Frauen schwerer fällt, mit einer Mentorin über Konflikte und Enttäuschungen zu reden als mit einem Mentor. Zu

bedenken ist auch, daß so manch erfolgreiche Frau stolz auf die exponierte Stellung ist, die sie sich in einer männerdominierten Berufswelt erkämpft hat - und kein Interesse hegt, anderen Frauen den Weg zu ebnen. Man spricht dann vom sogenannten Queen-Bee-Syndrom. Um dieser Rivalität entgegen zu wirken, wäre es zunächst notwendig, auch weibliche Tugenden und Werte als wichtig und wertvoll anzuerkennen. Je mehr Frauen den Weg nach oben schaffen, desto eher kann das gelingen.

Wie lassen sich Konflikte unter Frauen lösen oder ganz vermeiden?

Indem sie sich ihre Differenzen eingestehen und akzeptieren, daß die Qualität einer Beziehung nicht von ständigem Einverständnis abhängt. Hauptproblem ist, daß Frauen Konfrontationen entweder nicht wagen oder gleich mit der Tür ins Haus fallen. Im Konfliktmanagement geht es folglich darum, die Kontrahentin möglichst frühzeitig und in nicht allzu forschem Ton davon zu überzeugen, das Problem gemeinsam zu lösen.

Brauchen Frauen mehr Sportsgeist?

In gewisser Weise ja. Frauen konzentrieren sich allzu häufig auf die Schlacht denn auf die Strategie. Statt am Stuhl einer Konkurrentin zu sägen, den diese ihrer Meinung nach zu Unrecht besetzt, sollten sie sich lieber fragen: Wo will ich hin und was muß ich dafür tun?

Buchtip: Anja Busse: Zicken unter sich, Orell Füssli Verlag, 24,80 Euro, ISBN 3-280-05091-X

Text: @rwi