

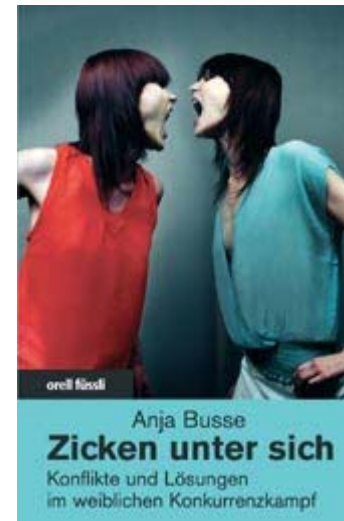
Rezensionen

Anja Busse: Zicken unter sich. Konflikte und Lösungen im weiblichen Konkurrenzkampf

Anja Busse: Zicken unter sich. Konflikte und Lösungen im weiblichen Konkurrenzkampf. **Orell Füssli Verlag** (Zürich) 2004. 192 Seiten. ISBN 3-280-05091-X. 24,80 EUR, CH: 39,80 SFr.

Einführung in das Thema

Dass und wie Männer sich im Beruf engagieren und behaupten, ist Gegenstand vieler Publikationen. Wie Frauen miteinander den Berufsalltag bewältigen war bisher nur dem unmittelbaren Umfeld bekannt. Bisher wurde stillschweigend angenommen, dass es der "böse" Mann ist, der Frauen am beruflichen Weiterkommen hindert. Dem ist, laut *Dr. Anja Busse*, nicht so. Tag für Tag tobt, nach ihren Studien, in den Betrieben der Kleinkrieg unter Frauen. Mobbing unter Frauen, auch als Stutenbissigkeit bezeichnet, beeinträchtigt allzu häufig das Wohlbefinden und die persönliche Karriere von Frauen. Da diese "Zickigkeit", den Unternehmen einen nicht unerheblichen wirtschaftlichen Schaden zufügt, ist eine Lösung schon alleine aus diesen Gründen dringend erforderlich. Offenbar lieben Frauen es im beruflichen oder privaten Umfeld geradezu sich gegenseitig schonungslos bloßzustellen. Ob es um die Aufmerksamkeit oder Liebe zu einem Mann geht, oder in der Firma eine Beförderung ansteht, wird mit oft heimtückischen Intrigen zwischen den Frauen ausgetragen. Schon *Alice Schwarzer* machte auf das Problem aufmerksam: "Die Versöhnung der Frauen mit den Männern ist nicht die erste Etappe des Feminismus, sie ist die Zweite. Der erste Schritt ist die Versöhnung der Frauen mit den Frauen." Die amerikanische Feministin *Phyllis Chesler* erklärte, warum Frauen ihren Geschlechtsgenossinnen gegenüber so unmenschlich agieren: "Wir haben immer Männer dafür verantwortlich gemacht. Bis wir darauf kamen, dass einige unserer schlimmsten Verletzungen von Frauen verursacht werden." Die Autorin streitet nicht ab, dass es Chefs gibt, die Frauen eine Qualifikation grundsätzlich absprechen, dass Kollegen sie belächeln. Sie legt aber die Mär vom "bösen" Mann, der Frauen grundsätzlich daran hindert erfolgreich zu sein, ad acta.



Die Autorin

Dr. Anja Busse studierte Rhetorik, Allgemeine Sprachwissenschaft und Linguistik in Tübingen und an der California State University Fullerton, USA. Sie ist ausgebildete Rhetorik-Trainerin und arbeitete bis 2001 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaften und Journalistik der Universität Stuttgart-Hohenheim. In ihrer Dissertation befasste sie sich mit dem Thema interfeminine Konflikte. Heute ist sie als freiberufliche Trainerin und Seminarleiterin tätig und lebt in München.

Aufbau und Überblick

Das Buch hat 5 Kapitel:

1. Z wie Zickig
2. Z wie Zustand
3. Z wie Zufall
4. Z wie zwangsweise
5. Z wie Ziele

Sie führen in einem Spannungsbogen vom Ist-Zustand, der möglichen Angst vor dem bösen Mann, zum Ziel einem interfemininen Konfliktmanagement. Das Buch will zu der Einsicht führen, dass Konfrontation sein muss. Es beinhaltet Empfehlungen einer Kommunikation "vom Feinsten" und einer Handlungsempfehlung für Unternehmen. Basierend auf den Ergebnissen der Literatur und Studien, Interviews mit berufstätigen Männern und Frauen, kommentierten Theorien und einer Erhebung, geht die Autorin folgenden Fragen nach:

- Unter welchen Bedingungen tritt Stutenbissigkeit auf?
- Wann arbeiten Frauen besser mit Männern und wann besser mit Frauen zusammen?
- Handelt es sich bei Stutenbissigkeit nur um ein Klischee?

Ausgewählte Inhalte

Im Kapitel 2.5: "**Was Männer und Frauen nun wirklich unterscheidet**", betont die Autorin, dass ein häufiger Grund von Problemen im Beruf eine nicht genau abgegrenzte Aufgabenverteilung sei. Es herrscht unter Frauen die Meinung, dass diese nur in der Not gut zusammenhalten. In Notsituationen seien Männer eher auf sich fixiert. In Gesprächen am Arbeitsplatz stellte es sich heraus, dass Männer sich die Rivalität der Frauen untereinander zu Nutze machen. Ältere Arbeitnehmerinnen bemerken, dass etwas Gelassenheit im Umgang miteinander vielleicht auch mit der Reife zusammenhängt. Viele Frauen arbeiten lieber mit Kollegen zusammen, weil diese Konflikte gerne benennen und lösen. Im Gespräch stellte sich heraus, dass der Grund von Streitigkeiten zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz vielfältig ein Kommunikationsmangel ist. Frauen untereinander streiten emotional, unsachlich und persönlich. Das führt, wie die Befragten berichteten, zu unüberbrückbaren Diskrepanzen, Mobbing und Hinterhältigkeiten. Männer, so war die einhellige Meinung, scheinen nicht so nachtragend zu sein. Sie können besser in der Sache streiten, ohne sich persönlich anzugreifen. Ein klärendes Gespräch am Stammtisch rückt die Angelegenheit schnell wieder ins rechte Licht. Studien von *Jorge da Gloria* und *Richard de Ridder* (1979) belegen, dass Männer in gleichgeschlechtlichen Gruppen aggressiv auf Handlungen reagieren, die Schmerzen oder physische Verletzungen hervorrufen könnten. Frauen in vergleichbaren Situationen reagieren gereizt, wenn sie sich psychisch oder sozial gefährdet sehen. Permanente Ärgernisse drohen stark zu eskalieren.

Interessante Ergebnisse bietet das Kapitel über **Mobbing**. Danach werden Männer zu 76 Prozent von Männern angegriffen, Frauen von Frauen zu 40 Prozent. So ist laut einer deutschen Studie der typische Mobber ein männlicher, langfristig beschäftigter Vorgesetzter zwischen 35 und 54 Jahren, Es zeigt sich, dass Frauen mehr als doppelt so häufig von nur einem/er Kollegen/in gemobbt werden. Nach einer Untersuchung von *Meschkat* et.al aus dem Jahr 2002 wird belegt, dass Frauen zu 62,1 Prozent täglich, oder mehrmals in der Woche, gemobbt werden. Da Wut bei Frauen "verboten" ist, fällt es ihnen untereinander schwerer Konflikte zu lösen. Die Folgen: negative Konflikte richten sich häufig nach innen, Frauen fühlen sich bei der Durchsetzung ihrer eigenen Interessen behindert. Frauen kommunizieren in der Ich-Form. Sie stellen in der Diskussion mehr Bezüge zum vorher gesagten her. Ihnen ist als Ergebnis eine gute, freundliche Beziehung wichtiger als Fakten. Aus diesen Gründen erwecken sie oft den Anschein nicht so gut informiert zu sein.

Im Kapitel "**Weibliche Führung und Mentorbeziehungen**", wird anhand von Untersuchungen zum geschlechtsspezifischen Kommunikationsverhalten eine gravierende Diskrepanz gezeigt. Einerseits wird von Frauen traditionelles Verhalten gefordert, andererseits wird gerade dieses Verhalten unter Frauen zum Problem, wenn unter ihnen Konkurrenzdruck entsteht.

Das vierte Kapitel Z wie zwangsweise geht auf die **Hintergründe der Verhaltensmuster der Frauen** ein. "Was macht die Frau zur Frau?", wird mit wissenschaftlicher Genauigkeit ergründet. Frauen wird empfohlen damit aufzuhören sich als zweite Klasse Menschen zu empfinden; eigene Leistungen abzuwerten. Da Frauen mit kulturellen Werten und Standards zu kämpfen haben, die die männliche Kommunikationsart als Idealform propagieren, ist es für sie schwierig kommunikativ zu intervenieren. *Albert Merabian* stellte 1972 fest, dass sich ein erhöhter Blickkontakt zum Empfänger positiv auf ihre Überzeugungsleistung auswirkt. Wie die Autorin betont, sei es wichtig sachlich und bestimmt zu kommunizieren. Dieses männliche Kommunikationsverhalten wurde in der zitierten Studie von männlichen und weiblichen Bewertern bevorzugt. Dazu gehört das Praktizieren von rhetorischem Vorgehen bei interfemininen Konflikten, zwischen Gesprächsklima und Sachebene zu unterscheiden. Zur Konfliktlösung helfen Fragen, um sich besser in den anderen hineinversetzen zu können. Wichtig sei es, Generalisierungen wie der Gebrauch von "immer", "nie" oder "alle seien ebenso" sowie Schuldzuweisungen oder persönliche Beleidigungen zu unterlassen. Emotionale Reaktionen müssen auf jeden Fall vermieden werden. Stattdessen sollten eigene Interessen dargestellt, und win-win Lösungen angestrebt werden. Auch spielen Ort und Zeit im Gesprächskonflikt eine wesentliche Rolle.

Fazit

Aus den geschilderten interfemininen Problemen heraus den Schluss zu ziehen, die Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte berge mehr Probleme als die Beschäftigung männlicher, sei natürlich grundlegend falsch, betont die Autorin in ihren Handlungsempfehlungen für Unternehmen.

"Nur zusammen bilden Frau und Mann eine Gesellschaft, nur zusammen sind sie überlebensfähig. Wenn sie in patriarchalischen Strukturen arbeiten, die dem Wesen der Frau nicht entsprechen, kommt es vermehrt zu Konflikten unter den Frauen."

Das rezensierte Buch will, wie die Autorin betont, einerseits Unternehmen beim Gender-Management behilflich sein, andererseits hofft die Autorin, dass sich vor allem Frauen darin wieder erkennen.. "Es wäre gut", so wünscht sich Dr. Anja Busse, "wenn die Frauen lernen würden Ähnlichkeiten aneinander zu schätzen, Unterschiedliches zu respektieren., sich gegenseitig zu helfen und Konflikte gewinnbringend miteinander auszutragen. Sie sollen sich ärgern, lachen und etwas daraus mitnehmen - für das persönliche Glück und den beruflichen Erfolgsweg, denn das dient nicht nur ihnen, sondern der gesamten Gesellschaft."

Rezensentin

Monika Hermeling

Freie Journalistin (DJV)

E-Mail Monika_Hermeling@web.de

Buch kaufen und zugleich weitere Rezensionen fördern?

Bestellen Sie, in Deutschland **versandkostenfrei**, über unsere **Partnerbuchhandlung**.

Keine interessante Rezension verpassen? Nutzen Sie den kostenlosen **Newsletter**.

Weiter zur **Rezensionsübersicht**.