

Meinungssache

Rollenklischees in Corona-Zeiten : Back to the roots?

Von Susanne Bachmann für GenCEO

Kehren wir zurück zu alten tradierten Rollenmustern? Frauen in der Corona-Krise (abgesehen von Angela Merkel) werden scheint's wieder reduziert auf das, was eigentlich längst als überholt gilt: auf ihre Rolle als Hüterin des Zuhauses, als Unterstützerin oder Pflegerin. Kurz auf alte Rollenklischees, die wir eigentlich nicht mehr sehen wollen.

Zappt man in diesen Zeiten durch die TV-Kanäle oder liest aufmerksam die Printprodukte dieser Republik so sucht man derzeit als Frau mit Karriere spannende Geschichte um toughe Geschlechtsgeossinnen vergeblich: Wenn wir auftauchen, haben wir entweder egierungsverantwortung wie Angela Merkel oder sorgen im Homeoffice für das entsprechende Home-Schooling-Programm unseres Nachwuchses.

Entweder, so vermittelt uns die sichtbare Welt derzeit, kassieren Frauen im Supermarkt, betreuen Kinder in den Notfallgruppen oder kümmern sich unter Dauerstress darum, dass das Familienleben nicht am Lagerkoller zerbricht und das Büro am Esstisch für den Gatten ohne Störungen funktioniert.

Männer haben das Problem ganz offensichtlich nicht: Texten die Ärzte (rein männlich besetzt) doch in ihrem Corona-Song „Lied für Jetzt“ vor jeder Strophe: „Ich sitze zuhause und langweile mich“. Traurig, aber wahr: Das derzeitige Frauenbild erinnert stark an die 1950er – an Zeiten also, in denen Frauen nicht sehr selbstverständlich Karriere machten.

„UND DANN AUCH NOCH SAP.“

Vor etwa sieben Monaten gelang SAP ein PR-Coup der Sonderklasse: Erstmals in der Geschichte deutscher

Dax-Konzerne teilte sich (ausgerechnet) eine Frau die Doppelspitze mit einem Mann. Das Unternehmen wurde für diese Entscheidung gefeiert und nutzte die Botschaft ausführlich für PR-Geschichten rund um das Thema Diversity. Jennifer Morgan, die Amerikanerin, der es gelungen war, die SAP-Spitze zu erobern, avancierte zur Vorzeigefrau der deutschen Gleichberechtigungsszene. Nicht nur wir bei Generation CEO jubelten und applaudierten der Amerikanerin, die es wagte, in einer solchen Männerdomäne anzutreten. Doch nun, nach lediglich sieben Monaten, ist es vorbei mit der neuen Weiblichkeit: Morgan geht und überlässt SAP erneut (ausgerechnet) dem Mann, mit dem sie die Doppelspitze teilte und der sich fortan allein um die Belange des Software-Giganten kümmern soll. Die Erklärung des Konzerns hinterlässt einen mehr als bitteren Nachgeschmack: In einer solchen Krise gelte es, eine starke, eindeutige Führungsverant-



wortung sicherzustellen. SAP brauche in der jetzigen Situation schnelles und entschlossenes Handeln und eine klare Führungsstruktur.

Natürlich können wir ohne Kenntnis dessen, was tatsächlich die Beweggründe für Morgans kurzes Gastspiel an der Spitze bei SAP gewesen sein mögen, diese Geschichte nicht wirklich bewerten.

„Aber: Wir können darauf hinweisen, wie es wirkt. Nämlich fatal.“

Hier wird vonseiten des Konzerns suggeriert, dass das, was in guten Zeiten als modern und gendergerecht gilt, in der Krise durch traditionelle Führungsstrukturen, die eigentlich längst überholt sein müssten, ersetzt wird. Wenn's eng wird, taugt die öffent-

lichkeitswirksame weibliche Besetzung von Vorständen offensichtlich nicht mehr. Dann geht's zurück zu den Wurzeln, man setzt auf „Bewährtes“, den Mann. Der jedenfalls hat es bei SAP karrieretechnisch deutlich leichter als eine Frau: Denn Morgan ist nicht die erste Führungsfrau, von der man sich hier nach kurzer Zeit getrennt hat. Nach nur 12 Monaten warfen erst Angelika Dammann, dann Luisa Delgado im Vorstand jeweils das Handtuch. Beide wurden übrigens – welch Wunder – von einem Mann beerbt.

Und das wirft ein glasklares (und erschreckendes) Bild auf die Realität. Es ist – und das ist die Botschaft, die SAP an dieser Stelle (und eben nicht zum ersten Mal) deutlich vermittelt – der letztlich fehlende Wille, moderne Führung, also teamorientiertes, diverses Arbeiten, umzusetzen, wenn es schwierig wird. Der hier sichtbare werdende Reflex, vermeintliche Kontrolle durch vermeintliche Klarheit wiederzuerlangen,

ist offensichtlich stärker und präsenter als gedacht.

Was lernen wir aus der Causa SAP? Zunächst: Wir müssen künftig sehr genau hinschauen, welcher Konzern aus der Besetzung eines Vorstandspostens mit einer Frau auf welche Weise kommunikativ Kapital schlägt. Eine Inszenierung à la SAP, die zugegeben nahezu perfekt und ausgesprochen imagerträchtig war, sollte es in dieser Form nicht mehr geben dürfen. Es muss viel selbstverständlicher werden, dass Frauen an der Spitze eines Konzerns stehen; ihre Ernennung sollte uns keine öffentlichen Applausrunden mehr wert sein. Vielmehr müssen Unternehmen, die diesen Weg wie SAP gehen, erfahren, was unsere durchaus diverse Gesellschaft davon hält:

NÄMLICH NICHTS.