

Frau im Chefsessel – Pflicht oder Kür?

Vortrag von Marianne Meyner

Marianne Meyner ist davon überzeugt, dass sich jede Organisation folgender Frage stellen muss: Fördern wir Frauen aus Pflichtgefühl – weil das ein modernes Unternehmen heutzutage so macht – oder fördern wir Frauen, weil wir wissen, dass dadurch ein erheblicher Mehrwert entsteht? Kurz: *Ist Frauenförderung Pflicht oder Kür?*

In ihrem Vortrag nimmt sie uns mit auf eine Reise zurück zu den Anfängen der Heilsarmee, analysiert Schwierigkeiten und Hindernisse, spricht über Rollenbilder und deren Einfluss und erzählt von ihrem eigenen Werdegang.

Karriere in der Heilsarmee

Marianne Meyner hat eine beachtliche Karriere hingelegt: Gemeinsam mit ihrem Mann wurde sie 1983 als Heilsarmeeoffizierin eingesetzt und leitete mit ihm soziale Einrichtungen in Wien und Köniz. Ende der 90er-Jahre wurde sie zur Personalleiterin der Heilsarmee Schweiz befördert, später kam ein Sitz in der Geschäftsleitung hinzu. 2013 wurde ihr die Verantwortung für alle Gemeinden und sozialen Einrichtungen der Heilsarmee in Deutschland übertragen. Seit 2017 ist sie nun Oberstleutnantin der Heilsarmee Schweiz-Österreich-Ungarn, was einer CEO-Stelle entspricht.

Pionierinnen der ersten Stunde

Es erstaunt nicht, dass Marianne Meyner gerade in der Heilsarmee einen solchen Weg einschlagen konnte. Bereits in der Gründungsakte des Missionswerkes aus dem Jahre 1875 ist festgehalten, dass das Recht der Frau, Führungsaufgaben einzunehmen, nicht behindert werden darf.

Zudem waren die Anfänge der Heilsarmee geprägt von führungskompetenten Frauen. Catherine Booth, Ehefrau des Heilsarmee-Gründers William Booth, übernahm von Beginn weg Leitungsaufgaben und predigte vor grossen Gruppen. Ihre Tochter Evangeline wurde zur dritten Generalin der Heilsarmee ernannt, womit sie als erste Frau internationale Führungsverantwortung übernahm. Sie beide waren ihrer Zeit entschieden voraus, denn man darf nicht vergessen: Damals besaßen Frauen keinerlei Rechte, weder auf ihre Person, ihre Kinder noch ihr Eigentum.

Die Heilsarmee – erfolgreiche Frauenförderin?

Betrachtet man also die Entstehungsgeschichte der Heilsarmee, so könnte man vermuten, dass dort heute viele Frauen in Chefsesseln sitzen. Leider ernüchtern die Zahlen: Auf oberster Führungsebene liegt der Frauenanteil zwischen 22 und 28 Prozent. Das ist zwar mehr als in anderen Schweizer Unternehmen, aber von einer

ausgeglichene Geschlechterdurchmischung trotzdem noch weit entfernt. Von allen nationalen und internationalen Leitern während der letzten 153 Jahre waren sogar nur 12 von 141 weiblich. Zusätzlich erinnert Marianne Meyner daran, dass der Grossteil dieser Leiterinnen alleinstehende Frauen waren. Sie ist als Mutter die Ausnahme in einer solchen Position.

Stolperstein Rollenbilder

Wieso nun ist es der Heilsarmee trotz ihres vielversprechenden Anfangs nicht gelungen, Frauen erfolgreicher zu fördern? Marianne Meyner sieht mehrere Faktoren, die einfließen:

Erstens setzte sich über die Jahre in der Gesellschaft ein Frauenbild durch, das sie als häuslich, wenig belastbar und leitungsscheu zeigt. Innerhalb des Christentums entwickelten sich daraus fixe Frauen- und Männerrollen, theologisch untermauert durch gängige Auslegungen gewisser Stellen in den Paulusbriefen.

Marianne Meyner lehnt feste Rollenbilder entschieden ab und verweist auf die biblische Schöpfungsgeschichte: Dort werden Mann *und* Frau als Ebenbild Gottes erschaffen. Dem entnimmt sie, dass sowohl Männer als auch Frauen dazu fähig sind, vielfältige Führungsaufgaben zu übernehmen. Für sie ist fundamental, dass wir eine Haltung der Akzeptanz gegenüber Frauen und ihren Fähigkeiten entwickeln. Nur so könne es echte Veränderung geben.

Eheliches Jobsharing

Zweitens haben die oben erwähnten Geschlechtertypisierungen Einfluss darauf, wie Heilsarmeeoffiziere ihre Leitungsaufgaben auf die zwei Ehepartner verteilen. Die Paare können frei entscheiden, wie die Arbeit aufgeteilt wird, trotzdem wählen viele die traditionelle Variante: Der Mann predigt und ist zuständig für den pastoralen Bereich, die Frau übernimmt mehrheitlich Familienaufgaben. Allenfalls leitet sie Kinderandachten oder einen Frauenhauskreis. Dabei wird starren Rollenverteilungen oft mehr Gewicht gegeben als den tatsächlichen Begabungen der einzelnen Partner.

Vom Jobsharing-Modell der Heilsarmee ist Marianne Meyner eigentlich sehr überzeugt. Sie selbst erlebte doch genau darin die Freiheit, ihr Führungspotenzial zu entfalten. Dadurch, dass sich ihr Mann und sie die Arbeit flexibel und entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen aufteilten, hatte sie oft die Möglichkeit zu leiten. Ihr Partner betreute dann jeweils die Kinder.

Verantwortung übertragen und übernehmen

Weiter sieht Marianne Meyner im Willen der Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen und darin zu wachsen einen wichtigen Faktor für gelingende Frauenförderung. Ihre persönliche Laufbahn habe sich für sie völlig unerwartet

entwickelt; als ein von Natur aus sehr lernwilliger Mensch sei sie immer wieder in neue Aufgaben hineingewachsen.

Das wäre natürlich nie möglich gewesen, hätte die Heilsarmee ihr die Verantwortung nicht zugetraut und Möglichkeiten und Aufgaben geboten, in welchen sie sich weiterentwickeln konnte.

Deshalb hält Marianne Meyner Organisationen dazu an, ihre Mitarbeitenden unabhängig des Geschlechts zu fördern, so wie sie es auf ihrem eigenen Lebensweg erleben durfte. Dazu gehört ein Personalmanagement, das Angestellte entsprechend ihrer Fähigkeiten fördert und sie dabei gut begleitet. Neue Aufgaben sollten herausfordernd aber nicht überfordernd sein. Sie selbst fühlte sich auf ihrem Weg auch in schwierigen Situationen immer gut unterstützt, räumt aber ein, dass sie von Natur aus sehr belastbar sei. Ihr ist bewusst, dass nicht jede Person gleich funktioniert und auch nicht jede persönliche Lebenssituation gleich viel zulässt.

Abschliessendes Statement

Grundsätzlich ist Marianne Meyner aber davon überzeugt, dass Männer und Frauen als Abbilder Gottes gleichermassen Leitungspotenzial besitzen, das es für das Reich Gottes auszuschöpfen gilt. Deshalb ist für sie die Antwort auf ihre Eingangsfrage klar:

Frauen in Leiterschaft ist keine Pflicht, sondern eine Kür, die einen erheblichen Mehrwert bringt.



Marianne Meyner ist Oberstleutnantin, CEO der Heilsarmee Schweiz-Österreich-Ungarn.

Sie ist verheiratet und Mutter von zwei erwachsenen Kindern. Ehrenamtlich ist sie aktives Mitglied in einer Heilsarmeeegemeinde, begeistertes Chormitglied und engagierte sich etliche Jahre in der Frauenarbeit.

Basis für Personalentwicklung

Marianne Meyner erklärt anhand eines einfachen Modells, wie Personalentwicklung in einer Organisation gelingt:



Können Die Mitarbeitenden bringen ihre Kompetenzen in die Organisation mit. Dazu zählen ihre sozialen Kompetenzen, ihre persönlichen Voraussetzungen sowie ihre beruflichen Kenntnisse. Damit diese Fähigkeiten eingesetzt werden können, muss die Organisation Instrumente zur Förderung erarbeiten sowie Aufgaben zur Verfügung stellen, die eine individuelle Entwicklung ermöglichen.

Dürfen Die Organisation muss die Weiterentwicklung ermöglichen. Dazu stellt sie klare Regeln und Normen auf, die für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichermassen gelten. Sie stellt Geld und Zeit für die Weiterbildung zur Verfügung. Sie stellt mittels Instrumenten wie regelmässigen Mitarbeitergesprächen und Potenzialbeurteilungen sicher, dass ihre Angestellten gut begleitet sind.

Wollen Die Einzelperson muss sich weiterbilden wollen. Sie muss lernbereit und motiviert sein, ihre Zeit und Energie in ihre persönliche Entwicklung zu investieren und Herausforderungen anzunehmen.