

WIESO
nett
KEIN KOMPLIMENT IST!



FOTOS: ANNA-TINA EBERHARD (AUTORIN),
ISTOCK.COM/PIRANKA

Komplimente machen ist eine Kunst. Leider gilt auch bei Komplimenten, dass „gut gemeint“ nicht immer „gut“ ist. Denn das falsche Kompliment zur richtigen Zeit untergräbt Kompetenz – und zwar die von Frauen.

Wer freut sich nicht über ein Kompliment? Wer hört nicht gerne etwas Nettes über sich? Immerhin hebt ein ehrliches Kompliment etwas hervor, das dem andern gut an uns gefällt. Das kann eine besondere Kompetenz sein, etwas Äusseres, wie geschmackvolle Kleidung, oder ein erfolgreicher Geschäftsabschluss. Komplimente sorgen für eine gute Atmosphäre, weil sie im Kern Wertschätzung ausdrücken.

Aber Vorsicht! Komplimente können – besonders im beruflichen Kontext – für Frauen zu Fallstricken werden. Es ist vielleicht schön, wenn der Kollege sie „nett“, „freundlich“ oder „hilfsbereit“ nennt. Seine Äusserungen mögen ehrlich sein, aber er hat Ihnen, was Ihre Karriere angeht, gar keinen Gefallen getan. Denn solche Komplimente untergraben Ihre Kompetenz. Untersuchungen von Empfehlungsschreibern haben gezeigt, dass Frauen häufiger als sozial orientiert („wärmebezogen“) beschrieben werden, während Männer als „intelligent“, „entschlossen“, „zielgerichtet“ und „charismatisch“ („kompetenzbezogen“) dargestellt werden. Bewerber und Bewerberinnen, die mit kompetenzbezogenen Attributen beschrieben wurden, hatten aber wesentlich bessere Chancen auf eine Anstellung. Das gleiche gilt wohl auch für Beförderungen.

In der Forschung spricht man von „benevolent sexism“ – wohlwollendem Sexismus. „Wohlwollend“, weil ja etwas Gutes über eine Frau gesagt wird. „Sexismus“, weil Frauen (und auch Männer) auf bestimmte stereotype Eigenschaften festgeschrieben werden. Vielleicht gut gemeint, macht auch die oft sehr subtile Form des wohlwollenden Sexismus Frauen zu unselbständigen, abhängigen, inkompetenten Wesen, die Hilfe benötigen. Studien zeigen sogar, dass sich bei Frauen, die wohlwollendem Sexismus ausgesetzt sind, die kognitive Leistungsfähigkeit reduziert. Denn das Stereotyp –

„Frauen sind weniger kompetent“ – wird unbewusst aktiviert und die so hervorgerufenen Selbstzweifel stören das Lösen von Problemen, das Erkennen von Zusammenhängen und die effektive Informationsverarbeitung im Gehirn.

Im Beruflichen kommt wohlwollendem Sexismus häufig als „Mansplaining“ daher. Der Mann erklärt der Frau, wie sie ihren Job zu machen hat. Und das auch bei Themen, von denen sie eigentlich viel mehr Ahnung hat als er oder sogar Expertin darin ist. So erklärte z.B. der Moderator in einer Paneldiskussion Veronika Hubeny, Professorin an der University of California, Davis, ihre eigenen Theorien in theoretischer Physik (*Quelle: www.obersever.com*).

Das lässt Frauen inkompetent aussehen.

Auch das gut-väterliche Kompliment meines gleichaltrigen Kollegen «Wir sind ja so stolz auf dich!» (gemeint war es als Anerkennung, wie toll ich das Women Back to Business-Programm www.es.unisg.ch/wbb vor bald zehn Jahren aufgebaut habe), heisst wohl im Kern eher «Das haben wir dir nicht zugetraut, dass du so erfolgreich bist.». Oder hatte ich vielleicht nur Glück, wie ein anderer Kollege meinte? Solange wir die Erfolge von Frauen glücklichen äusseren Umständen zuschreiben und nicht ihren Fähigkeiten und Kompetenzen, dürfen wir uns auch nicht wundern, wenn sie nicht befördert werden.

Also gleich ganz auf Komplimente verzichten? Nein, sicher nicht. Aber bitte die richtigen zum richtigen Zeitpunkt machen! Im beruflichen Umfeld heisst das: Legen Sie den Fokus auf Fähigkeiten und Kompetenzen Ihrer Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und Chefinnen, betonen Sie ihren Verstand und Intellekt und heben Sie die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Frauen hervor. Und: Fangen Sie bei Ihren Töchtern an! Loben Sie sie nicht für ihr Aussehen, sondern für ihre Fähigkeiten und Leistungen.



GUDRUN SANDER ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin des Competence Centres for Diversity and Inclusion www.ccdi-unisg.ch