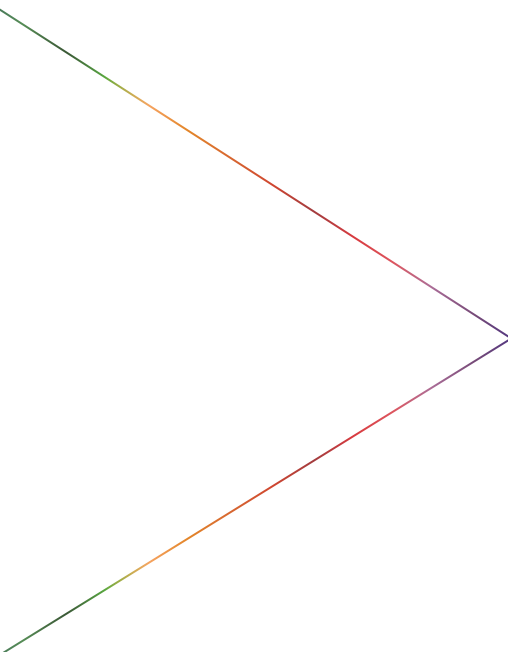

Gleichstellung im Projektmanagement

Dialog auf Augenhöhe zwischen Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft erfordert die gleichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Ein Beitrag von Ksenia Ryklin



Ob in Sozialen Medien, auf Kongressen, beim Bewerbungsmanagement oder auch einfach in der täglichen Sprache: Gleichstellung ist heute in aller Munde, zu selten jedoch in Verbindung mit zivilgesellschaftlichem Engagement und Kultur.

Die Gleichstellung von Geschlechtern, Einheimischen und Ausländer*innen, Menschen mit und ohne Behinderung oder von jung und alt ist in allen Unternehmen und öffentlichen Organisationen mittlerweile präsent. Oft vergessen wird jedoch die Gleichstellung in Berufen, Professionen und Projekten – im Sinne von gleichwertiger Anerkennung von Arbeit, Einsatz und Engagement.

Als Leiterin einer Organisation, die in diversen Bereichen tätig ist, und aus den Erfahrungen in meiner früheren beruflichen Laufbahn kann ich nur sagen: Von einer gerechten Anerkennung von Arbeitskräften und angemessener Bezahlung in allen Strukturen und Berufen sind wir noch weit entfernt. Wer nicht in einer kommerziellen Struktur arbeitet, dessen Arbeit wird wenig bis kaum gesehen oder gewürdigt. Meist begegnen wir einer Selbstverständlichkeit, dass gerade die Arbeitnehmer*innen in den kulturellen, bildenden oder sozialen Strukturen geringer bezahlt werden, dabei aber meist mehr leisten müssen. Doch um unsere Gesellschaft überlebensfähig und nachhaltig auf- und umzubauen, brauchen wir in allen beruflichen Sphären gut qualifiziertes und vor allem auch motiviertes Personal. Das geht jedoch nicht, wenn gleiche Arbeit in verschiedenen gesellschaftlichen Strukturen weiterhin unterschiedlich gewertet und dementsprechend bezahlt wird. Für die Vereinfachung der Darstellung nehmen wir als Beispiel **den*die Projektmanager*in**.

Projektmanager*innen außerhalb des Kulturbetriebs

In Unternehmen – außerhalb des Kulturbereichs – werden meist sehr gut bezahlte und anerkannte Mitarbeiter*innen als Projektmanager*innen eingesetzt. Denn sie sind die Personen, die alles zusammenhalten, kommunizieren und sich mit Vorgesetzten abstimmen und diesen (Zwischen-) Ergebnisse präsentieren. Zusätzlich werden sie bei vielen Themen integriert, können sich in vielen Bereichen weiterentwickeln und auch schnell leitende Posten übernehmen.

Bedeutend ist hierbei die so genannte interne Projektpositionierung, also das Erreichen von Sichtbarkeit im Unternehmen und natürlich der Ertrag, auch wenn dieser meist von den im Unternehmen arbeitenden Expert*innen und nicht von dem ihnen zugeordnete*n Projektmanager*in abhängt. All das wird von den Entscheidungsträger*innen gewürdigt. Projektmanager*innen werden gemäß dem Stellenwert der Aufgaben und der Verantwortung sehr gut entlohnt. Hier eine kurze Übersicht der Gehalts-Mittelwerte pro Jahr brutto:

- > Energiebranche: zwischen 80.000 Euro und 120.000 Euro
- > Pharmabranche: 81.000 Euro
- > Automobilindustrie: 90.000 Euro
- > Start Up: ab 60.000 Euro in der Gründungszeit, folgend steigend
- > Trainer*innen und Coaches: ab 800 Euro pro Tag, wobei der Tagessatz bis zu 5.000 Euro steigen kann

Projektmanager*innen im Kulturbetrieb

In öffentlichen und sichtbaren gemeinnützigen Vereinen und Initiativen sind Projektmanager*innen ebenfalls diejenigen, die die Projekte gestalten, präsentieren und auch intern mit ihren Vorgesetzten abstimmen. Besonders ist hier, dass man zwar keinen Umsatz erzielt, doch aber eine gesellschaftliche Relevanz erfährt, da man bei allen Präsentationen, Veranstaltungen, öffentlichen Initiativen und Würdigungen an vorderster Stelle steht und wahrgenommen wird. In ehrenamtlichen und kleinen gemeinnützigen Vereinen und Initiativen stehen die Projektmanager*innen zudem vor einer komplexen Herausforderung, denn neben den eigentlichen Aufgaben des Projektmanagements (konkrete auf ein Projekt bezogene Konzeption, Organisation und Steuerung inkl. Evaluation des Projekts), müssen sie alles abdecken: vom Finanzwesen und ggf. -akquise, über das

Rechtswesen, Kommunikation, Backoffice Aufgaben bis hin zur Präsentation, Umsetzung und Evaluation der einzelnen Vorhaben.

Als Projektmanager*in im Kulturbereich hat man demnach mehr Aufgaben und auch mehr Arbeitszeit, die mitunter umfassende Kompetenzen, Knowhow und Flexibilität erfordern, während man jedoch weder gut entlohnt wird, noch Chancen hat, seine Position zu verbessern. Denn es fehlt schlicht an Ressourcen und die Projektmittel im gesellschaftlichen Bereich sehen eine gute, dem Umfang der Arbeit entsprechende Entlohnung nicht vor. Im Vergleich zum oben benannten Berufszweig der freien Wirtschaft wird das Projektmanagement in gemeinnützigen Kulturvereinen und -initiativen bis zu 50 Prozent geringer entlohnt. Zudem sind die Aufstiegschancen sehr mäßig, da die Hierarchien meist flach sind.

Auch hierzu eine Übersicht des Bruttogehalts pro Jahr im Mittelwert:

- > Kultur und Bildung: 40.000 Euro
- > soziale Bereiche: ab 30.000 Euro bis 44.000 Euro
- > von öffentlicher Hand geförderte Projekte: zwischen 34.000 Euro und 42.000 Euro
- > Honorare für Trainer*innen und Coaches: ab 30 bis 250 Euro brutto pro Tag

Forderung vs. Realität

Spätestens seit der Covid-19-Pandemie sprechen wir von der großen Relevanz der proaktiven gesellschaftlichen Teilhabe, bewusstseinsbildenden Initiativen, guten Bildungskonzepten, transparenter Wissensvermittlung und der Förderung der Kulturlandschaft. Doch wie können wir all diese wichtigen Bereiche fördern und ausbauen, wenn es gesellschaftlich nicht so viel wert ist wie ein kommerzielles Projekt mit dem Ziel, Umsatz für ein bestimmtes Unternehmen zu generieren? Ist der soziale, kulturelle, bildungsbezogene Umsatz denn nicht viel mehr wert – schon allein, weil es alle und nicht nur ein Unternehmen bzw. gar nur die Führungskräfte und Inhaber*innen, also einzelne Menschen betrifft?

Um tatsächlich mehr gesellschaftliche Teilhabe, Einsatz und Fortschritt in den sozial-kulturellen Bereichen zu erreichen, müssen wir diese Themen mindestens gleich, wenn nicht besserstellen. Von den Bundesministerien über zu öffentlich-rechtlichen Einrichtungen bis zu sozial-gesellschaft-

lichen Organisationen müssen Gehaltsanpassungen vorgenommen und damit attraktivere und langfristige Arbeitsplätze geschaffen werden können. Alle Strukturen unserer Gesellschaft müssen ehrenamtliche, gemeinnützige und kulturelle Arbeit besser entlohnen und mehr Möglichkeiten für berufliche Perspektiven schaffen. Zurzeit finden wir solche Voraussetzungen ausschließlich in den an die großen Konzerne angelehnten oder von diesen gegründete und gesteuerten Stiftungen. Das ist aber auch nur möglich, da die finanziellen Voraussetzungen dieser Unternehmen es möglich machen.

Fazit

Es sollten bessere Entgelte, modernere Strukturen und Arbeitsmethoden und flexibler Umgang mit dem Arbeitsplatz in allen gesellschaftlichen Einrichtungen eingeführt werden – analog den erfolgreichen Unternehmen, die ihre Projektmanager*innen gut entlohnen. Nur dann können wir von einer Gleichstellung, Gleichberechtigung und gleichwertigem Zugang in der Gesellschaft sprechen.



Ksenia Ryklin ist Gründerin und Geschäftsführerin der High Art Bureau GmbH mit dem Fokus auf nachhaltiges Projekt – und Prozessmanagement. Sie arbeitete international als Projekt – und Prozessmanagerin in den Bereichen: Kultur, Bildung, Inklusion, Nachhaltigkeit. Zusätzlich ist sie zertifizierte LEGO® SERIOUS PLAY® Facilitatorin und Gründungsmitglied bei music is her passion e.V.