

Immer noch zu wenig Frauen in den Teppichetagen

Die Frauen von heute – sie sind kompetent, selbstbewusst und gebildet und anfangs ihrer Karriere locker und zuversichtlich. Und dann geht irgendwann die Lohnschere zwischen den Geschlechtern auf. Und Frauen sind nur selten und kaum dauerhaft in den Führungsetagen anzutreffen. Wo bleiben die Frauen, deren Jahrhundert gemäss Trendforschern längst hätte beginnen sollen?

von Clivia Koch



Clivia Koch

Präsidentin Wirtschaftsfrauen Schweiz

Sind es die Männer, die Angst vor starken Frauen haben? Haben die nicht ganz andere Probleme zu bewältigen, als Frauen zu vergraulen? Waren doch ihre Methoden nicht nur erfolgreich – wie die Wirtschaft heute zeigt? Ein grundlegender Strukturwandel wäre also längst fällig.

Liegt es also einfach daran, dass wir immer noch in den hierarchischen Strukturen des Industriezeitalters festhängen? Bauen unsere Führungskräfte auf veraltete Managementtheorien und Strukturen, die im damaligen Kontext erfolgreich waren? In denen aber die Vielfalt und Komplexität keinen Nährboden finden? Ja, Frauen tun sich grundsätzlich schwer mit von Männern für Männer (unbewusst) gebauten Strukturen. So ist die Verwechslung von Lernen und Anpassen in den Unternehmen einer der grössten Denkfehler geworden. Frau soll sich den Strukturen der Männer anpassen, um erfolgreich zu sein? Es geht doch nicht primär um die Frage, was hat uns in der Vergangenheit erfolgreich gemacht. Wäre nicht die Frage, was wir tun müssen, damit wir auch in der Zukunft erfolgreich sind, angebrachter?

Müssen Männer und Frauen alles gleich gut können? Gibt es nun ei-

nen Unterschied oder nicht, und liegt nicht der Vorteil genau in diesem Unterschied? Wären moderne Unternehmen nicht gut beraten, das zu nutzen, was Frauen natürlicherweise mitbringen: Beziehungsmanagement, die Leistung anderer zu organisieren, ihre Mitarbeitenden zu fördern. Frauen können durch und mit anderen erfolgreich sein. Frauen, die Kinder haben, können erwiesenermassen oft besser mit Wandel und Belastungen umgehen. Frauen können managen und kommunizieren, Männer können strukturieren, Hierarchien bauen und Planwirtschaft. Natürlich gilt das nicht generell.

Es gibt so wenig das Role-Model «Frau» wie auch das Role-Model «Mann». Aber es gibt Unterschiede. Dabei geht es nicht darum, was besser oder schlechter ist. Für clevere und weitsichtige Unternehmen geht es einfach darum, alle Kompetenzen und Fähigkeiten zu nutzen.

Viele Führungskräfte denken linear und greifen auf Erfahrungen zurück. Reihen diese aneinander. Mit Männern als Mitarbeitenden haben sie Erfahrung – mit Frauen weniger. Denn es gibt auch wenige in den Führungsetagen. So besitzen Männer als Führungskräfte von vornherein einen grossen Vertrauensvorsprung, und zwar unabhängig von ihrer Leistung. Frauen aber werden erst bei guten Ergebnissen akzeptiert. Frau-

en müssen sich erst einmal beweisen, bevor sie anerkannt werden. Ein Mann ist für seinen Beruf brauchbar, bis er sich als untauglich erwiesen hat. Eine Frau ist für ihren Beruf untauglich, bis sie sich als brauchbar erwiesen hat. Das ist nichts anderes als Kontextblindheit.

Frauen müssen sich erst einmal beweisen, bevor sie anerkannt werden.

Denn ausgewiesene Erfolge sind nur Erfolge der Vergangenheit. Es ist naiv, diese in die Zukunft zu übertragen. Von diesem Irrglauben haben auch schon erstaunlich viele Vermögensverwalter und Berater profitiert.

Steht nicht der Fachkräftemangel vor der Tür und will nicht jedes Unternehmen einfach die Besten? Verhandeln Frauen einfach schlechter oder sind sie weniger selbstbewusst? Das glaube ich nicht.

Meine Damen, über «gleichwertige Tätigkeiten und Fähigkeiten» lässt sich im Zweifel endlos streiten, und das ist unsinnig. Es gibt unzählige Studien, die beweisen, dass Diversität ein Erfolgs-

faktor ist. Die Digitalisierung wird flexiblere Arbeitsmodelle verlangen und der Präsenz- und Egokultur hoffentlich ein Ende setzen und zu einem Paradigmenwechsel führen.

Wer sich aber unterbezahlt oder gar unterfordert fühlt, sollte nicht sich hinterfragen oder das Unternehmen unter erniedrigenden Rechtfertigungsdruck setzen. Sondern dahin gehen, wo sie oder er besser bezahlt werden und ihre Kompetenzen und Fähigkeiten anerkannt werden! Fragen Sie nicht «Bin ich gut genug?», sondern «Ist der Arbeitgeber und die Kultur gut für mich, kann ich hier mein volles Potenzial entfalten?» Verhandeln Sie mit Mut! Verhandeln Sie kraftvoll und gestalten die Zukunft mit! Unternehmen, die nicht das Potenzial der Frauen, älterer Mitarbeitender oder ganz einfach das Potenzial der Vielfalt erkennen und schätzen, werden kaum das nächste Jahrzehnt überleben! ■