

FRAUENKARRIEREN



Weil Frauen der Kampfgeist fehlt

In den Führungsetagen haben Frauen Seltenheitswert. Warum Frauen sich nicht auf die Hormonfrage oder ihre Doppelbelastung berufen, sondern sich wegen ihres mangelnden Mumm selbst an der Nase nehmen sollten.

Elisabeth Rizzi, Handelszeitung 22.04.2008

Studien sagen es uns immer wieder: Frauen führen besser. Und Unternehmen mit drei und mehr Frauen an der Spitze sind wirtschaftlich erfolgreicher als der Durchschnitt; nämlich laut McKinsey bei der Eigenkapitalrendite (ROE) mit 11,4% gegenüber 10,3% und beim Ebit mit 11,1% versus 5,8%. Der Grund: Die organisatorische Exzellenz des Unternehmens ? sprich die Führung ? ist ganz einfach besser, wenn mehr Frauen mitreden.

Also sollten Chefetagen eigentlich voll sein von Frauen: Aber noch immer beträgt europaweit der Anteil von Frauen in Leitungsgremien von kotierten Gesellschaften 11%. Die Schweiz steht mit knapp 4% kurz vor den Entwicklungsländern und Italien mit 3%.

«Das hat mit den Bedingungen zu tun, unter denen die Frauen antreten: Sie tragen neben dem Job viel mehr Verantwortung für den privaten und persönlichen Bereich», sagt Elli Planta, Präsidentin der UBS-Arbeitnehmervertretung.



ANGELIKA
BRÄM

Die Luft wird für alle dünner

Kadervermittlerin Angelika Bräm spricht Klartext (siehe auch «Nachgefragt»): «Frauen geben zu schnell auf. Sie haben im Gegensatz zu den Männern manchmal einfach zu wenig Kampfgeist, um ihre Ziele zu verfolgen.» Als Inhaberin der Frauen-Kadervermittlung Evaluation sieht sie immer wieder, dass sich Frauen von beruflichen Widerständen allzu schnell ins Bockshorn jagen lassen. «Dabei», so Bräm, «wird die Luft ? je höher man die Karriereleiter hinaufklettert ? für alle dünn.» Auch Männer werden auf ihrem Karriereweg ausgebremst. Aber sie steigen viel eher über die Steine, die im Weg liegen. Oder sie räumen diese beiseite.

Frauen tun das weniger: Zwar sind inzwischen 55% der europäischen Studienabgänger weiblich, aber bloss 67% aller Frauen arbeiten Vollzeit gegenüber 93% der Männer. Und beim Mentoringprojekt, das Bräm für die Wirtschaftsfrauen Schweiz auf die Beine gestellt hat, meldeten sich begeisterte Wirtschaftsführer und Bundesräte als Mentoren. Junge Frauen als Mentees zu motivieren, war dagegen, laut Bräm, schwierig.

NACHGEFRAGT Angelika Bräm, Geschäftsführerin der Kadervermittlung EVALUTION und Vorstand der Wirtschaftsfrauen Schweiz

«Frauen sagen oft: Das ist mir zuwider?»

Wie oft erleben Sie, dass stellensuchende Frauen sich eher als Männer vor Hindernissen in einem neuen Job scheuen oder im alten Job zu früh aufgegeben haben?

Angelika Bräm: Ich stelle immer wieder fest, dass Frauen bei den politischen und taktischen «Spielen» schlecht abschneiden. Sie haben vielfach nicht den Kampfgeist der Männer, die sich tagsüber zwar bekämpfen, aber abends trotzdem miteinander ein Bier trinken gehen und neue Allianzen schmieden. Frauen sagen oft: «Das ist mir zuwider.»

Liegt das allein an den Hormonen?

Bräm: Ein Grund hat bestimmt mit unserer Sozialisierung zu tun. Kleine Mädchen werden auf den Schoss genommen und getröstet, wenn sie sich das Knie aufschlagen. Bei Knaben sagt man: «Beiss die Zähne zusammen.»

Was müsste sich ändern?

Bräm: Es wäre nicht schlecht, wenn Eltern ihre Töchter nicht so in Watte packen würden. Es geht dabei nicht nur darum, das «Kämpfen» zu lernen, sondern auch darum, im richtigen Moment mal die Ellbogen zu benützen.

Sollten sich die Frauen auch selbst an der Nase nehmen?

Bräm: Man muss den Frauen auch hin und wieder den Spiegel vorhalten: Das Ausbremsen in der Karriere würde ich in vielen Fällen nicht allein an der Frauenfrage aufhängen. Es betrifft Männer genauso. Es gibt immer nur ein paar wenige, die es ganz nach oben schaffen. Und auch die ecken immer wieder an ? egal welches Geschlecht sie haben.

Was raten Sie den Frauen?

Bräm: Jemand, der Karriere machen will, muss Widerstände aushalten können. Erst wenn Frauen vermehrt im Top-Management vertreten sind, können sie Strukturen und Rahmenbedingungen ändern. Frauen müssen auch mehr auf sich aufmerksam machen und sagen, was sie wollen. Sie müssen sich ein Netzwerk aufbauen und sich bewusst sein, dass Headhunter sie erst kennen müssen, bevor sie angesprochen werden können. Ich denke dabei beispielsweise auch an Meldungen bei Stellenwechseln in Wirtschaftszeitungen etc., da trifft man meistens nur auf Meldungen über Männer.