

FRAUEN AT THE TOP

Realität in Konzernen: Die Frauen, die derzeit erfolgreich sind, z.B. als Vorständin, überzeugen ihre Vorgesetzten oft mit einem Lebensmodell, das schlicht die Rollen wechselt: Sie haben zuhause einen Mann, der die Familienarbeit übernimmt und ihnen den Rücken frei hält. Soll es das gewesen sein?

Aus meinen eigenen Erfahrungen als Führungskraft und aus der Arbeit mit Vorgesetzten, aber auch Frauen in Unternehmen seit 1998 habe ich ein Konzept entwickelt, um Frauen in ihre Kraft zu bringen. Es geht nicht um Ratschläge und Rezepte, sondern um die Entwicklung eigener Klarheit. Und: Es hilft gegen die typischen Effekte der „Frauen-Verhinderung“:

- **Glasdecke (Glass Ceiling)**
Ein US-Begriff aus den 1980ern, der besagt: „Hochqualifizierte Frauen bleiben beim Aufstieg auf der Ebene des mittleren Managements hängen und kommen, trotz gleicher Leistungen wie bevorzugte männliche Kollegen, nicht in die Führungsetagen.“
- **Stärkere Förderung von Männern durch Männer = Männerquote 100%**
Wir müssen begreifen, dass nicht die Frauenquote das Problem ist, sondern die Durchquotierung der Top-Gremien mit 100% Männern.
- **Stillschweigende Annahme von Familienpausen**
Frauen wird immer noch – ohne jede Klärung oder Absprache – unterstellt, dass sie per se Familienpausen machen. Gleichzeitig wird oft folgender Biologismus unterstellt: Wenn Frauen erstmal Mütter sind, dann wollen sie auch bei den Kindern sein. Wir sind aber kein Naturvolk, sondern definieren uns über Kultur.
- **Gender Trouble**
Wettbewerb zwischen den Geschlechtern, wobei vor allem Frauen die Verhaltensweisen der Männer übernehmen
- **Fleiß als Irrweg**
Viele Frauen wollen mit den Tugenden im Beruf erfolgreich sein, mit denen ihre Mütter und Großmütter zuhause reüssierten. Die Spielregeln des Berufslebens sind oft unbekannt und nicht thematisiert.

Was sind die **Lösungsstrategien**? Es geht für die meisten Frauen zunächst um eine andere Haltung, aber auch ganz konkret darum,

- a. die Realität von Vorurteilen anzuerkennen
- b. sich auf Probleme einzustellen, wenn man nach Elternzeiten zurückkommt auf den Karriereweg
- c. Gratwanderungen zwischen „too bossy“ und „too weak“ zu meistern
- d. Die Regeln des Erfolgs erkennen und sich entsprechend ausrichten (oder wechseln)
- e. einen „Verschnitt“ zwischen kooperativer Führung und „klaren Ansagen“ herzustellen
- f. Und: Ein erfolgreicher Mentor – gleich welchen Geschlechts – hilft immer!

Dieses Coaching erweist sich als besonders hilfreich zu Beginn einer Top-Executive-Aufgabe, mit einem Workshop-Auftakt und regelmäßigen Reviews bzw. Reflexionstreffen.

Prof. Dr. Brigitte Witzer

Mommensenstr. 26 · 10629 Berlin · Germany · Tel.: +49 (0) 30 – 40 00 56 70 · Fax: +49 (0) 30 – 40 00 56 7-22

www.witzer.de · bw@witzer.de · IBAN DE50 1004 0000 0680 4900 00 · BIC COBA DEFF XXX

Steuer-Nr. 13/595/00275 · UST-ID. DE 215389938