

Frauen an die Macht

Frauen in Spitzenpositionen sind nach wie vor Mangelware – und das trotz Emanzipation, guter Ausbildungschancen und der ersten Bundeskanzlerin, die das Land regiert. active woman-Expertin Cornelia Topf verrät Ihnen, warum Männer beruflich noch immer die Hosen anhaben, welche Stolpersteine Frauen den Weg nach oben auch heutzutage erschweren und wie sie die Karriereleiter erklimmen.



Text: Viktoria Auburger

Haben Sie auch das Gefühl, beruflich auf der Stelle zu treten und keinen Schritt vorwärtszukommen? Sind Sie frustriert, weil Ihnen ein Kollege Ihre Idee geklaut hat und sich nun mit Ihren Federn schmückt? Weil jemand Ihnen die Teamleiterstelle, auf die Sie schon so lange spekuliert haben, vor der Nase weggeschnappt hat? Oder weil ein anderer eine fette Gehaltserhöhung kassiert hat, obwohl Sie eigentlich an der Reihe gewesen wären? Und was ist der Dank? Von Ihren männlichen Kollegen ernten Sie ein müdes Lächeln, einen Schulterklopper – und pseudowitzige Chauvi-Sprüche wie: „Ach Kindchen, stell dich doch nicht so an. Deine Zeit kommt auch noch. Spätestens dann, wenn du Hausfrau und Mutter bist“ – stopp, das müssen Sie sich nicht länger gefallen lassen. Tun Sie was dagegen, denn auch Frauen haben heutzutage das Recht, erfolgreich zu sein, sich im Job zu verwirklichen, ihre eigenen Brötchen zu verdienen.

Doch auch wenn das Bild der kleidcentragenden, fröhlich Kochlöffel schwingenden Hausfrau mit Baby auf dem Arm längst überholt ist, so sitzt bisher nur ein geringer Prozentsatz an Frauen in Deutschland im Chefsessel. Sechs Prozent der Topmanagerposten sind in weiblicher Hand. Was so viel heißt wie: Unglaubliche 94 Prozent gehören den Männern. Und selbst in den unteren Führungsetagen dümpelt das weibliche Geschlecht nur tröpfchenweise herum. Lediglich magere 20 Prozent sind dort zu finden.* Bestes Beispiel: Ihre Firma. Wie viele Frauen bekleiden dort höhere oder leitende Positionen? Eine? Keine? Letzteres ist vermutlich der Fall – und die Regel. Und wissen Sie, woran das liegt? Nein, nicht, wie Sie vielleicht denken, an den Männern und ihrem Profilierungsgehabe. Sondern an den Frauen selbst. An Ihnen. An uns. Weil wir es uns selbst so ausgesucht haben. Und weil wir uns eben die guten Jobs vor der Nase wegschnappen lassen. Wir sind selbst Schuld an unserer Misere. Das ist die bittere Wahrheit.

KIND UND KARRIERE

„Es ist keine große Überraschung, dass die Frauen in den obersten Führungsebenen

kaum zu finden sind“, erzählt Cornelia Topf, Beraterin, Trainerin, Lebenscoach und Autorin des nun schon in fünfter Auflage erschienenen „Führungsbuches für freche Frauen“. „Die Frauen schreien zu wenig ‚Hier!‘, sind zu wenig sichtbar, trauen sich weniger zu als Männer, sind zu wenig motiviert, was Aufstiegschancen betrifft, haben sich damit abgefunden, dass sie nicht so einen tollen Job bzw. eine gute Bezahlung haben wie die Männer, und stellen ihr Licht noch zu häufig unter den Scheffel, obwohl sie oftmals sogar besser ausgebildet sind als Männer.“ Die Erfahrung zeige auch, dass Frauen keine Strategie hätten. Sie wüssten nicht, ob sie wollen oder ob sie nicht wollen. Wenn sie wollen, wüssten sie nicht, wie sie wollen. Das sei ja so weit völlig okay, allerdings dürfe man später nicht sagen, man hätte schon gerne Karriere gemacht. Männer seien da anders. Sie könnten besser als Frauen ihre beruflichen Ziele abstecken. „Ich erlebe oft Frauen, die jahrelang in der gleichen Firma sitzen, ohne weiterzukommen, ohne ihre beruflichen Perspektiven auch nur annähernd zu verbessern, die zögern, an sich zu zweifeln und ständig nur rumjammern. Männer hätten da längst gesagt: Ich gehe und tschüss“, weiß die Expertin.

Frauen in Führungspositionen seien, laut Cornelia Topf, auch deshalb Mangelware, weil diese stets versuchten, Kind und Karriere unter einen Hut zu bringen – allerdings mit der Folge, dass letztere oftmals auf der Strecke bleibe. Denn während die männlichen Kollegen nach dem Studium voll durchstarten und Stufe für Stufe die Erfolgsleiter hinaufklettern, ist für Frauen auf halbem Weg häufig Schluss. Die Frau wird Mutter, nimmt sich eine Auszeit und kehrt schließlich nach einem Jahr meist als Teilleistungskraft ins Unternehmen zurück. Und die Karriereabsichten? Die sind erstmal futsch. Aber: „Die Gesellschaft beweist uns auch immer wieder, dass man beides, also Erfolg im Job und Erfüllung im Privatleben, wunderbar kombinieren kann“, erzählt Cornelia Topf. „Erst kürzlich hatte ich ein Gespräch mit einer Unternehmerin, die 30 Angestellte beschäftigt. Den einen halben Tag ist sie im Büro, den anderen halben Tag ist sie Mutter. Natürlich könnte das Unternehmen mehr Gewinne abwerfen, wenn sie den ganzen Tag arbeiten würde. Aber so hat sie eben beides

– und ist glücklich damit. Vielleicht sollte man auch die Männer mehr in die familiäre Verantwortung nehmen. Ihnen die Familienphase noch schmackhafter machen. Ihnen vermitteln, dass die Rolle des Ernährers nicht ganz allein auf ihren Schultern liegen muss, sondern dass die Frauen genauso viel oder sogar mehr verdienen können. Da wäre ein Umdenken hilfreich. In der neuen Generation tut sich aber bestimmt noch einiges, da bin ich mir ganz sicher“, sagt sie.

KANNST DU WAS ODER BIST DU QUOTE?

Um den Frauen mehr Chancen auf den Management-Bereich einzuräumen, brauche Deutschland endlich eine gesetzliche Frauenquote, fordert Cornelia Topf. Bislang fehlt diese noch. Die Quote soll einen bestimmten Prozentsatz an Frauen in Führungspositionen berücksichtigen und somit die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft, der Politik und Wirtschaft ermöglichen. Dass das funktionieren kann, sieht man am Beispiele Norwegens. Hier ist es mittlerweile Gesetz, dass in den Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften mindestens 40 Prozent Frauen sitzen müssen. Weigern sich Unternehmen, die Quotenregelung einzuhalten, werden sie dort ohne mit der Wimper zu zucken als Aktiengesellschaften aufgelöst. „Früher war ich dagegen, dass die Frauen nicht nach ihrer Leistung, sondern nach ihrem Geschlecht eingestellt werden könnten. Heute bin ich anderer Mei-

Buchtipps

Ein bisschen mehr Selbstbewusstsein, Forschung und Durchsetzungsvermögen im Job könnten Ihnen nicht schaden? Die Autoren Cornelia Topf und Rolf Gawrich zeigen Ihnen in ihrem „Führungsbuch für freche Frauen“, wie Sie sich mit Ihren Stärken und Kompetenzen beruflich behaupten und erfolgreich die Chefetage erobern. Verlag: Redline, Preis: 19,90 Euro. ISBN: 978-3-636-01466-5, www.redline-verlag.de



Fotos: Yuri Arcurs/fotolia.com

* Alle Zahlen laut Hoppenstedt-Analyse vom November 2011, www.hoppenstedt.de

nung. Die Quote ist das Einzige, was Frauen zunächst einmal die Türen öffnet, damit sie da hinkommen, wo sie hingehören. Man hört ja häufig: Kannst du was oder bist du Quote? Ich glaube, Frauen können was und sind Quote“, erklärt die Expertin.

EMPATHIE & EMOTIONALITÄT VERSUS ELLBOGEN-MENTALITÄT

Trotz aller gesellschaftlicher Hindernisse treffen wir immer wieder Frauen, die bis in die höheren Führungsebenen geklettert sind. Ausgestattet mit einer gelungenen Kombination aus Empathie und Emotionalität, einem dicken Fell, um Rückschläge und dumme Sprüche cool wegzustecken, einer kräftigen Portion Humor, um die Dinge gelassen und leicht sehen zu können, und einem guten Schuss weiblicher Beharrlichkeit. „Da unterscheiden sich die Frauen gar nicht so sehr von den Männern“, lacht Cornelia Topf. „Den wenigsten Männern wird der rote Teppich ausgerollt, auch diese

müssen beharrlich ihren Weg gehen, kassieren dabei die eine oder andere Niederlage. Ganz ohne Ehrgeiz und Engagement werden auch Männer nicht befördert. Das dickere Fell haben sie allerdings von Haus aus.“ Dass Frauen zwar durchaus gute, aber grundsätzlich andere Führungsqualitäten besäßen als Männer, liege wohl in ihrem weiblichen Naturell, im Mutterinstinkt und Harmoniebedürfnis begründet. Statt Ellbogen-Mentalität stehe bei ihnen der zwischenmenschliche Aspekt im Vordergrund, statt Rampensauverhalten zählten Leistung und persönliches Miteinander. „Es ist schon zu erkennen, dass Frauen anders führen als Männer“, erklärt Cornelia Topf. „Sie legen häufiger ihren Fokus auf die Mitarbeiter, bei

behalten stets die Bedürfnisse der anderen im Auge und interessieren sich, obwohl auch sie bemüht sind, ihre eigene Position im Unternehmen zu festigen und zu verteidigen, weniger für Machtspielchen. Frauen agieren darüber hinaus flexibler und familienfreundlicher. Sie setzen Meetings einfach vormittags an und nicht nach 15 Uhr, wenn die Kinder aus dem Kindergarten kommen.“ Dabei wäre, nach Meinung der Expertin, auf dem Weg nach oben ein bisschen mehr Macht- und Rampensauorientierung gar nicht mal so schlecht. Sich zeigen, präsent sein, auf den richtigen Fotos in erster Reihe stehen, die richtigen Leute kennen – da seien uns die Männer einen großen Schritt voraus.

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Die Frauen sind auf dem Vormarsch. Behutsam. Aber noch sind die Chefetagen, Vorstände und Aufsichtsräte überwiegend mit männlichen Führungskräften gepflas-

tert –, und vermutlich werden noch zehn bis zwanzig Jahre ins Land streichen, bis sich die Gesellschaft einem Wandel unterzogen hat, bis die Frauen dort stehen, wo die Männer schon jetzt angekommen sind.

Aber wie sähe die Welt wohl aus, wenn schon jetzt mehr Frauen die Spitzenpositionen einnehmen? „Auf jeden Fall ökologischer und ein Stück weit menschlicher“, sagt Cornelia Topf mit einem Augenzwinkern. „Schließlich haben Frauen die Biobensmittel in die Regale gebracht, und dafür gesorgt, dass ökologisch nachhaltige Fonds überhaupt erst wahrgenommen werden. Ich glaube auch, dass Frauen sich nicht auf Kosten anderer bereichern oder am Ruin anderer erfreuen würden. Sie schätzen Geld und Macht und können vernünftig damit umgehen. Da stellt man sich in diesem Zusammenhang natürlich die Frage, ob uns die „Lehman Sisters“ so eine Finanzkrise wie vor zwei Jahren nicht erspart hätten?! So viel zu meiner Vision. Aber war es nicht Helmut

Schmidt, der einmal gesagt hat, wer Visionen hat, gehört in die Klinik?“

WERDEN SIE AKTIV!

Na schön, Sie haben also den Entschluss gefasst, sich beruflich zu verändern. Dann werden Sie aktiv. Trauen Sie sich, entwickeln Sie Strategien, greifen Sie an, nehmen Sie die Hände aus dem Schoß und sich unsere Tipps zu Herzen. Seien Sie nicht länger das graue Mäuschen, das unter einem riesigen Berg an Akten verschwindet, das arme Würstchen, das von allen nur ausgenutzt und herumgescheucht wird. Bereichern Sie Ihre Firma mit spritzigen und lukrativen Ideen, nehmen Sie an Schulungen und Fortbildungen teil, suchen Sie sich einen Mentor, der Sie auf dem Weg durch die gläserne Decke (eine unsichtbare Barriere, die Frauen den Zugang zu den höheren Führungspositionen verwehrt, obwohl diese in Leistung und Qualifikation die gleichen

Anforderungen erfüllen wie Männer) begleitet, werden Sie sichtbar – und vor allem schreien Sie laut: HIER! Oder Sie machen es wie Liz Mohn, Johanna Quandt oder Friede Springer – diese drei Frauen sitzen derzeit an der Spitze von erfolgreichen deutschen Aktiengesellschaften. Wie die das geschafft haben, fragen Sie? Ganz einfach, sie haben einflussreiche Männer geheiratet und diese überlebt. ●

Die Expertin

Dr. Cornelia Topf ist Trainerin und Coach sowie Geschäftsführerin der Unternehmensberatung metatalk in Augsburg. Sie berät und coacht seit mehr als 20 Jahren bevorzugt Frauen in Führungspositionen, aber auch männliche Führungskräfte und Vorstandsvorsitzende. www.metatalk.de



10 Tipps für aufstrebende Karrierefrauen

1. Zunächst einmal sollten Sie Ihre Ziele klar und deutlich definieren. Wollen Sie beruflich überhaupt vorwärtskommen?
2. Wenn ja: Unterschätzen Sie sich nicht auf dem Weg zum Erfolg. Seien Sie von Ihren Fähigkeiten überzeugt und trauen Sie sich. Und ganz wichtig: Lernen Sie, Rückschläge wegzustecken!
3. Kopieren Sie nicht die Techniken der Männer, um beruflichen Erfolg zu haben. Finden Sie lieber Ihren eigenen, aber femininen Stil.
4. Seien Sie interessiert am Unternehmen und informieren Sie sich stets über betriebliche Veränderungen. Warten Sie nicht, bis die Neuigkeiten zu Ihnen kommen.
5. Hängen Sie neue, noch unausgereifte Ideen nicht an die große Glocke. Wer diese nicht schützt, lädt zum Ideenraub ein.
6. Lassen Sie sich nicht belügen und schon gar nicht von den Kollegen um den Finger wickeln, die Ihnen nur noch mehr Arbeit aufhalsen wollen! Und bleiben Sie selbst ehrlich: Ehrlichkeit ist langfristig erfolgreicher und (wirtschaftlich) rentabler als Tricks, Lügen und Spielchen.
7. Lernen Sie, Nein zu sagen. Höflich, aber bestimmend! Und: Halten Sie sich nicht unnötig mit Nebenkriegsschauplätzen auf. Steht in Ihrem Arbeitsvertrag wirklich, dass Sie die Pflanzen Ihrer Kollegen gießen müssen?
8. Reden Sie nicht um den heißen Brei herum. Sagen Sie kollegial, aber klar, was Sie haben wollen. Und wie. Und wann.
9. Seien Sie konfliktfähig und scheuen Sie sich nicht vor Aussprachen. Konflikte müssen immer so schnell wie möglich auf den Tisch, weil sie sonst wachsen, die Harmonie stören und Ihre Autorität als Führungskraft untergraben.
10. Lernen Sie den rauen Umgangston im Geschäftsleben richtig zu interpretieren und Aussagen von Vorwürfen zu unterscheiden. Suchen Sie das Körnchen Wahrheit hinter jeder Kritik. Akzeptieren Sie sich mit Ihren Schwächen – und ändern Sie sich.

Quelle: Cornelia Topf/Rolf Gawrich, „Das Führungsbuch für freche Frauen“, 5. Auflage, Redline Verlag

