

Frauen mit Biss

KARRIERE Geschlechterdurchmischte Teams fördern den Erfolg. Dennoch sind Frauen gerade im Top-Management noch stark untervertreten. Mit bloss fünf Tipps sollen Frauen ein grösseres Selbstvertrauen in sich und die eigenen Fähigkeiten bekommen.

INTERVIEW RUEDI STRICKER

Die Frauenquote soll eine weibliche Minderheit im Top-Management oder in Aufsichtsräten beheben. Bettina Zimmermann glaubt jedoch, dass es bereits genügend qualifizierte Frauen gibt, die sich aber noch zu wenig zutrauen. Wie sie versucht, dagegen vorzugehen, erzählt sie im Gespräch.

Sie haben ein Buch über weibliche Erfolgsstrategien geschrieben. Wie kam es dazu?

BETTINA ZIMMERMANN Das Thema beschäftigt mich schon lange, gerade auch weil ich mich beruflich in einer sehr stark männerdominierten Branche bewege, nämlich dem Krisenmanagement. Das Krisenmanagement stammt klassisch aus dem Militär und auch heute noch finden sich in diesem Bereich nur ganz wenige Frauen. Ich muss mich da immer wieder beweisen, weil man in diesem Bereich einfach keine Frau erwartet. Wenn ich neu in eine Unternehmung komme, werde ich im ersten Moment immer mal wieder kritisch betrachtet und für die Assistentin gehalten. Zu Beginn meiner Karriere habe ich mich darüber oft geärgert, heute zeige ich denen einfach, dass ich es kann...

ZUR PERSON

Bettina Zimmermann, 46, ist Krisenmanagerin. Sie berät Unternehmen, Politiker und Blaulichtorganisationen in schwierigen Ereignissen. Sie ist Teilhaberin und Mitglied der Geschäftsleitung der Firma GU Sicherheit & Partner AG in Wil. Daneben gehört ihr die Beratungsfirma Metamind GmbH, in deren Rahmen sie unter anderem Führungskräfte coacht. Sie lebt als Mutter von zwei erwachsenen Kindern in Bern und Wil.

Sind Sie Feministin? Möchten Sie in der Wirtschaft das Matriarchat einführen?

Oh nein, ich bin keine Feministin. Aber ich bin überzeugt, dass wir Frauen auch in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte gehören. Viele Studien haben ja auch aufgezeigt, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Ich bin ebenfalls eine grosse Verfechterin von gleichberechtigter und gleichwertiger Verteilung von Macht- und Führungspositionen. Aber nicht mit dem Instrument der Quotenregelung sondern aufgrund vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen – das Geschlecht ist weder Qualifikation noch Kompetenz.

Die Verfechter von Frauenquoten argumentieren, das Ziel sei nur mit gesetzlichem Druck innert vernünftiger Frist zu erreichen...

Erstens bin ich gar nicht sicher, ob es genügend Frauen gibt, die in Top-Positionen wollen, um diese geforderte Quote von 30 Prozent zu erreichen. Dazu kommt, dass wir Frauen ja eine Wahlmöglichkeit mehr haben als die Männer – wir können Kinder kriegen. Und ich habe schon viele Frauen erlebt, die sich nach der Geburt des Kindes gegen eine Karriere im Top-Segment entschieden haben.

Zweitens finde ich die Frauenquote ein entwürdigendes Hilfsprogramm und das haben wir Frauen nicht nötig. Mit dieser Quotenregelung werden Frauen den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten förmlich aufgezwungen. Frauen werden als Quotenfrauen abgestempelt und ich denke, das dient weder den Frauen noch den Teams.

Mit welchen Mitteln und Strategien sollen sich die Frauen denn durchsetzen?

Ich plädiere dafür, dass Frauen auch im Business zu ihrer Weiblichkeit stehen. In Unternehmungen sind keine Frauen in Ritterrüstungen gefragt, sondern Frauen, die sich ihrer weiblichen Stärken und Besonderheiten bewusst sind und diese auch gezielt einsetzen. Frauen haben viele typisch weibliche Kompetenzen anzubieten, die in Unternehmungen von Nutzen sind.

Was sind denn Ihrer Ansicht nach typisch weibliche Stärken?

Sicher mal Kommunikations- und Informationsfähigkeit. Frauen geben Informationen weiter, sie behalten diese nicht aus Angst, dadurch einen Machtverlust zu erleiden, für sich. Sie fühlen sich besser in Mitarbeitende ein und pflegen vermehrt auch die Beziehungsebene. Viele Frauen verfügen über ein hohes Mass an Pflichtbewusstsein, manchmal bis hin zur Perfektion und sie

sind oft ausgezeichnete Organisatorinnen. Wer Kinder, Erziehung, Haushalt, Beruf und Ehemann unter einen Hut bringt, ist flexibel, ausdauernd und ein Organisationstalent.

Wenn das stimmt, frage ich mich, wieso Frauen sich trotz dieser Fähigkeiten nicht entsprechend erfolgreich durchsetzen. Empathie ohne Durchsetzungsvermögen ist zwar schön, bewirkt aber an sich noch gar nichts.

Richtig – mit Empathie alleine kommt man nicht in die Geschäftsleitung. Frauen stellen ihr Licht sehr oft unter den Scheffel. Manchmal stehen wir uns auch selber im Weg. Frauen haben oft den Anspruch es allen recht zu machen. Über Generationen wurden wir Frauen dazu erzogen, vor allem für andere da zu sein und die eigenen Bedürfnisse hinten an zu stellen. Natürlich hat sich im Laufe der Zeit in dieser Denkhaltung vieles verändert, aber wir sind noch nicht da angelangt, wo wir hinmöchten und auch hingehören.

«DIE FRAUENQUOTE IST EIN ENTWÜRDIGENDES HILFSPROGRAMM UND DAS HABEN WIR FRAUEN NICHT NÖTIG.»

Wie sollen sich denn Frauen verhalten, um in einer Männerwelt erfolgreicher zu sein?

Ganz wichtig und das haben mir auch meine Interviewpartner in meinem Buch bestätigt: Frau soll Frau bleiben, aber zeigen, was sie kann. In meinem Buch gebe ich Frauen, die in Führungspositionen sind oder dort hin wollen, Tipps, wie sie sich behaupten können. Ich zeige in fünf Schritten auf, wie ich als Frau erfolgreich sein kann. Es braucht gegenseitiges Verständnis und deshalb richtet sich mein Buch auch an Männer im Allgemeinen und an männliche Führungskräfte im Speziellen. Ihnen möchte ich aufzeigen, wie wir Frauen funktionieren. Aus diesem Grund habe ich auch sehr offen auch über meine eigenen Erfahrungen geschrieben.

Welches sind die fünf Schritte zum Erfolg?

– Der erste Schritt heisst loslassen. Sehr oft verharren wir in Situationen, die schlecht waren und können uns von Rückschlägen nicht loslösen. Rückschläge gehören aber zum Leben und wir müssen lernen, damit umzugehen und wieder aufzustehen.
– Der zweite Schritt heisst Selbstvertrauen. Wir sollten uns unseren Stärken bewusst sein, stolz sein auf das, was wir können und dies auch kommunizieren. Getreu dem Motto: Tue Gutes und rede darüber.

– Eine Frau sollte ihre Karriere planen, das ist der dritte Schritt. Das heisst sich klar sein, wo sie beruflich hin will, bei einer neuen Stelle überlegen, ob diese sie in ihren Plänen weiter bringt und dann kommt natürlich auch die Gretchenfrage: Will ich Kinder oder nicht? Wenn ja, will ich Karriere machen und wie sieht die Betreuung aus?

– Networking, der vierte Schritt. Gerade hier können wir Frauen von den Männern sehr viel lernen. Sie machen das viel selbstverständlicher und auch zielführender. Ich zeige hier auf, wie erfolgreiches Networking aussehen kann. Und beleuchte auch die kritische Frage, ob Frauennetzwerke alleine zum Erfolg führen können.

– Der fünfte Schritt liegt mir besonders am Herzen. Hier geht es darum, dass beide Geschlechter erkennen, dass wir gemeinsam ein unglaubliches Potential haben, das wir in Unternehmungen nutzen sollten.

Und wenn Frauen unter sich sind? Ist dann eine andere Strategie für den Führungserfolg gefragt?

Ich denke schon, dass Frauen unter sich anders sind. Das ist auch gut so. Wir Frauen brauchen diesen Austausch,

um über unsere tagtäglichen «Akrobatikkünste», wie man alles unter einen Hut bringt, reden zu können. Frauen führen mehrheitlich auch anders als Männer. Sie pflegen viel stärker einen kooperativen Führungsstil. Mitarbeitende werden ins Boot geholt. Die wenigsten Frauen vollbringen eine One Woman Show in der Führung.

Was halten Sie von einer Wehrpflicht für Frauen? Und vom gleichen Rentenalter wie bei Männern?

Gleiche Rechte heisst auch gleiche Pflichten. Frauen können nicht bei jeder Gelegenheit nach Gleichberechtigung rufen und dann nur die Rosinen picken. Wenn Gleichberechtigung gefordert wird, dann auch auf allen Ebenen. Dann soll auch bei der Wehrpflicht und beim Rentenalter für beide das gleiche gelten.

BUCHTIPP

**WEIBLICH UND MIT BISS –
ERFOLGSSTRATEGIEN FÜR FRAUEN**

Starke Frauen statt Frauenquote
Bettina Zimmermann
ET, Januar 2015, Midas Management Verlag
208 Seiten, Paperback
29.90 Franken
ISBN 978-3-907100-97-4