

Dr. Barbara Schneider

Coach für Fach- und Führungskräfte



Erst ist es leicht und dann wird's schwer: Gelingt den Frauen der Eintritt in die Unternehmen aufgrund ihrer guten Ausbildung noch gut, so ist der Weg nach oben deutlich schwerer.

Beraterin Dr. Barbara Schneider zeigt in ihrem aktuellen Buch „Frauen auf Augenhöhe“ auf, was Frauen nach oben bringt und was nicht. (GABAL Verlag; ISBN 978-3-86936-427-8; 19,90 Euro). Im Gespräch mit ZoRA-Spezial führt der Weg vom Dornröschen-Syndrom auf den Golfplatz.

ZoRA-Spezial: „Fleißige Frauen arbeiten, schlaue steigen auf: Wie Frauen in Führung gehen“, heißt der Titel eines Ihrer Bücher. Klingt, als müsste man nicht arbeiten, um erfolgreich zu sein!

Dr. Barbara Schneider: Arbeit, Können, Qualifikation – das ist die Basis, aber damit allein ist es nicht getan: Ich muss meine gute Leistung auch verkaufen können.

- Frauen sind in vielen Bereichen besser qualifiziert als Männer und dennoch durch die Bank in Führungspositionen unterrepräsentiert.

- ▶ *Es gibt drei Haupt-Hürdenkomplexe: Männer machen es nicht leicht, Kinder machen es nicht leicht und wir Frauen machen es uns manchmal selbst auch nicht so leicht.*

- Die Männer?

- ▶ *Die Managementstrukturen sind männlich geprägt. Männer bremsen Frauen in der Regel nicht bewusst aus, aber wie oft heißt es doch wenn es um eine Beförderung geht: „Meier ist mein Mann!“*

- Männer präferieren Männer bei Beförderungen?

- ▶ *Es ist das unbewusste Ähnlichkeitsprinzip: Wir suchen Menschen aus, die uns ähnlich sind; und da glaubt der Mann natürlich eher, dass er weiß, wie der andere Mann tickt.*

- Sie sprechen vom „Dornröschen-Syndrom“, was verbirgt sich hinter diesem romantischen Begriff?

- ▶ *Darauf warten wachgeküsst zu werden – soll heißen: Frauen legen sich unheimlich ins Zeug und hoffen dann, dass es sich*

schon herumspricht wie gut sie sind, anstatt sich selbst ins Gespräch zu bringen.

- Warum sind Frauen tendenziell zurückhaltender?

- ▶ *Es ist ein Mix: Die Sozialisation, neuerdings kommen auch die Neurobiologen auf den Plan, die sagen: Das hat auch etwas mit Hormonen zu tun. Auch in der heutigen Erziehung heißt es oft noch bei einem vorlauten Jungen: „Der wird mal Chef!“ Mädchen hingegen werden mehr zur Zurückhaltung erzogen.*

- Es gibt also Unterschiede!

- ▶ *Ja, aber man darf nicht den Fehler machen zu sagen, dass eine besser als das andere ist. Wichtig ist diese Unterschiedlichkeit Wert zu schätzen. Das Problem für Frauen ist, dass sie in Führungspositionen immer noch auf männlich geprägte Kommunikationsstrukturen treffen.*

- Ein Beispiel?

- ▶ *Männer sind schnörkellos, nicht so fragend. Ich habe das neulich beobachtet, dass eine Frau in der Moderation ständig das Wort „klein“ davor setzte: Jetzt gibt es eine „kleine“ Präsentation. Frauen möchten gemocht werden – Männer gewinnen.*

- Die Konsequenz?

- ▶ *Frauen werden als entscheidungsschwach und risikoscheu wahrgenommen! Die Frage bleibt jedoch offen, ob es manchmal nicht auch gut wäre, ein bisschen weniger risikofreudig zu sein!*

- Müssen Frauen von Männern lernen?

- ▶ *Man kommt schnell in Klischees. Themen, die bei Frauen jedoch meist ausbaufähig sind, sind „Auftreten“ und „Beziehung“. Aufstieg ist nicht allein durch Fach- und Führungskompetenz gegeben, sondern wie mein Ruf und mein Image ist, wie ich vernetzt bin.*

- Tue Gutes und sprich darüber – tun das Frauen zu selten?

- ▶ *Es sind nicht immer die großen Auftritte. Man sollte die Leistung auch einmal souverän in einem Zweiergespräch einfließen lassen.*

- Networking an der Bar oder auf dem Golfplatz – können das Männer besser als Frauen?

- ▶ *Reden ist noch lange nicht ein gezieltes Netzwerken. Tragfähige Netzwerke dauern, bis man sie aufgebaut hat. „Lieber mal die letzte an der Bar als die erste im Büro“, überspitze ich in meinem Buch.*

- Heißt?

- ▶ *Es zählt nicht immer was man sagt, sondern dass man da ist!*

Die Fragen stellte Eva Britsch

