

#FührungsFrauenFloskel

B I N G O

<p>Es gibt doch schon Frauen in Führungspositionen. Das erledigt sich mit der Zeit von allein.</p>	<p>Dieser Gender-Hype wird sich auch wieder legen.</p>	<p>Dass Frauen im Unternehmen diskriminiert werden, habe ich noch nicht erlebt.</p>	<p>In unserer Branche arbeiten vor allem Männer. Daher gibt es auch wenige Frauen in Führungspositionen.</p>
<p>Wir können es uns wirtschaftlich nicht leisten, Gleichstellung eine Priorität zu geben.</p>	<p>Bei uns spielt das Geschlecht keine Rolle. Was zählt, ist Qualifikation.</p>	<p>Es geht uns auch ohne Frauen gut, sehen Sie sich unsere Ergebnisse an.</p>	<p>Der Gender-Hype verstellt doch den Blick auf die eigentlichen Herausforderungen der Wirtschaft.</p>
<p>Frauen interessieren sich nicht für Wirtschaft, die studieren Sozialpädagogik oder Kultur.</p>	<p>Es gibt zu wenig Frauen mit Führungserfahrung auf der Top-Ebene.</p>	<p>Frauen entscheiden sich halt eher für die Familie als für die Karriere.</p>	<p>Es gibt zu wenig Frauen mit der richtigen fachlichen Qualifikation.</p>
<p>Wir haben Frauen den Chefposten angeboten, sie haben abgesagt.</p>	<p>Frauen sind eben keine guten Netzwerker.</p>	<p>Frauen setzen sich einfach nicht durch, die müssen energischer auftreten.</p>	<p>Es haben sich keine Frauen für die Führungsposition beworben.</p>

Ihr Unternehmen hat keine Frauen in Führungspositionen, weil ... ?

90 Prozent der Vorstände deutscher Börsenunternehmen sind Männer. Gesellschaft und Märkte wandeln sich, aber fast alle Unternehmen setzen seit Jahrzehnten unverändert auf immer gleiche Führungsriege aus Männern gleichen Alters, gleicher Herkunft und gleicher Ausbildung. Verteidigt wird das gern mit Floskeln, die bei näherem Hinsehen nicht standhalten – die gängigsten haben wir in unserem Bingo versammelt.

Fragen Sie doch mal ihren (zukünftigen) Arbeitgeber, warum es bei ihm so wenige Frauen in Führungspositionen gibt. Ergeben seine Antworten eine ganze Bingo-Reihe, sollten Sie sich ganz schnell nach einem anderen Arbeitgeber umsehen – egal, ob Sie eine Frau sind oder ein Mann ...

Viel besser als Floskeln sammeln ist aber: Floskeln mit Fakten begegnen!

»... Gleichstellung hat keine betriebswirtschaftlichen Vorteile.«

Wir können es uns wirtschaftlich nicht leisten, Gleichstellung eine Priorität zu geben.	Bei uns spielt das Geschlecht keine Rolle. Was zählt, ist Qualifikation.	Es geht uns auch ohne Frauen gut, sehen Sie sich unsere Ergebnisse an.	Der Gender-Hype verstellt doch den Blick auf die eigentlichen Herausforderungen der Wirtschaft.
---	--	--	---

Unternehmen mit gut gemischten Führungsteams sind profitabler und entscheiden weniger riskant, sie haben eine höhere Innovationskraft. Erfolgreiche Unternehmen können also durchaus noch profitabler werden. Eine moderne, inklusive Führungs- und Unternehmenskultur zieht die besten Talente an, Männer wie Frauen. Das entscheidet über die Wettbewerbsfähigkeit der Zukunft.

»... Wirtschaft ist nichts für Frauen.«

Frauen interessieren sich nicht für Wirtschaft, die studieren Sozialpädagogik oder Kultur.	Es gibt zu wenig Frauen mit Führungserfahrung auf der Top-Ebene.	Frauen entscheiden sich halt eher für die Familie als für die Karriere.	Es gibt zu wenig Frauen mit der richtigen fachlichen Qualifikation.
--	--	---	---

Tatsächlich ist BWL als Studienfach bei Frauen genauso beliebt wie bei Männern. Seit 2012 gibt es in Deutschland mehr weibliche als männliche BWL-Absolventen: Interesse und Talent sind also genug vorhanden. Die Frauen starten auch in den Unternehmen, werden aber nicht für die oberen Führungsebenen ausgewählt. Verlassen Frauen Unternehmen, sind oft eine fehlende Perspektive im Unternehmen oder eine stark männlich geprägte Kultur der Grund.

»... es gibt doch gar kein Problem.«

Es gibt doch schon Frauen in Führungspositionen. Das erledigt sich mit der Zeit von allein.	Dieser Gender-Hype wird sich auch wieder legen.	Dass Frauen im Unternehmen diskriminiert werden, habe ich noch nicht erlebt.	In unserer Branche arbeiten vor allem Männer. Daher gibt es auch wenige Frauen in Führungspositionen.
---	---	--	---

Natürlich gibt es ein Problem: Frauen sind in ihrer Karriere strukturell benachteiligt, häufig unbeabsichtigt und unbewusst. Sie werden bei gleicher Leistung schlechter beurteilt und seltener für Führungspositionen vorgeschlagen. Ihnen wird, auch aufgrund mangelnder Vorbilder, weniger zugetraut. Wenn sie Kinder haben, liegt in der Regel die Hauptfürsorge bei ihnen, so dass sie wegen des präsenzorientierten Karriere-Ideals der Unternehmen schwieriger vorankommen als Männer. Das erledigt sich seit Jahrzehnten nicht von selbst. Und der öffentliche Druck auf die Unternehmen wird sich nicht legen, er nimmt erst Fahrt auf.

»... Die Frauen sind selbst schuld. Sie verhalten sich falsch.«

Wir haben Frauen den Chefposten angeboten, sie haben abgesagt.	Frauen sind eben keine guten Netzwerker.	Frauen setzen sich einfach nicht durch, die müssen energischer auftreten.	Es haben sich keine Frauen für die Führungsposition beworben.
--	--	---	---

Nein, nicht die Frauen müssen sich besser an die männlich geprägten Strukturen anpassen, sondern die Unternehmen müssen sich ändern, wenn sie zukunftsfähig sein wollen. Flexible Karrierewege und eine offene, inklusive Unternehmenskultur sind der Schlüssel für mehr Frauen in Führungspositionen. Bewerben sich keine Frauen oder lehnen Frauen Chefposten ab, müssen Unternehmen analysieren, warum sie nicht attraktiv für Frauen sind und entsprechend umstrukturieren. Männer müssen Frauen in ihre Netzwerke aufnehmen. Und Unternehmen müssen Männer ermutigen, mehr Verantwortung in der Familienarbeit zu übernehmen.