

#FührungsFrauenFloskel-

B I N G O

ES GIBT DOCH SCHON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN. DAS ERLEDIGT SICH JETZT 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 HAUPT-SÄCHLICH MÄNNER, DAHER GIBT ES AUCH WENIGE FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.
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.
FRAUEN INTERESSIEREN SICH NICHT FÜR WIRTSCHAFT, DIE STUDIEREN SOZIALPÄDAGOGIK ODER KULTUR.	ES GIBT ZU WENIG FRAUEN MIT FÜHRUNGSERFAHRLT 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.
WIR HABEN FRAUEN CHEFPOSTEN ANGEBOTEN, SIE HABEN ABGESAGT.	FRAUEN SIND EBEN KEINE GUTEN NETZWERKER.	FRAUEN SETZEN SICH EINFACH NICHT DURCH, DIE MÜSSTEN ENERGISCHER AUFTRETEN.	ES HABEN SICH KEINE FRAUEN FÜR DIE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN.



AllBright

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

93 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 VERSTELT 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 ENTSCHIEDEN 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 langem sind die Hälfte der Absolventen Frauen. Interesse und Talent sind genug vorhanden, aber nicht wenige Frauen lehnen später höhere Positionen ab, die von einem rein männlichen Umfeld geprägt sind und in denen von ihnen erwartet wird, dass sie sich benehmen wie Männer.

»... es gibt doch gar kein Problem.«

ES GIBT DOCH SCHON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN. DAS ERLEDIGT SICH JETZT MIT DER ZEIT VON ALLEIN.	DIESER GENDERHYPE WIRD SICH AUCH WIEDER LEGEN.	DASS FRAUEN IM UNTERNEHMEN DISKRIMINIERT WERDEN, HABE ICH NOCH NICHT ERLEBT.	IN UNSERER BRANCHE ARBEITEN HAUPTSÄCHLICH MÄNNER, DAHER GIBT ES AUCH WENIGE FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.
--	--	--	--

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 CHEFPOSTEN ANGEBOTEN, SIE HABEN ABGESAGT.	FRAUEN SIND EBEN KEINE GUTEN NETZWERKER.	FRAUEN SETZEN SICH EINFACH NICHT DURCH, DIE MÜSSTEN ENERGISCHER AUFTRETEN.	ES HABEN SICH KEINE FRAUEN FÜR DIE FÜHRUNGSPPOSITION BEWORBEN.
--	--	--	--

Nein, nicht die Frauen müssen sich besser an die männlichen Strukturen anpassen, sondern die Unternehmen müssen sich ändern, wenn sie zukunftsfähig sein wollen. Sie müssen flexiblere Strukturen und eine für alle offene Unternehmenskultur schaffen. Wenn Frauen sich nicht bewerben oder Chefposten ablehnen, muss man sie so ansprechen, dass sie sich im Jobangebot auch wiedererkennen können. Männer müssen Frauen in ihre Netzwerke aufnehmen und vorurteilsfreier rekrutieren. Und Unternehmen müssen Männer ermutigen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.