

# Kurs nach oben – Frauen in die Führung

Frauen in die Führung gelingt, wenn die Gesellschaft akzeptiert, dass Frau und Mann unterschiedlich führen. Die Anlagen dazu werden im Kindesalter eingeübt. Während Jungs zu Wettbewerb animiert werden, werden Mädchen gelobt, wenn sie sich sozial verhalten. Braucht es daher eine Quote?

Von YVONNE RIED



## YVONNE RIED

Partnerin  
OBT AG, Schaffhausen

Vorstands- & Geschäfts-  
leitungsmitglied des  
Kantonalen Gewerbe-  
verbandes Schaffhausen

## Machen Frauen ein Unternehmen besser?

Weibliche Führungskräfte haben eher einen kooperativen Führungsstil. Sie beziehen die Meinungen anderer mit ein und fokussieren stärker auf Kooperation und Konsensfindung. Mitarbeitende erfahren eine höhere Wertschätzung und sind motivierter. Das wird sich auf den Erfolg des Unternehmens auswirken.

## Frauen in die Führung heisst Frauen fördern – Rahmenbedingungen schaffen

Die Wirtschaft braucht die qualifizierten Frauen. Vermehrt fehlen Fach- und Führungspersönlichkeiten. Der Frauenanteil an weiterführenden Schulen ist höher als

50 Prozent. In der Führungsetage kommen die Frauen jedoch nicht an. Unternehmen führen die Laufbahngespräche mit den Mitarbeitenden im Alter zwischen 30 und 38 Jahre. Frauen machen in dieser Zeit, zur Familiengründung, eine Berufspause.

Das Thema «Frauen in die Führung» sollte sowohl auf der Agenda des Verwaltungsrates als auch der Geschäftsleitung stehen. Umdenken setzt voraus, dass man sich des Potenzials bewusst ist. Um die Frauen zu fördern sind andere Modelle und Verhaltensmuster der Unternehmen gefordert. Teilzeit, für beide Geschlechter, kann kein Killerkriterium für eine Führungsposition sein.

## Braucht es eine Quote?

Niemand möchte eine Quotenbesetzung sein. Männer wie Frauen wollen aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen beurteilt und befördert werden. Auf dem Weg in die Führungs- und Entscheidungsetage gibt es jedoch viele firmenintern definierte Vorgaben, die für Frauen Killerkriterien darstellen (Bsp. Vollzeit). Das Prinzip der «homosozialen Reproduktion» beschreibt, dass man sich mit Menschen umgibt, die so sind wie wir selber. Sind Verwaltungsratsgremien und Geschäftsleitungen von Männern besetzt, liegt es nahe, dass diese Männer wiederum Männer bevorzugen. Je weniger Frauen in Führungspositionen sind, desto schlechter stehen die Chancen für weitere Frauen aufzusteigen.

Es braucht sowohl angepasste Rahmenbedingungen seitens der Unternehmensleitung, damit Bewerbungen von Frauen überhaupt möglich sind, als auch eine «Anschubsquote». Eine einzelne Frau im Führungsgremium wird nicht zu einer Veränderung der Unternehmenskultur führen. Forscher empfehlen einen Anteil von mindestens 30 Prozent.

## Fazit

Unternehmen, die das Potenzial von «Frauen in der Führung» erkennen und fördern werden als moderner, aufgeschlossener und dynamischer wahrgenommen. Die nachrückende Generation an Arbeitskräften schätzt die Werte wie Flexibilität, Kooperationsfähigkeit und Selbstbestimmung. Unternehmen die sich bereits heute anpassen sind ein attraktiverer Arbeitgeber und wettbewerbsfähiger. Eine firmeninterne Quote kann den Prozess beschleunigen. Zu verhindern ist er nicht.



## Kantonaler Gewerbeverband Schaffhausen

Dachverband der Schaffhauser KMU

[www.gewerbe-sh.ch](http://www.gewerbe-sh.ch)

[info@gewerbe-sh.ch](mailto:info@gewerbe-sh.ch)

