



Aller modernen Zeiten zum Trotz: Für Frauen ist und bleibt die große Kinder-Frage unumgänglich in der Karriereplanung. Also nicht davor drücken!

Starre Quoten für mehr Frauen in Spitzenpositionen?

Bettina Zimmermann lehnt das ganz deutlich ab – und empfindet es als eine Entwürdigung der Leistung, die Frauen tagtäglich erbringen. Sie vertritt eine andere Herangehensweise: Frauen sollen dank ihrer Leistung in Spitzenpositionen befördert werden. Wie das gelingen kann, beschreibt sie in ihrem 5-Punkte Plan.

Die Wirtschaft will und braucht gute Frauen, das ist unbestritten. Untermauert wird das auch durch viele Studien aus unterschiedlichen Ländern. Aus ihnen geht hervor, dass Unternehmen mit einer heterogenen Führung erfolgreicher sind und die bessere Rendite erzielen. Und dennoch sind Frauen im Top-Management und in Aufsichtsräten immer noch unterdotiert. Woran liegt das? Einige denken, weil Frauen bei der Jobbesetzung benachteiligt werden und plädieren für eine Frauenquote. Ich jedoch bin überzeugt, dass es genügend gut qualifizierte Frauen gibt, die sich einfach zu wenig zutrauen.

Diskussionen zum Thema Frauenquote erhitzen die Gemüter – sowohl bei den Befürwortern wie auch bei den Gegnern. Mich beschäftigt diese Diskussion auch und ich empfinde diese Regelung als entwürdigendes Hilfsprogramm für uns Frau-

en. Mit einer solchen Quotenregelung werden wir Frauen den Geschäftsleitungen und Aufsichtsräten doch förmlich aufgezwungen. Wir leben in einer Gesellschaft, in der Qualifikation und Leistung zählt. Das Geschlecht ist aber weder Qualifikation noch Leistung.

**Vielen Frauen fällt es schwer,
ihre Kompetenzen sichtbar zu machen.**

Für wen bitte schafft diese Regelung eine angenehme Position? Für die Frau bestimmt nicht, denn diese wird als Quotenfrau abgestempelt oder wie Nicola Leibinger-Kammüller, Vorsitzende der Geschäftsführung der Trumpf GmbH + Co. KG in Ditzingen, treffend formuliert hat: „Wer will schon gern die Quotilde sein?“. Ich selber bin eine grosse Verfechterin von gleichberechtigter und

gleichwertiger Verteilung von Macht- und Führungspositionen zwischen Frau und Mann. Aber nicht mit dem Instrument der Quotenregelung, sondern aufgrund vorhandener Kompetenzen. Diese Kompetenzen sichtbar zu machen, fällt vielen Frauen schwer.

Sehr oft verkaufen wir Frauen uns unter unserem Wert. Talente und Fähigkeiten bringen wir zu wenig zum Ausdruck, Selbstmarketing ist nicht so unser Ding. Zweifel machen sich breit, ob wir für diesen Job wirklich genügend qualifiziert sind. Oft fehlt es Frauen auch schlicht an Biss und der Bereitschaft, etwas durchzusetzen. Viele lassen sich viel zu schnell entmutigen und geben manchmal sogar



auf. Das darf nicht sein. Wir Frauen sollten lernen mutig und selbstbewusst die Chefetage zu erobern und zwar ohne Quotenhilfe. Dazu propagiere ich fünf Schritte, die uns helfen, diesen Weg zu beschreiten.

Zeigen Sie Ihre Selbstsicherheit auch durch eine aufrechte und stolze Körperhaltung. Ideal ist, wenn wir über uns sagen können: „So wie ich bin, bin ich ok. Ich liebe mich als Mensch mit all meinen Stärken und Schwächen.“

**Wer sich permanent vergleicht,
zerstört sein eigenes Selbstbewusstsein.**

Schritt 1: Loslassen

Lassen Sie los, was Ihnen nicht gut tut! Viele bleiben in schlechten Erinnerungen oder Erfahrungen hängen. Das aber hindert uns daran, uns weiterzuentwickeln. Wichtig ist, dass wir nach Niederlagen wieder aufstehen und uns nicht den Mut nehmen lassen.

Machen Sie eine sachliche Analyse Ihres Problems und überlegen Sie, was Ihnen in dieser Situation helfen würde. Welche Lösungsmöglichkeiten haben Sie und welche Personen könnten Sie unterstützen? Betrachten Sie Ihren ‚Rückschlag‘ und nehmen Sie diesen als Ausgangspunkt für Neues. Hat diese verzwickte Situation auch etwas Positives an sich? Bleiben Sie nicht im ‚Rückschlag‘ hängen, sondern lassen Sie los, damit Sie im Leben weiterkommen.

Schritt 2: Selbstbewusstsein

Frauen können akribisch an sich herumkritisieren und vergleichen sich viel zu oft mit anderen. Es wird immer jemanden geben, der besser, schöner oder erfolgreicher ist als wir. Gerade solche Vergleiche sind Selbstbewusstseinsfresser und Muträuber. Aber um Karriere zu machen, brauchen wir ein gesundes Selbstbewusstsein. Selbstsicher sein bedeutet, seine Eigenheiten, seine Stärken, aber auch seine Schwächen zu kennen und zu akzeptieren.

Listen Sie alles auf, was Sie besonders gut können und wofür Sie schon Komplimente erhalten haben, oder führen Sie ein Erfolgstagebuch. Setzen Sie Ihre Stärken gezielt ein und erkennen Sie Ihre Schwächen als solche an. Jede von uns hat welche, auch die ganz erfolgreichen – und das zu wissen tut gut.

Schritt 3: Karriereplanung

Die Karriere kommt nicht von alleine, die sollten Sie planen! Haben Sie sich schon einmal überlegt, wie Ihre Karriere aussehen soll? Haben Sie eine Vision? Falls nicht, dann sollten Sie sich schleunigst dahinter machen. Definieren Sie Ihre beruflichen und privaten Lebensziele. Dazu gehört auch die Beantwortung der Kinderfrage – möchte ich Kinder? Nach der Geburt eines Kindes sieht die Welt anders aus – das kann ich Ihnen als zweifache Mutter versprechen.

Eine erfolgreiche Karriere hängt auch von den richtigen Menschen ab. Suchen Sie sich einen Mentor und lernen Sie von den Erfolgreichen. Und ganz wichtig, packen Sie Chancen, die sich Ihnen bieten.

Schritt 4: Netzwerken

Gerade Netzwerken fällt vielen Frauen besonders schwer. Dabei gehört das berufliche und private Netzwerken zum Karriereerfolg. Und da können wir von den Männern noch viel lernen. Fangen Sie also an zu denken, wie die Männer.

Nutzen Sie Gelegenheiten zum Netzwerken gezielt und wählen Sie auch eine Mitgliedschaft in einem Netzwerk bewusst aus. Gerade Frauen sollten nicht nur in reinen Frauennetzwerken sein. Die Entscheidungsträger sind immer noch mehrheitlich männlich, treten Sie also einem gemischten Netzwerk bei.

Üben Sie Ihren Netzwerkauftritt und sich vorzustellen. Sie sollen authentisch und kompetent wahrgenommen werden. Und haben Sie definitiv immer genügend Visitenkarten dabei. Wie soll man sich sonst an Sie erinnern?

Schritt 5: Synergien zwischen Frau und Mann nutzen

Erfolgreiche Teams bestehen aus Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen. Dass Frauen und Männer ganz unterschiedliche Verhaltensmuster und Denkansätze haben, ist allgemein bekannt. Und genau diese Vielfalt ist das Erfolgsrezept von heterogenen Teams. Bringen wir Frauen also unsere Stärken ein – so wie wir sind, nämlich weiblich. Wir werden nicht besser, wenn wir männliche Züge annehmen. Frauen und Männer können gegenseitig viel voneinander profitieren. Kennen, schätzen und nutzen wir diese Unterschiede. Wir Frauen gehen vieles anders an. Aber anders heißt weder ‚schlechter‘ noch ‚besser‘, sondern einfach anders.

Liebe Ladies, reden wir also über unsere Leistung und hoffen nicht einfach darauf, dass jemand merkt, dass wir gut sind. Eine gute Führungskraft liefert mehr als der Durchschnitt und das können wir!



Bettina Zimmermann verfügt über 15 Jahre Erfahrung in verschiedenen Führungspositionen in Unternehmen, dem Gesundheitswesen und als Exekutiv Politikerin. Sie ist außerdem Dozentin an verschiedenen Bildungsinstituten. Heute ist die Mutter von zwei erwachsenen Kindern, Teilhaberin der Firma GU Sicherheit & Partner AG Wil (CH) und berät Firmen in Krisensituationen. Soeben ist ihr neues Buch "Weiblich und mit Biss - Erfolgsstrategien für Frauen" im Midas Verlag erschienen.