

FRAUENQUOTE 100 %

Kein Mann weit und breit, nicht mal im Chefbüro. Geht das gut?

TEXT ALENA SCHRÖDER

Ach, die lieben Kolleginnen. Manchmal scheint es, als hätten sie alle gleichzeitig ihre Tage, dauernd ist eine schwanger, und irgendwann fängt die erste an, mit ihren Wechseljahresbeschwerden zu nerven. Ständig ist eine beleidigt. Oder heult. Oder muss früher weg, weil ihr Kind krank ist. Ganz zu schweigen von den Intrigen, der Stutenbissigkeit, dem täglichen Wettbewerb um den schönsten Hintern, die glatteste Haut...

So geht es zu, wenn Frauen im Berufsleben unter sich sind – jedenfalls laut den gängigsten Klischees. Auch ich bin im Beruf meist unter Frauen, und ich wundere mich über all die Umfragen und Studien, die diese Klischees untermauern: Frauen wollen keine weiblichen Vorgesetzten, nur knapp jede zehnte wünscht sich explizit eine Chefin, mehr als die Hälfte arbeitet auch in ihrem Team lieber mit Männern als mit anderen Frauen zusammen. Frauen sind mehr als Männer im Job neidisch – vor allem attraktivere Kolleginnen erregen ihre Missgunst, so eine

spanische Studie. Die American Psychological Association schließlich will herausgefunden haben, dass Frauen besser mit Männern kooperieren als mit ihren Geschlechtsgenossinnen.

Es sind also bei Weitem nicht nur Männer, die das Gerücht verbreiten, Frauen könnten nicht führen und seien im Beruf mehr mit persönlichen Befindlichkeiten beschäftigt als mit der Arbeit, es sind auch die Frauen selbst. Aber wie kommen sie darauf?

„Das Gerede vom Zickenkrieg und der Stutenbissigkeit ist eindeutig eine männliche Machtstrategie“, erklärt Coach und Sozialwissenschaftlerin Dr. Ulrike Ley. „Wenn Männer die Konkurrenz unter Frauen so ins Lächerliche ziehen, untermauern sie ja: Frauen können einfach

nicht vernünftig zusammenarbeiten. Und Frauen übernehmen diese Vorurteile. Warum sollten Frauen Frauen anders sehen als die Gesellschaft?“ Weil Frauen längst klüger sein müssten. Und weil zahlreiche Beispiele beweisen: Frauen können großartig zusammenarbeiten. Und alle, die das einmal selbst erfahren haben, suchen sich, soweit sie darauf Einfluss haben, gern wieder ein Frauen-Team.

Susanne Anger beispielsweise, Geschäftsführerin der Deutschen Fundraising Company, beschäftigt fast ausschließlich Frauen. Nicht, weil das Firmenphilosophie wäre (einen Mann gibt es im 13-köpfigen Team), sondern „weil ich die Erfahrung gemacht habe, dass Frauen einfach besser sind. Sie sind besser organisiert, stärker in der Kommunika-

tion, in der Sache qualifizierter. Und sie wollen alle etwas bewegen und nicht in allererster Linie Karriere machen – das macht sie zu tollen Teamplayern“.

Barbara Wilde, Mitinhaberin einer Veranstaltungsagentur mit 19 Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter, hat ähnliche

Erfahrungen gemacht. Empfindlichkeiten? Zickenalarm?

„Kenne ich bei uns nicht. Alle geben ihr Bes-

tes und arbeiten im Team, und wenn es mal irgendwo hakt, wird das offen und konstruktiv gelöst.“ Ganz ohne „Gegockel und Gepose, wer hier der tollste und wichtigste Hecht im Teich ist“, wie die erfahrene Geschäftsfrau es aus Männerrunden kennt, gerade in ihrer Branche.

Ist das Arbeiten unter Frauen also von vornherein der Himmel auf Erden? Natürlich nicht: Frauen können grauenhafte Chefinnen und Kolleginnen sein. Eine Freundin musste jahrelang unter einer schwierigen Abteilungslei-

**FRAUEN IM JOB
KÖNNEN GRAUENHAFT
SEIN - ABER DAS
IST DIE AUSNAHME,
NICHT DIE REGEL!**

**JE MEHR FRAUEN IN
EINER GRUPPE, DESTO
INTELLIGENTER
WERDEN AUFGABEN
GELÖST**

terin leiden. „Sie hat mich behandelt, als sei ich ihre Tochter, und außerdem alles persönlich genommen“, erinnert sie sich. „Wehe, ich habe ihr mal widersprochen. Oder mich mit Kolleginnen zum Mittagessen verabredet, statt wie sonst mit ihr zu gehen. Das gab drei Tage Liebesentzug, mindestens.“ Endgültig „unten durch“ war meine Freundin, als ihr die Leitung einer anderen Abteilung angeboten wurde und sie Ja sagte. Die Chefin und auch die Kolleginnen schnitten sie, sie wurde regelrecht verstoßen: „Sportlich gratuliert haben mir nur die Männer.“

Der offensichtliche Neid der Kolleginnen war nicht einmal das Schlimmste, erinnert sich meine Freundin. Geschmerzt hat sie vielmehr das Gefühl, als Mensch abgelehnt zu werden, und das ausgerechnet von anderen Frauen. Frei nach dem „Krabbenkorbsprinzip“, wie es in der Psychologie heißt: Versucht eine der gefangenen Krabben, über die Köpfe der anderen hinweg über den Rand des Korbes zu klettern, wird sie von ihren Artgenossen gleich wieder zurückgezogen.

Häufig ist schlechte Führung der Auslöser für solche Verhaltensmuster, egal ob ein Mann oder eine Frau der Chef ist. Hinzu kommt: Viele Frauen haben nie gelernt, professionell miteinander zu konkurrieren. „Das hat vor allem damit zu tun, wie Mädchen auch heute erzogen werden. Da wird viel Wert auf Harmonie und freundliches Vater-Mutter-Kind-Spiel gelegt, während die Jungs sich ganz selbstverständlich miteinander kämpfen und wetteifern, wer der schnellste und stärkste ist“, sagt die Expertin Ulrike Ley. Und Frauen wie Männer nehmen die in der Kindheit erlernten Muster mit in ihr Arbeitsleben, so die Wissenschaftlerin. Frauen seien keineswegs von Natur aus einfühlsamer, harmonischer oder sozialer – sie hätten lediglich verinnerlicht, dass das auch im Beruf von ihnen erwartet werde. Und viele seien verunsichert und reagierten entsprechend, wenn eine andere beherzt nach Macht und Einfluss greife, wie es normalerweise vor allem Männer tun.

Wie aber wird aus ein paar Frauen, die mehr oder weniger zufällig in einer Abteilung zusammenarbeiten, ein gut funktionierendes, erfolgreiches und zugleich harmonisches Team? Wo die Arbeit Spaß macht, alle einander mögen oder zumindest schätzen – und unbefangen miteinander wetteifern, wer dieses oder jenes besser kann? „Wertschätzung für Unterschiedlichkeiten“ sei der Schlüssel, sagt Ulrike Ley. „Das funktioniert wie in einer guten Jazzband: Jede spielt selbstbewusst ihr Instrument, und alle

spielen zusammen. Dazu gehören notwendig die freie Improvisation und das Solo. Während eine ihr Solo spielt, unterstützt das Team durch den Rhythmus oder auch nur über die Aufmerksamkeit. Alle achten auf die Solistin und setzen mit der Melodie erst wieder ein, wenn sie ihr Solo vollendet hat. Um gemeinsam den Beifall des Publikums zu genießen, der im Wesentlichen der Solistin gehört, aber auch dem Zusammenspiel der Gruppe.“

Entscheidend dafür ist allerdings, dass die Bandsich vorher auf eine Tonart geeinigt hat, also alle dasselbe Ziel verfolgen. Deshalb sind Frauentams vor allem dann erfolgreich, wenn sie gemeinsam an einer Sache arbeiten, die allen Mitgliedern gleichermaßen wichtig ist. Flache Hierarchien – also Gleichberechtigung innerhalb des Teams und Führungspositionen nur dort, wo sie von der Sache her notwendig sind – unterstützen den partnerschaftlichen Umgang miteinander. So kommt das Gefühl, man müsse andere abdrängen, um beachtet

zu werden, gar nicht erst auf.

Wer also einen Job in einem der gut eingespielten Frauentams hat,

kann sich glücklich schätzen. Und auch für die Unternehmen zahlt es sich aus, auf Frauen zu setzen. Eine Untersuchung amerikanischer Psychologen hat vor Kurzem bestätigt: Je höher der Frauenanteil in einer Gruppe von Versuchspersonen, desto intelligenter löst sie die gestellten Aufgaben. Kann ich bestätigen, aus eigener Erfahrung. Was wirklich nervt, sind nicht die Kolleginnen. Sondern die immer wiederkehrende Frage: „Wie hältst du das eigentlich aus, den ganzen Tag mit so vielen anderen Frauen?“ □