

Unter Chefinnen lässt sich kaum Karriere machen – sie machen es anderen allzu schwer

Männlicher als Männer

Von Claudia Tödtmann, Katrin Terpitz, Handelsblatt

Die Frauen haben es wieder mal geschafft. Geschafft, im Berufsleben noch mehr Minuspunkte zu sammeln. Dieses Mal ging es um die Frage: Unter welchem Chef kann man überhaupt Karriere machen?



DÜSSELDORF. Bei Männern auf dem Chefsessel taucht Misstrauen da eher selten auf – bei Frauen ist das durchaus anders. Eine Umfrage vom Marktforscher Europressedienst in Bonn, die dem „Handelsblatt“ exklusiv vorliegt, ergab: 45 Prozent der Angestellten – davon neun Prozent Führungsfrauen – haben deutliche Vorbehalte gegen Chefinnen. Der Grund: Sie glauben, dass sie unter weiblichen Vorgesetzten viel schlechtere Karrierechancen haben als unter männlichen. Befragt wurden mehr als 1 000 Angestellte in Deutschland.

Hoffnung auf die nächste Generation besteht nach dieser Umfrage auch nicht: Bei den jungen Leuten bis 25 Jahre sind es sogar 72 Prozent, die solche Vorbehalte gegen Frauen hegen. Einigkeit besteht bei den Befragten darüber, dass es Frauen im Job grundsätzlich schwerer haben: 70 Prozent der Befragten meinen, dass Frauen nicht so einfach Karriere machen. Und eben da dürfte schon einer der Gründe für die Zweifel an den Chefinnen herkommen. Michael Forst, Geschäftsführer beim Europressedienst, urteilt: „Frauen wurden immer schon benachteiligt, und diese Erfahrung geben sie weiter. Sie machen es anderen auch nicht leicht.“

Einen weiteren Grund kennt Headhunter Uwe Schuricht, Chef der Change Group aus Berlin: „Frauen sind nicht an den Netzwerken der Männer mit ihren Kontakten über das eigene Unternehmen hinaus beteiligt.“ Eben solche Kontakte können nachgeordneten Mitarbeitern aber beim Aufstieg Wege ebnen. „Frauen sind weniger Buddy“, bringt Schuricht dieses Manko auf den Punkt. Dabei lässt er keinen Zweifel an Qualität: „Die wenigen Frauen, die es hier zu Lande in Führungspositionen gibt, sind wirklich sehr gut. Die mussten sich gegen so viele Widerstände durchsetzen, dass sie wissen, wohin sie wollen.“

Wie wenige es sind, wurde den Unternehmen erst kürzlich vor Augen geführt: als Karin Dorrepaal erster weiblicher Vorstand eines Dax-

Konzerns wurde. Und zwar weder als Deutsche noch aus einem deutschen Unternehmen kommend – sie ist Holländerin und von der amerikanischen Unternehmensberatung Booz Allen Hamilton. Ein Zufall? Wohl kaum. „Es kann nicht sein, dass es keine deutschen Frauen gibt, die das nicht auch könnten“, urteilt Schuricht.

Ob die deutsche Kinderfeindlichkeit ein Grund für den Frauenmangel in deutschen Führungsetagen ist? Eine aktuelle Untersuchung über Bankerinnen vom Lehrstuhl für Personalmanagement und Interkulturelle Führung an der privaten europäischen Wirtschaftshochschule ESCP-EAP in Berlin über Karrierehindernisse ergab: Es genügt schon, dass jede Frau Mutter sein kann. Im Klartext: Allein die gängigen Vorurteile gegenüber berufstätigen Müttern reichen aus, um gleich alle Frauen über einen Kamm zu scheren und sie von vornherein von der Karriereleiter zu schubsen. Dabei haben nach dieser Studie gerade in den Banken 77 Prozent der Führungsfrauen gar keine Kinder.

Und selbst wenn sie Mütter sind, würden sie deswegen kaum Überstunden verweigern oder sich andere Attitüden leisten: „Ich kenne keine Frau, die der Kinder wegen ihre Führungsposition vernachlässigt hat“, sagt Headhunter Schuricht. „Im Gegenteil: Frauen mit Kindern versuchen, umso mehr auszugleichen.“

Etliche Frauen überziehen dann. „Sie werden männlicher als Männer auf ihrem Weg nach oben“, sagt Psychologin Mechtild Erpenbeck, Mitgründerin der Management-Beratung Konnekt Berlin. Schlimmer noch: „Der berufliche Kampf macht sie oft hart und ohne Empathie.“ Aber genau letztere Eigenschaft wird von jedem Chef erwartet. Wem dieses Mitgefühl fehlt, der kann auch keine Loyalität von seinen Mitarbeitern erwarten – aber ohne die funktioniert keine Karriere längerfristig.

Am unangenehmsten ist nach Erpenbecks Erfahrung dieser Typus Chefin: „Frauen, die sich unter Verzicht auf Kinder hochgearbeitet haben – und nun allergisch reagieren auf Alltagsbefindlichkeiten von Kolleginnen mit Kindern.“ Hinzu kommt: „Wenn es eine Frau erstmal nach oben geschafft hat, neigt sie dazu, sich ihren Raum frauenfrei zu halten.“ Gegenüber Männern habe sie nämlich keine Skrupel, sich durchzusetzen. Warum? Weil für es für Frauen nur ein Entweder-Oder gibt: Feindin oder Freundin – dazwischen gibt es nichts, sagt die Psychologin. Auffällig sei, dass sich 97 Prozent der Frauen bei Konflikten zwischen Frauen immer als Opfer sehen.

Ähnliche negative Beobachtungen macht Sonja Bischoff, Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik: „Frauen haben ein ausgeprägtes Rivalitätsdenken – das rührt schon von der Evolution und dem Kampf um den Mann her. Diese Rivalität schließt jede Art von Koexistenz aus.“ Die Folge: „Je höher der Frauenanteil in einer Firma, umso mehr Mobbing gibt es.“ Denn unter Frauen fehle eine gewisse Wertschätzung gegenüber anderen Frauen.

Kein Wunder, dass renommierte US-Firmen wie Microsoft, Apple, Intel oder Hewlett-Packard allzu taffe Karrierefrauen, die es sich mit ihren Mitarbeitern verdorben haben, zu speziellen Trainings schickt, damit sie wieder erträglich werden. Um sie für die Firma zu halten.