

Frauen im Fadenkreuz der Headhunter

Chancengleichheit im Beruf sollte heutzutage kein Thema mehr sein. Aber wie steht es mit Frauen in Kader-Positionen? Ein Gespräch mit **Lea M. Sauer, Mitinhaberin und Geschäftsführerin der ORBIS Executive Search AG** in Zürich und eine der wenigen weiblichen Headhunter der Schweiz.
Von Dr. Marcel Mettler

Sind die Karrierechancen von Frau und Mann gleich gut?

Ja, es zählt die Kompetenz, Leistungs- und Ergebnisorientierung, unabhängig vom Geschlecht. Managerinnen, die es geschafft haben, wissen allerdings, was "karrieremachen" für eine Frau bedeutet. Sie müssen sich wesentlich mehr beweisen als ihre männlichen Kollegen. Solche Frauen verfügen über sehr starke und abgerundete Persönlichkeitsprofile, auf fachlicher wie auf sozialer Ebene. Sie identifizieren sich auf natürliche Weise mit ihrem Beruf sowie dem Unternehmen und verfolgen ihre Ziele dabei tendenziell sach- und nicht machtbezogen.

Gibt es Berufe und Branchen, in denen Frauen eher Karriere machen?

Sicher. Frauen sind häufig vertreten in Banken, in der Politik, Pharma, PR/Werbeunternehmen, Medien, etc. Eine Dominanz ist sogar festzustellen in den Bereichen Human Resources, Marketing/Verkauf, Mode oder Design. Nebst Fachkompetenz sind hier eben wesentliche Eigenschaften die weibliche Intuition, das Gefühl für Menschen und Situationen sowie Vorstellungskraft, Kreativität und Organisationstalent.
"Frauenfeindliche" Sektoren gibt es eigentlich nicht. Sicher sind aber Schwierigkeiten vorprogrammiert, wenn Frauen Positionen einnehmen wollen, in der die Kluft zwischen Männern und Frauen aus kulturellen Gründen zu gross ist respektive die Akzeptanz fehlt. So sind in der klassischen Maschinen- und Fahrzeug-Industrie Frauen eher schwach vertreten.

Warum sind eher wenig Frauen im Fadenkreuz der Headhunter?

Die Anzahl der im aktiven Berufsleben stehenden Frauen, insbesondere in Kaderpositionen, ist naturbedingt kleiner als die der Männer. Die klassisch-soziologische Rollenverteilung mit der Frau als interner Manager im Haushalt und mit dem Mann als externer Manager im Beruf ausser Haus hat eben immer noch Bedeutung.

Ist es nicht auch so, dass Unternehmen heute nach wie vor Männer bevorzugen?

Nein, die Bereitschaft der Unternehmen, mit Frauen zusammenzuarbeiten, ist absolut vorhanden. Im Gegenteil, es gibt erstaunlich viele Unternehmen, die sich gerade eine Frau wünschen. Oft höre ich die Argumentation: "Wenn Sie mir eine qualifizierte Frau rekrutieren können, noch so gerne. Die Frau, welche diese Erfahrungen gemacht hat, wird ihren Mann stehen."

Wie gross ist der Frauenanteil bei Ihrer Executive Search?

Von den Personen, die wir selektionieren, sind rund 10 bis 15 Prozent Frauen. Allerdings mit einer über die Jahre leicht steigenden Tendenz.

Verhalten sich Frauen im Headhunting-Prozess anders als Männer?

Ich habe die Beobachtung gemacht, dass es meine männlichen Kollegen sind, die bisweilen gewisse Probleme mit Frauen haben. Frauen im Rekrutierungsprozess eines Headhunters verhalten sich oft anfänglich zurückhaltender als Männer. Der wesentliche Punkt ist meiner Meinung nach, dass Frauen kritischer prüfen und hinterfragen als Männer, dass sie sich vertiefter mit etwas auseinandersetzen. Frauen wollen sich nicht a priori verkaufen, sondern möchten sich identifizieren können. Und das kann natürlich auf manchen Headhunter, der sich im Umgang mit Männern mehr Lockerheit gewohnt ist, kompliziert wirken.

Welche Vorteile haben (Kader-)Frauen gegenüber Männern?

Die wesentlichen Vorteile sind wohl, dass Frauen, durch Ihre Identifikation mit der Sache und dem Unternehmen, besonnen, lösungsorientiert, intuitiv und mit diplomatischem Geschick vorgehen. Sie stecken sich oftmals selbst recht ehrgeizige Ziele, verlangen von sich mehr als von den Anderen und sind zäh und ausdauernd.

Positiv wirken Frauen in Kaderpositionen, die sich trotz hartem Karrierekampf ihre weibliche Ausstrahlung und ihr Charisma bewahrt haben. Solche Kaderfrauen verfügen über eine ausgezeichnete Kondition, sind physisch wie psychisch stabil und besitzen Drive, Leistungswillen und eine hohe Stressresistenz.

Wie steht es mit den Führungsqualitäten?

Die Führungsqualitäten von Frauen schätze ich persönlich als sehr hoch ein. Frauen führen situativ, kooperativ, mittels fachlicher und sozialer Kompetenz, sie übertragen Verantwortung und kontrollieren. Nicht zuletzt dank ihrer Empathie, wie sie Sachverhalte aufnehmen und umsetzen, sich auch auf ihr Gefühl und Gespür für das Gegenüber sowie für das Machbare verlassen.

Ist die "Implantation" externer Frauen in Betrieben problematischer?

Grundsätzlich sehe ich keinen Unterschied bei der Integration eines externen Mannes oder einer externen Frau. Wesentlich ist, dass die betreffende Person integrations- und kooperationsfähig ist. Schwierigkeiten können allerdings auftauchen, wenn ein männlicher Kollege es nicht ertragen kann, eine Frau als Vorgesetzte zu haben. Solche Probleme müssen daher bereits in den ersten Gesprächen mit den Kunden erörtert werden.

Sind Karriere und Familie für eine Frau überhaupt kompatibel?

Das ist eine Frage der persönlichen Einstellung. Absolut notwendig ist die Unterstützung des Partners sowie eine gut geplante und funktionierende Organisation. Die berufstätige Frau braucht ebenso wie der Mann einen freien Rücken, um sich voll ihren beruflichen Aufgaben widmen zu können. Wichtig erscheint mir deshalb, sich ein gutes soziales Umfeld zu schaffen, mit einer Vertrauensperson, auf die man sich jederzeit hundertprozentig verlassen kann.