

12. August 2019

## Spitzenfrau statt Quotenfrau

**National- und Ständerat haben sich Mitte Juni für eine Frauenquote in grösseren Unternehmen ausgesprochen. Diese Regelung bedingt, dass zukünftig in Verwaltungsräten 30% und in börsenkotierten Unternehmen 20% Frauen in der Geschäftsleitung Einsitz nehmen müssen.**



(Bildquelle: bernerzeitung.ch)

Aus aktuellem Anlass bin ich von Dr. Anne-Sophie Morand, Vizepräsidentin FDP Luzern, gebeten worden, mich aufgrund meines Interesses und Engagements in Gleichstellungsfragen persönlich zu äusseren.

Wer meinen publizierten Artikel vom 14. Juni 2019 zum Frauenstreik auf meinem Blog gelesen hat, weiss, dass ich grundsätzlich wenig von Kundgebungen halte; und entsprechend liegt es nahe, dass ich auch keine "Quotenfrau" bin. Ich möchte nicht negieren, dass es in vielen Lebensbereichen geschlechterspezifische Ungleichgewichte und Ungerechtigkeiten gibt. Diese sozio-historisch begründeten Differenzen lassen sich jedoch nicht von heute auf morgen korrigieren; vielmehr ist es essentiell, dass ein Bewusstsein dafür geschaffen und ein öffentlicher Diskurs mutig und faktisch geführt wird.

### Wo liegen unsere Stärken?

Ich vertrete aus meiner heutigen Erfahrungssicht ganz klar die Auffassung, dass wir nicht

Opfer der Multioptions-Gesellschaft sein dürfen, sondern uns im frühen Verlauf unserer Berufskarriere auf unsere Stärken, Fähigkeiten und Interessen konzentrieren, diese weiterentwickeln und dezidiert im jeweiligen Berufsbild einsetzen sollten. Dies setzt eine kritische und gleichzeitig wohlwollende Selbstreflexion mit einer unter Umständen zusätzlichen Fremdreiflexion eines externen Coachs voraus. Nur so können wir uns zu Expertinnen entwickeln und unser Wissen an andere weitergeben. Somit ist es nicht verwunderlich, dass ich mich argumentativ immer wieder für die berufliche Weiterbildung einsetze, um der zunehmend agilen und sich rasch transformierenden Arbeitswelt gerecht zu werden und als Konsequenz daraus arbeitsmarktfähig zu bleiben. Mit Neugierde, Offenheit und Mut zum Wechsel habe ich mich in meinen vielen Berufsjahren stets gut positionieren können.

### Quotendebatte - wo werden Grenzen gezogen?

Ein gesundes Mass an selbstbewusstem Auftreten, das Wissen um seine Fähigkeiten, das Interesse sich innerhalb und ausserhalb der Unternehmung gut zu vernetzen und auch mal etwas zu wagen, zeichnet meiner Meinung nach einen erfolgreichen Karriereweg aus. Braucht es Quoten? Ich bin keine Befürworterin einer Quotengesellschaft – wo werden Grenzen gezogen? Welche Quote kommt als nächstes? Wie kann sich eine Frau, die zum Beispiel in die Geschäftsleitung befördert wurde, sicher sein, dass sie nicht "Opfer" einer Quotenhochrechnung wurde? Oder noch überspitzer ausgedrückt: wird "Frau" befördert, weil sie eine Frau ist und nicht aufgrund ihrer erbrachten Leistungen, ihren Qualifikationen oder ihres Führungsstils?

Dass sich Frauen häufig eher unter ihrem Stellenwert vermarkten und sich weniger zutrauen als ihre männlichen Kollegen, ist mir bekannt und auch ich bin diesbezüglich durch das Tal der Tränen gegangen und habe meine Lehren gezogen. Ich habe aus diesen Rückschlägen gelernt, auf mich fokussiert, eruiert, wohin ich mich beruflich bewegen möchte und in welcher Art von Organisation ich mich wohlfühle und ich mich entsprechend entfalten kann. Klug gewählte Weiterbildungen haben mir das nötige Rüstzeug gegeben und seitdem mache ich mit viel Elan, Engagement und Professionalität "mein Ding". Ich habe durch Leistung und Durchhaltevermögen meine Position erarbeitet, nicht durch Quote.

### **Macht euer "Ding" und seid spitze!**

Gemischte Teams sind äusserst produktiv, und ich bin sehr häufig die einzige Frau in einem Leadership- oder Bereichsleitungs-Gremium. Meine Stärke ist es, dass ich offene Fragen stelle, Möglichkeiten und Ideen einbringe, andere Blickwinkel aufzeige oder auf meine Soft Skills fokussiere und diese einfließen lasse; wohingegen meine männlichen Kollegen eher faktenorientiert und analytisch argumentieren. Das Ergebnis ist ein interessanter Diskurs.

Ich möchte mit meinen Ausführungen meine weiblichen Kolleginnen ermutigen auch "ihr Ding" zu machen. Rückschläge darf und muss man in Kauf nehmen; sie sind ein wichtiger Bestandteil der Lernkurve.

Mit der Quotendiskussion setzen wir uns meines Erachtens in die Nesseln; aber wir sollten darum besorgt sein Bewegung in die teilweise starren und antiquierten Unternehmensstrukturen zu bringen. Der Diskurs sollte dahingehend geführt werden, dass wir uns überlegen, wie wir uns den

zukünftigen Arbeitsmarktherausforderungen stellen, welche neuartigen Rahmenbedingungen auf uns zukommen, welches Rüstzeug wir benötigen und wer dieses mitbringt. Nicht das Geschlecht darf eine Rolle spielen, sondern der persönliche und fachliche Leistungsausweis. **Nicht die Quotenfrau soll ins Feld geführt werden, sondern die Spitzenfrau!**

Simone Jacober

### **Autorin**



Ich schreibe mit und aus Leidenschaft. 0815 mag ich nicht. Meine sorgfältig gewählten und recherchierten Themen sollen zum Nachdenken, Reflektieren, Meinung bilden und Schmunzeln anregen. Besonderes Augenmerk gilt den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit, Gleichstellung, Politik, Bildung und Lifestyle. Durch Worte möchte ich auf meine persönliche Art und Weise einen gesellschaftlichen Dialog anregen.

**Schreibatelier Jacober**

[www.schreibatelier-jacober.ch](http://www.schreibatelier-jacober.ch)

Zum Weiterlesen

**Dr. Anne-Sophie Morand**

[www.annesophiemorand.ch](http://www.annesophiemorand.ch)