

LADIES FIRST



MARION KNATHS war 15 Jahre lang Managerin bei Otto und gründete 2004 Sheboss. In ihren Seminaren trainieren Frauen die Spielregeln im Topmanagement.

Die Mär vom Zickenkrieg

Frauen können nicht miteinander arbeiten, lautet ein hartnäckiges Vorurteil in den Chefetagen. Welch ein Unsinn.

Achtung, Zickenklischee! „Aber Frau Knaths, wenn wir künftig mehr Frauen ins obere Management holen, kriegen wir dann nicht auch mehr Probleme?“, fragte mich unlängst ein sonst recht emanzipierter Vorstand.

Schließlich könnten Frauen ja nicht so gut miteinander.

Ich kann es nicht wissenschaftlich belegen, bin aber nach vielen Jahren Erfahrung zu dem Ergebnis gekommen, dass diese These Quatsch ist. Sie stammt aus einer Zeit, in der Frauen fast ausschließlich auf der untersten Ebene „für“ Männer gearbeitet haben. Damals standen die Frauen nicht in Konkurrenz zu den Männern, sondern vor allem zueinander. Und das meist in zweifacher Hinsicht: Zum einen fachlich, wenn es um die Anerkennung ihrer Arbeit ging. Zum anderen buhlten sie um die Gunst der ihnen vorgesetzten Männer.

Dieser Konkurrenzkampf wurde im nonhierarchischen Kommunikationssystem der Frauen häufig ausgetragen durch indirektes Sanktionieren des anderen, das heißt: durch latente Missachtung. Männer interpretieren dieses Verhalten gern als Stutenbissigkeit, Zickenalarm et cetera.

IN DER TAT KENNEN HIERARCHISCH geprägte männliche Gruppen eine solche Art der Auseinandersetzung nicht, sie rangeln direkt miteinander, und der, der gewinnt, steigt in der Rangordnung eine Stufe auf. Die Ausgrenzung aus der Gruppe ist in beiden Systemen die Ultima Ratio.

Aus der Missachtung der Kontrahentin, die vor dem Chef gern mal in dem Satz „Mit der Frau X kann ich nicht arbeiten“ gipfelte, haben die Männer dann folgende Regel gemacht: „Frauen können nicht miteinander arbeiten.“ Es sei denn, sie haben einen männlichen Vorgesetzten, der für Ruhe sorgt.

Frauen in Führungspositionen, vor allem auf höheren Ebenen, sehen das heute ganz anders. „Wie herrlich, wenn auf der anderen Seite des Tisches mal eine Frau sitzt“, berichtete mir unlängst eine Topmanagerin. „Wir erzielen oft dasselbe Ergebnis in der Hälfte der Zeit.“ Jetzt kommen Sie und liefern mir mindestens zwei Füh-

„Hat die Kanzlerin mit ihren Ministerinnen etwa mehr Probleme als mit ihren Ministern? Nein.“

rungsfrauen, die nicht miteinander können. Mag sein, aber Sie kennen mit Sicherheit auch mindestens zwei Kerle in Toppositionen, die nicht miteinander können! Es gibt Männer, die sich als Kollegen in tiefster Verachtung zugetan sind und die keine Gelegenheit ungenutzt lassen, ihre Feindschaft offen auszutragen. Bloß weil dieses Gerangel anders als bei Frauen direkt abläuft, ist es für die Organisation noch lange nicht produktiver.

Doch selbst Frauen pflegen mitunter das Vorurteil, sie seien unverträglich. Die junge Beraterin einer großen Consultingfirma erzählte mir jüngst, dass sie eine Frauenveranstaltung mit 200 Kolleginnen absagen wollte, weil es ihr schon bei der Vorstellung grauste. Sie ging dann zum Glück doch hin: „Es waren 200 wirklich tolle Frauen! Es war ein super Tag! Absolut professionell und mit einer positiven Energie, die ich so noch nie erlebt habe.“

Eine Frau in machtvoller Position – das können wir uns vorstellen. Selbst James Bond hatte hin und wieder eine starke Gegenspielerin und M als Chefin. Aber gleich mehrere machtvolle Frauen im Verbund? Daran müssen sich Männer erst noch gewöhnen. Noch immer ist die gängige Meinung so, dass drei Kollegen, die zusammenstehen, etwas Wichtiges zu besprechen haben. Wogegen drei Kolleginnen im Zweifel ein Kaffeekränzchen halten.

Bleibt festzuhalten: Frauen können miteinander arbeiten. Und zwar sehr effizient und vor allem auch über Hierarchieebenen hinweg. Oder hat die Kanzlerin mit ihren Ministerinnen mehr Probleme als mit ihren Ministern? Nein, hat sie nicht. Im Gegenteil: Sie ist anderen ranghohen Frauen gegenüber ausgesprochen herzlich. Und von einem Zickenkrieg war im Kanzleramt noch nie etwas zu hören.

Seit zehn Jahren trainiere und coache ich Frauen in Führungspositionen. Und es gab so gut wie nie Klagen über das unangemessene Verhalten einer Kollegin – während das übersteigerte und aggressive Ego so manches Kollegen immer mal wieder für Konfliktstoff sorgte.

Also: Trauen Sie sich! Holen Sie mehr Frauen ins obere und ins Topmanagement. ▀