

Empowerment: Als Expertin oder weibliche Führungskraft andere Frauen stärken

von Barbara Liebermeister

Frauen sehen sich insbesondere in männerdominierten Branchen und Berufen oft noch mit zahlreichen Karriere-Hindernissen konfrontiert. Diese zu überwinden, erfordert auch eine gemeinsame Kraftanstrengung der Frauen.

In den zurückliegenden Jahren hat sich aus Frauensicht im Gros der Unternehmen vieles zum Positiven gewandelt. Dessen ungeachtet erleben Frauen es im Berufsleben noch oft, dass sie sich – insbesondere in männerdominierten Branchen und Berufen – stärker behaupten müssen als ihre männlichen Kollegen, um die gleiche Anerkennung zu erfahren und dieselben Aufstiegschancen zu haben.

Frauen, die es bereits geschafft haben und in ihren Unternehmen eine exponierte Position als Spezialistin oder Führungskraft innehaben, spielen beim Verändern dieser Situation eine zentrale Rolle, denn: Sie können andere Frauen bei ihrer Entwicklung unterstützen – fachlich, persönlich und strategisch.

Die Herausforderungen erkennen und benennen

Frauen sehen sich in der Arbeitswelt oft mit folgenden strukturellen und kulturellen Barrieren konfrontiert:

- Unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias): Frauen werden häufig als weniger durchsetzungsstark sowie risiko- und technikaffin

wahrgenommen (selbst, wenn sie einen Abschluss an einer technischen Universität erworben haben). Das wirkt sich negativ auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten, ihren Karriereverlauf usw. aus.

- Fehlende Rollen-Vorbilder: In vielen Unternehmen fehlen Frauen in Top-Positionen, die zum Beispiel jüngeren Kolleginnen als Vorbilder dienen können und ihre Zuversicht stärken „Auch ich schaffe es, wenn ...“.
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: In nicht wenigen Betrieben existieren zwar flexible Arbeitsmodelle und Work-Life-Balance-Konzepte auf dem Papier, ihre Wahrnehmung wird kulturell aber kaum unterstützt – insbesondere bei Personen, die in der Organisation Schlüsselpositionen innehaben.
- Netzwerkstrukturen: Viele informelle Netzwerke im Business-Bereich sind weiterhin männlich geprägt. Frauen haben deshalb oft nur einen eingeschränkten Zugang zu wichtigen Kontakten und Informationen.

Diese Hürden sollten Frauen in exponierten Positionen offen ansprechen, um in ihrem Umfeld ein Bewusstsein hierfür zu schaffen – auch damit ihre Kolleginnen die negativen Folgen hiervon nicht als eine Konsequenz persönlicher Defizite erfahren. Dies ist der erste Schritt in Richtung Veränderung.

Mentoring – eine gezielte individuelle Unterstützung

Ein wirksames Instrument zum Empowern von Frauen ist das Mentoring – also die unterstützende Begleitung von nachrückenden Fach- und Führungskräften durch erfahrene (Kollegen und) Kolleginnen. Gute Mentorinnen

- teilen Wissen und Erfahrungen: Sie geben Einblicke in Unternehmensstrukturen, Entscheidungsprozesse und mögliche Karrierepfade.
- stärken das Selbstvertrauen: Gerade in herausfordernden Situationen hilft die Perspektive einer erfahrenen Mentorin oft, Rückschlüsse und Widerstände einzuordnen und sich neu zu fokussieren.
- öffnen Türen: Mentorinnen können Kontakte vermitteln, Empfehlungen aussprechen und Netzwerke zugänglich machen.

Außerdem stimulieren Mentoring-Beziehungen oft wechselseitige Lernprozesse, von denen auch die Mentorinnen profitieren – unter anderem, weil sich ihnen neue Perspektiven eröffnen, die ihren Horizont erweitern.

Die Digitalisierung als Chance begreifen und nutzen

Die Digitalisierung eröffnet Frauen neue Möglichkeiten, sich zu vernetzen, zu lernen und sich zu positionieren:

- Online-Communities und Business-Plattformen wie LinkedIn ermöglichen den Austausch über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg. Frauen können dort ihre Expertise zeigen und sich wechselseitig sichtbar machen.
- Virtuelle Mentoring-Programme und Peer-Gruppen erlauben es, auch über Distanzen hinweg Wissen und Unterstützung zu teilen – besonders wertvoll ist dies in dezentral organisierten und internationalen Unternehmen.
- Digitale Weiterbildungsangebote erleichtern den Zugang zu neuem Know-how – beispielsweise zu den Themen Leadership, KI-Nutzung, Kommunikation und Selbstmanagement.

Durch eine aktive digitale Präsenz können Frauen sich stärken, gemeinsam Erfolge feiern und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung in ihrem Umfeld etablieren.

Frauenförderung als Teil der Unternehmenskultur

Individuelle Initiativen haben meist nicht die Kraft, Organisationen nachhaltig zu verändern, sofern sie nicht auf eine für Veränderungen offene Unternehmenskultur stoßen. Frauen in Führungspositionen können hier als Change-Treiber fungieren, indem sie

- Diversity-Programme mitgestalten und weiterentwickeln,
- transparente Beförderungs- und Vergütungsprozesse einfordern,
- eine inklusive Führung vorleben und
- Männer als Verbündete in dem Prozess gewinnen, Gleichstellung nicht als reines „Frauenthema“, sondern als Erfolgsfaktor von Un-

ternehmen zu begreifen.

Mehr Frauen-Power und Solidarität im Betrieb

Frauen, die in Unternehmen eine exponierte Position und folglich auch Einfluss haben, tragen – nicht selten unbewusst und teils auch ungewollt – eine doppelte Verantwortung und zwar für den eigenen Erfolg und den anderer Frauen in ihrer Organisation.

Indem sie sich mit diesen vernetzen und sich wechselseitig inspirieren und fördern, entsteht eine Bewegung, die Strukturen verändert:

- Die Digitalisierung liefert hierfür wertvolle Tools,
- das Mentoring schafft den erforderlichen Rahmen und
- das aktive Networking die nötige Solidarität und emotionale Unterstützung.

Echte Gleichstellung kann man Organisationen nicht verordnen. Sie wächst durch das Engagement von Frauen (für sich selbst und) für andere Frauen – und die Bereitschaft von Männern, sich ihrer „Unconscious Bias“, also unbewussten Vorurteile bewusst zu werden und ihre gewohnten Reiz-Reaktionsmuster zu verändern.



Zur Autorin: Barbara Liebermeister leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Wiesbaden (www.ifidz.de). Die Managementberaterin betreibt u. a. den Podcast „Business Secrets: Warum Frauen ‚geliked‘ werden und Männern gefolgt wird“. Sie ist u.a. Autorin des Buchs „Führen mit Alpha Intelligence: Startklar für die Arbeitswelt der Zukunft“.