

NEBELSPALTER

Was man von Pierin Vincenz über Frauenförderung lernen kann

Es gibt viele Erklärungen für die «Leaky Pipeline», keineswegs nur die Mutterschaft der Frauen. Die meisten Top-Managerinnen haben nämlich gar keine Kinder. Überzeugender ist die Erklärung, dass Frauen in weniger – und weniger karriererelevante – Netzwerke eingebunden sind.



von Margit Osterloh am 1.2.2022, 09:00 Uhr



Beziehungspflege im Strip-Club: Pierin Vincenz. Foto: Keystone

Pierin Vincenz soll insgesamt 198'000 Franken in einschlägigen Nacht- und Strip-Lokalen über seine Raiffeisen-Kreditkarte abgerechnet haben. Er rechtfertigt die Ausgaben damit, dass diese Besuche der Beziehungspflege mit Geschäftsleuten gedient hätten. Sie seien im Rahmen von Nachtessen und Veranstaltungen erfolgt. Der Besuch des Strip-Lokals als Dienstpflicht, sozusagen.

Nehmen wir einmal an, dass das im Fall Pierin Vincenz so war. Ganz unwahrscheinlich ist das nicht: Ein Besitzer eines bekannten Schweizer Stripclubs erläuterte in einem Interview mit der «Weltwoche», es sei heute in vielen Firmen tatsächlich üblich, dass Geschäftskunden aus dem Ausland in Strip-Clubs bewirtet würden. Es ginge gar nicht immer um Sex, aber die Männer «wollen sich unterhalten, mit hübschen jungen Frauen, die ihnen nicht widersprechen». Führungsfrauen waren bei diesen «Geschäftssessen» vermutlich nicht dabei.

Netzwerke als Schmiermittel

Was heisst das für die Karrierechancen von Frauen in Führungspositionen? Laut dem neuesten Schilling-Report beträgt der Anteil von Frauen in den 250 grössten Schweizer Unternehmen 6 Prozent bei den CEO und 7 Prozent bei den Verwaltungsrats-Präsidien. Im Top-Management sind 18 Prozent, im mittleren Management 25 Prozent und bei der Gesamt-Belegschaft 36 Prozent weiblich. Seit 1994 gibt es in der Schweiz mehr Maturandinnen als Maturanden. Genau das bezeichnet man als «Leaky Pipeline» oder «undichte Leitung»: Mit jeder Ausbildungs- und Karrierestufe nimmt der Frauenanteil ab.

Es gibt viele Erklärungen für die «Leaky Pipeline», keineswegs nur die Mutterschaft der Frauen. Die meisten Top-Managerinnen haben nämlich gar keine Kinder. Überzeugender ist die Erklärung, dass Frauen in weniger – und weniger karriererelevante – Netzwerke eingebunden sind. «It is not what you know but who you know.»

Berufliche Netzwerke – so der Personalvermittler Guido Schilling – sind das «Schmiermittel», das man für berufliches Vorwärtkommen braucht. Jedoch steht Frauen dieses «Schmiermittel» weniger zur Verfügung. Die Netzwerkforschung weist auf mehrere Gründe hin: Zum ersten tendieren Männer wie Frauen dazu, mit ihresgleichen zu interagieren. Führungsfrauen haben wenig gleichgestellte Kolleginnen, mit denen sie in eine Freundschaftsbeziehung treten können.

Die Me-Too-Falle

Zweitens haben Männer heutzutage bei freundschaftlichen Beziehungen mit Frauen schnell Angst vor dem Verdacht auf sexuelle Belästigung. Die «Me-too»-Falle lauert an jeder Ecke.

Drittens sind diejenigen Netzwerke am besten für den Aufstieg, bei denen sich freundschaftliche mit instrumentellen Zwecken verbinden, z.B. instrumentelle Netzwerke für Ratschläge und soziale Unterstützung. Diese Verbindung gelingt Frauen seltener.

Viertens erreichen Frauen viel seltener als Männer eine zentrale Netzwerkposition, in der sie ihr Wissen und ihre Standpunkte durchsetzen können – und wenn sie es tun, gelten sie leicht als bissig und unsympathisch.

Der gute Rat an Frauen, sie sollten sich mehr und besser vernetzen, ist also ohnehin nicht einfach umzusetzen. Bei der Dienstpflicht zum Strip-Lokal-Besuch müssen sie vollends passen. Diesen Faktor hat die Wissenschaft noch nicht aufgegriffen, um die Leaky Pipeline zu erklären.

Sollten wir Pierin Vincenz für den Hinweis darauf dankbar sein?

Zur Person Margit Osterloh ist emeritierte Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Zürich, ständige Gastprofessorin an der Universität Basel und Forschungsdirektorin bei CREMA – Center for Research in Economics, Management and the Arts.