

Die Arbeitswelt aus weiblicher Sicht Von Digitalisierung über Vorsorge zu Imageförderung - das sind nur einige der Themen, mit denen sich die erfolgreichen Geschäftsfrauen in der wöchentlichen Kolumne «Mehrwert» auseinandersetzen. [Zum Dossier...](#)

Grosse Firmen neigen zu Konformitätsdruck

Mehrwert Produktivität ist arbeitstechnisch nicht nur eng mit dem persönlichen Lebensstandard und dem Einkommen verbunden, sondern auch mit dem Arbeitspensum.

VON ESTHER-MIRJAM DE BOER* 01.05.2017



Der magere Frauenanteil in Führungspositionen betrifft vor allem Grossfirmen, nicht die KMU. Keystone

In der Schweiz verdienen über eine Viertelmillion Frauen ihren Lebensunterhalt unternehmerisch: als Freischaffende, als Partnerin im Eigentümer-Team, als Unternehmerin mit Angestellten. Sie bilden 39 Prozent aller unternehmerisch aktiven Menschen im Land. Dieser beeindruckende Frauenanteil ist ohne spezifische Förderung und aus eigener Initiative gewachsen. Viele dieser Frauen sind in KMU - unterwegs, welche insgesamt zwei Drittel aller Arbeitsplätze sichern.

Der weitem beklagte magere Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen betrifft also nicht primär die KMU, sondern hauptsächlich Grossfirmen. Und hören wir mit einem weiteren Mythos auf: Wir verlieren die Führungsfrauen nicht an die Familien; sie wechseln ins eigene Unternehmen, nicht an den Küchentisch.

Kleine Arbeitspensen, hohe Produktivität

Was also können die Grossen von den Kleinen lernen? Zum Beispiel: Firmen, Teams, Prozesse und Projekte lassen sich in weniger als 42 bis 55 Arbeitsstunden pro Woche führen. 40 Prozent der Unternehmerinnen mit Personal sind durchschnittlich 22 Stunden pro Woche erwerbstätig – und sie sind erfolgreich. Viele Unternehmer mit einem Portfolio von VR-Mandaten, Verbandsaktivitäten und Polit-Engagement beweisen seit Jahrzehnten, dass Führung mit reduziertem Zeitaufwand pro Engagement funktioniert. Studien zeigen zudem, dass mit kleineren Arbeitspensen die Produktivität pro Stunde steigt, und zwar erheblich.

Meine These lautet: Fremdbestimmung und Erwartung an Präsenz, Verfügbarkeit und Arbeitsprozesse treiben Frauen aus dem Korsett der Corporate Career. Und: Grosse Firmen neigen zur Überregulierung und zu Konformitätsdruck. Ein KMU oder überhaupt Unternehmertum erlaubt mehr individuelle Vielfalt und Vereinbarkeit.

Was heisst das jetzt für die Grossen?

Baut Regeln ab. Führungskräfte der Zukunft (und mit ihnen der Gesetzgeber und die Gewerkschaften) brauchen mehr Mut zu Vielfalt und Unterschiedlichkeit. Habt Vertrauen in die Eigenverantwortung aller Akteure.



*Esther-Mirjam de Boer, Geschäftsleiterin von Getdiversity und UR Management, VR-Präsidentin Gris Alliance d Créateurs, Präsidentin Verband Frauenunternehmen.

In der Kolumne «Mehrwert» schreiben erfolgreiche Geschäftsfrauen über die Arbeitswelt.