



## Wenn gläserne Decken durch weibliches Netzwerken durchbrochen werden

Von Joanna Puzik

# Digitale Frauenpower **ganz live**

**München:** Die Karrieremesse herCAREER 2017 zeichnete sich besonders durch die Schwerpunkte auf weibliches Netzwerken und Digitalisierung aus. Beim großen Diskussions-Panel zum Thema „Digitale Frauenpower“, versammelte Moderatorin Elfriede Kerschl von der IHK München, vier Erfolgsfrauen aus der Onlinewelt und lies sie über die Sichtbarkeit von Frauen in Zeiten der Digitalisierung diskutieren –

Von Links: Rosemarie Schuster, Angela Lehman, Elfriede Kerchl (Moderatorin), Monika Thoma, Maren Martschenko | Foto: © J. Puzik

Maren Martschenko, die als Angestellte oft an gläserne Decken, bzw. Betonmauern, wie sie sich selbst korrigiert, gestoßen sei, ist eine der vier *rolemodels* der Diskussionsrunde gewesen. Sie musste feststellen, dass „Karriere machen“ für Frauen, vor allem für Mütter, nicht selbstverständlich sei. Als Vorsitzende des Frauen Netzwerks *Digimedia Women* (#DMW) unterstützt sie weibliche *solopreneurs* in einer Vielzahl von Kanälen. Viele Online Medien seien noch an klassischen Typologien orientiert, was Frauen erschwere sich sichtbar zu machen, und es mangelt nicht selten an weiblichen Vorreiterpositionen, so Martschenko.

In ihren Augen kann ein feminines Netzwerk mehr dazu beitragen, dieses System, aus „*all men talents*“ zu durchbrechen.

Dieser Meinung ist auch Rosemarie Schuster, die mit ihrem Unternehmen, der *Techcast GmbH*, versucht Möglichkeiten und Events zu schaffen, wo sich Frauen live präsentieren können. In von Männern dominierten Bereichen haben es Frauen oft sehr schwer, deshalb sieht sie in der digitalen Welt viele Vorteile.

## Die digitale Welt bietet Frauen viele Vorteile

Generell, findet Rosemarie Schuster, müssen sich Frauen bewusster positionieren, weil sie in höheren Führungsebenen in der Unterzahl sind und daher alle Blicke auf sie gerichtet sind.

Diese These wird auch von Monika Thoma geteilt. Als Frau müsse man „*vorgehen, um sichtbar zu werden (...) und sich als zu entwickelnde Führungskraft zu positionieren, um von Beginn an Stärke zu demonstrieren*“, so die Businessstrainerin, die sich mit der *Webkönigin*, der Sichtbarwerdung von Frauen im Alter 40+ verschrieben hat.

„*Wir müssen einfach frecher werden und sagen was wir können*“, ergänzt Angela Lehmann die Ausführungen ihrer Rednerkolleginnen. Als Gründerin des Startups *Thinking* und Silicon Valley Expertin berät sie Unternehmen zum Thema Marketing und dem besonderen Geist der Start-up Szene.

Sie fordert die Zuhörerinnen auf, für ihr Expertenthema sichtbar zu werden, für Fachzeitschriften oder Blogs zu schreiben, die auch von dem Chef oder Kollegen gelesen werden. Frauen in einem Angestelltenverhältnis empfiehlt sie, sich auf Karriereportalen, wie LinkedIn oder Xing zu präsentieren.

Für Selbständige sei eine eigene Website, als digitale Visitenkarte unverzichtbar. Warum das so wichtig ist?

Weil der Kunde erwartet, dass man ihm Orientierung gibt, bevor er über eine Zusammenarbeit nachdenkt. Gute Türklopfer sind soziale Kontakte. Wen kennt man, der mich beispielsweise empfehlen könnte, meint Lehmann.

Frauen denken und handeln viel vernetzter, sind multitaskingfähig und verfügen über mütterliches Feingefühl, wie Empathie und Kommunikation, fasst Maren Martschenko zusammen.

Diese, besonders weiblichen *soft skills* sollten sich Unternehmen genauer anschauen, fordert sie. Denn dies seien genau die Fähigkeiten, die Frauen in Führungspositionen ausmachen.



„*Wir müssen einfach frecher werden und sagen was wir können*“

Angela Lehmann

# Konkurrenz ist etwas von Gestern Dem Netzwerk gehört die Zukunft

Da die Probleme von heute, alleine nicht zu bewältigen seinen, fordert Monika Thoma dazu auf im Netzwerk zu arbeiten und sagt:



*„Die Probleme, die wir heute haben, kriegt einer nicht mehr auf die Reihe, das geht nur im Netzwerk – Konkurrenz ist was von Gestern.“*

Monika Thoma

*„Sich selbst richtig kennen lernen ist etwas, dass man als Führungskraft beherrschen muss“,* das werde oft vergessen, ergänzt Maren Martschenko, die in ihrem Verein *Digimedia Women*, von Null auf Hundert, selbst zur Führungskraft geworden ist.

Denn wer sich selbst richtig kennt, könne authentisch und greifbar sein. Man solle nichts tun, nur um zu gefallen, dies sei so typisch weiblich, unterstreicht Martschenko. Aus diesem Grund animiert sie Frauen in Führungspositionen dazu auf, sich zu zeigen.

*„Zeig dich! Zeig wer du bist, damit du Orientierung geben kannst.“*

Maren Martschenko

Rosemarie Schuster sieht in der Digitalisierung einen großen Fortschritt, besonders für Mütter sei es ein Segen. Auch wenn es, auf Grund der immerwährenden Erreichbarkeit und der Gefahr des Ausbrennens auch Kritik gibt.

Zum Abschluss der Diskussion nimmt Rosemarie Schuster nochmal die Männer in die Verantwortung, ohne die eine Gleichberechtigung nicht möglich sei. Sie schließt die Runde mit dem einprägenden Satz:

*„Wir müssen die Männer fördern, damit ihre Arbeit flexibler einteilen können, um auch mal auf die Kinder aufzupassen.“*

Rosemarie Schuster

## Debatte um die Frauenquote

Martschenko sieht die Frauenquote problematisch, denn woher solle man die Frauen im Unternehmen nehmen, wenn sie im Betrieb nicht aufgebaut und für eine höhere Position gefördert werden. Auch Angela Lehmann sieht die Problematik auf pragmatische Art und Weise und meint: *„Manche Männer Mögen es unter Männern zu sein.“*

Warum? Weil sie die männliche Denkweise kennen und einschätzen können, Frauen seien ihnen hingegen fremd. Aus diesem Grund funktioniere das Silicon Valley Milieu aus Start-ups, multikultureller Vielfalt und alternativer Diversität, schlussfolgert sie.

Glücklicherweise gäbe es den Mittelstand, bringt Monika Thoma ein. Dort gäbe es keinen so großen Unterschied zwischen den Geschlechtern, es gibt *„den Unternehmer“* und *„die Unternehmerin“*.

## Homeoffice und digitales Arbeiten: Fluch und Segen

Letzter Themenpunkt ist das *„Homeoffice“*. Ein Arbeitsmodell, das besonders von Frauen mit Kindern befürwortet werde, auch wenn *frau* damit Gefahr laufe, ihre Sichtbarkeit im Unternehmen zu verlieren und geringer vergütet zu werden, meint Monika Thoma. Die zeitliche Flexibilität und das Schließen der Lücke im Lebenslauf, die viele Frauen auf Grund der Kinderbetreuung in Kauf nehmen müssen, sind starke Argumente für das Homeoffice.

Die Unternehmen profitieren zudem von neuem Input und motivierten Mitarbeiterinnen, ergänzt die Businesstrainerin.

