


**FÜRSTENLAND, Oberuzwil**

# Die gläserne Decke gibt es für Frauen noch immer

*Die Oberuzwilerin Mirella Chopard hat in verschiedenen Führungsfunktionen gearbeitet. Heute ist sie als selbstständige Supervisorin tätig. Sie engagiert sich nebenberuflich im Frauennetzwerk Business- & Professional Woman BPW. Wie beurteilt sie zum Tag der Frau die Berufssituation von Frauen?*

09. März 2021 08:52 Uhr  421

Adrian Zeller



**Die Oberuzwiler Autorin und Supervisorin erkennt viel Handlungsbedarf bei der beruflichen Situation von Frauen.**

zVg

**F**rau Chopard, glauben Sie, dass es Frauen heute noch immer schwerer haben, um eine Führungsposition zu erreichen?

Ja. Die Gründe dafür sind vielfältig und die Kombination daraus ergibt zumindest einen erschwerten Weg auf der Karriereleiter für Frauen. Es beginnt damit, dass die meisten Führungspositionen an ein Mindestpensum gebunden sind. Das lässt sich nur schwer mit der Familienplanung vereinbaren. Selbst in typischen Frauenberufen gibt es nur wenig bis gar keine Möglichkeiten für Frauen in Teilzeit eine gehobene Führungsposition zu ergattern. Ausserdem fehlen in den Betrieben oftmals familienfreundliche Strukturen, wie Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsorte.

### **Gelegentlich wird von der «gläsernen Decke» gesprochen, an die karrierewillige Frauen stossen. Gibt es diese nach Ihrer Erfahrung tatsächlich?**

Besonders auf dem Weg ins gehobene Management, stossen Frauen an diese gläserne Decke. Damit sind Hürden und Hindernisse gemeint, die man nicht auf den ersten Blick erkennt. Obwohl viele Frauen hervorragend qualifiziert sind, fehlen ihnen oftmals karrierefördernde Netzwerke, die von Männern schon immer und ewig aktiv genutzt werden. Ausserdem kommen stereotype Rollenvorstellungen von Arbeitgebern und Vorgesetzten hinzu, die jede und jeder von uns kennt. So werden Frauen schnell mit der Familienplanung und der daraus resultierenden scheinbaren Unvereinbarkeit mit dem Beruf in Verbindung gebracht. Auch wird ihnen oftmals ein Grad an Emotionalität zugeschrieben, der angeblich in der Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen herausfordernd sein soll. Nach meiner Erfahrung sind diese Vorstellungen nur schwer zu durchbrechen. Und da trifft keinen eine Schuld - Frauen wie Männer sind in diesen stereotypen Denkmustern gefangen. Manchmal sogar unbewusst. Die Quote ist deswegen ein möglicher Weg, die gläserne Decke zu durchbrechen. Erst, wenn genug Frauen im oberen Management vorhanden sind, werden auch Frauen- und Genderthemen auf der Agenda stehen. Erst dann können sich Strukturen nachhaltig verändern. Und keine Sorge, wir reden ja nicht von einer 50-Prozent-Quote. Obwohl diese wohl die einzig gerechte wäre.

### **Was würde Ihrer Meinung nach die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen verbessern?**

Auch hier braucht es einen ganzen Massnahmenkatalog. Einzelne Interventionen werden nicht reichen. Ein gutes Rezept braucht verschiedene Zutaten. Nur dann können wir mit einem gelungenen Ergebnis rechnen. Folgende Zutaten sehe ich in dieser Rezeptur: Lohngleichheit, Solidarität von Männern, Unterstützung durch andere Frauen, die Frauenquote und individuelles Selbstvertrauen. Die Lohngleichheit ist schon längst gesetzlich garantiert. Dennoch wird sie nicht konsequent gefordert und kontrolliert. Ohne Lohngleichheit wird sich kaum ein Paar mit Kinderwunsch für eine moderne gleichberechtigte Rollenverteilung entscheiden. Leider vergessen wir hier oft, dass es eben nicht nur um Frauen und ihre Karrierechancen geht. Auch Väter verlieren durch diese Ungerechtigkeit oftmals die Freiheit der Entscheidung, was beispielsweise die eigene Elternrolle betrifft. Männer sollten also ein solidarisches Interesse an der Karriere von Frauen haben. An Unterstützung mangelt es manchmal auch in den eigenen Reihen. Frauen sollten lernen sich aktiver zu unterstützen und unabhängig von Aussehen, Alter, Sympathie oder Gleichgesinnung auch Frauen fördern. Letztlich beginnt der Weg immer bei uns selbst. Vielen Frauen mangelt es heute nicht mehr an Selbstbewusstsein, Mut und Karrierelust. Die grösste aller weiblichen Fallen ist unser Perfektionismus. Wir müssen aufhören, die von uns geforderte Rollenvielfalt perfekt bedienen zu wollen. Wie oft höre ich von Frauen, dass sie nicht nur die perfekte Ehefrau, Berufsfrau, Mutter, Tochter, Freundin und Sterbebegleiterin für die Angehörigen sein muss. Am Ende des Tages muss auch das Haus noch perfekt sauber sein. Nichts davon kann man delegieren, weil keiner es so macht wie man selbst. Das muss aufhören, sonst nutzen alle karrierefördernden Strukturen nichts.

### **Manche Frauen in Kaderpositionen sagen, Frauen müssten mehr leisten um nach oben zu kommen, und sie stünden unter kritischerer Beobachtung als Männer. Deckt sich dies mit Ihren Erfahrungen?**

Ob Frauen wirklich so viel mehr leisten müssen als Männer würde ich anzweifeln. Sie stossen jedoch schneller an die erwähnten Grenzen wie Rollenstereotypen, fehlende Netzwerke, Rollenvielfalt und zu hohe Erwartungen an sich selbst. Karriere bedeutet immer viel Arbeit, hohes zeitliches Engagement und immer auch Verzicht. Frauen sind dazu

bereit, aber vielleicht nicht immer für jeden Preis. Ich habe selbst oft erlebt, dass beispielsweise Sitzungen bis in die Abendstunden terminiert wurden. Das ist familienfeindlich für Mann und Frau. Männer werden dafür gelobt, wenn sie sich mal frei nehmen, weil das Kind zum Arzt muss. Bei Frauen befürchten wir gleich, dass sie jetzt dann komplett ausfällt oder, dass es nun häufiger vorkommt. Die kritische Beobachtung erlebe ich übrigens nicht nur von Männern, vor allem sehe ich sie bei Frauen. Sie sind sehr streng in der Beurteilung von anderen Frauen. Ein Appell an uns alle. Das beginnt schon mit der Erziehung. Erst, wenn wir aufhören uns für unsere Töchter eine "gute Partie" zu wünschen und sie selbst als den Hauptgewinn feiern, werden die Stereotypen verblassen. Irgendwann.

## Zur Person:

Mirella Chopard kam 1968 in Polen als Tochter von ethnisch Deutschen zur Welt und emigrierte mit ihrer Familie schliesslich in die DDR. Dort wurden die x-fachen Ausreiseanträge in den Westen während Jahren abgelehnt und mit Schikanen und Verhören beantwortet. Als sie elf Jahre alt war, wurde sie zusammen mit ihren Angehörigen in die Bundesrepublik abgeschoben. Nach anfänglichen Startschwierigkeiten in der Schule fasste sie Fuss. Aus ihr wurde schliesslich eine Krankenschwester.

1995 kam sie der Liebe wegen in die Schweiz und fand in der Klinik Littenheid eine Anstellung, wo sie bald die Karriereleiter erklimmte. Nach einer entsprechenden Fachausbildung fand sie eine Anstellung im Psychiatrisch Psychologischen Dienst im Team beim aus den Medien bekannten Psychiater Frank Urbaniok. In der Gruppe und in Einzelgesprächen therapierte sie in der Strafanstalt «Pöschwies» Intensivtäter.

Sieben Jahre später begann sie ein Studium an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und schloss mit dem Master in Supervision, Coaching und Mediation ab. 2006 wagte sie in diesem Fachbereich den Schritt in die erfolgreiche berufliche Selbständigkeit. Sie lebt mit ihrem Mann in Oberuzwil. Sie ist Autorin mehrerer Bücher.

## TAGS

GLEICHSTELLUNG

TAG DER FRAU

FRAUEN IM BERUF