

1 Warum dieses Buch – warum jetzt?

Was ist aktuell schon normal? Vermutlich nur noch das Programm der Waschmaschine. Wir schlittern auf der Welt von einer Krise in die nächste und auch in den Unternehmen gibt es laufend Veränderungen und Transformationsprozesse. Es gibt dazu ein bekanntes Zitat von Albert Einstein, das besagt: *»Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.«*

Für nachhaltige und neue Lösungen von morgen benötigen wir eine andere Haltung und ein neues Mindset. Darin liegen meine große Hoffnung und das Vertrauen, denn ich bin davon überzeugt, dass mit mehr Frauen in Führung vieles anders wäre.

Frauen führen auf ihre eigene Art und Weise und das ist gut so. Wir übernehmen schon jetzt Verantwortung, gestalten Organisationen und leiten Teams. Der Weg zum beruflichen Erfolg ist im Gegensatz zu Männern mit noch mehr Hindernissen verbaut. Zusätzlich fragen wir uns oft: Reicht das? Darf ich das so machen? Und vor allem: Muss ich dafür alles (auf)geben, alles aushalten? Und ist es mir das wert?

In diesem Buch geht es nicht um Perfektion, sondern es geht um Präsenz und um Haltung. Es geht um deine innere Kraft, dir selbst treu zu bleiben, auch wenn es unbequem wird. Ich teile hier meine Erfahrungen, Erkenntnisse und Geschichten, die dich stärken sollen: für deinen Führungsalltag, für deine persönliche Entwicklung und für die Momente, in denen du zweifelst. Es ist auch Zeit, alte Geschichten und antiquierte Denkmuster zu verlassen und einfach die Zukunft neu zu denken.

Denn ganz gleich in welcher Lebensphase du gerade bist – du bist in jedem Fall eine Leaderin, die Vorbild sein will und vorangehen kann – jeden Tag aufs Neue und unabhängig von deiner Position im Unternehmen. Dieses Buch ist für dich, es ist ein Plädoyer für

weibliche Führung, die nicht härter, sondern klarer ist. Wir brauchen nicht noch mehr scheinbar perfekte Frauen im Topmanagement, die sich den männlichen Strukturen anpassen. Wir brauchen mehr weibliche Kompetenzen, die vor allem menschlicher sind. Wir brauchen DICH, an den Tischen, wo wichtige Entscheidungen getroffen werden. JETZT!

Dieses Buch ist ein Weckruf für alle, die erfolgreich sein wollen und einen Beitrag für positive Veränderung leisten möchten. Es soll dich auf dem Weg unterstützen, deine internen und auch externen Barrieren zu überwinden und deinen eigenen authentischen Weg wirksam und souverän zu gehen.

Ich werde im Buch manches überspitzt darstellen, um ein gutes Bild zu kreieren. Ich bin mir dessen bewusst und davon überzeugt, dass das Pendel in eine Richtung ausschlagen muss, um auch das gesamte Potenzial der anderen Seite nutzen zu können.

1.1 Zeitgeist und Dringlichkeit

Wir leben in einer verrückten Welt, manche sprechen von VUCA: volatil, unsicher, komplex und mehrdeutig/ambig (vom Englischen ambiguous) und beschreiben so das aktuelle Geschehen. Ich bevorzuge den Begriff »Permakrise«. Seit Jahren stolpern wir von einer Katastrophe in die nächste und ein Ende ist nicht in Sicht. Das spiegelt sich in den Unternehmen wider und kaum ein Stein bleibt auf dem anderen: Digitalisierung, Inflation, Künstliche Intelligenz, internationale Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitskräftemangel und viele veraltete Strukturen, die einfach zu träge und bürokratisch sind. Es gibt viel zu tun und das wird so bleiben. Zu glauben, dass es nächste Woche oder nächsten Monat ruhiger wird, ist und bleibt eine Illusion. Wenn Führungskräfte zu mir sagen: »Gerade ist viel los, aber nächste Woche wird besser«, muss ich innerlich schmunzeln – wir erzählen uns diese Hoffungsgeschichte zu oft, wohl wissend, dass sie (vermutlich) nie eintritt.

Gleichzeitig wird die Welt noch immer von männlichen Alphas dominiert. Wir sind mit diesen »harten« Kompetenzen weit gekommen und haben viele Fortschritte erzielt. Aber sind wir aktuell zufrieden und der Meinung, dass es gut läuft? Ich glaube nicht. An manchen Tagen höre ich Nachrichten, die mich wütend machen. Ab und an schalte ich aus Selbstschutz die Nachrichten ab – es schmerzt zu sehr. Ich komme aus dem Kopfschütteln kaum heraus, wenn ich so manche Unternehmenskultur aus externer Perspektive analysiere. Mitunter lache ich nur noch über die Absurdität der ego-getriebenen Hahnenkämpfe in den Unternehmen und in der Politik. Unzählige Topmanager erklären mir die Welt und sind überzeugt, alles richtig zu machen.

Vor Kurzem traf ich einen solchen Mann im Restaurant. Er betrat den Raum in einer Art und Weise, so dass jede Person merken sollte, dass nun ein wichtiger Mensch erscheint. Mir fällt die Analogie des eitlen Gockels ein. Meine Kollegin kannte ihn und stellte uns vor. Ich arbeite für das Unternehmen, kenne einige interne Prozesse und die Meinung von Mitarbeiter:innen. Der CEO meinte in voller Überzeugung: »Beim Thema Frauen sind wir wirklich gut!« Ich war so überrascht von dieser absurden Aussage und meinte noch: »*Wirklich, da sollten wir mal reden!*« Er war so schnell weg – ich glaube, er hat meine Worte gar nicht mehr wahrgenommen. Am Tisch blieben zwei Frauen, die sich ansahen und nur den Kopf schüttelten.

Denn hinter den Kulissen – wenn ich mit den Mitarbeiter:innen spreche – klingt es ganz anders –, als lebten Vorstände und Mitarbeiterinnen auf verschiedenen Planeten. Auf der Bühne oder in Townhalls werden Maßnahmen zu Diversity und Gleichberechtigung präsentiert, die nur auf dem Papier existieren, denn PowerPoint ist geduldig. Aber wer liest heute noch 76-seitige Unterlagen? Das ist in Zeiten von sozialen Medien sowieso nicht mehr zeitgemäß. Diversity-Maßnahmen sollten jedenfalls nicht nur präsentiert, sondern auch gelebt, überprüft und weiterentwickelt werden – gemeinsam mit jenen, die davon betroffen sind.

In vielen Unternehmen regieren Hierarchien, Machtstrukturen, Zeitdruck, eine Flut von Projekten, Schnelllebigkeit und KPI-Fixierung, während die Sehnsucht nach einer anderen Arbeitswelt wächst. Zu viele Menschen haben innerlich gekündigt, und das aktuelle Arbeits- und Führungsmodell sollte dringend hinterfragt werden. Es ist definitiv kein Best-Practice-Beispiel, von dem wir lernen können, wenn laut aktuellen Umfragen unzählige Menschen innerlich gekündigt haben oder nur Dienst nach Vorschrift erledigen.

Unternehmen sollten für Männer UND Frauen attraktiv sein, damit alle gern und erfolgreich dort wirken können. Frauen bringen oft mehr Empathie, Fürsorglichkeit und Nachhaltigkeit ein – Qualitäten, die Organisationen heute dringender denn je benötigen.

Der Dalai Lama schrieb, dass Frauen in der westlichen Welt die Welt retten können. Diesem Aufruf folge ich gerne, denn in vielen Regionen haben Frauen weit weniger wirtschaftlichen Spielraum. In Europa sind wir schon einige Schritte in Richtung Gleichberechtigung gegangen und können das Feld für zukünftige Generationen aufbereiten.

Es braucht also aktuell Menschen mit einem hohen Anteil weiblicher Qualitäten und klarer Haltung, um Strukturen und Unternehmen zu verändern.

Gehen wir's an und lassen wir uns dabei nicht länger in den Ameisenmodus zwingen, sondern nehmen wir unseren Platz als bewusste Gestalter:innen einer neuen Arbeitswelt ein – mutig, klar und mit Herz.

1.2 Mein eigener Weg: Die Ameise

Es war einmal eine Ameise ... Ich sehe mich noch immer, wie ich renne, trage, schleppe – Pakete, schwerer als mein eigenes Körpergewicht. Jahrelang definierte ich mich über diesen Gedanken: »Ich bin fleißig!« Und ja, dieser Antrieb hat mich weit gebracht

und dafür bin ich dankbar. Gleichzeitig war er einer meiner größten inneren Barrieren. Als fleißiger Mensch bin ich ständig in Bewegung und muss etwas tun, denn Entspannung und Regeneration konnte und durfte ich mir nicht erlauben. Rückblickend würde ich meinem früheren Ich sagen, dass ich oft zu schnell gelaufen bin, so dass ich erst viel später bemerkte, was fünf Schritte zuvor geschah. Ab und an war ich dann krank und zur Ruhe gezwungen. Aber sonst immer unter Strom.

Ich akzeptierte Systeme, wie sie waren, und hinterfragte sie kaum. Als Frau und Mutter steckte ich im traditionellen Rollenbild fest und schleppte Lasten, die irgendwann zu schwer wurden. Ich erinnere mich nur zu gut an die Zeit, als alle meine 3 Kinder jünger als 5 Jahre waren und ich dermaßen erschöpft. Ich buchte eine Ausbildung, um mal rauszukommen, denn ich erlaubte mir keine anderen Gründe für das Fernbleiben von der Familie. Ich baute mein Business auf und arbeitete oft abends, wenn die Kinder schliefen, um dann viele Male in der Nacht von einem Baby aufgeweckt zu werden. Chronischer Schlafmangel war die Konsequenz. Es war mir total klar, dass eine Änderung angesagt war. Und so »musste« ich irgendwann lernen, mich weiterzuentwickeln, eigene und fremde Muster kritisch zu prüfen, mich zu meinen Werten zu bekennen und in meinem Einflussbereich für Veränderung zu sorgen. Heute, als mehrfach ausgezeichnete Unternehmerin, Speakerin und Female-Leadership-Expertin, kann ich mit einem Lächeln auf diese herausfordernden Jahre blicken und sehe, wie sehr sie mich geprägt haben. Auch heute noch werde ich beruflich wie privat mit Herausforderungen konfrontiert, die mich zum Nachdenken anregen und bei denen eine Kurskorrektur nötig ist. Es hört also nie auf und das ist gut so. Es fühlt sich nach wie vor an, als würde ich nach und nach Zwiebschicht für Zwiebschicht ablegen, um mehr zu meinem wahren Ich vorzudringen. Ich bin gefühlt noch immer nicht fertig damit, aber eines ist mir jeden Tag aufs Neue total klar: Ich möchte mit mir und meinem Leben glücklich sein – das war und ist mein Ziel. Heute weiß ich: Wer im eigenen Hamsterrad schneller läuft, verlässt es

nicht, sondern sieht nur die Sprossen unschärfer und wird dabei immer schneller.

Neulich stieß ich auf zwei Sprüche, die mich seither begleiten: »Wer lebt, kann andere leben lassen« und »Konventionen legen die Lebensfreude in Ketten«. Zufriedenheit hat wenig mit Besitz zu tun, sondern mit einer Haltung von »Es geht mir gut«. In der Mongolei traf ich vor vielen Jahren Menschen, die in Jurten lebten, wenig besaßen und doch strahlten sie vor Lebensfreude und machten wildfremden Menschen Platz in ihrem Zuhause, sodass wir auf engstem Raum übernachten konnten. In Unternehmen erlebe ich dagegen oft Neid, weil andere vermeintlich mehr bekommen. Zu viele Menschen haben unendlich viele Energien, um sich über das Essen in der Kantine, das letzte Townhall Meeting oder die E-Mail einer Führungskraft aufzuregen. Aber Zufriedenheit beginnt doch in uns. Deshalb schreibe ich dieses Buch: Es lädt dich ein, dein Mindset, deine Haltung und deinen Rucksack an Erfahrungen, Mustern und Glaubenssätzen aufzuräumen. Dann erkennen wir Triggerpunkte, bauen auf unsere Stärken, verurteilen andere weniger und sehen Anderssein als Bereicherung. Stell dir vor, alle wären wie du – eine Welt voller Marens wäre ziemlich langweilig und für mich eine schreckliche Vorstellung. Dieser Text ist also auch ein Weckruf, mit dir zu arbeiten, damit du glücklich wirst, innerlich stark bist und andere sein lassen kannst, wie sie sind.

Traditionen und Glaubenssätze legten mir lange die Lebensfreude in Ketten. Ich sollte immer nett sein, nie wütend werden und beruflich keine Emotionen zeigen. Als Frau steckte ich permanent im Erwartungskorsett und selbst der Satz »Ich bin ehrgeizig« fiel mir schwer, weil er damals für mich negativ besetzt war. Gegen diese Erwartungen anzuschwimmen kostet Kraft und es gibt auch Tage, an denen ich wirklich erschöpft bin. Natürlich klage ich auch das System an, aber verändern kann ich vor allem meinen eigenen Einflussbereich, indem ich mit meiner Haltung

vorangehe und stehen bleibe. Oft fühle ich mich dabei wie ein Alien, und es benötigte viele Jahre, um mich mit dieser Rolle anzufreunden. Ich mag diese Rolle inzwischen und denke mir: Wenn nicht ich, wer dann? Ich will gesellschaftlichen Wandel anstoßen und zu einer besseren Arbeitswelt von morgen beitragen. Wer sollte es tun, wenn nicht ich? Wenn nicht jetzt, wann dann?

Selbstreflexion ist eine Kernkompetenz von Leaderinnen. Wir müssen förderliche wie hinderliche Muster erkennen, mit einem inneren Kompass vorangehen und kontinuierlich an uns arbeiten – gern mit professioneller Unterstützung. Gute Führungskräfte bleiben Lernende, wir alle sind auf einem Weg und jede neue Herausforderung lehrt uns etwas über uns selbst. Neulich etwa lag mir ein unethischer Vertrag vor – wie ich damit umging, erzähle ich später. Kundinnen und Kunden schickten mir mal Korrekturwünsche für die Präsentation einer Keynote und ich bin immer wieder mit absurden Aussagen (meist von Männern) konfrontiert, für die ich gute Antworten suche.

Wichtig ist mir: Ich darf Fehler machen und daraus lernen. Ich habe hohe Ansprüche an mich und ich bin mir bewusst, dass mein Fleiß und meine ehrgeizigen Ziele gut sind, während unentwegte Perfektion mein eigenes Wachstum blockiert und sehr anstrengend ist. Ich weiß das nur zu gut.

Seit ich meine innere Ameise besser kenne, reserviere ich mir regelmäßig Auszeiten im Kalender. Ich überhole mich nicht selbst, sondern spüre, wie es mir wirklich geht. Diese freien Stunden sind nicht unproduktive Leerräume (das dachte ich früher wirklich), sondern die Basis meiner Selbstführung und Regeneration. Ab und an sind es auch nur kurze Pausen und ich trinke in Ruhe einen Kaffee. Ich gehe auch gerne im Wald spazieren oder rudere auf der Terrasse am Hometrainer meine negativen Emotionen weg. Dort entstehen Ideen und ich spüre, was mir wirklich wichtig ist. Ich atme durch und erlaube mir Pausen, denn Qualität entsteht durch Klarheit und nicht durch Dauerleistung.

Dieses Buch ist für dich – für alle Frauen, die an den Tischen sitzen (wollen), an denen wichtige Entscheidungen getroffen werden. Für *Bekennende-Ehrgeizige* (vielleicht ein neues Wort – aber ein wichtiges Statement), die Konventionen brechen und Vorbilder sein möchten, und für alle, die die Extrameile gehen, um eine bessere Arbeitswelt zu gestalten. Ich weiß: Wenn ich meine innere Ameise lieben gelernt habe, dann kannst du es auch und wir werden gemeinsam Großes bewegen.

1.3 Haltung statt Perfektion

Auch ich war jahrelang in diesem Dilemma gefangen, ich wollte »die Beste« sein und immer alles makellos erledigen. Erst nach vielen Jahren erkannte ich den Irrsinn hinter diesem Perfektionsanspruch und bin noch immer auf dem Weg. Meine Selbstzweifel lieferten den nötigen Treibstoff, denn der Druck, in all meinen Rollen – Mutter, Partnerin, Tochter und Unternehmerin – fehlerfrei zu glänzen, war einfach zu stark.

In einer Ausbildung hörte ich eines Tages das Wort *insecure overachiever* und es brachte mein Denkkonstrukt gehörig ins Wanken. Ich fühlte mich so sehr von diesen Worten ertappt, denn nach außen versuchte ich perfekt zu wirken, doch innerlich war ich zutiefst unsicher und zweifelte beim kleinsten Gegenwind an mir selbst.

Ja, dieser hohe Anspruch hat mich weit gebracht. Ohne ihn stünde ich heute kaum dort, wo ich bin. Gleichzeitig hat das Streben nach Perfektion eine große Schattenseite: Es erzeugt Druck, Anpassung und viel Stress. Als ich begann, Spitzensportler:innen zu beobachten, wurde mir klar, dass Höchstleistung nur in Balance mit Regeneration möglich ist. Niemand fährt bei den Olympischen Spielen den Slalom einfach »mittelmäßig« den Berg hinunter. Aber Top-Athletinnen und -Athleten wissen, dass sich Spitzenleistung nur entfalten kann, wenn Pausen und Vorbereitung den gleichen

Stellenwert haben. Das Pendel schlägt in die eine Richtung, weil es zuvor in die andere ausschlagen durfte.

Profisport lebt von Niederlagen und vom Lernen aus Fehlern. Das erfordert weniger Ego, dafür mentale Stärke, Vertrauen ins Team, Selbstkenntnis und die Akzeptanz von vielen Niederlagen. Auch die meisten erfolgreichen Unternehmer:innen berichten von Krisen, die sie geformt haben. Bei mir war es ebenso und besonders in den ersten Jahren meiner Selbstständigkeit fühlte ich mich bisweilen wie die größte Verliererin, denn mein beruflicher Erfolg dauerte mir einfach zu lange. Doch gerade in diesen Momenten entwickelte ich die Haltung, die es heute braucht: Ich identifiziere mich weniger mit äußeren Erfolgsgeschichten, sondern ruhe in meinem eigenen Wert. Ich kenne viel mehr als früher meine inneren Grenzen, meine Werte und besitze einen Kompass, der mich leitet. Das hilft mir in vielen Situationen sehr.

Höchstleistung will ich nach wie vor erbringen, aber nicht immer und rund um die Uhr. Es gibt Phasen, in denen 80 % oder 50 % genügen, manchmal auch 0 %, wenn vieles einfach mal liegen bleibt. Manche Aufgaben erledigen sich erstaunlicherweise von selbst, wenn ich sie bewusst ignoriere oder auch mal vergesse.

Immer in vermeintlicher Perfektion verharren zu wollen, führt weder zu nachhaltigem Erfolg noch zu Vorbildwirkung. Hohe Ansprüche sind sinnvoll, solange wir flexibel bleiben, unsere Haltung kennen und wissen, wann es Zeit ist, den Druck herauszunehmen. Erst dann können wir uns selbst und andere authentisch führen.

1.4 Zielgruppe und Einladung

Wer bist du, die zu diesem Buch gegriffen hat? Das würde mich natürlich brennend interessieren.

Vielleicht findest du dich in meiner Geschichte wieder. Vielleicht spürst du: Auch ich renne noch zu oft im Kreis. Dann ist dieses Buch auch dein persönlicher Weckruf.

Ich hoffe, dieses Buch trägt zu einem Wandel bei, weg von egogetriebenen, hierarchischen Strukturen hin zu mehr Miteinander, echter Kollaboration und Menschen mit Haltung, die mit einem inneren Kompass vorangehen und anderen den Weg weisen.

Einerseits möchte ich Frauen ermutigen und ihnen Werkzeuge an die Hand geben, um erfolgreich zu sein. Frauen sind seit Jahren besser ausgebildet und werden dennoch in ihrer Karriere behindert oder wählen ein anderes Lebensmodell. Das ist bedauerlich, denn mit mehr Frauen in Führung sähe die Welt viel bunter aus. Neben strukturellen Barrieren existieren gesellschaftliche Konventionen, die Frauen systematisch am beruflichen Erfolg hindern oder es zumindest versuchen. Gleichwohl würde es mir nicht liegen, die Verantwortung allein »den Anderen« zuzuschieben. Wir alle sind die Gesellschaft und das System, und Veränderung beginnt bei uns und damit mit jeder und jedem Einzelnen. Je mehr wir werden, desto schneller wird Wandel möglich sein. Ich möchte dich also unterstützen, damit du an den Tischen sitzt und damit gemeinsam mit anderen das System und die Strukturen änderst und für nachfolgende Generationen ebnest. Lehnen wir uns hingegen zurück und warten darauf, dass andere handeln, kann es lange dauern. Wenn ich auf eine gute Kinderbetreuung gewartet hätte, dann würde ich heute – 19 Jahre später – noch immer warten. Darum schreibe ich dieses Buch: Es soll dich ermutigen, gegen den Strom zu schwimmen und mutig zu dir und deinen Entscheidungen zu stehen, damit wir immer mehr werden und sich die Arbeitswelt wirklich verändert.

Ich werde weder in die Politik gehen, noch möchte ich CEO eines Unternehmens werden, um dort vielleicht für mehr Kinderbetreuung zu sorgen oder einfach konsequent Frauen zu befördern. Ich will es nicht, denn ich mag mein aktuelles Leben.

Stattdessen übernehme ich Tag für Tag in meinem eigenen Einflussbereich Verantwortung und leiste meinen Beitrag. Dabei schwimme ich regelmäßig gegen den Strom und meistens ist das

in Ordnung, bisweilen jedoch sehr anstrengend. An solchen Tagen spreche ich mit Freundinnen und Freunden oder stoße »zufällig« in den sozialen Medien auf Inhalte, die mir Mut machen.

Dieses Buch soll auch dir den Rücken stärken, damit du bald während wichtiger Gespräche deine Haltung zeigst und diverse Menschen mit unterschiedlichen Blickwinkeln, Kompetenzen und Sichtweisen gemeinsam bessere Entscheidungen treffen. Meine Zeilen laden dich ein, fürsorglich mit dir selbst umzugehen, dich noch besser kennenzulernen und auf deine Weise zur Leaderin zu werden. Mir ist wichtig, dass ich mit Führung nicht Positionen, Status und Macht meine, sondern Menschen, die als Vorbild vorangehen und eine Atmosphäre schaffen, in der andere sich wohlfühlen und entwickeln können – im Beruf, im Privaten und gerade dann, wenn niemand zusieht. Denn Führung und wahres Leadership zeigt sich in vielen Bereichen. Dann sind wir Vorbilder für zukünftige Generationen und die anderen Menschen folgen uns gerne.

Gleichzeitig richtet sich das Buch an Menschen in Entscheidungspositionen, etwa in der Personalentwicklung, in People & Culture Teams oder dem Topmanagement. Es ist ein Appell an eine Arbeitswelt von morgen, in der Kollaboration und Fürsorglichkeit vorherrschen. Frauen sollen sich dann nicht mehr anpassen »müssen«, sondern authentisch sie selbst sein und ihre vielfältigen Kompetenzen einbringen. Dazu lade ich alle ein.

Veränderung ist in einem kleinen Team als auch in Organisationen möglich. In meinem letzten Projekt lernte ich Isabell kennen, die Bereichsleiterin eines mittelständischen Unternehmens. Statt Kontrolle setzte sie auf Vertrauen und führte regelmäßige Check-ins und offene Gesprächsrunden ein – auch über emotionale Belastungen im Team und Niederlagen. Am Ende einer Besprechung klappte sie ihr Notizbuch zu, schaute die/den Mitarbeiter:in an und fragte: »Wie geht es dir wirklich?« Sie zeigte damit ehrliches Interesse, begegnete den Menschen auf Augenhöhe und

war nahbar. Innerhalb kürzester Zeit wandelte sich das Betriebsklima spürbar: weniger Krankmeldungen, mehr Eigenverantwortung und eine deutlich höhere Zufriedenheit im Team. Ihre Devise lautete: *Kultur entsteht nicht durch Ansagen, sondern durch Vorleben und Beziehung*. Für mich ist sie eindeutig ein Vorbild für gelebte, weibliche Führung in der Praxis.

1.5 Vision weiblicher Führung

Ein Lied begleitet mich derzeit in Dauerschleife: »Put the Women in Charge« von Keb' Mo'¹. Dieser Song ist ein Weckruf an Frauen, Mütter und Töchter, ihre Haltung und Kompetenz einzubringen. Das Weibliche gilt darin nicht mehr als zweitbeste Option, sondern als wertvolle, notwendige Ergänzung zum Männlichen – weil wir beide Seiten benötigen.

Die Geschichte der Menschheit wurde über Jahrtausende von Männern dominiert und für und von Männern gestaltet. Das Lied hinterfragt diese Monokulturen ebenso wie gesellschaftliche Vorgaben und träumt von einer femininen Welt.

Weibliche Führung beginnt nicht im Kopf oder im Verhalten, sondern im Spüren, in der Intuition und dem Verbunden-Sein mit uns selbst, mit den anderen und mit dem größeren Ganzen. Frauen führen, wie sie eben sind, es ist nicht zwingend besser, sondern eben anders. Denn Frauen sind unterschiedlich und gerade in dieser Andersartigkeit liefern wir zugleich Ergebnisse und Verbindung – genau das, wonach sich eine Welt sehnt, da sie im Zeitalter künstlicher Intelligenz mehr Menschlichkeit benötigt.

Weibliche Führung bedeutet für mich mehr, als an der Spitze eines Unternehmens zu stehen und mächtig zu sein. Sie verkörpert eine Qualität von Präsenz und Einfluss, die sich über Vertrauen

¹ <https://youtu.be/FciQeRGYFlw?si=-JxQIWY6VrFqAW6t>

statt Kontrolle, Kooperation statt Konkurrenz und Sinn statt Status definiert. Im Zeitalter der Digitalisierung ist Empathie die neue Superpower und da schneiden Frauen aktuell besser ab als Männer. Frauen von morgen wissen, dass sie Pausen brauchen, um Höchstleistungen zu vollbringen, und weibliche Führung misst sich nicht am männlichen Pendant, sondern an ihrer eigenen Integrität und Haltung. Das ist die wahre Messgröße. Wir brauchen nicht noch mehr Frauen, die Härte zeigen oder angepasst sind. Wir brauchen mehr Echtheit, Mut zum Anderssein und vor allem Intuition und das Gegenteil von Perfektionismus. Und genau das ist unsere Stärke.

Ich träume von einer Zukunft, in der Mädchen nicht mehr ununterbrochen nach ihrem Aussehen und der Kleidung gefragt werden, oder wie viele Kinder sie haben wollen und ob sie schon einen Freund haben. Fragen wir die Frauen von morgen stattdessen: *Was willst du später werden? Wo möchtest du dich einbringen?*

Diese Vision ist nicht naiv, sondern aus meiner Sicht notwendig. Die Welt verändert sich nicht, weil Frauen sich anpassen oder männlicher werden, sondern weil Führung mit vielen menschlichen Fähigkeiten ausgestattet sein muss. Da sind wir Frauen richtig gut. Ich glaube, die Welt wartet darauf und ist reif dafür.

Wir müssen also unbedingt dranbleiben und dürfen nicht stehenbleiben. Obwohl ich diesen Zug des Fortschritts sehe – manchmal fährt er auch langsamer oder muss anhalten, ist das Konstrukt vulnerabel, wie uns die aktuellen Geschehnisse zeigen. Und doch weiß ich, dass der Zug weiterfahren wird, weil schon viele Gleichgesinnte Platz genommen haben. Das freut mich dann sehr.

Exkurs für Unternehmen: Maßnahmen mit Wirkung

Die ungleiche Verteilung von Führungspositionen zwischen Frauen und Männern lässt sich nicht allein durch individuelles Verhalten ändern. Weder reicht es, wenn Frauen sich »mehr zutrauen«, noch genügt es, wenn Männer ihre Rolle reflektieren. Es braucht Veränderungen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene mit anderen Gesetzen, Rollenbildern, besseren Kinderbetreuungsangeboten und einer gerechten Aufteilung von Sorgearbeit. Aber auch in den Unternehmen gibt es viel zu tun, denn gerade Organisationen verfügen über einen starken Hebel, da sie Karrieren gestalten, Unternehmenskulturen prägen und gesellschaftliche Signale aussenden. Viele Unternehmen verschaffen sich aktuell einen Wettbewerbsvorteil und setzen aktiv Maßnahmen für mehr Gleichberechtigung. Hier ist eine Auswahl der Top-Maßnahmen:

1. Haltung zeigen und den Fokus schärfen

Gleichstellung darf nicht nur an HR delegiert oder die Verantwortung an die Frau im Topmanagement übertragen werden. Es braucht ein klares Commitment und idealerweise messbare Ziele. Wichtig ist, dass Gleichstellung kein »Frauenthema«, sondern die Aufgabe aller Führungskräfte ist – auch von Männern. Die Haltung des Topmanagements entscheidet maßgeblich über den Erfolg.

2. Prozesse und Strukturen modernisieren

Viele Karrieren scheitern an tradierten Routinen im Recruiting und bei Beförderungen, die Nachteile und Diskriminierung für Frauen und Mütter mit sich bringen – oft ein blinder Fleck in vielen Unternehmen. Transparente Talente-Programme und Stellenausschreibungen mit

»weiblichen« Kompetenzen sind entscheidend. Wer Vorurteile durch Bias-Trainings abbaut und Netzwerke für Frauen ermöglicht, öffnet Türen für diverse Talente.

3. Karenz/Elternzeit professionell gestalten

Der häufigste Karriereknick entsteht bei der Familiengründung und Frauen verdienen zehn Jahre nach der Geburt eines Kindes bis zu 50% weniger als zuvor. Unternehmen punkten, wenn sie die Elternzeit für Väter UND Mütter gut managen. Das können klare Richtlinien, Kontaktprogramme während der Auszeit und flexible Wiedereinstiegs-Programme sein. Mentoring und Coaching helfen zusätzlich, berufliche Ziele mit Kindern zu verfolgen. Elternzeit darf keine Bremse für Frauen, sondern muss Teil einer nachhaltigen Karriereplanung für alle Lebenskonzepte sein.

4. Flexibilität zur Normalität machen

Lebensrealitäten verlangen flexible Arbeitsmodelle – nicht nur für Eltern. Mobiles Arbeiten und Führungsrollen in verschiedenen Arbeitszeitmodellen sind entscheidend für das Nutzen des gesamten Potenzials. In Zeiten von Fachkräftemangel kann es sich kein Unternehmen leisten, Potenzial wegen starrer Vollzeitmodelle zu verschenken.

5. Frauen stärken und sichtbar machen

Strukturen allein genügen nicht. Female Empowerment bedeutet, Frauen aktiv zu ermutigen, ihre Kompetenzen einzubringen – ohne Anpassung an männliche Muster. Netzwerke, Sponsoring, Workshops und Karriereprogramme sind wertvolle Instrumente. Frauen müssen daher sichtbar und wirksam in die Führung integriert werden.

Fazit: Auch Unternehmen müssen handeln

Neben gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen liegt ein großer Hebel bei den Unternehmen selbst. Wer faire Prozesse etabliert, flexible Arbeitsmodelle ermöglicht und weibliche Talente gezielt fördert, schafft nicht nur mehr Chancen für alle, sondern gewinnt auch an Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit.