Editorial

Vorhang auf für die Frauen

SABINE LÜTHI, CHEFREDAKTORIN
sabine.luethi@htr.ch

Ob auf Podien, an Businesslunches oder in Verbandsgremien – das Bild wiederholt sich auch heute immer wieder und immer noch zu oft: Die Männer bleiben unter sich. Vor ein paar Tagen hat ein Foto eines Mittagessens am Rande der Münchner Sicherheitskonferenz für viel Häme und Hunderte Kommentare in den sozialen Medien gesorgt. Die einzige Frau, die schliesslich teilgenommen hat, kam zu spät zum Fotoshooting. Ihr Kommentar im «Spiegel» zur 30-köpfigen Männerdominanz: «Ein Bild sagt mehr als tausend Worte. Wir brauchen nur die Statistik zu lesen, um zu erkennen, wo wir 2022 stehen, wenn es um Frauen in Top-Positionen geht.» Vorbilder und Sichtbarkeit helfen, dieses Malaise zu beseitigen. Mit Auftritten in den Medien können sich die Frauen die nötige Sichtbarkeit verschaffen. Zum Internationalen Frauentag rücken wir in dieser Ausgabe starke Vertreterinnen der Branche ins Zentrum. Bühne frei!

Keystone

Gastkommentar

Paare als Führungsduo

Die Stolpersteine und Risiken sind mannigfaltig. Wenn aber die Wertvorstellungen stimmten, könne ein Paar erfolgreich führen, schreibt Bettina Plattner-Gerber.

Paare, die zusammen ein Unternehmen leiten oder gemeinsam grosse Projekte handhaben, finden sich in allen Altersgruppen und Branchen. In der Hotellerie und Gastronomie ist die gemeinsame Unternehmensführung weit verbreitet. Die Ressourcenknappheit von Klein- und Kleinstunternehmen, aber auch die zahlreichen Familienunternehmen in der Branche begünstigen die Bildung von Paaren in der Unternehmensführung und die Rekrutierung von Nahestehenden.

Die grosse Chance eines paargeführten Unternehmens liegt in der Unterschiedlichkeit der Partner und im Wissen, dass dieser Mix aus unterschiedlichem Denken und Handeln zu ihrer Führungsstärke beiträgt. Zu Problemen führen nicht die Unterschiede selbst, sondern die Art, wie man damit umgeht. Erfolgreiche Führungspaare betrachten Unterschiede als Gewinn und nutzen diese gezielt. Wenn ein Paar seine Kräfte bündelt, ist das ein vorteilhaftes Package für alle Beteiligten, denn wenn das Duo funktioniert, entsteht Mehrwert im Doppelpack und auf allen Seiten. Da in keiner anderen Führungskonstellation Loyalität und Solidarität so ausgeprägt sind wie beim Paar, entstehen für das Unternehmen auch einmalige Marktvorteile, zum Beispiel bei der Finanzierung, wenn es darum geht, das Vertrauen der Banken zu gewinnen.

> Nicht zuletzt ist es der Humor, der über manche Hürde hinweghilft.

Es gibt aber auch grosse Herausforderungen. Paare, die durch die Liebe und die gemeinsame Führungsarbeit miteinander verbunden sind, leben in unterschiedlichen Lebenswelten, die sich stark überschneiden, jedoch unterschiedliche Verhaltensweisen und Kommunikationsregeln erfordern und unterschiedliche Prioritäten erzwingen. Das Paar hat ständig mit verschiedenen Systemen zu tun, die nach unterschiedlichen Gesichtspunkten funktionieren. Ein Verhalten, das in der Familie passend ist, kann sich im Unternehmen als ungünstig herausstellen. Diese Widersprüchlichkeit erhöht das Potenzial für Reibungsverluste und Konflikte, der Beziehungs- und Führungsalltag ist komplex. Da Führungs- und Unternehmerpaare alles auf eine Karte setzen, sich stark engagieren und oft existenziell miteinander verbunden sind, gehen sie auch ein grosses Risiko ein. Das Paar befindet sich auf einem schmalen Grat zwischen Himmel und Hölle, in einem Wechselkreis, der sich ständig positiv oder negativ verstärkt.

Führungspaare befinden sich oft in der Rushhour des Lebens. Sie bekommen Kinder und betreuen alternde Eltern, gelangen an den Höhepunkt ihrer Karriere und werden in der Mitte des Lebens vielleicht mit Krankheit, Tod oder Scheidung konfrontiert. Sie befinden sich in einer biografischen Stressphase, die geprägt ist von komplizierten Lebensentscheidungen, von der Ambivalenz der verschiedenen Lebensmodelle und von Übergängen von einem Lebenszyklus zum nächsten. Die Anforderungen des täglichen Lebens sind gross, und es braucht gute Problemlösungsstrategien, Führungs- und Beziehungskompetenzen, um als Führungspaar glücklich zu bleiben und erfolgreich das Unternehmen zu führen.

Da Männer und Frauen so verschieden sind und sehr unterschiedlich kommunizieren, liegt in der gelungenen Kommunikation und im Zunutzemachen der Unterschiede ein Schlüssel zum Erfolg. Paare im Partnerschaftstandem profitieren auch von einer guten Organisation und einem strukturierten Alltag, einem wohlüberlegten Umgang mit Dritten sowie einem starken Profil als Unternehmen und als Paar. Der grösste Erfolgsfaktor und die eigentliche Voraussetzung für Glück und Erfolg ist das gemeinsame Idol, das heisst, dass ein Paar die gleichen Wertvorstellungen teilt und eine gemeinsame Vision verfolgt. Nicht zuletzt ist es der Humor, der über manche Hürde hinweghilft und das Duo zum Erfolgsmodell macht.

Bettina Plattner-Gerber, plattner & plattner. Buch: «Wenn Paare Unternehmen führen. Ein Handbuch», mit Lianne Fravi

Aufgefallen

Ein touristisches Poster mit emanzipierter Note

Die Männer sind Zaungäste, die Frauen die Akteurinnen. Auf diesem Werbeplakat von Henri Garnier aus dem Jahr 1895 lässt sich eine Dame hoch zu Ross die Jungfrauregion zeigen. Auf der Route stationierte Frauen sorgen für ihr leibliches Wohl – in schönster Tracht, während die Kluft der Männer dagegen eher bescheiden wirkt. Henri Garnier wusste schon im 19. Jahrhundert, die Frauen ins rechte Licht zu rücken.

zvg

Gastkommentar

Slash, Stern, Krone, Doppelpunkt – Hauptsache gendern

«Hotelier des Jahres»? Annette Stoffel plädiert für eine inklusive Sprache.

Geschlechterquote in der Verbandsleitung von HotellerieSuisse, Frauen-Booster und allerlei Titel und Auszeichnungen fliegen als Headlines seit November 2021 durch die Branchen-News und Fachmedien. Trend, Phänomen oder einfach leichtere Kost als Kontrastthema zur Pandemie?

Am Donnerstag, 13. Januar, wurde die Bewerbungsphase zum «Hotelier des Jahres» lanciert. Mit einer Prise Nachsicht mit der männlichen Titelwahl kann man zumindest feststellen, dass es DER Preis und DIE Auszeichnung ist. Also ausgewogen. In der Jury aber sitzen sechs Männer und drei Frauen – und so ist ungefähr auch die Verteilung der bisher verliehenen Preise. Möglicherweise wird diese Unausgewogenheit durch die Krone im Logo kompensiert. Wie in der Hotelklassifikation bei der Kategorie «Superior». Also dürfen wir Frauen uns freuen, dass wir quasi den «Standard» aufwerten, oder eben krönen, und auch Hotelièren als Preisträgerinnen angedacht sind.

> Ein Gender-Doppelpunkt ebnet den Weg zu «Diversity & Inclusion».

Einige Tage später begegnete mir das Schweizer Fachmagazin «Der Hotelier». Wie war das nun mit der weiblichen Branche und den Bemühungen um Geschlechterquote und Frauen-Booster? Auch hier ist der Titel männlich gewählt. Bewusst? Bequem? Ein Blick auf andere Fachmagazine stimmt hoffnungsvoll: Seit 2021 nennt sich «Der Schweizer Journalist» «Schweizer Journalist:in». Ein kleiner typografischer und optisch sogar durchlässiger Gender-Doppelpunkt, der in der Wahrnehmung den Weg zu «Diversity & Inclusion» ebnet. Nein, ich bin keine «Tüpflischisserin», wie man es bei uns in Bern sagen würde. Aber mit sprachlichem Bewusstsein kann man wichtige Zeichen setzen und die Inklusion explizit sichtbar machen. Inklusion, merke ich gerade, klingt wie Infusion. Passt, denn manche Frauen wären allenfalls froh, gewisse männliche Verhaltensmuster intravenös zu beziehen, um sich mehr zu trauen, sich zu exponieren und durchsetzungsstark zu kommunizieren. Jeder Schritt ist ein Auftritt, egal welchen Geschlechts …

Beste Grüsse ins Männerland – wir Frauen sind parat für die Reise!

Annette Stoffel, Trainerin & Coach (www.ascons.ch) und Geschäftsführerin von HotellerieSuisse Berner Oberland