

BESONDERE KENNZEICHEN

Keine Ausreden mehr!



Wissenschaftliche Daten lässt de Boer gegen Vorurteile sprechen.

JOËL HUNN / NZZ

Esther-Mirjam de Boer vermittelt Frauen in der Schweiz für Verwaltungsratsmandate. Zum Beispiel, indem sie bei der Auswahl der geeigneten Kandidaturen das Geschlecht aus dem Spiel lässt. VON MELANIE KEIM

Vor 28 Jahren hat Esther-Mirjam de Boer den Frauenstreik an der ETH Zürich mitorganisiert. Als junge Architekturstudentin kämpfte sie für mehr Respekt gegenüber Frauen an der Hochschule. Am 14. Juni 2019, als in der Schweiz Tausende von Frauen in Rosa und Violett für Gleichberechtigung auf die Strasse gingen, sass sie jedoch in Oerlikon in ihrem Büro. Und arbeitete an Lösungen für die Gleichstellung von Frau und Mann.

De Boer ist Co-CEO der Firma Get Diversity, die sich für mehr Diversität an der Unternehmensspitze einsetzt. Dass es zu wenig qualifizierte Frauen mit Führungserfahrung gebe oder dass viele Frauen keine solche Verantwortung übernehmen wollten, bezeichnet sie als Mythen. Diesen tritt sie mit Fakten und Zahlen entgegen. In der Schweiz würden 46 Prozent der Einzelfirmen von Frauen geführt. «Frauen übernehmen gerne Verantwortung, wenn man sie lässt», sagt sie. Auch die Debatte um Quotenfrauen, die angeblich trotz niedrigerer Qualifikation einen Posten erhalten, hält sie für reine Polemik. «Frauen müssen um 20 Prozent besser qualifiziert sein als ihre männlichen Kollegen, um als gleichwertig anerkannt zu werden», zitiert sie das Resultat einer wissenschaftlichen Studie und rechnet vor, dass Frauen statistisch besser qualifiziert sind als Männer in denselben Jobs.

Quotenfrau sein ist ein «Ablöcher»

Seit der Gründung 2007 konnte Get Diversity über 160 Frauen erfolgreich in Verwaltungsräte vermitteln, 55 allein, seit de Boer und ihre Geschäftspartnerin Carla Kaufmann das Unternehmen 2016 übernommen haben. Wie man die Frauen findet, die angeblich so schwierig zu finden sind? Indem

Kurz nach der Wende lernte de Boer in einem Praktikum in Ostdeutschland, was es heisst, sich als Frau ganz selbstverständlich auf dem Bau zu behaupten.

man nicht nach den typischen Boys-Klub-Profilen sucht – so bezeichnet de Boer die Führungsriege aus Männern mit ähnlichem Bildungshintergrund. Und indem man es mit den Kandidatinnen ernst meint. «Wir hören oft von Frauen, die immer wieder auf Listen für Verwaltungsratsmandate landen, aber nie gewählt werden», sagt de Boer. Mit dem Gefühl, nur Quotenfrau zu sein, zeigten die Frauen im Bewerbungsprozess eben nicht dasselbe Engagement. Angaben zum Geschlecht der Kandidatinnen und Kandidaten lassen de Boer und ihr Team in der Auswahlrunde sogar bewusst weg – und haben so auch schon drei statt der angestrebten zwei Vakanzen eines Unternehmens mit Frauen gefüllt.

De Boer spricht vom Wert diversifizierter Teams und vom weiblichen Talentpool, das der Volkswirtschaft entgeht – und nicht von Frauenförderung. Denn als Unternehmerin verkauft sie qualifizierte Kandidaturen, nicht Frauen. In der Schweiz ist nur jeder fünfte VR-Posten mit einer Frau besetzt: Braucht es eine staatliche Frauenquote? Die Frage umschiffte sie und spricht stattdessen davon, dass die Erreichung von Geschlechterrichtwerten in den Unternehmen bald bonusrelevant sein sollte. Sie befürwortet die vom Ständerat beschlossene Regelung, wonach in Verwaltungsräten beide Geschlechter zu mindestens 30 Prozent vertreten sein müssen und sich sonst ein Unternehmen zu erklären hat. Eine, die es allen recht machen will, ist die Fünfzigjährige aber nicht. «Wir haben schon wahnsinnig viele gut ausgebildete Putzfrauen und Kinderbetreuerinnen», sagt sie etwa über Frauen, die Job und Karriere für die Kinder aufgeben. Und nimmt damit in Kauf, andere Feministinnen vor den Kopf zu stossen.

Auch die Militärpflicht für Frauen oder AHV-Alter 65 bezeichnet sie als notwendig, um echte Gleichstellung zu erreichen. Und in ihrer Kolumne in der «Handelszeitung» plädierte sie schon für ein Rentenalter 75 und sagte im Jahr 2017 zu «#Me-Too»: «Ohne mich.»

Der Chef nannte sie «nicht führbar»

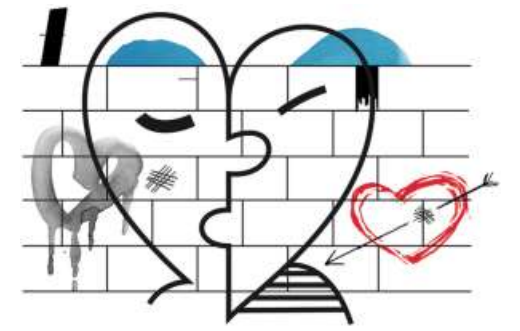
«Ich habe das Anklagende nicht so gerne und suche lieber nach Lösungen», erklärt de Boer. Dabei zieht sie Empirie gefühlten Wahrheiten vor und erzählt von den psychometrischen Tests, mit denen man die «unconscious bias» aufdeckt, die unbewussten Vorurteile, die in der Berufswelt zu Diskriminierungen führen. Bereits in den neunziger Jahren prägte dieses Prinzip der gezielten Realitätsabgleichung ihr Engagement für Frauen. Mit der Frauenlobby Städtebau untersuchte sie im Auftrag des Tiefbauamts Zürich, welche Räume Frauen als gefährlich empfinden und wo es laut Polizeistatistiken in der Stadt tatsächlich zu Übergriffen auf Frauen kam.

Damals war de Boer als Bauleiterin tätig. Nach dem Architekturstudium an der ETH hatte die gebürtige Niederländerin, die in Burgdorf aufgewachsen ist, schnell gemerkt, dass ihr Organisieren, Kommunizieren und Führen besser liegen als das Kreative ihres Fachs. Kurz nach der Wende lernte sie zudem in einem Praktikum in Ostdeutschland, was es heisst, sich als Frau ganz selbstverständlich auf dem Bau zu behaupten. Schon mit zwanzig habe sie gesagt, dass sie einmal «Chef» werden wolle, erzählt de Boer. «Nicht führbar», sagte dann der erste Chef. «Dampfwalze» später einer bei der Swissair, wo sie verschiedene Grossprojekte leitete.

«Ich überlege manchmal nicht viel, und dann rutscht mir wieder etwas heraus», sagt de Boer selbst über ihre direkte Art und erzählt eine Anekdote aus ihrer Swissair-Zeit. Mit knapp dreissig Jahren leitet sie bei der Fluggesellschaft das Projekt für eine neue Berufsbekleidung für die gesamte Qualiflyer-Gruppe, einen Verbund von zwölf Fluggesellschaften. Als sie der Swissair-Geschäftsleitung die neuen Uniformen von Ida Gut präsentierte, fragte einer der Manager zum Schluss: «Wollen Sie nicht noch wissen, ob uns das gefällt?» «Nein», war de Boers spontane Antwort. Heute sagt sie lachend: «Denn was wussten diese Manager, die ja nicht einmal ihre Socken kauften, schon von Kleidung?»

Nach Beratungstätigkeiten für die Migros und die UBS kommt die Finanzkrise und mit dieser eine persönliche Krise. De Boer gerät ins Stocken, wenn sie von einer grossen Erschöpfung nach einer schweren Geburt und einem zu hohen Arbeitspensum erzählt. 2009 meldet sie sich bei Get Diversity als VR-Kandidatin. So erhält sie zwei ihrer heutigen vier Verwaltungsratsmandate. Sechs Jahre später fragt sie sich, ob sie ihr bisheriges Engagement für Frauen nicht monetarisieren könnte. Darauf kommt es 2016 zum Kauf von Get Diversity.

Das ist die nüchterne Geschichte eines pragmatischen, lösungsorientierten Engagements für die Gleichstellung. De Boer lässt aber auch andere Wege gelten. Im Juni zumindest freute sie sich als Beobachterin des Frauenstreiks über die Vielfalt an Perspektiven und Haltungen, die andere Frauen auf die Strasse trugen.



IN JEDER BEZIEHUNG

Wenn Frauen Frauen loben

Von Birgit Schmid

Komplimente über das Aussehen sollte man nicht mehr gedankenlos machen. Vor allem Männer müssen sich vorwerfen lassen, sie reduzierten eine Frau auf ihren Körper und werteten sie in ihrem Menschsein ab. Man nennt das dann Sexismus.

Oft ist der Vorwurf berechtigt, vor allem, wenn das Aussehen einer Frau im Kontext der Bemerkung nichts zur Sache tut. Andererseits treten wir nun einmal in Erscheinung. Das Bild, das wir abgeben, löst beim anderen etwas aus. Und so ist ein Kompliment manchmal einfach das, was es ist: etwas Nettes, das einen freuen soll.

«Wie nett!», dachte ich zuerst, als meine Bluse gefiel. Später waren meine Augen so unergründlich. Zwei Begegnungen, ein kurzer Wortwechsel, bei dem es um die Bewertung meines Äusseren ging. Die Komplimente kamen von Frauen, mit denen mich nur etwas verband: die Bedeutung, die unsere Arbeit für uns hat. Wir arbeiten in Berufen, die uns erfüllen und mit unserem Selbstverständnis verknüpft sind. Aber nicht darüber tauschten wir uns aus, sondern über Mode, Stil und meine Augenfarbe.

Dasselbe erzählte mir eine Freundin. Sie würde es durchaus ertragen, auch einmal Kritik von Arbeitskolleginnen zu hören: «Damit würde meine Arbeit wenigstens bemerkt.» Stattdessen führe man vor einer Sitzung «Frauengespräche», rede über Ferien und coole Schuhläden – immer die private Seite der anderen bejahend.

Die Komplimente haben etwas Herablassendes. Und sie sind genauso sexistisch. Wenn Frauen andere Frauen auf einem Nebenschauplatz loben, damit sie nicht über das Eigentliche reden müssen, dann verkleinern sie die Frau dabei. Ob man gelobt oder kritisiert wird für die Arbeit: Deren Wahrnehmung ist immer Anerkennung der Bedeutung, die diese für einen hat.

Frauen nehmen sich bei der Arbeit zu oft als Konkurrentinnen wahr. Doch das wird tabuisiert oder als Klischee abgetan, weil es der Sache der Schwesternschaft nicht dient. Die deutsche Philosophin Svenja Flaspöghler sagte es im Interview mit der «NZZ am Sonntag» so: «Es ist ja schön, über Feminismus zu sprechen. Aber wie Frauen miteinander umgehen, wird viel zu wenig thematisiert.» So seien Frauen und Mädchen untereinander oft unsolidarisch und schlossen sich gegenseitig aus. «Vermutlich hat das auch mit der einverleibten Misogynie, einem tiefen Minderwertigkeitsgefühl, zu tun. Man muss die andere schon ganz früh eliminieren, damit man den Besten abbekommt. Das ist der Zickenkrieg, die Stutenbissigkeit.»

Das sind hässliche Worte. Aber auch die Klubbesitzerinnen Silvie Furer und Melanie Gubser nannten dies neulich in der NZZ mit als Grund, weshalb es im Zürcher Nachtleben so wenige Frauen gebe: Es sei der Neid und das Konkurrenzdenken von anderen Frauen, was abschreckend wirke. «Du musst ständig um Anerkennung kämpfen und gleichzeitig aufpassen, dass du nicht ellbögelst oder als Zicke abgestempelt wirst.» Eine solche Aussage ist heute nahezu kühn, da sie das feministische Narrativ von der Frau als Opfer infrage stellt.

Gerade Frauen, deren berufliche Sozialisation in einem Männerumfeld erfolgte, behaupten sich lieber allein; als könnten sie übersehen werden, wenn sie sich zusammenstünden und sich gegenseitig unterstützten. Männer netzwerken weiterhin besser, schieben sich Aufträge zu, beurteilen sich offen.

Könnten das auch Frauen, liesse ich mir gerne sagen, was für schöne Augen ich habe.

Soeben erschienen: «In jeder Beziehung. Birgit Schmid 84 Mal». Verlag Ruffer & Rub. Die Vernissage ist am 29. August im Kosmos in Zürich.