



Foto: Fotolia/ffredhanka




Foto: Susanna Carr

## Susanne Nickel hat selbst Karriere gemacht.

Erst im Angestelltenverhältnis, in verschiedenen Management-Positionen und später als eigene Unternehmerin. Und sie plädiert für die Quote. Warum und was ihr eigentliches Thema neben der Gleichberechtigung ist, erklärt sie im Interview.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

\* Susanne Nickel ist Expertin für Change Management und innovative Leadership und war als Principal bei Kienbaum im Bereich Management Development tätig. Sie ist zudem Executive Coach, Rechtsanwältin und Management-Beraterin. Und sie zählt zu den Top-100-Speakern in Deutschland. Bekannt ist Nickel außerdem aus dem Fernsehen. Zu ihren Beratungsschwerpunkten zählen Change 4.0 und New Leadership auf dem Weg zu mehr Agilität.

 [www.susannenickel.com](http://www.susannenickel.com)



**SUSANNE NICKEL:**  
Gestatten: Chefin.  
Haufe 2019, 9,95 Euro.

# Susanne Nickel

Speakerin, Beraterin und Autorin

**Frau Nickel, die Rechtsbranche ist, man muss vielleicht ein „noch“ hinzufügen, von Männern dominiert. Sie sind selbst Rechtsanwältin, was sind Ihre Erfahrungen bezüglich des Geschlechterverhältnisses?**

Bis zum Studienabschluss ist das Verhältnis von Frauen und Männern noch ziemlich ausgeglichen. Wenn es dann allerdings in Richtung Kanzleipartnerschaft oder zu höheren Führungspositionen geht, dann wird der Frauenanteil immer kleiner.

**Woran liegt das?**

Zum einen liegt es oft am Selbstzweifel der Frauen selbst. Damit stehen sie sich selbst im Weg. Frauen assoziieren mit dem Wort „Macht“ im Gegensatz zu Männern als erstes etwas Negatives. Frage ich in Seminaren hingegen: „Wollt ihr Macht, um zu gestalten?“, dann erhalte ich ein ‚Ja‘ als Antwort. Zum anderen gibt es natürlich diese Old-Boys-Netzwerke, die sich gut halten. Es wird noch sehr lange dauern, bis diese überwunden sind. Und schließlich sind da weiterhin die sich hartnäckig haltenden Stereotype. Daher bin ich – mittlerweile – auch für die Quote.

**Haben Sie einen Vorschlag, wie sich dieser Selbstzweifel überwinden lässt?**

Jeder Mensch muss sich selbst hinterfragen, was er eigentlich wirklich möchte. Viele werden Anwälte oder Partner, um eine Familientradition fortzusetzen. Das ist kein eigenes Ziel. Wenn ich aber mein Ziel mit einem Augenleuchten gefunden habe, dann braucht es eine Strategie: Wo will ich in fünf Jahren stehen, welche Wege gibt es dorthin? Die Zweifel werden weniger, wenn ich im Flow bin und mein Selbstvertrauen aufbaue, dazu gibt es Übungen in meinem neuen Buch. Und es braucht natürlich Helfer. Das bedeutet: Wer in ein neues Unternehmen kommt, sollte aufmerksam beobachten und zuhören. Und dann filtern, wer einem auf dem Weg behilflich sein kann. Suchen Sie sich zum Beispiel eine Mentorin oder einen Mentor. Ohne Unterstützer wird das Erreichen des Ziels sehr schwierig. Und es geht darum, mit seinem Vorgesetzten eine gute Arbeitsebene zu finden. Unter Umständen verändert sich Ihr Ziel sogar auf dem Weg, wichtig ist aber vor allem das Loslaufen.

**Der Karriereweg kann aber auch durch private Ereignisse beeinflusst werden, zum Beispiel die Geburt eines Kindes. Kommt der berufliche Aufstieg damit zum Stillstand?**

Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang, sich den richtigen Partner zu suchen. Und wenn ein Ziel weiterhin darin besteht, Karriere zu machen, dann lässt sich das organisieren. Das ist nicht einfach, aber möglich. Wichtig ist, mit sich im Einklang zu stehen.

**Ihre Einschätzung: Reagieren Kanzleien auf das Bedürfnis, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen?**

Ich darf das als Rechtsanwältin sagen: Aber ich finde Kanzleien oft als sehr beratungsresistent und der Old Economy verhaftet inklusive Weisung und Kontrolle. Allerdings wird es auch für sie schwierig, 50 Prozent der Absolventen und deren Bedürfnisse außer Acht zu lassen, sodass sie reagieren müssen.

**Schließlich steht bei Ihnen aber das Mixed-Leadership-Prinzip im Fokus?**

Ja, wir brauchen die Qualitäten aller Geschlechter. Klar braucht es die Ratio im Anwaltsberuf. Um aber Mandanten abzuholen, um neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und innovativ zu arbeiten, braucht es kreative und empathische Eigenschaften. Somit müssen in den Geschäftsführungsebenen alle Fähigkeiten vertreten sein. Ebenso Männer und Frauen.