

POLITIK

INTERVIEW

Gespräch mit Jutta Weber, Vorstand der bos.ten AG

Falsche Bescheidenheit kann die Karriere kosten

Frau Weber, was bedeutet für Sie Führung und gibt es für Sie so etwas wie einen spezifisch weiblichen Führungsstil?

Jutta Weber: Führung hat viele Facetten. In erster Linie bedeutet es aus meiner Sicht die Sorge dafür, dass Mitarbeiter- und Jobprofil optimal zusammenpassen. Denn nur so erreicht man eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Mir ist es auch wichtig, talentierten Mitarbeitern durch Förderung von fachlichen Kenntnissen und Soft Skills einen Expertenstatus zu geben, damit sie ihr Leistungspotenzial voll entfalten können. Führung bedeutet für mich zuletzt aber auch Selbstreflexion. Bei einem matriarchalen Führungsstil im Allgemeinen spielen Gefühle und Persönlichkeit der Mitarbeiter eine größere Rolle als bei männlichen Führungskräften. Ich würde sagen, weiblichen Führungskräften geht es auch darum, dass Mitarbeiter sich wohlfühlen in dem, was sie tun.

Ist es ein Klischee, dass Männer den Führungsanspruch stärker verinnerlicht haben als Frauen?

Das ist tatsächlich immer noch so. Viele Frauen trauen sich nach wie vor zu wenig zu und stellen damit unnötigerweise ihr Licht unter den Scheffel.

Es gibt wohl kein Patentrezept – aber was raten Sie jungen Frauen, die eine Führungsrolle übernehmen möchten?

Liebe junge Frauen: Machen Sie vor allem deutlich, dass Sie auf eine Führungsposition hinarbeiten, und zeigen Sie dabei keine falsche Bescheidenheit! Mit einer Mischung aus guter Arbeit und einem souveränem Auftreten haben Sie auch gute Aussichten auf eine Führungsposition.

Wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch primär als alleiniges Problem der Frau betrachtet?

Zumindest in den meisten jungen Familien, ja. Darum halte ich es für unumgänglich, dass Frauen mit ihren Männern über ihre Vorstellungen von Elternzeit und Kinderbetreuung sprechen. Am besten schon in der Phase der Familienplanung. Sobald dieser Diskurs nach außen transportiert wird, wird er auch öffentlich wahrge-

nommen. Nur so kann sich die Situation schlussendlich auch verbessern.

Führungsverantwortung und Familie haben – geht das überhaupt?

Prinzipiell ist Zeit zu Hause mit den Kindern ein Karrierekiller. Ich hatte



“

„Viele Frauen trauen sich nach wie vor zu wenig zu und stellen damit unnötigerweise ihr Licht unter den Scheffel.“

Jutta Weber

vor den Kindern bereits Führungsverantwortung, habe dann eine relativ lange Pause gemacht und bin verhältnismäßig schnell wieder in eine Position mit Führungsverantwortung eingestiegen. Heute ist allerdings der Wiedereinstieg viel schwerer als früher, da sich die Dinge so rasant weiterentwickeln. So sehr ich es jungen Eltern auch gönne – eine zu lange Babypause kann ich heute niemandem mehr guten Gewissens raten. In unserem Unternehmen legen wir großen Wert auf eine gute Work-Life-Balance und niemand muss durch Elternzeit negative Folgen für die Karriere befürchten. Allerdings wünsche ich mir, dass unsere Bemühungen um Familienfreundlichkeit vom Gesetzgeber mehr Unterstützung erfahren, damit auch kleine Unternehmen Familienfreundlichkeit wirtschaftlich praktizieren können.

Interview: Stephanie Burger
Foto: bos.ten AG



Auf der Karriereleiter ganz nach oben gelangen nur wenige Frauen.

Foto: ra2 studio - stock.adobe.com

Die Hüter der gläsernen Decke

Frauen haben es auch 2017 noch schwer, in Führungspositionen aufzusteigen.

Von Stephanie Burger

REGENSBURG/PENZBERG. Frauen in Top-Positionen sind immer noch rar. In den Aufsichtsräten der 101 börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen ist der Frauenanteil zwar auf 25,9 Prozent gestiegen, bei den Vorständen verharrt er jedoch mit 6,4 Prozent auf niedrigem Niveau. „Frauen gelangen bis ins mittlere Management. Dann stoppt sie die gläserne Decke“, sagt Prof. Dr. Carsten Wippermann, Geschäftsführer des Delta-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung.

Als Ursache des Phänomens „gläserne Decke“ hat Wippermann in diversen Studien ein System männlich geprägter, sich selbst reproduzierender und kulturell tief verwurzelter Mentalitätsmuster ausgemacht. Eines dieser Muster sei beispielsweise die „emanzipierte Grundhaltung“. Führungspersonen dieses Typs würden vordergründig und auf verbaler Ebene ihre Offenheit für Frauen bekunden, seien jedoch gleichzeitig davon überzeugt, dass Frauen ohnehin chancenlos seien gegen die Machtrituale der Männer. Ohne die Hebelwirkung einer verbindlichen, mit Sanktionen hinterlegten Quote werde es nicht gelingen, die gläserne Decke zu durchbrechen. „Erst wenn eine kritische Masse vorhanden ist, verändert sich auch die Kultur“, sagt

der Forscher. Ein wirksames Instrument ist seiner Ansicht nach das Modell „Führen in Teilzeit“. So können Frauen und Männer ihre beruflichen Ziele mit dem Privatleben verbinden und als Teilzeit-Führungskraft im mittleren Management Führungserfahrung sammeln. „Und das Unternehmen hat zwei kreative Köpfe.“

Ein Paradebeispiel für die Existenz der gläsernen Decke ist auch die Wissenschaft – insbesondere die Medizin: Einem Frauenanteil in der Humanmedizin von 60 Prozent stehen zehn Prozent Lehrstuhlinhaberinnen und 15 Prozent leitende Klinikärztinnen gegenüber. Die bundesweit erste Ärztin, die es geschafft hat, die „100-Prozent-Männerquote“ in der Gastroenterologie zu durchbrechen, ist Prof. Dr. Martina Müller-Schilling. Seit fünf Jahren ist sie Direktorin der Klinik für Innere Medizin I des Universitätsklinikums Regensburg und Ordinaria am Lehrstuhl für Gastroenterologie. Auch Müller-Schilling ist überzeugt, dass es am System und nicht an den Frauen liegt. „Frauen sind top ausgebildet und leisten meistens überdurchschnittlich viel. Das Problem ist jedoch ein anderes: Einem idealen Mann und einer idealen Führungskraft schreibt unsere Gesellschaft die gleichen Attribute zu. Die Vorstellung von der idealen Frau hingegen deckt sich nicht mit dem Bild von idealer Führung.“ Während ein

Mann für Kompetenz und Leistung uneingeschränkte Anerkennung erfährt, erntet eine Frau Unverständnis und Neid – oft werde sie sogar bestraft. „Wir brauchen eine Unternehmenskultur, die auf eine wirkliche Veränderung abzielt. Das Thema ist kein Minderheitenthema, sondern ein gesamtgesellschaftliches. Es geht um die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern.“ Einen konkreten Ansatzpunkt sieht Müller-Schilling in den Auswahlverfahren von Führungskräften.

Auch Karin Schnappauf, Vorsitzende des Business and Professional Women Germany Club Regensburg e.V., kritisiert das gängige Modell „seinesgleichen zu befördern“. Laut Allbright-Bericht – herausgegeben von der Allbright Stiftung, die sich für Chancengleichheit einsetzt – bestehen Vorstände zu 93 Prozent aus Männern, die sich in Alter, Herkunft und Ausbildung stark gleichen. „Da kann mir niemand erzählen, es würde nach Leistung besetzt“, sagt Schnappauf. Ein Ansatzpunkt, um das auf unbewussten Vorurteilen beruhende Modell zu entschärfen, sei die Methode „Flip it to test it“, vorgeschlagen von Kirsten Pressner, Global Head of Human Resources bei Roche Diagnostics, erklärt Schnappauf. „Eine Annahme wird gedreht. Erscheint sie in Anwendung auf eine andere Person seltsam, so hat man ein Vorurteil enttarnt.“

Bewirb Dich jetzt!

Wenn Du an einer ostbayerischen Hochschule* studierst oder bei Deiner Abschlussarbeit mit einem ostbayerischen Unternehmen kooperierst, dann bewirb Dich jetzt für den Studentenpreis der Wirtschaftszeitung!

Fragen zu Bewerbung, Kriterien oder eventuellen Sperrvermerken in der Arbeit?
Wende Dich an: Martin Angerer | Tel. 0941/207 198

* Zu den ostbayerischen Hochschulen zählen:

- Universität Regensburg • OTH Regensburg
- Universität Passau • OTH Amberg-Weiden
- TH Deggendorf • Hochschule Landshut
- KU Eichstätt-Ingolstadt • Hochschule Ingolstadt

Bewerbungsschluss: 30.11.2017
Weitere Infos zur Bewerbung gibt es auf:
www.die-wirtschaftszeitung.de/studentenpreis

Wirtschaftszeitung

STUDENTENPREIS

DER WIRTSCHAFTSZEITUNG

Du stellst im Jahr 2017 Deine Abschlussarbeit fertig, die ein wirtschaftsrelevantes Thema behandelt?

Dotiert mit
5000 Euro!

Unsere Partner: