

Interview

Mutterschaft und Management

Dr. Ingrid Kösten, Geschäftsführerin von womanSuccess, Agentur für Frauen in der Wirtschaft und im öffentlichen Bereich, über Barrieren, die Frauen das Berufsleben erschweren, und Strategien, diese zu überwinden.



Output: Gibt es aus eine spezifisch weibliche bzw. spezifisch männliche Definition von Erfolg?

Dr. Ingrid Kösten: Frauen haben eine andere Werteskala als Männer. Das ist durch Untersuchungen belegt. Erfolg bedeutet für Frauen an erster Stelle, durch ihre Arbeit ein Stück Selbstverwirklichung zu erreichen. Sie haben den Anspruch, dass ihre Arbeit Sinn und Spaß machen soll. Macht, Ansehen und Geld stehen in ihrer Werteskala ganz unten. Bei Männern ist das genau umgekehrt.

Worin liegen die größten Hemmfaktoren für den beruflichen Aufstieg von Frauen?

Zu den äußeren Ursachen zählen die Organisation der Unternehmen und die üblichen Arbeitszeiten. Viele hochqualifizierte Frauen arbeiten wegen ihrer Familie Teilzeit und damit sind ihre Aufstiegschancen gering. Denn sowohl Unternehmensstrukturen als auch Karrierestrategien sind männlich konzipiert. Ein Vollzeitjob ist heute Grundvoraussetzung für eine Karriere. Männern werden Hilfen geboten, sie finden eher die Möglichkeit, in die Fußstapfen des Vorgängers zu treten. Und Männer betreiben innerbetrieblich und außerhalb des Unternehmens Networking, das ihnen zugute kommt.

Frauen stoßen aber auch auf innere Barrieren. Aufgrund ihrer Sozialisationsmuster haben sie tendenziell ein Problem sich durchzusetzen und sich entsprechend abzugrenzen.

Wie können Frauen trotz all dem eine erfolgreiche Karriere aufbauen?

Frauen müssen die Regeln kennen und wenn notwendig danach spielen, ohne dabei die weiblichen Aspekte zurückzustecken. Übernehmen Frauen männliches Verhalten, gibt es Schwierigkeiten, vor allem wenn sie Frauen führen. Dann stoßen sie auf Widerspruch, der sich oft in subtilem Widerstand äußert. Andererseits kommen Frauen aufgrund ihrer hohen Beziehungsorientierung nicht selten in Schwierigkeiten, wenn es gilt, den Widerspruch zwischen den Erfordernissen des Unternehmens und den Bedürfnissen der Mitarbeiter zu managen. Vielmehr geht es darum, ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen mit Durchsetzungsfähigkeit und gesunder Autorität zu verbinden. Es hat für eine Frau keinen Sinn, männliche Verhaltensweisen zu kopieren. Wesentlich ist, die eigene Stärke zu finden und Mut zur Differenz zu haben. Dass Frauen, vor allem aus dem mittleren Management, bei zu großen Reibungsverlusten ihren eigenen Weg gehen, macht die Gründerinnenwelle deutlich, die in den USA bereits vor einigen Jahren eingesetzt hat.

Bleibt noch die Babypause, die Frauen ihre Karriere erschwert...

Das Thema familienfreundliche Arbeitszeit ist in Diskussion, bei manchen Unternehmen wie Hewlett-Packard aber bereits weitgehend Praxis. Allerdings möchte ich darauf hinweisen, dass Männer davon ebenso betroffen sind, denn Kinder und Familie sind eine gesellschaftliche Frage. Außerdem hat Mutterschaft sehr viel mit Management, sozialer Kompetenz und vernetztem Denken zu tun.

Das Gespräch führte Anna Maierhofer