

Beruf - Prominent besetztes Podium ging auf dem Hohbuch-Campus der Frage nach, wie Frauen Karriere machen

»Weg mit der Selbstbescheidenheit«

VON CHRISTOPH STRÖHLE

REUTLINGEN. Wenn hoch qualifizierte Frauen im Beruf vorankommen wollen, begegnen sie oft dem Phänomen der »gläsernen Decke«. Das bedeutet: Ihrem Aufstieg in Führungspositionen steht eine zwar unsichtbare, doch wirkungsvolle Barriere entgegen. Über die vielfältigen Ursachen und die Möglichkeiten, als Frau dennoch Karriere zu machen, diskutierten sechs Spitzenfrauen aus Politik, Hochschule, Kirche und freier Wirtschaft mit GEA-Politikredakteurin Bettina Jehne und überwiegend weiblichem Publikum auf dem Hohbuch-Campus.

Eingeladen hatten Hochschule, evangelische und katholische Hochschulgemeinde mit Unterstützung des Karlsruher Referats für Technik- und Wissenschaftsethik (rtwe) und des Reutlinger General-Anzeigers. Anhand von »Best Practices«, Vorbildern also, galt es aufzuzeigen, was trotz widriger Umstände möglich ist, so Hochschulpräsident Dr. Peter Niess. Mit der Frauenförderung stehe es auch auf dem Hohbuch nicht zum Besten, räumte er ein. Zwar gebe es mehr Professorinnen, doch liege ihr Anteil immer noch im einstelligen Prozentbereich. »Der Nachholbedarf ist groß, vor allem im technischen Bereich.«

Gesellschaftliche Hemmnisse

Catrin Hinkel, Geschäftsführerin bei »Accenture«, einem weltweit tätigen Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Unternehmen, kennt die Hemmnisse. Im Rahmen einer Studie hat Accenture die Dicke der gläsernen Decke untersucht. 600 Führungskräfte, Männer wie Frauen, in sechs Ländern wurden befragt. Überraschend: die Barriere ist nicht etwa in Unternehmen am größten. Vielmehr ist es in erster Linie die Gesellschaft, auch bei den Frauen selbst, die Frauen ab einem bestimmten Punkt am Vorankommen hindert: wenn es um die Frage Familie und/oder Karriere geht.

»Man wird als Mutter gemobbt, wenn man einem Job hat, der viel

Einsatz verlangt«, berichtete Regine Stachelhaus von eigenen Erfahrungen. Die Hewlett-Packard-Geschäftsführerin und designierte Unicef-Deutschland-Chefin gehört zu den elf Prozent weiblichen Führungskräften in Deutschland gibt. »Die härtesten Kritiker sind oft Frauen, die versuchen, einem einen Schuldkomplex einzureden.« Ihr verständnisvoller Ehemann blieb zu Hause, während sie die Rolle der Ernährerin übernahm. »Das hat wunderbar funktioniert, weil beide es mittragen«, resümierte Stachelhaus.

Um keinen Karriereknick zu riskieren, riet die HP-Managerin Frauen, die Babypause möglichst kurz zu halten, denn »Halbtagsjobs sind keine Karrierejobs«. Nur wenn frau sich im Unternehmen präsent selbstbewusst und durchsetzungsfähig zeige, komme sie weiter. Dr. Margot Körber-Weik, Volkswirtschaftsprofessorin und Landessprecherin der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen, sieht Fortschritte. Als sie an der FH Nürtingen anfang, lag der Professorinnenanteil bei vier, mittlerweile sind es fünfzehn Prozent. Deutlich mehr Anwärtnerinnen erfüllten heute die Berufungsvoraussetzungen, sie müssten sich nur trauen. Mit Nachdruck appelliert Körber-Weik: »Weg mit dieser verdammten weiblichen Selbstbescheidenheit.«

Geringere Entlohnung

Das Selbstwertgefühl sei selbst bei hoch qualifizierten Frauen oft unterentwickelt, was sich auch in einer geringeren Entlohnung niederschläge, so die Managementtrainerin Mathilde Mellies. Sie riet karrierebewussten Frauen, sich selbst zu coachen, Antworten zu finden auf Fragen wie: Was kann ich? Wo will ich beruflich hin? Und was nehme ich dafür in Kauf?

Wer als Frau Verantwortung übernehme, müsse sich von dem Idealbild verabschieden, »Everybody's Darling« zu sein, meint Dr. Magdalena Seeliger, die als Ordinariatsrätin am Bischofssitz Rottenburg das höchste Amt für Frauen in der katholischen Kirche erreicht hat. »Frauen möchten ankommen.« Auf der Suche nach neuen Schuldekanen bekomme sie von Frauen deshalb oft einen Korb. Ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz lasse sich trainieren.

Oberbürgermeisterin Barbara Bosch hat die Erfahrung gemacht, dass Frauen, die etwas zu entscheiden haben, oft zu zweit beim Vorgesetzten erscheinen. Damit signalisierten sie zwar Kontakt- und Teamfähigkeit, aber auch, dass es ihnen an Zutrauen, selbst etwas in die Hand zu nehmen, fehlt. »Männer wirken in solchen Situationen oft selbst- und zielsicherer.« Einig waren sich die Podiums-teilnehmerinnen, dass Netzwerke beim Vorankommen im Beruf eminent wichtig sind. Auch Mentorinnenprojekte, bei denen erfahrene Führungskräfte junge Talente unter ihre Fittiche nehmen, hätten sich vollauf bewährt. (GEA)