



Text: Vanessa Pegel | Fotos: Vanessa Pegel, iStockphoto, Archiv

Spitzenfrauen

Frauen können alles, was Männer auch können. Trotzdem sind sie auf deutschen Führungsetagen noch immer selten. Woran liegt das, und wie lässt es sich ändern?

„Sanft, einfühlend und teamorientiert lassen sich Frauen immer noch mit den Krümmeln von den Tellern der Macht abspesen“, schreibt Barbara Bierach in ihrem Buch „Warum es kaum Frauen im Management gibt“. „Es reicht in vielen Fällen, einer Frau vorzuhalten, sie sei egoistisch und machtheißend, um sie zu stoppen. Wenn Frauen über ihre Interessen wachen, gelten sie als intrigant und herrschsüchtig, wenn Männer dasselbe tun, sind sie durchsetzungs- und führungsstark. Was für Männer ein Kompliment ist, beleidigt die Frau.“

Obwohl Frauen in inhabergeführten Unternehmen und im Mittelstand durchaus in leitenden Positionen vertreten sind und sich dort auch gegenüber ihren männlichen Kollegen und Konkurrenten bestens zu behaupten wissen, ist es ein offenes Geheimnis, dass die Führungsetagen in deutschen Großunternehmen trotz jahrelanger Diskussion, Selbstverpflichtungen und angedrohter Frauenquote noch immer eine weitgehend frauenfreie Zone darstellen. Am Horizont der unbegrenzten Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs sind Frauen also rar gesät – nur wenige Topmanagerinnen sind in Sicht. Laut dem Führungskräfte-Monitor 2010 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) waren 2008 nur 27 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft Frauen. Schaut man sich diese Zahl für die Vorstandsetagen an, wird sie verschwindend klein: Nur 3,2 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten deutschen Unternehmen sind weiblich, meldet das Managerinnen-Barometer 2011 des DIW. Woran das liegt? Weil jede Medaille zwei Seiten hat, haben auch hier Männlein und Weiblein ihr Päckchen beigetragen.

Kein Qualifikationsproblem >>> Dass Frauen genauso schlau sind wie Männer, dürfte mittlerweile kein Geheimnis mehr sein. Knapp 60 Prozent der Abiturientinnen sind weiblich, mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventen sind Frauen, und auch bei den Berufseinsteigern nach dem Studium halten sich Frauen und Männer fast die Waage. So prognostiziert auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass junge Frauen zukünftig weiter aufholen dürften, denn sie hätten die Bildungsdefizite der Vergangenheit gegenüber den Männern in den letzten Jahrzehnten nicht nur verringert, sondern die Männer in weiten Bereichen der allgemeinen wie beruflichen Bildung bereits überholt. Trotzdem passiert gegenwärtig noch immer etwas Eigenartiges. „Die Leistungsfähigkeit der Frauen auf der einen und ihre realen Leistungen sowie ihre gesellschaftliche Position auf der anderen Seite klaffen meilenweit auseinander. Einer Studie der Weltbank zufolge leisten Frauen zwar zwei Drittel der Arbeit auf diesem Planeten, bekommen dafür aber nur zehn Prozent des Lohnes und besitzen nur ein Prozent des Weltvermögens. Dabei stellen Frauen rund 52 Prozent der Menschheit“, schreibt Bierach.

Die Schuldfrage >>> Wer die Verantwortung für diese Situation trägt, ist nicht einfach zu beantworten. Die Schuld allein auf die Männer zu schieben, die ihren Besitzstand wahren, wäre ebenso sehr eine Vereinfachung, wie die Thesen der Autorin Bascha Mika, die den Frauen vorwirft, sich letzten Endes selbst zu sabotieren. Eines scheint jedoch klar: Frauen, die Karriere machen wollen, stehen Männern gegenüber, deren Laufbahnen stets von einem Netzwerk männlicher Seilschaften begleitet werden. Bewusst oder unbewusst bilden Männer so eine geschlechtereigene Lobby, der Frauen meist noch allein gegenüberstehen. Auf ihrem Weg nach oben stoßen Frauen sich deshalb oft genug den Kopf an der

Nur 3,2 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten deutschen Unternehmen sind weiblich

sogenannten „Gläsernen Decke“. Selbige beschreibt ein Erklärungsmodell für das Phänomen, dass die meisten hochqualifizierten Frauen beim Aufstieg innerhalb von Organisationen spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängen bleiben“ und nicht bis in die obere Führungsetage gelangen. Auch wenn sie bis dahin durchaus von männlichen Vorgesetzten gefördert wurden, scheinen diese spätestens dann den Deckel zuzumachen, nicht zuletzt deshalb, weil sie das Risiko vermeiden wollen, dass eine von ihnen protegierte Spitzenkraft ausfällt, weil sie plötzlich schwanger wird. Die ewige Frage: Kind oder Karriere? Sie bleibt weiter eines der entscheidenden Probleme für Frauen, die eine Führungsposition anstreben. Dabei geht das Problem noch tiefer, denn neben der Einschätzung ihrer Qualitäten durch Vorgesetzte, müssen sich Frauen in diesem Zusammenhang auch der öffentlichen Meinung stellen. Und diese verkompliziert das Ganze nur noch weiter: Haben sie Kinder und trotzdem Erfolg im Beruf, sind sie schnell Rabenmütter. Haben sie keine Kinder und Erfolg, haftet ihnen schnell das Image der rein karriereorientierten einsamen Streberin an. Eine bizarre Sichtweise, wenn man gleichzeitig betrachtet, wie sehr sich die Einkommensstrukturen in der deutschen Gesellschaft dahingehend verändert haben, dass zu meist beide Partner in einer Familie arbeiten müssen, damit das Geld reicht – ganz besonders dann, wenn es Kinder großzuziehen gilt. Da verwundert es sicher nicht, dass dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung zufolge mehr als die Hälfte der weiblichen Führungskräfte unverheiratet sind und fast zwei Drittel ohne Kinder im Haushalt leben. Wer Karriere und Familie unter einen Hut bringen will, muss sein Leben verdammt gut pla-

Gläserne Decken und Pinguine

Die Soziologin Prof. Dr. Andrea D. Bührmann im Interview



Frau Prof. Bührmann, wie weit sind wir bisher mit der Gleichstellung im Berufsleben gekommen?

In Deutschland gibt es derzeit zwei Debatten, die deutlich machen, wie weit wir gekommen sind bzw. was noch ansteht. Im letzten Monat ist Annegret Kramp-Karrenbauer als neue Ministerpräsidentin von Saarbrücken gewählt worden. Sie ist die vierte Ministerpräsidentin, die wir aktuell haben. Die SZ titelte prompt: „Eine weitere Trümmerfrau?“ Das finde ich insofern interessant, weil Frauen oftmals nur in Führungspositionen gelangen, wenn sich kein Mann beworben hat. Und in dem Wort „Trümmerfrau“ spiegelt sich ja auch das dahinterstehende Konzept wider – nämlich dass Frauen dazu benutzt werden, das sauberzumachen oder zu ordnen, was andere nicht mehr ordnen können. Außerdem gibt es in Deutschland immer noch eine Differenz, einen Gender Gap* von 23 %, der übrigens in Westdeutschland sehr viel höher ist als in Ostdeutschland. Besonders in Aufsichtsräten und den Vorständen großer DAX-Unternehmen wird der Gender Gap sichtbar: In diesen Spitzenpositionen sind nur 2,5 % Frauen anzutreffen. Letzteres ist auf den offensichtlich immer noch weit verbreiteten Glass ceiling effect zurückzuführen: Frauen stoßen während ihres beruflichen Aufstiegs an eine gläserne Decke und schaffen es nicht, hinüberzukommen. Und wenn sie es doch schaffen, stellt man sich sofort die Frage, als was sie es geschafft haben. Als Trümmerfrau? Oder etwa weil sie genauso gut oder schlecht sind wie ihre männlichen Konkurrenten? Formalrechtlich sind Frauen in Deutschland mittlerweile gleichberechtigt. Aber es besteht noch immer ein großer Unterschied zwischen der formalen und der materiell-konkreten Gleichberechtigung.

Woran liegt es, dass Frauen an eine gläserne Decke stoßen?

Das ist schwer zu beantworten, und deshalb forschen wir gerade darüber. Es hat sicherlich etwas mit dem Geschlechterarrangement in Deutschland zu tun: Immer noch gehen die meisten Menschen wie selbstverständlich davon aus, dass die Frauen für die Kinderbetreuung zuständig sind und am besten halbtags arbeiten sollten, während die Männer ganztags an ihrer Karriere feilen dürfen. Außerdem zeigt unser bisheriger Forschungsstand, dass viele Männer sich gar nicht vorstellen können, eine weibliche Chefin zu haben. Hingegen haben Frauen überhaupt kein Problem mit einem männlichen Chef.

Befinden sich also auch so wenige Frauen in Spitzenpositionen, weil Männer lieber ihr eigenes Geschlecht fördern?

* Gender Gap bezeichnet die Kluft zwischen dem prozentualen Anteil an Männer- und Frauenbeteiligung und die Geschlechtsunterschiede in Berufswahl und Art der Erwerbstätigkeit sowie Unterschiede, bezogen auf das Entgelt pro Zeiteinheit bei vergleichbarer Tätigkeit (der Gender Wage Gap).

Im Handelsblatt gab es letzens einen Artikel, der hat es sehr gut getroffen: „Pinguine stellen Pinguine ein.“ Dieses Phänomen hat etwas mit Ähnlichkeit und mit dem Wohlfühlen zu tun. Wenn jemand aus einem Vorstand ausscheidet, dann hat diese Person natürlich eine bestimmte Position besetzt – inhaltlich, sachlich und sozial. Solange man nicht große Änderungen in der Struktur des Vorstandes vornehmen will, sucht man im Regelfall nach einer ähnlichen Person. Das führt dann dazu, dass eben Pinguine durch Pinguine, also Männer durch Männer ersetzt werden.

Machen sich auch deshalb viele Frauen selbstständig?
Dazu habe ich auch geforscht. Für die Entscheidung zur Selbstständigkeit gibt es unterschiedliche Gründe. Einige machen sich selbstständig – und zwar häufig auch im Nebenerwerb oder in Teilzeit – um Kindererziehung und Arbeit miteinander verbinden zu können. Viele Frauen gehen aber auch diesen Schritt, weil sie mit ungefähr 50 Jahren an diese besagte gläserne Decke stoßen – so viele, dass mittlerweile schon Initiativen gestartet werden, um diese Frauen in den Betrieben zu halten. Man redet in diesem Zusammenhang von „Brain Drain“ – der Tatsache, dass den Unternehmen durch das Fortgehen dieser Frauen essentielles Wissen verloren geht. Bei der Selbstständigkeit geht es also einerseits um die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere und andererseits um die mangelnden Karrierechancen. Allerdings gründen auch viele Frauen ihr eigenes Unternehmen, weil sie sich einfach selbst verwirklichen wollen. Sie haben eine Idee und wollen genau diese Idee umsetzen.

Woran liegt es, dass Frauen für dieselben Tätigkeiten teilweise viel weniger verdienen als Männer?

Das hat u. a. etwas mit Aushandlungsprozessen zu tun. Meistens sitzen Frauen bei ihren Gehaltsverhandlungen Männern gegenüber, die nicht nur lieber Pinguine einstellen, sondern auch davon ausgehen, dass die Frauen keine Familie ernähren müssen. Denn das halten sie für Männersache. Darüber hinaus fehlen Frauen oft die Übung und das Selbstbewusstsein, hart zu verhandeln. Außerdem verdienen viele Frauen im selben Beruf weniger als Männer, weil sie aufgrund der Kindererziehungszeit weniger Dienstjahre vorweisen können. Das ist ein systematischer Effekt, der übrigens nicht nur von den „bösen Kapitalisten“, sondern auch von Gewerkschaften fortgeführt wird, weil es ja die Gewerkschaften sind, die diese Tarifverträge, in denen die Rede von Dienstjahren ist, mitverhandeln.

Was sagt die Forschung: Haben Frauen einen anderen Führungsstil als Männer?

Nein, das ist eine Chimäre, die wahrscheinlich nicht zuletzt durch die Forschung mit indiziert wurde. Da es kaum Frauen in Topführungspositionen gibt, hat man Frauen im mittleren Management untersucht und mit Männer im Topmanagement verglichen. Aber natürlich hängt es in erster Linie von der Position ab, welcher Führungsstil sinnvoll ist.

Hat man also Äpfel mit Birnen verglichen?
Gewissermaßen. Es ist nicht betrachtet worden, dass der Führungsstil vor allem etwas mit der Unternehmensgröße und der tatsächlichen Position im Unternehmen zu tun hat, stattdessen wurden Rückschlüsse auf das Geschlecht gezogen. Ich bin nicht der Ansicht, dass Frauen anders führen als Männer. Wohl aber stellt es eine größere Herausforderung für sie dar. Ganz einfach deshalb, weil sie kaum Vorbilder haben, bei denen sie lernen können, als Frauen zu führen. Es ist vielmehr immer noch so, dass wir mit Weiblichkeit nicht ‚führen‘, sondern ‚geführt werden‘ assoziieren. Diese Tatsache kann man wunderschön daran erkennen, wie unsere Bundeskanzlerin in den Medien diskutiert wird: Was bei Schröder als „regieren mit der ruhigen Hand“ wahrgenommen wurde, wird bei Merkel als „zaudern, Unentschlossenheit und



nen und ist selbst dann noch immer nicht aus dem Schneider. Laut einer Befragung des New Yorker Think Tanks „Center for Work-Life Policy“ müssen Frauen in Deutschland, wenn sie eine Auszeit von mehr als sechs Monaten nehmen, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, mit beruflichen Nachteilen rechnen. Wer zu lange pausiert, verpasst den Anschluss.

Diese Zwickmühle zu umgehen, ist bis heute schwierig, wenn auch nicht hoffungslos. „Wir sind seit 20 Jahren in der Stadt Göttingen die Anlaufstelle für familienfreundliche Modelle in Unternehmen und Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“, so Ina Langanke, die Leiterin der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“. Diese verfolgt das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und ihre Integration in das Erwerbsleben nach der Famili-

schaft, dem Arbeitsmarkt, den Weiterbildungseinrichtungen und den Frauen vor Ort.

Auch einige Unternehmen haben bereits erkannt, dass in jedem Problem auch eine Chance steckt, wie beispielsweise Klaus Hoffmann, der Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen mbH (GWG), erläutert: „In unserem Unternehmen machen wir beste Erfahrungen gerade auch mit jungen Frauen, die in Leitungs- bzw. Führungspositionen sind oder diese anstreben. Dies gilt auch besonders für die frühe Familienphase. Es ist für alle eine große Herausforderung, junge Mütter in der Kleinkindphase zu unterstützen, allerdings auch eine schöne und dankbare Aufgabe, durch die das Unternehmen treue, engagierte und äußerst motivierte Mitarbeiterinnen gewinnt.“

Selbst ist die Frau >>> Kein Zweifel: Viele Frauen sind unheimlich gut, aber sie wissen nichts davon. Und das nicht nur, weil es ihnen viel zu selten gesagt wird. Sie selbst tragen auch ihren Teil dazu bei, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen. Das beginnt bereits bei der Wortwahl: Frauen verstecken sich hinter dem Konjunktiv, sagen nicht klar, was sie wollen und gehen viel zu kritisch mit sich selber ins Gericht. Während Männer schon nach vorn preschen, sind Frauen meistens noch dabei zu überlegen, ob sie denn auch wirklich an alle Eventualitäten gedacht haben.

„Selbstbewusstsein heißt, sich seiner selbst bewusst zu sein“, sagt Astrid Böttger, die in Göttingen sowohl männliche als auch weibliche

Führungskräfte und welche, die es noch werden wollen, coacht. Es heißt also nicht nur, an sich selbst zu glauben und in seine eigenen Fähigkeiten zu vertrauen, sondern auch sich selbst und seine Wirkung auf die Außenwelt durch die eigene Körpersprache bewusst unter die Lupe zu nehmen. „Einige Frauen, man sieht sie häufig in Talkshows, legen beispielsweise gerne den Kopf schief, wenn ein Mann etwas erzählt“, sagt Astrid Böttger und macht es vor. Der Effekt ist verblüffend. Trotz ihrer 47 Jahre sieht sie auf einmal aus wie ein Mäuschen. „In welche Rolle oder in welches Schema gerate ich, wenn ich so dasitze?“, fragt sie. „Plötzlich haben die Frauen dann so ein hohes, piepsiges Stimmchen, mit dem sie am Ende des Satzes fragend nach oben gehen, und dann wirken sie plötzlich, als seien sie gerade 11 Jahre alt geworden. Sich so etwas bewusst zu machen und dann bewusst seine Stimme zu führen und dabei möglichst gerade zu sitzen, das macht schon viel aus.“ In ihren Coachings unterstützt Astrid Böttger Frauen und auch Männern dabei, ihre eigenen Leidenschaften und Talente zu entdecken und auszubauen, ihre kommunikativen Gaben zu nutzen, authentisch zu sein und zu bleiben und bei allem niemals zu vergessen, das Leben in vollen Zügen zu genießen. Während ihrer Seminare hat sie auch festgestellt, dass sich Frauen oft viel zu stark zurückhalten, wenn es darum geht, ihre Leistungen auf einem silbernen Tablett zu servieren. Sie wollen nicht angeben und fallen deshalb gar nicht erst auf. „Bei Vorstellungsgesprächen sind Frauen meistens viel zu

ehrlich. Sie haben oft das Gefühl, immer noch nicht alles zu können und immer noch etwas dazulernen zu müssen“, weiß Astrid Böttger. Um die Karriereleiter emporzuklettern, reicht es aber nicht, einfach nur ständig Spitzenleistungen zu erbringen und darauf zu hoffen, dass es jemand

Eine familienbewusste Personalpolitik wird zum Wettbewerbsvorteil

merkt oder gar freiwillig honoriert. Die alte PR-Weisheit „Tu Gutes und rede darüber“ trifft den Punkt. Männer beherrschen sie, Frauen können hier noch dazulernen.

Eine weitere Notwendigkeit für erfolgsorientierte Frauen besteht darin, ihre beruflichen Ziele klar zu formulieren und notfalls bereit zu sein, dafür zu kämpfen, anstatt darauf zu warten, dass jemand kommt, der ihnen ihre Wünsche von den Augen abliest. Das funktioniert auch in anderen Bereichen bestenfalls nur für eine sehr kurze Zeitspanne. Ganz konkret wird das, wenn es ums Geld geht. Laut des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) lag der Verdienst von Frauen in Führungspositionen im Jahr 2008 rund 28 Prozent unter dem von Männern. In Fachkreisen bezeichnet man dieses Phänomen als „Gender Pay Gap“. Selbiger besteht aber keines-

Führungsschwäche“ deklariert, obwohl beide das Gleiche machen: Sie tarieren die Möglichkeiten aus und entscheiden dann. Frauen stehen oft vor einem Problem, das sich Männern so nicht stellt: Wenn sie führen, gelten sie als zu hart, wenn sie nicht stark genug führen, dann sind sie zu schwach. Sie befinden sich also in einer höchst ambivalenten und paradoxen Situation.

Was sagt die Forschung – welche Möglichkeiten gibt es, um die Gleichstellung im Berufsleben in den Griff zu bekommen?

Alle Forschungen besagen, dass es Sinn macht, Rekrutierungsprozesse zu formalisieren. Je formaler diese Prozeduren sind, desto mehr Frauen und auch andere Menschen, die nicht der Erwartungshaltung entsprechen, haben eine Chance. Wenn also Bewerbungen ohne die Angabe des Geschlechts, des Alters, der Lebensweise und auch ohne Bild bearbeitet werden würden, hielte ich das für sehr klug. In Hamburg gab es einen größeren Feldversuch, bei dem sich Menschen mit derselben Bewerbung und den gleichen Qualifikationen auf eine Stelle beworben haben – die einen dem Namen nach mit einem türkischen und die anderen mit einem deutschen Hintergrund. Das Ergebnis: Zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden am allerhäufigsten die deutschstämmigen Männer und am allerwenigsten die türkischstämmigen Frauen. Und das mit denselben Qualifikationen! Das ist erschreckend. Die Formalisierung der Bewerbung könnte also bei der Gleichstellung helfen, und natürlich mag auch eine Quote hilfreich sein. Aber ich glaube, was jetzt automatisch zu mehr Gerechtigkeit beiträgt, sind die Folgen der Globalisierung und der anstehende Fachkräftemangel. Die Mentalität wird sich schlicht ändern müssen.

Sie gehen also davon aus, dass es aufgrund des Fachkräftemangels zukünftig gewissermaßen zwangsläufig auch in den Spitzenpositionen, Vorständen und Aufsichtsräten rosiger für Frauen aussehen wird?

Alle demografischen Zahlen und auch die Folgen, die in der Wissenschaft aufgrund des Globalisierungseffekts und des erheblichen Mangels an Fachkräften diskutiert werden, deuten darauf hin, dass sich etwas ändern muss. Der Begriff „Fachkräfte“ bezieht sich ja nicht nur auf den Facharbeiter, sondern auch auf die Wissenschaft und die Unternehmensführung. Im Übrigen sieht die Bundesregierung das mittlerweile auch so, dass man den Fachkräftemangel sehr schnell und sehr einfach beheben könnte, indem man Frauen, auch Mütter, für den Arbeitsmarkt rekrutiert. Das ist ein wirklicher Paradigmenwechsel, der im Mai dieses Jahres in einem Konzeptpapier der Bundesregierung bestätigt worden ist.

Was halten Sie von der Frauenquote?
Es gibt tatsächlich viele Quoten, die immer wieder eingesetzt werden, die aber niemand hinterfragt. Beispielsweise gibt es eine Quote in deutschen Aufsichtsräten, die bestimmt, wie viele Gewerkschaftszugehörige in den Aufsichtsräten vertreten sein müssen. Warum soll man dann nicht auch eine Quote einsetzen, wenn nicht genügend Frauen vertreten sind?

Die 49-jährige Prof. Dr. Andrea D. Bührmann hat seit April dieses Jahres eine Professur im Institut für Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen inne. Zuvor war sie an den Universitäten Münster, Wien, München, Dortmund sowie Salzburg tätig und verbrachte einen Forschungsaufenthalt in Berkeley, USA. Schwerpunkte ihrer Forschung und Lehre sind u. a. die Soziologie der Geschlechterverhältnisse (Diversity Studies) und die Arbeits- und Wirtschaftssoziologie (Unternehmens- und Unternehmer/innen-Forschung).



Design mit Flughöhe. Zu Konditionen mit Bodenhaftung.

Das neue C-Klasse Coupé¹ mit attraktiver Finanzierung.

- Volle Flexibilität z. B. mit der Plus3-Finanzierung².
- Drei Wahlmöglichkeiten am Laufzeitende: verkaufen, behalten oder zurückgeben³.
- Zahlreiche Assistenzsysteme⁴.

Wir freuen uns auf Sie!

Schon ab 249 €² mtl.
plus Anzahlung.

125! Jahre Innovation



Mercedes-Benz

Daimler AG Mercedes-Benz Niederlassung Kassel/Göttingen, 37079 Göttingen, Willi-Eichler-Straße 34, Tel.: 0551-5040-0, Fax: 0551-5040-299, www.goettingen.mercedes-benz.de, E-Mail: info.goettingen@mercedes-benz.com

¹Kraftstoffverbrauch innerorts/außerorts/kombiniert: 9,6–9,3/5,9–5,2/7,3–6,7 l/100 km; CO₂-Emission kombiniert: 169–157 g/km. Die Angaben beziehen sich nicht auf ein einzelnes Fahrzeug und sind nicht Bestandteil des Angebots, sondern dienen allein Vergleichszwecken zwischen verschiedenen Fahrzeugtypen. ²Kaufpreis ab Werk 33.290,25€; Anzahlung 10.000,00€; Gesamtkreditbetrag 23.303,18€; Gesamtaufleistung 30.000 km; Laufzeit 36 Monate; Sollzins gebunden p. a. 4,88 %; effektiver Jahreszins 4,99 %; Schlussrate 17.310,93€; mtl. Plus3-Finanzierungsrate 249,00€. Ein Finanzierungsbeispiel der Mercedes-Benz Bank AG. ³Die Option beruht auf einer Zusatzvereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Händler. ⁴Teilweise Sonderausstattung.

NEU

JUST ADD VITAMIN C
BOOST YOUR RADIANCE

NEU Vitamin C Skin Radiance Powder Mix
Für Frauen und Männer, die einen Frische-Kick für ihre Haut suchen und eine professionelle Pflegebehandlung aus konzentriertem Vitamin C Puder und Serum möchten. Unser Vitamin C gewinnen wir aus der Camu Camu Beere, die am Amazonas wächst und den höchsten natürlichen Vitamin C Gehalt hat.

Wir freuen uns auf Sie!
Ihr THE BODY SHOP Team Göttingen, Prinzenstraße 10-12

Der neue
SWIFT

Way of Life!

www.suzuki-swift.de

MEHR WAGEN MEHR FAHRSPASS

Der Swift 1.2 Club für 79,- EUR monatlich¹

- Mehr Dynamik: 1.2-Liter-Benzinmotor mit 69 kW (94 PS)
- Mehr Wirtschaftlichkeit: Kraftstoffverbrauch innerorts 6,1 l/100 km, außerorts 4,4 l/100 km, kombiniert 5,0 l/100 km; CO₂-Ausstoß kombiniert 116 g/km (VO EG 715/2007)
- Mehr Sicherheit: ABS mit Bremsassistent, ESP² und 7 Airbags serienmäßig

Abbildung zeigt Sonderausstattung. ¹Finanzierungsbeispiel für Swift 1.2 Club, 3-Türer, Kaufpreis: 12.990,00 EUR, Anzahlungsbetrag: 2.945,00 EUR, Nettokreditbetrag: 8.746,00 EUR, Bearbeitungsentgelt: 0,00 EUR, Gesamtbetrag: 9.909,50 EUR, effektiver Jahreszins: 4,99 %, gebundener Sollzinsatz: 4,88 %, Laufzeit: 36 Monate, monatliche Finanzierungsrate: 79,00 EUR, Schlussrate: 7.144,50 EUR, jährliche max. Fahrleistung: 10.000 km. Bonität vorausgesetzt. Ein Finanzierungsangebot der Suzuki Finance, ein Service Center der CreditPlus Bank AG. 2/3-Beispiel gemäß § 6a Abs. 3 PAngV. ²ESP® ist eine eingetragene Marke der Daimler AG.



Reinhard-Rube-Straße 15
37077 Göttingen/Weende
Telefon: (05 51) 3 35 33

www.autohaus-snater.de

Berufliche Weiterbildung für Frauen

und Beratung zu Fragen des beruflichen Wiedereinstiegs bietet die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ an.

- Vormittagskurse für Berufsrückkehrerinnen, Elternzeitler, Beschäftigte
- Weiterbildungsscheck
- Beratung in Göttingen, Duderstadt, Hann. Münden

Programm anfordern!

www.frauen-wirtschaft.de

EUROPAISCHE UNION
Europäischer Fond für regionale Entwicklung



Astrid Böttger gibt seit über 16 Jahren in ihren Seminaren, Vorträgen und Coachings ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern effiziente Werkzeuge an die Hand, um Erfolg im Arbeitsprozess und Zufriedenheit im Alltag zu erreichen. Die 1964 geborene zertifizierte Organisations- und Personalentwicklerin, geprüfte Rhetoriktrainerin und Lehrbeauftragte an den Universitäten Göttingen und Kassel berät Frauen wie auch Männer getreu ihrem Motto „excellence knows no gender“ in Rhetorik/Kommunikation, Stressmanagement, Selbst- und Zeitmanagement, Teamentwicklung, Führung und Motivation. Seit Dezember 2008 gibt sie darüber hinaus unter dem Titel „bizzy women“ Seminare für Frauen, die in einer verantwortungsvollen Position oder auf dem Weg dorthin sind, auf Schloss Jühnde bei Göttingen. Weitere Infos unter www.astridboettger.de.

wegs schon vom Berufseinstieg an, sondern stellt sich erst im Laufe der Zeit ein. Das liegt u. a. daran, dass bei Frauen schnell Jahre vergehen, bevor sie bei ihrem Chef vorsprechen, um eine Gehaltserhöhung zu bekommen. Und wenn es endlich so weit ist, verhandeln sie nicht hart genug, sind zu bescheiden und lassen sich mit viel weniger abspesen, als sie es verdient hätten.

Fehlende Vorbilder >>>> Wo Männer in die Ferne schweifen und ohne Probleme fündig werden, mangelt es Frauen an geeigneten Vorbildern. „Wir Frauen haben drei Angebote: Ich bin so wie ich bin und ziehe authentisch mein eigenes Ding durch“, so Böttger. „Daneben gibt es Frauen, die versuchen, die Männer zu kopieren, was sich an ihrem Auftreten bis hin zum Kleidungsstil bemerkbar macht, und dann sind da noch diejenigen, die sich in einem Dilemma befinden und sich fragen: Kann ich eine Frau sein und gleichzeitig meinen Mann stehen? Eine gute Führungsfrau ist keine Kopie eines männlichen Chefs. Im Idealfall findet sie ihren individuellen Führungsstil.“ Genau das ist das große Problem vieler Frauen. „Wenn ich an meine vier Töchter denke, welche Vorbilder werden ihnen angeboten? Pippi Langstrumpf, Lady Gaga und Heidi Klum. Das ist doch traurig“, findet Böttger.

Um das Problem der fehlenden Vorbilder zu lösen, kann nicht nur ein Coaching hilfreich sein, sondern auch die Teilnahme an einem Mentoring-Programm, wie es beispielsweise die Volkshochschule für weibliche Nachwuchskräfte anbietet.

Hierbei trifft sich eine erfahrene Führungskraft regelmäßig mit einer Nachwuchsführungskraft, um ihr beratend zur Seite zu stehen, wie beispielsweise der Geschäftsführer der GWG, Klaus Hoffmann: „Neben der Förderung durch Qualifizierungsangebote engagiere ich mich persönlich als Mentor im VHS-Projekt „Frauen in Führung“. Hier kann ich wichtige Hilfestellungen zur Positionierung der Frauen im Unternehmen geben und

Gender Diversity: durch unterschiedliche Sichtweisen bessere Ergebnisse erzielen

zur Bewältigung der alltäglichen Hemmnisse und Konfliktsituationen beitragen – die gerade bei dem Thema Frauen in Führung noch reichlich vorhanden sind.“

Eine Frage der Logik >>>> Aufgrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels werden Unternehmen schon sehr bald auf jedes Talent angewiesen sein. Gleichzeitig werden sich immer mehr hoch qualifizierte und ambitionierte Frauen immer kritischer auf diesem Arbeitsmarkt umsehen, der doch qualifiziertes Personal so dringend nötig hat. Diese begehrten Führungsfrauen werden sich die Freiheit nehmen, ihren Arbeitgeber ihren Werten und

Zielen entsprechend auszuwählen. Wenn sie neben ihrer Karriere auch Kinder wollen, werden sie das Unternehmen auf Herz und Nieren darauf prüfen, ob es kinderfreundlich ist. Eine familienbewusste Personalpolitik mit Betriebskindergärten, Telearbeit, Führungspositionen in Teilzeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen kann also beim Kampf um gute Nachwuchskräfte zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden. Gerade für hoch qualifizierte Frauen wird es zunehmend wichtiger werden, dass sie in einem Unternehmen arbeiten, in dem der berufliche Karriereweg weiblicher Mitarbeiter gezielt gefördert wird. Ein Unternehmen also, das ihnen den Weg nach oben öffnet und es ihnen ermöglicht, ohne Einbußen für den Nachwuchs zu sorgen, den das Unternehmen früher oder später brauchen wird. Außerdem können Betriebe nur profitieren, wenn sie auch an der Spitze sämtliche Kompetenzen und Sichtweisen an Bord haben, denn die Welt besteht nicht nur aus Männern. Über die Hälfte der Bevölkerung ist weiblich. Das Schlagwort, das diese Erkenntnis transportiert, lautet „Gender Diversity“ und beinhaltet die Einsicht, dass sich durch unterschiedliche Sichtweisen bessere Ergebnisse erzielen lassen und es deshalb ganz schön dumm ist, Frauen bei wichtigen Entscheidungsprozessen auszuschließen. Denn es gibt sie, diese Powerfrauen, die ihren eigenen Weg gehen, auch wenn er steinig ist, diese ultraflexiblen Multitaskingtalente, die alles wollen: Karriere, Kind und gute Laune. Die sich durch Intelligenz, Kühnheit, Stärke und Geschicklichkeit auszeichnen. Auf den nächsten Seiten stellen wir einige von ihnen vor. ■

Text: Vanessa Pegel | Foto: privat



Gudrun Ronsöhr-Hiebel, 62

Abteilungsleiterin im Immobilienzentrum der Sparkasse Göttingen

Frau Ronsöhr-Hiebel, ist der Kauf von Immobilien heutzutage noch Männersache?

Nein, das ist aus meiner Sicht Partner- oder Familiensache, Männer und Frauen entscheiden in den meisten Fällen gemeinsam.

Sie haben bei der Sparkasse eine beachtliche Karriere hingelegt, nach Ausbildung und Sparkassenbetriebswirt haben Sie nach Ihrer Elternzeit als junge Mutter von zwei Kindern eine Geschäftsstelle geleitet. Wie geht das?

Dazu braucht man den richtigen Partner und den richtigen Arbeitgeber. Mein Mann hat mich voll und ganz unterstützt, und die Sparkasse hat ermöglicht, dass ich meine erste kleine Geschäftsstelle in Teilzeit leiten konnte. Danach habe ich in der nächsten größeren Geschäftsstelle auch meinen Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, zeitlich so flexibel zu arbeiten, wie sie es brauchten und der Arbeitsplatz es zuließ. Dabei habe ich die Erfahrung gemacht, dass berufstätige Mütter im Job hochgradig engagiert sind und eine Leistung erbringen, die der ihrer männlichen Kollegen in nichts nachsteht. Bei allem hat mich die Sparkasse immer unterstützt.

Haben Frauen Ihrer Ansicht nach einen anderen Führungsstil als Männer?

Führungsstile sind so unterschiedlich wie die Menschen. Inzwischen übernehmen Frauen männliche Führungsqualitäten und umgekehrt, und das ist auch gut so. Ich mag diese Kategorisierung nicht: Frauen führen durch Gespräche und Männer durch Anweisung. Das ist doch Quatsch! Mit einer Mischung aus beidem funktioniert Führung am besten. Letztlich kommt es im Arbeitsleben drauf an, ein harmonisches Miteinander und ein konstruktives Arbeitsklima zu schaffen. Damit hat die Geschlechterzuordnung eigentlich gar nichts zu tun.

Mit 58 Jahren haben Sie in der Sparkasse in einem für Sie völlig neuen Bereich, der Vermarktung von Immobilien, angefangen. Sie sind ganz schön mutig. Als man dieses Angebot an mich herantrug, dachte ich: „Warum nicht?“ Man kann alles lernen und sollte niemals damit aufhören. Für mich ist lernen keine Last, sondern eine Herausforderung. Und diesen Entschluss habe ich keine Sekunde bereut. In Anbetracht der Tatsache, dass zu meiner Schulzeit die typische „Geschlechterrolle“ noch sehr vermittelt wurde, ist meine Karriere ziemlich gut gelaufen. Deshalb bin ich der Ansicht, dass man unbedingt genau das machen sollte, was man sich aus tiefstem Herzen wünscht. Dann funktioniert das auch. ■

Text: Vanessa Pegel Foto: privat



Ute Schiffmann, 50

Fachärztin für HNO-Heilkunde, Stimm- und Sprachstörungen

Frau Schiffmann, Sie haben eine eigene Arztpraxis und eine Patchwork-Familie mit vier Kindern. Wie bringen Sie beides unter einen Hut?

Ich nehme die Unterstützung von Freunden und Familie an. Außerdem habe ich noch das Glück, eine fantastische Haushälterin zu haben, die mir in jeder Lebenslage unter die Arme greift.

Würden Sie sagen, dass Frauen einen anderen Führungsstil pflegen als Männer?

Der entscheidende Unterschied ist, dass Frauen empathischer und selbst häufiger mit Hindernissen im Beruf konfrontiert sind als Männer. Deshalb sind sie teamfähiger, sie denken bei Entscheidungen primär an die Gruppe. Solche Teams können besser und harmonischer funktionieren.

Sind Sie bisher in Ihrem Berufsleben aufgrund Ihres Geschlechts auf Schwierigkeiten gestoßen?

Aufgrund der Gründung meiner Familie verlängerte sich meine Facharztausbildung. Ich hatte allerdings das Glück, dass ich einen sehr unterstützenden Chef, Prof. Dr. W. Steiner, hatte, der mir familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglichte. Außerdem stand ich mir manchmal auch selbst im Weg. In Konkurrenzsituationen können Männer schneller sagen „Ich mache das!“. Frauen lassen dann oft anderen den Vortritt. Genau in solchen Situationen ist ihnen also die Eigenschaft im Weg, die sie später in der Karriere zu so guten Führungspersonen macht: ihre Teamfähigkeit.

Wie weit ist die Gleichstellung in Ihrem Berufsfeld bisher gekommen?

Im normalen Krankenhausdienst sind Frauen nur noch leicht unterrepräsentiert. Die Professuren und Chefarztstellen sind aber zu 90 Prozent mit Männern besetzt. Allerdings sind schon jetzt gut zwei Drittel der Studienanfänger weiblich. Es ist also nur eine Frage der Zeit, bis sich dieses Verhältnis ändert.

Was raten Sie jungen Frauen, die Karriere machen wollen?

Entscheidend ist, keine Angst vor Verantwortung zu haben, Chancen wahrzunehmen und Dinge nicht wegen der Kinder auf später zu verschieben. Frauen müssen lernen, erst einmal „ich“ zu sagen, um später „wir“ sagen zu können. Es gehört aber auch eine Portion Glück dazu. Frauen besitzen ein einzigartiges Potential aus Wissen, Charme und Empathie, es ist wichtig, Förderer zu finden, die dieses erkennen. Ich hatte dieses Glück. ■

Text: Vanessa Pegel Foto: Axel Jakob



Patricia Waiblinger, 43

Geschäftsführerin Jakob & Waiblinger Steuerberatungskanzlei

Frau Waiblinger, gelten Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung noch immer als Männerdomänen?

Die laufende Sachbearbeitung, wie z.B. Buchführung, erledigen heutzutage meistens Frauen, aber in den Führungsetagen trifft man überwiegend Männer an.

Woran liegt das Ihrer Ansicht nach?

Manche Frauen trauen sich das vielleicht einfach nicht zu. Ihnen fehlt möglicherweise das Selbstbewusstsein oder der Ehrgeiz. Außerdem stellt sich ihnen natürlich die Frage, wie sie eine Karriere mit Familie und Kindern vereinbaren können.

Wie machen Sie das?

Ich bin nicht verheiratet und hatte niemals einen Kinderwunsch. Bei mir gab es also nicht die Entscheidung „entweder – oder“. Ich konnte mich von vornherein voll und ganz auf meinen Beruf konzentrieren.

Was würden Sie sagen: Fördern Männer lieber Männer?

Meine eigene Erfahrung während meiner Tätigkeit als Prüfungsleiterin und Prokuristin bei einer mittelständischen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat mir gezeigt, dass eine qualifizierte, engagierte Frau eine Chance bekommt. Ob diese bis in den Vorstand oder die Geschäftsführung reicht, steht auf einem anderen Blatt. Auf der Ebene darunter ist es jedenfalls nicht so, dass Männer generell eher Männer fördern.

Was müsste sich ändern, damit Frauen auch leichter an die Unternehmensspitze gelangen?

Dafür müsste sich das richtige Bewusstsein entwickeln. Männer müssen erkennen, dass Frauen in solchen Positionen genauso gut oder vielleicht sogar noch besser sein können, wenn sie ihr Einfühlungsvermögen geschickt mit ihren Geschäftsideen kombinieren.

Was halten Sie von der Frauenquote?

Nicht viel. Bei der Besetzung von Führungspositionen sollte allein die Qualifikation, nicht das Geschlecht entscheidend sein.

Neigen Männer eher als Frauen dazu, sich mit ihren Ellenbogen nach oben zu boxen?

Ich denke schon. Sie wollen ja nicht, dass sie von jemandem überholt werden, der unter ihnen steht. Obwohl ... das wollen Frauen ab einer bestimmten Position auch nicht mehr. Ich denke, je höher man die Karriereleiter erklimmen hat, desto ähnlicher werden sich die Geschlechter. Die erarbeitete Position will schließlich verteidigt werden. Wer als Frau ständig nachgibt, kann sich in der Männerwelt irgendwann nicht mehr behaupten. ■

Text: Vanessa Pegel Foto: privat



Dr. Constanze Goetz, 34

Fachärztin für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie in der Wilhelmshöher Fachklinik

Frau Dr. Goetz, Sie haben u. a. bei renommierten Ärzten in Frankreich Ihr Handwerk gelernt. Gilt die ästhetische Chirurgie noch als Männerdomäne?

Wenn man in die Chefetagen der Kliniken schaut, stellt man nach wie vor fest, dass dort mehr männliche Kollegen anzutreffen sind. Mir fallen in Deutschland wie in Frankreich nur wenige Kliniken ein, die von einer Frau geleitet werden. Wirft man aber einen Blick auf die Unis, sieht das schon ganz anders aus. Dort sind die Frauen, glaube ich, bereits in der Mehrheit.

Wie kam es zu der Zusammenarbeit mit Dr. Lutz Gruhl, in dessen Praxisklinik für Plastische Chirurgie Sie seit April letzten Jahres tätig sind?

Während meiner Facharztausbildung bin ich 2004 mit einem Spezialistenteam von Interplast nach Indien gereist, um dort Verbrennungsoffer zu behandeln. Bei dieser Gelegenheit habe ich Dr. Gruhl kennengelernt. Wir arbeiteten sowohl fachlich als auch menschlich auf Anhieb toll zusammen, was den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit legte. Letztes Jahr bot sich die Gelegenheit, in die Praxisklinik einzusteigen. Zu diesem Zeitpunkt war ich gleichzeitig im dritten Monat schwanger.

War das nicht problematisch?

Nein. Ich bin, wie vereinbart, sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und zwei Monate nach der Geburt meines Sohnes zu Hause geblieben. Dann konnte ich sehr schnell wieder in meinen Beruf zurück, was mir als Chirurgin sehr wichtig war.

Wie vereinbaren Sie Beruf und Familie?

Ohne die Unterstützung v. a. meines Mannes wäre dies alles so nicht möglich: Er hat verstanden, dass mir meine Arbeit sehr wichtig ist und dass ich von zu Hause aus nicht operieren kann. Mein Mann seinerseits hat sich ein Home Office eingerichtet und kann von dort aus, zumindest teilweise und für einen gewissen Zeitraum, arbeiten. Gleichzeitig kümmert er sich dabei fantastisch um unseren Kleinen! Diese Regelung wird uns als Familie durch die sog. „Elternzeit“ ermöglicht. Dies ist wirklich eine wunderbare Einrichtung vom Staat. Darüber hinaus werde ich nicht nur von meinem Mann, sondern auch von meinen Eltern sowie vom Praxisteam unheimlich unterstützt und kann deshalb den Kleinen auch mal mit zur Arbeit nehmen und weiterhin Kongresse besuchen. Und ab Januar, wenn der Kleine ein Jahr alt ist, haben wir für ihn glücklicherweise einen Platz in unserer Wunsch-Kindertagesstätte gefunden! ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Bettina Müller-Laube, 45 & Angelika Jackwerth, 42

Rechtsanwältin, Schwerpunkte Arbeitsrecht, Familienrecht und Mietrecht in Göttingen

Frau Jackwerth und Frau Müller-Laube, Sie sind alleinerziehende Mütter und arbeiten als selbständige Rechtsanwältinnen in einer gemeinsamen Kanzlei. Haben Sie es in der Selbstständigkeit schwerer als Männer? M.-L.: Sicherlich ist es deutlich schwieriger, als selbstständige Rechtsanwältin „am Ball zu bleiben“, wenn daneben noch die Kinderbetreuung zu organisieren ist. Denn trotz guter Organisation mithilfe von Tagesmüttern, Horten etc. gibt es eine Vielzahl von Terminen – bspw. Abendveranstaltungen, auf denen beruflich wichtige Netzwerke geknüpft werden –, die alleine aus Zeitmangel nicht wahrgenommen werden können. Da wir nur über eine sehr begrenzte Zeit neben dem Beruf und Alltag verfügen, ziehen wir den Besuch bspw. einer Fortbildungsveranstaltung vor.

J.: Außerdem gibt es bei uns im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern immer noch so etwas wie eine „Rabenmutterkultur“. Wenn man seinem Kind mittags nicht persönlich das Essen auf den Tisch stellt, gilt man heute teilweise immer noch als schlechte Mutter. Dabei kann es doch nicht sein, dass man als Mutter mit akademischer Ausbildung zu Hause bleibt, obwohl man auf dem sich rasch weiterentwickelnden Arbeitsmarkt bereits nach drei Jahren Elternzeit kaum noch vermittelbar ist. Ich würde mir von der Gesellschaft wünschen, dass es als etwas ganz Normales wahrgenommen wird, wenn Frauen Kind und Karriere gleichermaßen in ihr Leben integrieren können. M.-L.: Das kann ich nur unterstützen! Leider prägen die vorherrschenden Arbeitszeitmodelle und Rollenbilder gerade auch unseres Berufsstandes – der stets tätige Rechtsanwalt – diese Sichtweisen nach wie vor. Es sollte selbstverständlich werden, dass berufstätige Frauen – und auch Männer – sich Zeit für ihre Kinder nehmen. Anderenfalls werden gerade gut ausgebildete Frauen Kinder häufig als erhebliches Risiko ihres beruflichen Aufstieges erleben.

Dabei ist nicht entscheidend, wie viel Zeit man auf der Arbeit verbringt, sondern welche Leistung man erbringt. J.: Genau! Die Arbeitsweise berufstätiger Mütter wurde den Bedürfnissen angepasst. Weil wir darauf bedacht sind, sowohl unseren Kindern als auch unserer Karriere gerecht zu werden, sind wir hocheffizient organisiert.

Fördern Frauen eher Frauen und Männer eher Männer?

M.-L.: Ich glaube schon, und das ist zunächst einmal verständlich. Es wäre auch akzeptabel, wenn es eine



Rechtsanwältin, Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht in Göttingen

gleiche Verteilung von Männern und Frauen in Schlüsselpositionen gäbe. Davon sind wir aber weit entfernt. Eine Quote dürfte der richtige Weg sein, um fähigen Frauen den Aufstieg in die Führungsetagen zu ermöglichen und damit im Ergebnis zu erreichen, dass beide Geschlechter gleichermaßen Förderung erfahren.

Frau Jackwerth, gilt Ihr Fachgebiet, das Banken- und Kapitalmarktrecht, immer noch als Männerdomäne?

J.: Am Anfang meiner Berufslaufbahn traf ich schon mal auf verkrustete Strukturen bei Gericht und Überheblichkeit auf der Gegenseite, aber mittlerweile gibt es immer mehr junge, engagierte Richterinnen, die sich mit diesem Thema befassen. Das ist positiv. Was das Thema Geldanlage selbst angeht, glaube ich allerdings, dass bei vielen Frauen noch immer eine gewisse Unsicherheit vorherrscht. Als Fachanwältin sehe ich meine Aufgabe daher auch darin, Frauen immer wieder zu ermutigen, sich frühzeitig mit dem Thema Geldanlage und Altersvorsorge zu befassen und auseinanderzusetzen.

M.-L.: Viele Frauen haben sich in den Jahren der Kindererziehung zudem komplett aus dem Berufsleben zurückgezogen und sich dadurch in finanzielle Abhängigkeit von ihrem Mann begeben. Kommt es zur Trennung, muss sich die Frau erst beruflich orientieren, während der Mann seine Karriere fortführt. Dass die ehebedingten Nachteile aus der gewählten Rollenverteilung durch Unterhaltszahlungen an die Frau grds. zunächst abgedefert werden, macht eine Auseinandersetzung im Falle der Scheidung nicht immer einfacher.

Wie können Frauen vorsorgen?

M.-L.: Eine rechtzeitige Beratung verschafft einen Überblick über die rechtliche Situation und ihre Auswirkungen, ihre Vor- und Nachteile. Wir haben daher die Kooperation „Göttinger Anwältinnen“ ins Leben gerufen und wollen damit als Fachfrauen allen Interessierten eine Plattform bieten, sich kündigt zu machen und ihren Blick für die rechtlichen Dinge zu schärfen. Gleichberechtigung kann nur gelingen, wenn auch Frauen sich ihrer Rechte und Möglichkeiten bewusst sind und entsprechend entscheiden und handeln.

J.: In Sachen Gleichstellung darf man natürlich auch die männliche Seite nicht vergessen. Die Männer haben ebenfalls mit gewissen Benachteiligungen zu kämpfen, beispielsweise hinsichtlich des Sorge- und Umgangsrechts. Wir sollten uns daher generell weiterhin dafür einsetzen, gesellschaftlich eine echte Gleichstellung beider Geschlechter zu erreichen. ■



Text: Vanessa Pegel Foto: Jaqueline Ghazi



Nicole Temme, 38

Inhaberin Donna Mode in Northeim

Frau Temme, war für Sie schon immer klar, dass Sie einmal eine eigene Boutique für Designer-, Braut- und Abendmode haben werden?

Nein, ich bin eher über Umwege auf diese gute Idee kommen. Nach meinem Abi habe ich eine Ausbildung zur Bürokauffrau gemacht, BWL studiert und anschließend im Marketing und im Vertrieb gearbeitet. Dieser Job ließ sich aber gar nicht gut mit meiner Familie vereinbaren. Mein Mann ist beruflich viel unterwegs, und mein Sohn war damals gerade erst zur Welt gekommen. So kam ich auf die Idee, mich selbstständig zu machen und ein eigenes Geschäft zu eröffnen, ohne meine Familie vernachlässigen zu müssen.

Und diese Lösung haben Sie in der Selbstständigkeit gefunden.

Genau. Den Arbeitsplan und die Unternehmensziele stelle ich selbst auf und kann mir so auch meine Zeit flexibel einteilen. Ich habe drei Mitarbeiter und arbeite meistens vormittags, um die Nachmittage mit unserem Sohn verbringen zu können, was vor allem, als er noch klein war, sehr wichtig war. Mittlerweile ist er genau wie mein Geschäft elf Jahre alt und hat selbst gar nicht mehr so viel Zeit, um den ganzen Nachmittag von seiner Mutter bespaßt zu werden. Trotzdem möchte ich um jeden Preis und jederzeit sicherstellen können, dass für ihn bestens gesorgt ist.

Was bedeutet Ihre Boutique für Sie?

Mode ist schon immer eine große Leidenschaft von mir gewesen, und wenn man etwas mit Freude und Engagement betreibt, hat man in der Regel auch Erfolg damit. Im Laufe der Jahre habe ich sehr viele Stammkunden gewinnen können, mit denen ich auf einer herzlichen Ebene kommuniziere. Es zählt sich immer aus und trägt zum langfristigen Erfolg bei, wenn man seine Kunden fair und ehrlich berät. Das macht mir viel Freude und gibt mir die notwendige Selbstbestätigung, das Richtige zu tun.

Was raten Sie jungen Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren möchten, aber nicht wissen wie?

Die Selbstständigkeit ist auf jeden Fall eine Möglichkeit, beides miteinander zu verbinden. Die Voraussetzungen hierfür sind jedoch eine durchstrukturierte Organisation und die Disziplin, sich an die selbst gestellten Vorgaben zu halten. Selbstständigkeit lässt sich heute in vielen Berufszweigen auch von zu Hause aus regeln, das wäre die schnellste Möglichkeit direkt zu starten! ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Dinah Stollwerck-Bauer, 34

Bürgermeisterin von Adelebsen

Frau Stollwerck-Bauer, wie weit sind wir Ihrer Ansicht nach bisher mit der Gleichberechtigung im Berufsleben gekommen?

Dank der Familienpolitik der Bundesregierung hinsichtlich Krippenplätze und Elternzeit, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich erleichtert, sind wir auf einem guten Weg. Nach mir hat auch mein Mann die Elternzeit genutzt und ist dadurch noch viel näher mit unserer Tochter zusammengewachsen. Das ist dann nicht nur im Berufsleben, sondern auch innerhalb der Familie echte Gleichberechtigung.

Sie sind Bürgermeisterin von Adelebsen, kandidieren gerade für den Landrat und haben eine einjährige Tochter. Wie bringen Sie das alles unter einen Hut?

Es ist ganz typisch, dass man eigentlich nur als Frau gefragt wird, wie man das schafft. Das zeigt mir, dass noch viel zu tun ist, um eine wirkliche Gleichberechtigung zu erreichen. In meinem Alltag leiste ich die Jonglage aller berufstätigen Mütter. Durch die Kleine kann ich mittlerweile viele Herausforderungen, die insbesondere an Frauen gestellt werden, noch besser nachvollziehen. Deshalb sehe ich die Geburt meiner Tochter in gewissem Sinne auch als Weiterqualifizierung für meinen Beruf.

Was glauben Sie, werden wir in 20 Jahren deutlich mehr Frauen in Spitzenpositionen, Vorständen und Aufsichtsräten vorfinden als heute?

Aufgrund des Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels können wir es uns mittlerweile erst recht nicht mehr erlauben, auf Frauen zu verzichten! Und man darf auch nicht sagen: „Dann bekommen die Frauen jetzt eben keine Kinder mehr!“ Wir müssen diese Aufgabe meistern. Frauen und Männer müssen sich gegenseitig ergänzen. Dann wird das Geschlecht im Berufsleben überhaupt keine Rolle mehr spielen, sondern nur noch die Qualität der Arbeit zählen.

Was halten Sie von der Frauenquote?

Ich habe mich jahrelang dagegen gewehrt. Aber leider braucht es an manchen Stellen zumindest für eine Übergangszeit einen gewissen Druck. Da gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten und klarzumachen, dass Frauen genauso gut sind wie Männer. Aber für mich heißt es: lieber freiwillig als Reglementierung. ■

Text: Vanessa Pegel Foto: Melina Hose



Heide Brückner, 63

Inhaberin Die Mode am Wilhelmsplatz

Frau Brückner, Ihr Geschäft für Damenbekleidung Die Mode am Wilhelmsplatz besteht nun schon seit über 25 Jahren. Was ist das Geheimnis Ihres Erfolges? Seitdem wir das Geschäft eröffnet haben, gilt hier absolute Frauenpower. Ich war von Anfang an mit dabei und habe die Boutique mit aufgebaut – zuerst als Verkäuferin und seit 1997 als Inhaberin. Die Mode am Wilhelmsplatz ist gewissermaßen neben meinen beiden Töchtern mein drittes Kind. Da gehe ich voll drin auf. Das Geheimnis besteht wohl darin, dass wir zu unseren Kundinnen eine ehrliche und vertrauensvolle Beziehung aufbauen, sodass sie uns gerne treu bleiben. Wir sagen auch mal, wenn einer Kundin etwas nicht steht. Darüber hinaus verbessern wir uns stetig. Denn jemand, der erfolgreich ein Geschäft führen möchte, darf sich nicht in seinem eigenen Schatten ausruhen. Das Verkaufen sollte stets Spaß machen und ein Erlebnis für die Kundin sein. Diesem Anspruch gerecht zu werden, erfordert natürlich sehr viel Zeit, die ich stets mit Freude investiert habe.

Nun geht das Gerücht um, dass Sie sich bald aus dem Geschäftsleben zurückziehen wollen ...

Das stimmt so nicht! Meine Tochter Andrea Siegmann (Foto rechts) ist seit Oktober letzten Jahres mit im Boot, und wir überlegen, ob sie auf längere Sicht das Geschäft übernimmt. Aber selbst wenn es dazu kommt: Gesichter ändern sich, aber Stil und Mode bleiben und die Frauenpower auch. Außerdem werde ich nicht ganz von der Bildfläche verschwinden, sondern einfach nur nicht mehr so viel im Geschäft sein wie vorher.

Könnten Sie denn überhaupt ohne das Geschäft leben?

Ganz ohne würde es schwierig werden. Aber ich freue mich darauf, ein bisschen mehr Zeit für Dinge zu haben, zu denen ich früher nicht gekommen bin. Außerdem bin ich nicht nur Powerfrau hier in der Boutique, ich engagiere mich auch in der Kirche und im Stadtrat.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die ein eigenes Geschäft eröffnen wollen?

Dass Sie sich vorher bei einer Initiative für Existenzgründerinnen, der Industrie- und Handelskammer oder der GWG genau informieren und ein sehr gutes Konzept haben sollten, damit alles auf relativ sicheren Füßen steht. Die Zeiten, in denen man einfach ins kalte Wasser springen konnte, sind vorbei. Dafür ist das Angebot heutzutage viel zu groß. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Susanne Heller, 48

Inhaberin Betten Heller

Frau Heller, Sie haben an der European Business School BWL studiert und anschließend im Marketing für Jacobs, Eckes und Procter & Gamble u. a. in Prag Karriere gemacht. Wie sind Sie zurück nach Göttingen gelangt?

Ich habe damals geheiratet, wurde schwanger und bin anschließend aus dem Mutterschutz nicht wieder rausgekommen. Durch unser erstes Kind hat sich alles komplett verändert. Das fand ich selber verblüffend. Mein Fernweh und die Karrierelust waren plötzlich weg. Als mein Vater über seine Unternehmensnachfolge nachdachte, sind wir eigentlich vollkommen unerwartet in das Geschäft eingestiegen. Ich wurde Inhaberin, mein Mann übernahm die Geschäftsführung, und ich bekam ein zweites Kind. Nachdem die Kinder im Kindergarten und in der Schule waren, bin ich peu à peu wieder ins Alltagsgeschäft eingestiegen, allerdings immer mit der Priorität auf der Betreuung meiner Kinder. Wie es leider in sehr vielen Ehen passiert, haben wir uns vor zweieinhalb Jahren getrennt. Seitdem leite ich Betten Heller mit viel Spaß alleine.

Weht dort seither ein anderer Wind?

Zumindest melden mir meine Mitarbeiter zurück, dass ich einen kooperativeren Führungsstil habe als mein Ex-Mann. Ich bin der Ansicht, die beste Führung ist die, die man kaum bemerkt. Natürlich weiß mein Team, dass ich die Fäden in der Hand halte, aber ich gebe gerne Kompetenzen ab, was mich entlastet und meine Mitarbeiter motiviert. Unsere regelmäßigen Meetings sind keine Veranstaltungen, wo nur einer redet und alle anderen strammstehen. Vielmehr entscheiden wir gemeinsam, wo und wie wir noch besser werden können. Inzwischen schaffe ich es auch mal, richtig aus dem Bauch heraus zu entscheiden, ohne mir im Computer die letzten Stellen hinterm Koma angesehen zu haben. Aufgrund meiner zahlenorientierten Ausbildung hat es eine Zeit gedauert zu merken, dass das nicht unprofessionell ist.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die Karriere machen wollen?

Dass sie ihre weiblichen Fähigkeiten, ihre Empathie und Intuition – eben diese weichen Faktoren – nicht verleugnen, sondern zu ihrem Vorteil nutzen sollen.

Was halten Sie von der Frauenquote?

Überhaupt nichts. Frauenförderung: gerne! Aber wenn ich über eine Quote anstatt aufgrund meiner Kompetenzen einen Job bekäme, würde ich mich nicht wertgeschätzt fühlen. ■



Text & Foto: Vanessa Pegel



Barbara Gören-Wagner, 45

Inhaberin der Boutique Elisa in Göttingen

Frau Gören-Wagner, im Oktober letzten Jahres haben Sie sich mit Ihrer Modeboutique Elisa selbstständig gemacht. Ging damit ein lang gehegter Traum für Sie in Erfüllung?

Und ob! Nachdem ich 20 Jahre lang bei Douglas und Mango als Filialleiterin sowie bei Fleischmann als Verkäuferin gearbeitet hatte und viele Erfahrungen sammeln konnte, wollte ich sehr gerne etwas Eigenes haben. Natürlich hatte ich anfangs große Angst, dass etwas schiefgehen könnte, aber meine Freunde sind nicht müde geworden, mir Mut zu machen. Also habe ich einen Businessplan erstellen lassen und ihn trotz der schwierigen wirtschaftlichen Zeiten bei der Bank durchbekommen. Am 7. und 8. Oktober feiern wir nun schon unser Einjähriges mit 10 Prozent Rabatt auf die gesamte Neuware.

Neben Ihrer Boutique, in der Sie sechs Tage die Woche höchstpersönlich anzutreffen sind, haben Sie auch noch eine 10-jährige Tochter. Wie sieht ein normaler Tag bei Ihnen aus?

Ich stehe um fünf Uhr auf, mache den Haushalt und das Frühstück, bringe meine Tochter in die Schule und gehe danach in mein Geschäft. Am Nachmittag ist meine Tochter dann im Hort, wo ich glücklicherweise einen Platz bekommen habe. Anschließend verbringt sie Zeit mit ihrem Vater oder kommt zu mir ins Geschäft, und um halb sieben fange ich dann zu Hause an zu kochen. Nachdem sie ins Bett gegangen ist, sitze ich oft noch am Schreibtisch, um die Buchführung zu erledigen.

Das klingt ziemlich stressig.

Ist es manchmal auch, aber ich arbeite gerne, und noch mehr Spaß macht es, wenn man es für sich selbst tut. Das Geschäft ist genau das, was ich mir immer gewünscht habe. Jedes Detail ist hier liebevoll von mir ausgesucht und eingerichtet worden, denn meine Kunden sollen sich hier einfach nur wohlfühlen und in entspannter Atmosphäre bei einem Kaffee ein bisschen stöbern können. Außerdem sind mir meine beiden Aushilfen Doris Gottschalk und Petra Thieme, mit denen ich mich blendend verstehe, eine große Hilfe, sodass meine Tochter niemals zu kurz kommt. Nicht umsonst habe ich meine Boutique nach ihr benannt. Zu den Modemessen in Düsseldorf und Berlin habe ich meinen kleinen Sonnenschein auch mitgenommen. Da hat sie richtig abgesahnt, und wir haben eine tolle Zeit verbracht. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Kristine Knipper, 31

Geschäftsf. Gesellschafterin Fassisi GmbH

Frau Knipper, Fassisi ist ein internationales Unternehmen im Bereich der Herstellung veterinärdiagnostischer Schnelltests, das sich mit Unterstützung der GWG in Göttingen ansiedeln konnte. Hatten Sie als Frau je Schwierigkeiten in Ihrem Berufsleben?

Nein. Allerdings wurde ich von einigen unserer Geschäftspartnern anfangs unterschätzt und konnte dann positiv überraschen.

Dass man Sie unterschätzt hat, würden Sie aber nicht als negativ erachten?

Wenn man das Beste daraus macht und schlussendlich durch seine Leistung überzeugen kann, dann nicht. Aber im Grundsatz stellt dies natürlich eine ganz andere Anforderung dar. Als Frau muss man, nach meiner Erfahrung, immer ein wenig mehr leisten, ein wenig forscher sein bzw. ein wenig mehr wissen, um sich international als Geschäftspartnerin zu etablieren.

Sie leiten Fassisi in einem Team zusammen mit zwei weiteren Geschäftsführern. Agieren Sie in Ihrem Berufsalltag anders als Ihre beiden männlichen Kollegen? Ja. Im Vergleich zu den beiden Männern muss ich klarer, direkter und manchmal auch lauter führen, um die entscheidenden Zielsetzungen zu erfüllen.

Wie wichtig ist Ihnen Ihr Beruf im Vergleich zur Gründung einer Familie?

Wenn sich die Familiengründung nicht mit meiner Karriere vereinbaren ließe, würde ich darauf verzichten, Kinder zu bekommen.

Was denken Sie, wie weit sind wir bisher mit der Gleichstellung im Berufsleben gekommen?

Noch nicht so weit. Theoretisch kann man natürlich alles machen und auch alles erreichen, aber als Frau ist es viel schwieriger, denn in einem bestimmten Alter besteht ja immer die Möglichkeit, dass Kinder kommen. Ich kann mir gut vorstellen, dass deshalb viele Unternehmen lieber Männern die Karriereleiter reservieren, obwohl es diverse Frauen gibt, die Kinder und Karriere perfekt unter einen Hut bekommen.

Was müsste passieren, damit auch in den Führungsebenen mehr Frauen anzutreffen sind?

Man müsste die Kinderbetreuung ausbauen, damit es den Frauen einfacher fällt, ihre Kinder schon früh tagsüber nach schwedischem oder finnischem Modell unterzubringen, ohne dass sie gleich als Rabenmütter gelten, und es müsste in der Gesellschaft und speziell auch in den Führungsetagen als vollkommen normal angesehen werden, dass sie das tun. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Michaela Ehrenberg-Pfahlert, 40

Geschäftsführerin der Ehrenberg Gruppe

Frau Ehrenberg-Pfahlert, Sie arbeiten in einer Männerdomäne, dem Gebäudemanagement, und sind die Chefin von zehn männlichen Mitarbeitern. Was für Eigenschaften braucht man da, um sich zu behaupten?

Ein starkes Durchsetzungsvermögen, wodurch hier auch manchmal ein rauer Ton herrscht. Aber grundsätzlich pflegen wir in der Firma ein familiäres Miteinander und einen freundlichen Umgang, der von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Wenn ich Außentermine mit Neukunden habe, sind einige allerdings manchmal überrascht, wenn ich vor ihnen stehe, weil sie mit einem Mann gerechnet haben.

Vor zehn Monaten sind Sie Mutter geworden. Ist es schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren?

Am Anfang gerieten wir in ein ganz schönes Chaos und wir mussten das Leben mit sehr viel weniger Schlaf über die Bühne bringen. Aber als mein Mann für sechs Monate in die Elternzeit gegangen ist, hat sich alles eingependelt. Außerdem sind die beiden Omis eine große Hilfe. Einen Bärenanteil erledigt meine Schwiegermutter, die glücklicherweise direkt neben uns wohnt. Außerdem ermöglicht mir die Selbstständigkeit, notfalls auch einfach mal zuhause zu bleiben. Allerdings sitze ich dafür auch oft abends noch daheim am Schreibtisch, wenn der Kleine schläft.

Leiden Sie manchmal unter einem schlechten Gewissen, weil Sie sich nicht ununterbrochen um Ihren Sohn kümmern können?

Ja. Dann gucke ich mir zwischendurch die auf meinem iPhone gespeicherten Fotos von Karl-Lennox an. Wenn ich beruflich mal den ganzen Tag unterwegs bin, ist die Vorfreude, ihn wieder zu sehen, so groß, dass es kaum auszuhalten ist. Dabei war ich früher total freiheitsliebend und hätte nie gedacht, dass es mich mal so erwischen würde.

Bis vor drei Jahren hatten Sie noch einen Geschäftspartner, mittlerweile führen Sie die Firma allein. Würden Sie sagen, dass Sie einen anderen Führungsstil als Ihr damaliger Kompagnon haben?

Auf jeden Fall. Ich gehe viel mehr auf meine Mitarbeiter ein, denn sie liegen mir am Herzen. Meine Leute kommen auch zu mir, wenn sie Probleme haben. Im Gegenzug springen sie auch gerne mal ein, wenn irgendwo Not am Mann ist. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Katharina Stein, 35

Teamleiterin Verkauf Pkw bei Mercedes-Benz in Göttingen

Frau Stein, Sie haben an der Berufsakademie in Berlin BWL studiert, währenddessen Praktika bei Mercedes absolviert und sind dort nun seit 14 Jahren an verschiedenen Standorten beschäftigt. Ist die Automobilbranche Ihrer Ansicht nach noch immer eine Männerdomäne?

Wenn ich mich in meinem direkten Umfeld umschaue, würde ich sagen „ja“. Zumindest in der Mercedes-Benz-Niederlassung Kassel/Göttingen sind meine Kollegen in den Führungsetagen alle Männer, und auch das Verkauferteam in Göttingen ist ausschließlich männlich.

Wie fühlt man sich als Frau unter lauter Männern?

Sehr gut! Mir kommt es nicht auf das Geschlecht an, sondern auf die Persönlichkeit der Menschen, mit denen ich zusammenarbeite. Hier bei uns herrscht ein absolut kollegialer Umgang – sowohl mit den Mitarbeitern, die ich führe, als auch in Bezug auf meine Vorgesetzten.

Würden Sie sagen, dass Sie im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen einen anderen Führungsstil pflegen?

Ich glaube nicht, dass es einen typisch weiblichen oder typisch männlichen Führungsstil gibt. Wie man führt, hängt vom eigenen Charakter ab. Ich pflege ein sehr offenes und ehrliches Verhältnis zu meinen Mitarbeitern, bin verbindlich und fordere viel, aber das machen Männer genauso. Der einzige Unterschied ist, dass ich, als ich vor einem Jahr in dieser Niederlassung angefangen habe, erst mal ein wenig „umdekoriert“ habe.

Glauben Sie, dass es Frauen heutzutage immer noch schwerer haben als Männer, beruflich aufzusteigen?

Aus meiner persönlichen Erfahrung in meinem bisherigen Berufsleben bei der Daimler AG glaube ich das nicht – vorausgesetzt, Frauen bringen die gleiche Leistung wie Männer.

Woran liegt es dann, dass auch bei Mercedes in den Führungspositionen weniger Frauen anzutreffen sind?

Es ist sicherlich nach wie vor schwierig, Karriere und Familie zu verbinden, auch wenn gerade unsere Firma sehr viel macht, um Frauen zu fördern: von Betriebskindergärten bis hin zu Mentoringprogrammen. Ein solches habe auch ich durchlaufen, um meinen fachlichen Horizont zu erweitern. Wenn man nach oben will, muss man einerseits die entsprechende Leistung bringen und andererseits seine beruflichen Vorstellungen auch klar ansprechen, anstatt in seinem stillen Kämmerlein darauf zu warten, dass einem jemand eine Führungsposition anbietet. Das ist, glaube ich, das Problem, das viele Frauen haben. ■

Kirsten Winkelbach, 30

Inhaberin und Geschäftsführerin beclever Werbeagentur



Frau Winkelbach, Sie waren mit 23 Jahren schon Geschäftsführerin der Werbeagentur beclever. Wie haben Sie das gemacht?

Eine eigene Werbeagentur war schon immer mein Traum. Nach meinem Studium zur Kommunikationswirtin in Kassel habe ich ihn mir mit Ehrgeiz, sehr viel Arbeit und auch einer Portion Glück verwirklicht.

War es in Ihrem Berufsleben je problematisch, dass Sie so jung und noch dazu eine Frau sind?

Anfangs war es sehr hart, denn Führungspositionen gelten immer noch als Männerdomäne. Mir saßen Kunden gegenüber, die mein Vater oder Großvater hätten sein können und die mich anfangs für eine Sekretärin gehalten haben. Aber das war mir egal. Augen zu und durch und mit Kompetenz überzeugen. Allerdings hat man es als Führungsfrau in der Werbebranche wahrscheinlich auch einfacher als in anderen Branchen. Werbung ist ein Kreativjob, und Frauen sind ja eher die kreativen, die Organisationstalente, die Multitaskingfähigen – und das sind genau die Voraussetzungen, die man in der Werbung braucht.

Können Sie anderen jungen Frauen etwas von Ihrer Verve abgeben?

Es kommt immer darauf an, was man will. Bei mir stand Familiengründung nie im Vordergrund. Prio-

rität hat bei mir die Firma, die mein Baby ist. Den Frauen, die Karriere machen möchten, rate ich, keine Angst zu haben, denn man kriegt alles irgendwie hin, wenn man es wirklich will. Ich bin auch viele Risiken eingegangen und wusste am Anfang nicht, dass es so gut laufen wird. Man muss Selbstvertrauen haben, darf nicht naiv an die Sache rangehen, muss sich ehrgeizig durchbeißen und gewissermaßen seinen Mann stehen. Dabei sollte man sich selbst auf keinen Fall verstellen. Denn das kommt nicht gut an und führt früher oder später zum Burnout.

Wie könnte man die Gleichstellung im Berufsleben weiter vorantreiben?

Die Unternehmen sollten einfach offener werden, denn ich glaube, Frauen auf der Führungsebene sind eine Bereicherung. Warum bildet man nicht mehr heterogene Teams? Dann hat man gleich sämtliche Kompetenzen und Vorteile von beiden Geschlechtern an Bord. Ich mache das genauso in meiner Firma, und es funktioniert fantastisch. In vielen Führungsetagen sitzt heute noch die alte Schule an den Schalthebeln, die es von früher so kennen, dass die Frauen zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern, aber der Generationswechsel ist im vollen Gange, und damit kommt auch der Wandel. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel

Irene Eberhardt, 63

Inhaberin des Friesenhofs in Moringen



ich keine Angst kenne, ein gutes Taktgefühl habe und Tiere über alles liebe, funktionierte das auf Anhieb ziemlich gut. Drei Jahre später haben mein Mann und ich uns dazu entschlossen, Friesenpferde zu züchten, und dann stand ich plötzlich mit diesem Hengst (siehe Foto) da. Ich liebte ihn von Anfang an, aber er zeigte mir ständig, dass ich überhaupt nichts zu melden habe. Irgendwann war mir klar: „Entweder du lernst jetzt, mit diesem Tier umzugehen oder du musst ihn weggeben.“ Also bin ich zu Fredy Knie, dem Begründer der humanen Pferdedressur, in die Schweiz gefahren, der mir innerhalb von vier Wochen unheimlich viel beibrachte. Er hat nur mit den drei Ls gearbeitet: Liebe, Lob und Leckereien, und niemals mit Strafe. Wieder zu Hause angekommen, stellte sich heraus: Der Hengst blieb ein absolutes Alphanier, und das ist er bis heute, aber sobald ich in seine Nähe komme, bin ich Alpha.

Seit drei Jahren geben Sie Führungskräfte-Training mit Pferden. Wie funktioniert das?

Führungskräfte müssen mentale Stärke und Entschlossenheit ausstrahlen, damit ihre Untergebenen bereit sind, ihnen zu folgen, und Pferde reagieren eigentlich genauso wie Menschen. Wenn eine Führungskraft auf ein Pferd zugeht, kann ich Ihnen anhand des Verhaltens des Pferdes sofort sagen, wie diese Person sich

in ihrer Position verhält. Menschen, die keine entsprechende Ausstrahlung haben, werden von Pferden schlichtweg ignoriert.

Woran liegt das?

An ihrer Körpersprache. Wir Menschen denken oft viel zu viel nach, stellen ständig alles infrage und tragen diese Zweifel, meist ohne es zu merken, durch unsere Körpersprache nach außen. Diese mentale Unsicherheit wird anhand der Reaktion der Pferde sichtbar: Sie finden das langweilig und machen einfach was anderes. In unserem Führungskräfte-Training bringen wir den Menschen bei, ihren Körper bewusst einzusetzen. Dadurch bekommen sie eine ganz andere Präsenz, sodass die Tiere ihnen dann aufmerksam folgen. Und genauso funktioniert das auch bei den Menschen.

Sie stärken also auch ihr Selbstvertrauen.

Vertrauen ist ein ganz wichtiger Punkt dabei. Wir leben in einer Welt, in der wir ständig alles kontrollieren wollen. Bei der Arbeit mit den Pferden kommt man an einen Punkt, wo man diese Kontrolle ein bisschen aufgeben und einfach auf sich selbst vertrauen muss. Und genau das ist es, was man als Führungskraft ausstrahlen sollte: Ich weiß, was ich tue, und ihr könnt mir ohne Bedenken folgen. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel

Text & Foto: Vanessa Pegel



Friederike Lohrengel, 54

Modedesignerin und Inh. der Boutiquen Friederike Lohrengel und FRIEDERmen in Göttingen

Frau Lohrengel, Sie haben sich das, wovon viele nur träumen können, verwirklicht und aus Ihrem Talent in Sachen Modedesign ein erfolgreiches Geschäftskonzept gemacht. Wie haben Sie das geschafft?

Angefangen hat eigentlich alles damit, dass ich mein BWL- und Wipäd-Studium finanziert habe, indem ich für andere Leute ausgefallene Kleidungsstücke genäht und gestrickt habe. Das Studium war so unglaublich langweilig, dass ich mich umorientierte. Seither verfolge ich meine Träume und Ideen und lasse mich durch positive Stimmungen inspirieren. Mein Wunsch ist es, die schönen Attribute jeder Kundin herauszustellen und ihr mit meinen Modekreationen Freude zu bereiten.

Mittlerweile haben Sie schon drei Geschäfte in Göttingen. Kommen Sie denn überhaupt noch dazu, sich kreativ auszutoben, oder können Sie gar nicht anders?

Die Zeit dafür muss ich mir tatsächlich ganz schön abknapsen, aber die kreativen Ideen müssen raus und zusammen mit meinem tollen Team macht es mir viel Spaß, sie umzusetzen. Seit drei Jahren kreierte ich meine eigene Schmuckkollektion, und gerne würde ich auch noch ein Kochbuch schreiben und eine Interieur-Kollektion entwerfen ... na ja, wer weiß.

Haben Sie nicht vielleicht doch damals ein bisschen was in BWL gelernt?

Zumindest komme ich aus einem Geschäftshaus, dem gleichnamigen Malerbetrieb, der in der Vergangenheit meistens von starken Frauen geleitet wurde. Diese Gene haben sich wahrscheinlich durchgesetzt.

Nebenbei haben Sie auch noch als alleinerziehende Mutter zwei Söhne großgezogen.

Die beiden und mein jüngst geborenes Enkelkind sind mein größtes Glück und geben mir sehr viel Kraft. Allerdings war es nicht gerade leicht, meine Kinder alleine großzuziehen und gleichzeitig ca. 70 Stunden die Woche zu arbeiten.

Was denken Sie, gibt es etwas, das Frauen viel besser können als Männer?

Wir Frauen verfügen über eine große emotionale Intelligenz und bringen Kind und Karriere unter einen Hut. Männer haben dafür wieder andere Fähigkeiten, und dafür lieben wir sie doch. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Heike Böttger-Schulze, 52

Inh. des Flugbüros in den Arkaden in Göttingen

Frau Böttger-Schulze, seit 1977 arbeiten Sie in der Touristikbranche. Was bedeutet Ihnen Ihr Beruf?

Alles. Seit meiner Jugend begeistere ich mich für das Reisen und die verschiedenen Kulturen und Länder dieser Welt, deshalb habe ich meine Leidenschaft zum Beruf gemacht. Außerdem fasziniert mich die intensive Arbeit mit und für Menschen, die ich durch meine Arbeit auch begeistern kann. Wir vermitteln keine Materialien, sondern Gefühle und erfüllen oft lang gehegte Wünsche. Deshalb ist bei der Arbeit in einem Reisebüro kein Tag wie der andere. Das macht einfach Spaß!

2004 haben Sie sich mit Ihrem eigenen Reisebüro selbstständig gemacht. Wie kam es dazu?

Es war einfach an der Zeit für Veränderung und dafür, noch einmal einen ganz neuen, eigenen Weg einzuschlagen. In meinem Reisebüro vermitteln wir keine Nullachtfünfzehn-Reisen, sondern individuelle Erlebnisse, die zu dem jeweiligen Kunden, die ich übrigens lieber Gäste nenne, passen. Ich gehöre noch zu der Ära der Bauchtouristiker und möchte meine Gäste an Orte schicken, von denen sie glücklich und zufrieden zurückkommen. Deshalb ist es mir sehr wichtig, auf ihre Bedürfnisse einzugehen, ihre Wünsche zu hinterfragen, und wenn nötig, auch gerne Aufklärungsarbeit zu leisten. Denn manche Gäste haben oft eine ganz falsche Vorstellung von ihrem Urlaubsziel und suchen dort nach Erlebnissen, die gar nicht zu finden sind. Wer beispielsweise keinen reinen Strandurlaub möchte, der sollte darauf achten, dass es an seinem Urlaubsziel noch anderes zu entdecken gibt. Mein Prinzip: Erholung für die Sinne, Vitamine für die Augen! Das danken mir meine Gäste, die ich teilweise schon seit ihrer Studentenzeit berate, mit ihrer Treue.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die sich selbstständig machen möchten?

Da junge Menschen logischerweise noch nicht so viel Erfahrung haben wie ältere, würde ich dazu raten, sich eine ältere Person mit ins Boot zu holen. In der richtigen Konstellation ergänzen sich Jung und Alt nämlich ziemlich gut. Dann trifft ein großer Erfahrungsschatz auf ein jugendliches Energiepotenzial, und das halte ich für sehr fruchtbar. Außerdem sollte man für den Fall, dass der Schuss nach hinten losgeht, immer einen Plan B in der Tasche haben. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Nicole Carlyle, 37

Inhaberin von The Body Shop in Göttingen

Frau Carlyle, Sie sind ausgebildete Pilotin. Wie kamen Sie zum The Body Shop?

Weil ich dort so viele Produkte gekauft habe, war mein Mann der Ansicht, es sei günstiger, den Laden zu kaufen. Eigentlich war er von Beruf, genau wie ich, Pilot. Als ich ihn in Neuseeland kennenlernte, hatte ich bereits einen Vertrag mit der Lufthansa in der Tasche, aber dann bin ich unverhofft und doch hoch erfreut schwanger geworden. Nach dem 11. September wurde es dann unheimlich schwierig, als Pilot einen Job zu bekommen. Deshalb passte das mit dem eigenen Geschäft plötzlich perfekt.

2004 ist Ihr Mann tragischerweise bei einem Flugzeugabsturz ums Leben gekommen. Seither führen Sie den The Body Shop allein. Wie schaffen Sie das mit zwei Kindern?

Meine Mutter ist noch sehr jung und hat ihren Job aufgegeben, um Vollzeit-Oma zu sein. Ohne sie wäre ich aufgeschmissen. Mein Lebenslauf ist insgesamt alles andere als gradlinig, denn bei mir lief irgendwie immer alles anders. Mit 23 habe ich – gerade zu der Zeit, als das Cinemaxx eröffnet hat – das Sternkino geleitet. Das waren zwei schöne, aber auch zwei sehr harte Jahre, an deren Ende das Sternkino schwarze Zahlen geschrieben hat. Daraufhin habe ich mich dann meiner Pilotenausbildung in Neuseeland gewidmet und schließlich nach dem Tod meines Mannes den The Body Shop als Inhaberin übernommen. Im Nachhinein bin ich sehr dankbar, dass mein Leben nicht planmäßig verlaufen ist, denn sonst würde ich heute meine beiden Kinder nicht haben. Ich bereue nichts und würde alles ganz genauso noch einmal machen.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die ein eigenes Geschäft eröffnen wollen?

Ihnen muss klar sein, dass so etwas sehr viel Arbeit bedeutet. Mein Mann und ich haben den The Body Shop übernommen, als unser zweiter Sohn drei Wochen alt war. Das zeigt: Wenn man etwas wirklich will, dann klappt das auch, aber man muss viel Biss mitbringen. Gerade im Verkauf sollte man psychologisch versiert sein, denn man hat nicht selten mit anspruchsvollen Kunden zu tun. Im The Body Shop verkaufe ich nicht einfach nur Duschgel, sondern eine ganze ethische Philosophie.

Was halten Sie von der Frauenquote?

Mir persönlich wäre es zuwider, über eine Quote einen Job zu bekommen. Denn letztlich sollte jeder – egal ob Frau oder Mann – durch sein Können überzeugen. ■



Text: Vanessa Pegel Foto: Thilo Grösch



Sylvia Stein, 44

Gesellschafterin der Stein-Medien GmbH
CHARAKTER und trends&fun

Frau Stein, Sie sind Gesellschafterin der Stein-Medien GmbH, die u. a. dieses Magazin herausgibt, und Sie sind Mutter von drei Kindern: zwei Vierjährigen und einem Siebenjährigen. Wie schaffen Sie das? Das weiß ich manchmal selbst nicht, aber es funktioniert trotzdem. Ich denke, ich habe jede Menge Energie, viel Organisationstalent und vor allem Spaß am Job und an den Kindern. Mein Motto: Bei der Arbeit erhole ich mich von den Kindern und bei den Kindern von der Arbeit.

Was war die wichtigste Weichenstellung zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn?

Dass ich meinen Ehemann Lutz Stein kennengelernt habe. Zu dieser Zeit plante ich eigentlich, als Dipl.-Biologin auf einer Tauchbasis anzufangen, doch dann kam alles ganz anders. Mein Mann war Herausgeber eines Blattes namens Gourmet, das im Uni-Klinikum erhältlich war. Nachdem ich angefangen hatte, die Akquise zu übernehmen, wurde es schnell größer. Dann stieg mein Bruder Holger Ehrhardt als Grafiker ein, und gemeinsam haben wir aus einem kleinen Blatt das Familienunternehmen gemacht, das es heute ist.

Welche Bedeutung hat Ihr Beruf für Sie?

An erster Stelle steht meine Familie und an zweiter mein Beruf. Aber wie das nun mal so im Leben ist: Ohne Moos nix los. Man muss einen Mittelweg finden, um die Familie mit dem Beruf zu vereinbaren. Allem immer hundertprozentig gerecht zu werden, das geht nicht.

Haben Sie deshalb manchmal mit einem schlechten Gewissen zu kämpfen?

Natürlich. Das wird einem ja auch ständig von der Gesellschaft eingepflegt. Aber wenn ich nicht arbeiten würde, wäre ich total unglücklich, und welches Kind möchte schon eine unglückliche Mutter? Für die Kinder ist es viel wichtiger, dass sie gut untergebracht sind, z.B. gerne in den Kindergarten gehen, auch bis 17.00 Uhr, und zufriedene Eltern haben. Und wenn mal eins meiner Kinder krank wird, lasse ich auf der Arbeit sofort alles stehen und liegen. Weil wir eine kleine Firma sind und unsere Mitarbeiter gewissermaßen zur Familie gehören, helfen sie dann auch, wo sie können.

Was halten Sie von der Frauenquote?

Es gibt definitiv zu wenige Frauen in Führungspositionen. Ob die Quote das richtige Mittel ist, dies zu ändern, halte ich aber für fraglich. Frauen wäre viel mehr damit gedient, wenn es in Firmen, Städten und Gemeinden genügend Krippenplätze gäbe und die Betreuung bis 17.00 Uhr gewährleistet wäre. ■

Text & Foto: Vanessa Pegel



Maria Denecke, 53

Inh. femme vitale Frauenfitnessstudio

Frau Denecke, Ihr Fitnessstudio funktioniert nach dem Motto „Von Frauen für Frauen“. Warum?

Fitnessstraining bietet die Möglichkeit, unter professioneller Anleitung maßgeschneidert Sport zu treiben, ohne Konkurrenzdruck. Wenn dann nur Frauen zusammen sind, fällt auch noch der Geschlechterkampf weg! Das empfand ich immer schon als sehr angenehm, und ich glaube, viele Frauen können sich da anschließen.

Wie bringen Sie Ihren Beruf und Ihre Familie unter einen Hut?

Eigentlich bin ich nicht das Multitaskingtalent. Ich konzentriere mich gerne auf nur eine Aufgabe. Darum habe ich auch, als meine Kinder noch klein waren, auf einen Ganztagsjob verzichtet, war sogar mal zwei Jahre ganz zu Hause. femme vitale entstand erst, als die Kinder schon 10 und 15 Jahre alt waren. Dabei wurde ich auch durch meinen Mann, mit dem ich mittlerweile 30 Jahre verheiratet bin, unterstützt und hatte von Anfang an ein tolles Team, ohne das es gar nicht gegangen wäre. Trotzdem fiel in den ersten Jahren an sieben Tagen der Woche ein 12- bis 14-stündiges Arbeitspensum an, aber der Erfolg und der Spaß an der Arbeit, den ich übrigens immer noch habe, entschädigten mich für den Stress.

Was raten Sie jungen Frauen, die ein eigenes Geschäft eröffnen möchten?

Voll und ganz hinter der Idee zu stehen, gut zu planen, aber nicht zu lange zu zögern. Lieber kleiner anzufangen und dann maßvoll zu wachsen, nicht zu viel auf die Mitbewerber zu schauen, sondern dem eigenen Stil zu vertrauen und sehr viel Arbeit einzuplanen.

Wie weit sind wir bisher in Deutschland Ihrer Ansicht nach mit der Gleichberechtigung im Berufsleben gekommen?

Auch wenn es vielen Frauenrechtlerinnen noch lange nicht reicht, denke ich, dass wir schon weit gekommen sind. Ich bin diesen Vorreiterinnen sehr dankbar für die gute Basis, auf der wir Frauen heute unser Leben gestalten können. Es gibt immer noch einiges zu verbessern, aber das Thema wird uns ja auch noch weiter beschäftigen. Ich bewundere Frauen in Politik und Wirtschaft, die ganz oben stehen und sich dort behaupten. Ich selbst halte mir gerne eine kleine Hintertür offen, um auch mal die Frau sein zu können, die froh ist, einen Mann zu haben, der ein paar Dinge besser kann als ich selbst und mich entsprechend unterstützt. ■

Text: Vanessa Pegel | Foto: privat



Kerstin Skiba-Hunkel, 42

Inhaberin Friseur Skiba

Frau Skiba-Hunkel, genau wie Ihre Eltern sind auch Sie Friseurmeisterin. War es für Sie schon immer klar, dass Sie in ihre Fußstapfen treten werden?

Ja, das stand nie außer Frage. Schon als Kind habe ich mich im Salon meiner Eltern pudelwohl gefühlt und liebend gerne dort herumgemanscht. Nachdem ich meinen Meister in der Tasche hatte, bin ich allerdings erst mal mit meinem Sohn schwanger geworden und konnte nur noch Teilzeit arbeiten. Als dann 2002 auch noch meine Tochter dazu kam, habe ich mich als mobile Friseurin selbstständig gemacht, weil das mit den Kindern einfach besser zu vereinbaren war. 2009 haben Sie den Salon von Ihren Eltern übernommen. Wie schaffen Sie es seither, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen? Das geht nur, weil mein Mann mich total unterstützt. Er arbeitet im Schichtdienst, sodass wir abwechselnd für unsere Kinder da sein können. Glücklicherweise klappt das fast immer sehr gut, und wenn nicht, springen unsere Eltern ein. Ich glaube, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann nur funktionieren, wenn alle an einem Strang ziehen.

Was sollten junge Mütter, die sich selbstständig machen wollen, unbedingt bedenken?

Ihnen sollte klar sein, dass sie sich unheimlich gut organisieren müssen, denn sonst ist das einfach nicht zu schaffen. Vor allem darf man sich selbst kein schlechtes Gewissen machen. Man sollte sich nichts vormachen: Als Berufstätige bleibt man als Mutter oft ein bisschen außen vor. Wenn beispielsweise das Kind krank ist, geht plötzlich der Vater oder die Oma mit ihm zum Arzt. Dazu braucht man ein etwas dickeres Fell. Außerdem sollte man nur etwas machen, was man hundertprozentig liebt, und keine Kompromisse eingehen, denn das funktioniert auf Dauer nicht.

Wie weit sind wir Ihrer Ansicht nach mit der Gleichstellung im Berufsleben gekommen?

Schon ganz schön weit. Ich finde, dass dieses ewige Vergleichen uns nicht weiterbringt. Frauen müssen ihre Frau und Männer ihren Mann stehen. Und dabei müssen wir mittlerweile sogar schon aufpassen, dass die Männer nicht auf der Strecke bleiben. Wenn es beispielsweise wie bei meinem Sohn in der Grundschule nur Lehrerinnen gibt, ist das für die Entwicklung eines Jungen auch nicht gerade optimal.

Haben Sie in Ihrem Friseurteam einen Mann an Bord? Ja, einen. Manche Kunden behaupten, er schneide kantiger als wir Frauen, aber das glaube ich nicht. ■

Text: Vanessa Pegel Foto: privat



Claudia Weitemeyer, 44

Inhaberin von Mamba Kommunikation

Frau Weitemeyer, im März 2009 haben Sie sich zusammen mit Renate Kolle mit Ihrer Agentur Mamba Kommunikation selbstständig gemacht. Sie sind eine reine Frauenagentur. Absichtlich?

Eine reine Frauenagentur zu sein, hat Charme, und zwar nicht, weil wir Emanzen sind, sondern weil sich das, was wir mit der Frauen eigenen emotionalen Intelligenz in Kombination mit unserer Lebenserfahrung bei einem Brainstorming erarbeiten, ziemlich gut verkaufen lässt.

Womit haben Frauen heutzutage am meisten zu kämpfen?

Dass Frauenbild hat sich in den letzten Jahren komplett gewandelt und mutet trotzdem vielerorts noch antiquiert an. Auch Frau investiert heutzutage viele Jahre in ihre Ausbildung, deshalb sollte sie das gleiche Recht wie ein Mann haben, sich in diesem Bereich zu verwirklichen. Wenn sie dann aber ein Kind bekommt, wird von ihr erwartet, dass sie alles stehen und liegen lässt und ihre beruflichen Ambitionen für die Kindererziehung herunterschraubt oder gar aufgibt. Kinder, Küche, Kirche – das ist wahrhaft das letzte Jahrtausend! Ich denke, deshalb werden in Deutschland auch so wenige Kinder geboren. Denn beides zu wollen, erfordert von Frauen heute noch viel Rückgrat und Mut.

Meinen Sie damit, dass man Mütter, die Kind und Karriere kombinieren, gerne mal als „Rabenmütter“ abstempelt?

Genau! Mein Sohn Tom ist das Beste, was mir je passiert ist. Aber bevor es ihn in meinem Leben gab, habe ich 11 Jahre lang in meine berufliche Existenz investiert, um auf dem Gebiet der Kommunikationsdienstleistung – Eventmanagement, Werbung und PR – Fuß zu fassen. Ich finde, heutzutage wird viel zu wenig wertgeschätzt, welche Glanzleistung wir Frauen vollbringen, indem wir tagtäglich Kind und Karriere unter einen Hut bringen.

Haben Sie sich bewusst für die Selbstständigkeit entschieden?

Natürlich! Ich möchte wegen meines Kindes zeitlich flexibel sein. Allerdings bin ich nicht der Ansicht, dass eine Mutter 24 Stunden am Tag anwesend sein muss, damit das Kind liebevoll aufwächst. Es kommt einzig und allein darauf an, dass es gut betreut wird. Wenn eine Mutter eigene Bedürfnisse und einen gewissen Ehrgeiz hat, macht sie das authentisch und zufrieden – ein Umstand, der sich auch in der Erziehung des Kindes widerspiegelt. Deshalb sollte die Gesellschaft Frauen ruhig zutrauen, dass sie beruflich erfolgreich und dazu noch gute Mütter sein können. ■