



„Mit dem Holzhammer“

Wie kommen **Frauen** an Top-Jobs in großen Unternehmen? Bei einer Diskussion im Rahmen des „Women Leadership Forum“ gab es Antworten

Am Ende geht es dann doch immer wieder um das Thema Kinderkriegen. Sechs weibliche Top-Führungskräfte aus österreichischen Konzernen diskutierten im Rahmen des „Women Leadership Forum“ in Wien über die Rahmenbedingungen von Frauenförderung. Und das K-Wort – K wie Kinder, nicht wie Karriere – fiel oft. Immer noch, scheint es, steht und fällt der berufliche Aufstieg von Frauen mit der Länge der Karenz, dem familiären Engagement des Lebenspartners und der Bereitschaft, sich als „Rabenmutter“ kritisch begutachten zu lassen.

Damit Frauen nicht das Spiel der Männer mitspielen müssen – mit schlechteren Karten, naturgemäß –, müssten sich die Rahmenbedingungen ändern, waren sich die Diskutantinnen einig. „Frauen treten oft sehr motiviert in ein Unternehmen ein“, berichtete Natascha Kantauer-Gansch, CCO A1 Telekom Austria, aus der Praxis. „Irgendwann wird ihnen vermittelt, wenn du dich weiterentwickeln möchtest, musst du bis 20 Uhr im Büro und immer erreichbar sein. Das darf es aber nicht bedeuten.“

Moderne, flexiblere Arbeitszeiten – auch für Führungskräfte – kommen Frau-

en entgegen. Und sind auch jungen Männern zunehmend wichtig. Nur Unternehmen, die ihren Mitarbeitern viele Möglichkeiten und eine gute Work-Life-Balance bieten, werden im in den nächsten Jahren zu erwartenden Wettbewerb um „High Potentials“ mithalten können.

Antiquierte Modelle

Man müsse „den Diskurs verschieben“, meinte Silvia Angelo, Vorstandsmitglied ÖBB Infrastruktur AG, „zum Beispiel über die Frage, was eine lange Karenzzeit ist. Man kann es auch ganz anders machen – wie in Belgien, wo die Babys mit drei Monaten in die Crèche, die Krippe, kommen. Auch das ist Normalität. Wir haben bei uns

sehr antiquierte Familienmodelle. Ich lasse mich aber als Frau nicht nur über meine Kinder definieren. Es gibt auch andere Themen, über die wir diskutieren sollten, wie die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zum Beispiel.“

Frauen sollten nicht die besseren Männer werden, forderte Monika Poeckh-Racek, Vorstandsvorsitzende Admiral Casinos & Entertainment AG. „Frauen sollen Frauen bleiben. Manches machen die Männer schon gut, da haben wir sicher Aufholbedarf, aber es muss möglich sein, dass auch eine Frau als CEO akzeptiert wird. Da gibt es oft noch Widerstände, durchaus auch von anderen Frauen. Diese konventionellen Rollenbilder sind ganz



Viel zu sagen: Sechs weibliche Führungskräfte diskutierten über die Voraussetzungen für Frauen-Karrieren in großen Unternehmen



5



6

- 1 Alexandra Pifl.**
Director Corporate Communications & Sustainability L'Oréal
- 2 Natascha Kantauer-Gansch.**
CCO A1 Telekom Austria
- 3 Monika Poeckh-Racek.**
Vorstandsvorsitzende ADMIRAL Casinos & Entertainment AG
- 4 Silvia Angelo.**
Board Member ÖBB Infrastruktur AG
- 5 Helga Pattart-Drexler.**
Head of Executive Education WU Executive Academy
- 6 Manon Raschke.**
Head of Launch Communications & Trade Activation, Swarovski

tief in vielen Köpfen drinnen. Deshalb ist es so schwierig, das aufzubrechen.“

Was, wollte die Moderatorin und stellvertretende News-Chefredakteurin Kathrin Gulnerits wissen, hätten die erfolgreichen Frauen am Panel anders gemacht als andere? Wo seien sie richtig abgegeben?

Manon Raschke, Head of Launch Communications & Trade Activation bei Swarovski: „Mein Erfolgsgeheimnis war es, Leadership anders zu interpretieren – mit emotionaler Intelligenz.“

Alexandra Pifl, Director Corporate Communications & Sustainability L'Oréal: „Es ist wichtig, selbst kreativ zu sein. Sich seinen eigenen Job zu erfinden und der Firma dann zu erklären, wie das ablaufen kann. Bei mir hat das zum Glück funktioniert.“

Helga Pattart-Drexler, Head of Executive Education WU Executive Academy: „Ich habe zwei Kids und arbeite Vollzeit. Damit habe ich einen alltäglichen Kampf darum begonnen, wessen Vollzeitstelle mehr wert ist – meine oder die meines Mannes. Immer wieder gibt es Diskussionen darüber, wer jetzt zum Beispiel auf eine Abendveranstaltung gehen darf. Aber der Job gibt mir unglaublich viel Energie, natürlich auch für die Familie.“

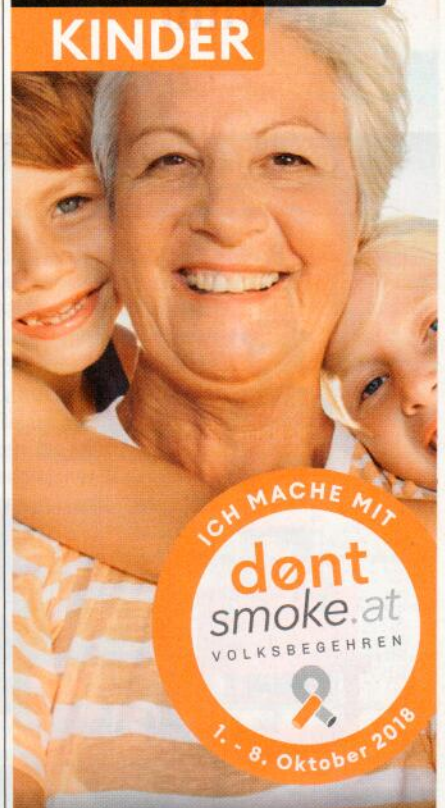
Rahmenbedingungen sind das eine. Frauen müssten sich aber auch trauen, selbstbewusster und sichtbarer aufzutreten. „Raus aus der Komfortzone“, forderte Pattart-Drexler. „Mut haben, auch Mut zu Fehlern.“ Es sei notwendig, sich selbst gut zu verkaufen, meinte Admiral-Vorstandsvorsitzende Monika Poeckh-Racek. „Frauen fällt das meist schwer. Aber es gehört auch dazu.“ Genauso wie: Nicht locker lassen. Nicht zu perfektionistisch sein. Eine gewisse Leidenschaft und harte Haut an den Tag legen. „Man darf nicht zu zart besaitet sein.“ Und, die oberste Prämisse: „Spaß dabei haben. Sonst haben beide Seiten nichts davon, die Mitarbeiterin nicht und das Unternehmen auch nicht.“

Nicht zu diskret

Um sichtbar zu werden und zu bleiben, sagte Alexandra Pifl von L'Oréal, müsse frau „mit dem Holzhammer auf sich aufmerksam machen. Das tun Frauen immer noch zu wenig. Aber es führt kein Weg darum herum, seine Leistungen hervorzuheben. Wenn die Welt dann irgendwann von Frauen regiert wird, dann können wir wieder diskret sein.“

N Anna Gasteiger

FÜR UNSERE KINDER



**DESHALB
UNTERSCHREIBE
ICH**

**Volksbegehren
unterzeichnen:**

**1. bis 8. Oktober
2018**



immer und überall
mit Handy-Signatur
oder Bürgerkarte

oder



in jeder beliebigen
Gemeindebehörde

> dontsmoke.at



ÄRZTEKAMMER FÜR WIEN



ÖSTERREICHISCHE KREBSHILFE
SEIT 1910