

Tirolerinnen stehen ihren Mann

Fünf Chefinnen redeten kürzlich Klartext. Die Empfehlung von Frau zu Frau lautet: Jobangebote bitte annehmen und nicht gleich hinterfragen, wer Kinder will, muss dies auch ohne Mann schaffen wollen und Durchhalten gehört dazu.

Von Margit Bacher

Innsbruck – Als Andrea Berghofer (Adler-Werk Lackfabrik), Gretl Patscheider (Fliesen Center Tirol), Christine Oppitz-Plörer (Stadt Innsbruck), Katharina Pirktl (Alpenresort Schwarz) und Gabriele Punz-Praxmarer (Montanwerke Brixlegg AG) am Vorabend zur Karrieremesse „Career & Competence“ über ihren persönlichen Karriereweg, die Hürden und die Erfolge sprachen, war es in der vollbesetzten Orangerie des Congress Innsbruck muckmäuschenstill. Die fünf Top-Unternehmerinnen erzählten in einer erfrischenden Offenheit auch darüber, was sie rückblickend anders gemacht hätten oder welche Unterstützung sie sich gewünscht oder gebraucht hätten.

Geplant war der berufliche Werdegang bei keiner der Frauen. Alle hatten eigentlich andere Wünsche und Vorstellungen, so auch die Vorstandsvorsitzende der Montanwerke Brixlegg, Gabriele Punz-Praxmarer. Sie wollte ursprünglich Richter werden. Aber weil es Ende der 90er-Jahre eine Aufnahmeperrre bei Gericht gab und sie nicht Rechtsanwältin werden wollte, bewarb sie sich bei KPMG, einer großen international tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Sie arbeitete sich in die Materie ein, machte die Wirtschaftsprüfung, die Steuerberaterausbildung und übernahm große Prüfungsmandate. Wenn Plan A nicht aufgeht, brauche man einen Plan B – und diesen gilt es dann auch durchzuziehen, sagt Gabriele Punz-Praxmarer.

„Gerade auch der 1. Job ist ein ganz wichtiges Thema“, findet die Top-Managerin, vor



Ohne starke Frauen – quer durch alle Branchen – läuft in Tirol nichts. Berufstätige Frauen haben einige Herausforderungen zu meistern. Foto: iStock/Nikada

dem für jene Studienrichtungen, wo es viele Absolventen gibt. Es sei wichtig, nicht gleich das Handtuch zu werfen und empfiehlt, sich den ersten Arbeitgeber wirklich gut auszusuchen. „Wenn ich sehe, dass jemand ständig gewechselt hat, dann werde ich skeptisch“, erzählt die Vorstandsvorsitzende, die bei den Montanwerken auch für Personalfragen zuständig ist und laufend Bewerbungen auf den Tisch bekommt.

Was sie auf ihrem eigenen beruflichen Weg vermisst hat, ermöglicht sie nun ihren Mitarbeiterinnen und bietet Rhetorik-Trainings an sowie Aus- und Weiterbildungen. „Ich musste mir das alles selbst mühsam organisieren und selbst finanzieren“, in ihrer

heutigen Position hat sie diese Dinge geändert.

Was Punz-Praxmarer dennoch vermisst: „Ich würde mich ehrlich freuen, wenn junge Kolleginnen nach einem halben Jahr oder Jahr aus der Karenz wieder zurückkehren, dass mehr Frauen Führungspositionen übernehmen und die Motivation haben, mehr Stunden zu übernehmen, und nicht nur Teilzeit arbeiten wollen.“ Als Chefin würde sie sich auch viel mehr ehrliches Feedback von ihren Mitarbeitern wünschen, denn in der Chefetage bekomme man vieles einfach nicht mehr mit, obwohl sie notwendige Veränderungen natürlich gerne unterstützen würde.

Klartext zum Thema sprach auch Christine Oppitz-Plörer,

die als 2-fache Mutter und Bürgermeisterin der Stadt Innsbruck bis vor Kurzem für 1500 Bedienstete verantwortlich war und für ein Budget von 450 Mio. Euro. „Das Bürgermeisteramt ist vor allem auch ein Management.“ Sie hatte nach dem Ursulinen-Gymnasium die HAK absolviert, VWL studiert und ist seit 2002 auch noch Diplomierte Krankenhaus-Betriebswirtin. Gearbeitet hatte Oppitz-Plörer immer schon, auch während des Studiums. Seit ihr Sohn eineinhalb Jahre alt ist, ist sie voll berufstätig.

Als Frau Kind und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ist eine Herausforderung und bedürft einer bewussten Entscheidung, findet sie. Wenn eine Frau Familie haben will, muss sie dies auch ohne

Mann bewältigen können und wollen. Oppitz-Plörer ist sich sicher: Würden sich Frauen diese Fragen zu Beginn ehrlich beantworten, dann würde so manche ganz sicher einen anderen Beruf oder eine andere Ausbildung wählen, um eben dann zu jenen Jobs zu kommen, bei denen sie auch so viel verdienen werden, dass sie sich selbst und die Kinder erhalten können. Dabei wäre ein solcher Zugang zum Thema Familie auch eine große Erleichterung für Männer – die Last wäre nicht mehr nur auf einer Schulter verteilt. Frauen sollten ihren Männern mehr Familienpflichten bzw. -freuden gönnen.

„Frauen planen ihre Karriere oft mit angezogener Handbremse“, findet Oppitz-Plörer

und ermuntert dazu, dass Frauen sehr jung Kinder bekommen sollten. Dass viele diese Aussage nicht verstehen werden, dessen ist sie sich bewusst. „Aber eine Frau muss nun mal für sich und ihre Kinder planen.“ Männer hätten es da viel einfacher.

Als erfahrene Frau in einer Führungsrolle hatte Oppitz-Plörer noch ein Anliegen an das vor allem weibliche Publikum: „Man muss Chancen auch wahrnehmen, wenn sie einem geboten werden.“ Den Dingen müsse man offen entgegengehen, dann ist man erfolgreicher, meint sie. Frauen sollten ihrer Meinung nach einfach öfter ins kalte Wasser springen und sich ausprobieren. Was sie immer wieder erlebt hatte: „Wenn Frauen ein Jobangebot bekommen, beginnen sich diese sofort kritisch zu hinterfragen. Ein Mann sagt einfach Ja und stellt sich nicht die Frage: Kann ich das oder bin ich gut genug dafür. Erkennt er, dass die Entscheidung nicht richtig war, wechselt er den Job. Fertig.“

Dass man als Frau in der Berufswelt Unterstützer und Wegbegleiter braucht, das unterstrichen auch Andrea Berghofer, Gretl Patscheider und Katharina Pirktl in ihren Ausführungen. Frauen sollten viel selbstbewusster sein und dies auch offen zeigen. Damit berufstätige Frauen ihren Mann stehen können, braucht es den familiären Zusammenhalt und darauf durften alle immer wieder vertrauen und bauen. Und auch wenn die fünf Chefinnen sind, am Herzen liegen ihnen vor allem die Mitarbeiter, denn von ihnen lernen sie tagtäglich, „sie bringen mich weiter“, sagt Andrea Berghofer und dafür ist sie dankbar.

Mütter sind bestens erprobt für die Chefetage

Wer Kinder zu lebens- und erwerbstüchtigen Menschen erziehen kann, hat das Zeug zur Führungskraft. Veronika Aumaier erklärt, warum.

Wien – Mütter, die ihren Nachwuchs zu lebens- und erwerbstüchtigen Menschen erziehen, haben ähnliche Vorgangsweisen wie erfolgreiche Managerinnen, ist Coaching-Expertin Veronika Aumaier überzeugt. Mütter müssen eine umsetzungsstarke Strategie entwickeln, dafür eine funktionierende Struktur definieren und zielgerichtet die beteiligten Personen steuern.

Zusätzlich zu diesen erprobten Fähigkeiten besitzen Mütter, aus ihrer Sicht, schon drei wichtige Kompetenzen, die nötig sind, um in der Chefetage erfolgreich zu sein: 1. Ausdauer, um immer wieder aufs Neue die notwendige Alltagsroutine gegen jegliche Einwände hochzuhalten und durchzusetzen. 2. Energie für zwei, um anderen Zuversicht und Optimismus zum Meistern aller kleinen und großen Herausforderungen zu geben. 3. Souveränität, um alle täglichen, unvorhersehbaren Aufregungen unbeschadet im Team zu meistern.

Der Verlauf im Job und in der Mutterrolle hat für Aumaier drei markante Abschnitte.



Mütter entwickeln und haben für die Erziehung ihrer Kinder all jene Kompetenzen, die auch in der Chefetage notwendig sind. Foto: iStock/GCS shutter

Diese zu unterscheiden, sei wichtig, um erfolgreich ans Ziel zu kommen. „Sie erfordern nämlich jeweils ein anderes Agieren und einen neuen Stil. Nur wenn es gelingt, das bisher richtige und erfolgreiche Agieren durch neues Handeln abzulösen, kann Stufe für Stufe erfolgreich überwunden werden“, erklärt Veronika Aumaier, die seit zwölf Jahren als Coach für Führungskräfte arbeitet und Geschäftsführerin von Aumaier & Partner Coaching ist.

Der erste Abschnitt im Verlauf einer Mutterrolle dreht sich, aus Sicht der Expertin, ums Kinder-Erziehen (oder Mitarbeiter-Führen). Parallelen zwischen erfolgreichem Verhalten von Müttern bei der Kindererziehung und erfolgreichem Führen von Mitarbeitern seien klar erkennbar: Ausschlaggebend sind Präsenz und Fürsorge, um Sicherheit zu geben und Selbstvertrauen zu stärken. Zudem sei Vertrauen, dass die jeweils definierten Aufgaben erfüllt

werden, notwendig. Gefordert sei auch die Vorgabe einer klaren Struktur, um berechenbare Voraussetzungen für das Erreichen der gesetzten Ziele zu gewährleisten. Feedback und Wertschätzung für ehrliches Bemühen und Leistungserbringung sind die Grundlagen für echtes Engagement.

Der zweite Abschnitt als Mutter sei dann mit dem Führen von Führungskräften vergleichbar ähnlich der Erziehung von Teenagern. In dieser Phase müssen Rahmenbedingungen gestaltet und vereinbart werden und auf deren Einhaltung geachtet werden. Innerhalb der gesetzten Rahmenbedingungen sind Freiräume essenziell, um Selbstverantwortung und Selbstorganisation zu unterstützen. Wichtig dabei ist, das vertrauensvolle Loslassen der (inhaltlichen) Details und stattdessen ein Commitment für wenige, aber wesentliche Steuerungselemente zu erzielen. Leistungsziele sind zu vereinbaren, die eigenverantwortlich erreicht werden sollen. Die Vorbildfunktion liege besonders im klaren Umgang

mit Systemen und Regeln und deren ständigen Weiterentwicklung.

Und der dritte Abschnitt hat für Aumaier mit dem Umgang mit jungen Erwachsenen (oder Führen eines Unternehmens) zu tun. Der Blick



„Mehr Mütter in Chefetagen wären nicht nur ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung, sondern auch eine genutzte Chance, Strukturen und Ziele im Unternehmen effizienter und erfolgreicher umzusetzen.“

Veronika Aumaier (Coaching-Expertin) Foto: Aumaier

nach vorne, die Feststellung der Zukunft und die Einschätzung der Möglichkeiten seien nun gefordert. Selbstständi-

ges Agieren basierend auf Vertrauen ist wesentlich. Die Bereitschaft, als Sparringpartner auf selber Augenhöhe zu fungieren, löst die Hierarchie auf und gibt die Möglichkeit, fundierte Einwände und sachliche Kritik hören und annehmen zu können. Das hilft, um vor schwerwiegenden Fehlentscheidungen möglichst effektiv geschützt zu sein.

Von all diesen Erfahrungen und Kompetenzen profitieren Mütter, um noch erfolgreichere Managerinnen sein zu können. Damit Frauen mit Kindern auch die Chance haben, ihr Potenzial zu nutzen, müssen Barrieren abgebaut und notwendige Maßnahmen gesetzt werden – ob mit einer Frauenquote, wie schon in den Aufsichtsräten, oder einer Kindertagesbetreuung als unabdingbares Incentive. „Mehr Mütter in Chefetagen wären nicht nur ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung, sondern auch eine genutzte Chance, Strukturen und Ziele in Unternehmen effizienter und erfolgreicher umzusetzen“, betont Coaching-Expertin Aumaier. (maba)