

signifikant von der anderen Gruppe unterscheidet.

Die Hypothese

Da die Darstellung von weiblichen Führungspersonen zwar die Assoziation von Frau und Führung erleichtern sollte, aber die damit verglichene Assoziation von Mann und Führung die klassisch ansozialisierte Sichtweise darstellt, sei hierbei angemerkt, dass wir nur von einer Angleichung und nicht einer Umkehr des Assoziationsmusters ausgehen. Konkret gehen wir also von folgender Hypothese aus:

Personen, denen Bilder männlicher Führungskräfte vorgelegt werden, assoziieren im Vergleich zu Personen, denen Bilder bekannter weiblicher Führungskräfte vorgelegt werden, die Konzepte Frau und Führung schlechter miteinander als die Konzepte Mann und Führung.

[Interview] Verena Pausder über Frauen-Quote, Rollenvorbilder und gegenseitige Unterstützung

// Von Simone Janson

Frau Pausder, Frauen als Chef im Internet-Bereich sind immer noch selten – woran liegt das?

Das Internet ist nach wie vor eine männerdominierte Branche. Was fehlt, sind weibliche Vorbilder, gerade auch in Führungspositionen, damit Frauen sich trauen ihre mentalen Barrieren überwinden.

Welche mentalen Barrieren?

Viele Frauen zweifeln immer noch an sich, ob sie wirklich die Fähigkeit und Persönlichkeit haben, um als Unternehmerin erfolgreich zu sein. Und sie lassen es dann allzu oft lieber sein.

Die Frauen sind also selbst schuld?

Von Schuld würde ich nicht sprechen. Aber sie lassen sich eben gern abhalten. Zum Beispiel auch, weil Rollen-Vorbilder fehlen.

Wie möchten Sie das ändern?

Ich möchte jungen Frauen Mut machen, dass ein Weg an die Spitze möglich ist, wenn sie an sich glauben und diesen Weg wirklich gehen möchten. Mein Ziel ist es, dass gute Frauen im Unternehmen genau so aufsteigen wie Männer.

Ein gern genanntes Karriere-Hindernis sind Kinder...

Wenn man Frauen das Selbstvertrauen entgegenbringt, dass sie alles schaffen können, dann werden sie niemals an den Punkt kommen, dass sie glauben sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen.

Das klingt sehr idealistisch. Haben Sie selbst Kinder?

Ja, ich habe zwei Söhne.

Wie bekommen Sie selbst den Spagat hin?

Die Kinder werden unter der Woche, während ich arbeite, von einer Kinderfrau betreut. Für mich ist die unternehmerische Herausforderung im Job genauso wichtig wie meine Rolle als Mutter, daher stellt sich die Frage nach "Entweder oder?" nicht.

Die Frauenquote wurde ja unlängst heftig diskutiert – auch z.B. unter dem Aspekt der Vorbildfunktion. Wie ist ihre Position dazu?

Ich bin für eine Übergangsquote, die viele Frauen in Führungspositionen heben würde. Danach würde die Quote dann wieder abgeschafft und die Unternehmen könnten selbst entscheiden, ob sie die Frauen in Führungspositionen halten und neue nachholen. Wenn die Frauen dann gezeigt haben, dass es für die Unternehmen kein Zugeständnis und erst Recht kein notwendiges Übel war, sondern ein echter Mehrwert ist, gemischte Vorstands- und Führungsteams zu haben, werden sich diese "Quotenfrauen" langfristig oben halten und mehr gute Frauen nachholen. Dann hat es für alle nur Vorteile.

Und die wären?

Die gesunde Mischung an der Spitze von Unternehmen führt zum idealen Mix aus männlichen und weiblichen Stärken und zum Erfolg. Aber: Damit dieser Mix bald Realität wird, müssen die Frauen, die bereits oben angekommen sind, andere Frauen nachholen. Diesbezüglich können sie noch sehr viel von Männern lernen, die sich viel selbstverständlicher und mit weitaus größerem Erfolg gegenseitig befördern und unterstützen.

Weshalb ist es noch wichtig, dass mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten?

Aus rein ökonomischen Gründen. Auch in männerdominierten Branchen ist die Zielgruppe häufig zu einem großen Teil weiblich. Die Produkte oder Dienstleistungen werden aber immer noch sehr häufig von Männern verantwortet. Frauen verstehen sich selbst häufig besser und können damit auch die Kundenkommunikation und die Produkte frauenaffiner gestalten. So braucht es auch gerade in Technologieunternehmen Frauen in entscheidenden Positionen, da gerade bei den großen E-Commerce-Unternehmen die Käufer häufig Frauen sind und sich weibliche Führungskräfte besser in diese hineinversetzen können.

Wie sah das in Ihren früheren Jobs aus? Wie arbeitet es sich allein unter Männern?

Als weibliche Führungskraft in männerdominierten Branchen sehe ich kaum Nachteile, eine der wenigen Frauen unter vielen Männern zu sein. Im Gegenteil: Die Chance, dass

man auffällt, in Erinnerung bleibt, eine Ausnahme ist, ist ein immenser Vorteil. Ich kann also jeder Frau in männerdominierten Branchen nur raten, ihre Ausnahmerolle zu zelebrieren und sie für das Branding ihres Unternehmens zu nutzen.

Also auf typisch-weibliche Eigenschaften setzen?

Wenn wir in Stereotypen denken, dann assoziieren wir folgende berufliche Attribute bei Frauen in Führungspositionen: Emotionale Intelligenz, hohe Kommunikationsbereitschaft, geringere Risikoaffinität zugunsten langfristiger Unternehmensziele. Das ist natürlich nur ein Auszug. Vor allem in männlich dominierten IT-Unternehmen kommen diese Merkmale häufig zu kurz. Dabei stellen sie einen echten Wert dar.

Auch in der Führungsetage?

Fehler zugeben zu können, Schwächen zu zeigen, menschlich zu sein, eine offene Unternehmenskultur und Transparenz zu leben und Einfühlungsvermögen zu besitzen, kann gerade in männerdominierten Branchen über Erfolg oder Misserfolg entscheiden. Natürlich sind auch Analytik, Fokus, Strukturen und Prozesse absolut wichtig, aber die Kür ist eben beide Fähigkeiten zu vereinen und in einer gesunden Balance zu halten.

Wie sollte sich eine Frau nach außen darstellen?

Besonders wichtig ist, dass sie sich selbst treu bleibt. Frau bleiben eben! Man muss sich nicht wie ein Mann benehmen oder weibliche Stärken unter den Teppich kehren in der Angst sie würden als Schwächen ausgelegt, um ernst genommen zu werden. Viel mehr ist es gerade in männerdominierten Branchen wichtig, dass man stolz auf seine weiblichen Eigenschaften ist, denn sie machen einen einzigartig, anders, erfolgreich.

Gründerbericht im eCommerce: Als Frau erfolgreich selbständig im Internet

// Von Sabine Linz

Wie machen Frauen sich im Internet selbständig und werden noch dazu vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie gefördert für eine technologieorientierte Idee gefördert? Ein Gründerbericht:

Aus der Freundschaft wird der Plan zur Selbständigkeit

Olga Dick und ich lernten uns bei der Siemens AG auf einem Marketingseminar in der Zentrale am Wittelsbacher Platz kennen. Wir arbeiteten damals beide fest bei Siemens bzw. Frauenhofer im Raum Nürnberg.

Es entstand bereits nach kurzer Zeit eine innige Freundschaft. Verbunden hat uns vor allem von Anfang an der gemeinsame Traum sich selbständig zu machen. Bei einem Abendessen in einer netten Runde fragte mich Olga unter vier Augen, ob ich mit Ihr den Schritt in die Selbständigkeit wagen möchte. Nach kurzer Überlegung stand für mich fest, Ihr zuzusagen.

Neben dem Job das erste Konzept ausarbeiten

Neben unseren Berufen trafen wir uns regelmäßig, um ein erstes Konzept auszuarbeiten. Nach einem Jahr existierte Amoonìc bereits fest in unseren Köpfen und ein erstes Konzept war auch auf Papier geschaffen. Der Name Amoonìc steht für die Liebe zum Einzigartigen und ist eine Zusammensetzung aus den Wörtern "Amore" und "unique".

Wir wollten mit Amoonìc eine Onlineplattform schaffen, die es ermöglicht Echtschmuck an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Studien belegten, dass der Trend immer mehr dahin geht nichts von der Stange, sondern etwas Individuelles und Persönliches zu kaufen.

Die Idee: Mass Customization für Echtschmuck

Unsere Kunden können auf aus einem großen Portfolio an individuellem Designerschmuck wählen und diesen durch die Auswahl des gewünschten Edelmetalls und dem präferierten Edelstein an seinen Geschmack anpassen.