

WIR

Wirtschaft, Information
& regionaler Lifestyle
in Oberösterreich

POWERFRAUEN
Ihre Karrieren, ihre Tipps
Heimat großer Töchter?

LANDTAGSWAHL 2015
Die Asse der Parteien und was sie zu sagen haben

SHOPPING 2015
Online vs. Offline

MOTOR
Ford Fiesta „Black Edition“ im Test

Leadership ist keine Frage des Geschlechts

Christine Hödlmayr-Gammer war zunächst als HR-Managerin und danach im Vorstand des Familienunternehmens Hödlmayr tätig. Vor zehn Jahren zog sie sich aus dem operativen Geschäft zurück und übernahm den Aufsichtsratsvorsitz der Hödlmayr International AG. Gleichzeitig gründete sie auch ihre Coaching-Firma „BeziehungsWeise Business“. Women-Leading bezeichnet sie als „Herzensanliegen“ in ihrer Tätigkeit. **Interview: Martin Aistleitner**



WIR: Sie waren viele Jahre für den HR-Bereich Ihres Familienunternehmens verantwortlich und auch im Vorstand tätig. Sie haben sogar eine herausragend gute Schule in Baumgartenberg gegründet. Hatten Sie es als Frau schwerer?

Christine Hödlmayr-Gammer: Heute zurückblickend kann ich sagen: Ich bin durch eine harte, sehr lehrreiche Schule gegangen, die ich vermutlich auch als Mann gegangen wäre.

Es gibt bei uns immer noch relativ wenige Frauen in Spitzenpositionen. Woran liegt das?

Viele der Frauen, die Spitzenpositionen besetzen, sagen: „Das hat sich so ergeben.“ Vielleicht ist nach wie vor ein starker Glaubenssatz vorhanden: Ich muss Glück haben, dass der Zufall genau mich trifft. Männer bekommen ja auch nicht einfach eine Spitzenposition.

Was müsste sich politisch und gesellschaftlich ändern, um Frauen eine wirkliche Chancengleichheit auf dem Karriereweg zu geben?

Es sind immer wieder die alten Muster, die sich aber langsam spürbar verändern, aber vielleicht doch noch immer zu langsam.

Frauen an sich zweifeln eher: Kann ich das, schaff ich das? Und wie muss ich mich neu organisieren und strukturieren? Die Möglichkeiten heute sind um vieles besser als vor zwanzig Jahren, das Wort Rabenmutter hat lange keine Gültigkeit mehr. Väter bringen sich wesentlich mehr ein als früher. Die Politik darf aber Väter nicht in Karenz zwingen. Die Entscheidungsfreiheit muss ein hohes Gut bleiben.

Politische Änderungsvorschläge: Zuverdienstgrenze erhöhen (zur Zeit € 395), Kooperationen von Betrieben für Kinderbetreuungsangebote anbieten. Es gibt sehr gute Beispiele: Gespag, Fronius, Greiner, Raiffeisen, ... Kindererziehungszeiten (auch Pflegezeiten) müssen pensionsbegründend werden.

Gesellschaftliche Änderungsvorschläge: Frauen müssen sich besser verbünden (da sind Männer besser), schneller auf den Punkt kommen, wenn es ums Netzwerk geht, keine Hemmnisse haben (eigenes Können, eige-

nes Produkt mit Überzeugung ansprechen, anbieten!)

Es muss eine neue Selbstverständlichkeit für Frauen in Toppositionen einziehen. Junge Frauen genießen heute mindestens die gleich gute Ausbildung wie ihre männlichen Kollegen. Oft sind karrierebezogene Frauen nach wie vor Angstgegner, weil sie konsequenter, zielstrebig, mit längerem Durchhaltevermögen agieren. Männer promoten sich aber besser als Frauen!

Chancengleichheit darf politisch nicht mit einer Quote reguliert werden, das schadet!

Was sich gesellschaftlich haltungsmäßig unbedingt verändern muss: Frauen, die sich für Kindererziehung und Haushaltsmanagement entscheiden, dürfen nicht als Menschen 2. Klasse bewertet werden.

Handeln Chefinnen anders als Chefs? Gibt es überhaupt einen geschlechtsspezifischen Unterschied im Zugang zur Führung, der über die Individualität der Menschen an sich hinausgeht?

Ich vertrete die Meinung, dass Führung nicht über das Geschlecht, sondern vielmehr über die Leadership-Fähigkeit zu werten ist. Eine gute Führungskraft kann mit allen Herausforderungen umgehen und setzt dazu situativ den erforderlichen Führungsstil ein, egal ob Mann oder Frau.

Seit 10 Jahren sind Sie mit Ihrem Coaching-Unternehmen „Beziehungsweise Business“ als Beraterin tätig. Wie begleiten Sie Frauen zum Erfolg?

Women-Leading ist eines meiner Herzensanliegen in meiner Arbeit mit Beziehungsweise Business. Gerne begleite ich Frauen am Beginn, aber auch schon während ihrer Führungsfunktion und ermutige sie dabei zu sich selbst zu stehen und an sich selbst zu glauben. Ich begleite sowohl im Einzel- als auch im Kleingruppensing.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die am Beginn ihrer Karriere stehen?

Wichtig ist sich selbst Klarheit darüber zu schaffen, was ich will, wofür ich stehe, was macht mich aus: Was ist mein Alleinstellungsmerkmal. Und das auch nach außen zeigen. //

INTER
VIEW