



Ruth Weber hat es bei der Lebenshilfe nach oben gebracht, Christine Kumpf leitet in Göppingen die Wirtschaftsförderung und Karin Woyta ist Geschäftsführerin der Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH (SAB). Anlässlich des Weltfrauentages geben die drei „Chefinnen“ ihre Einschätzung ab, wieso es so wenig Frauen ganz nach oben schaffen.

Weber hat im Januar die pädagogische Gesamtleitung der Lebenshilfe Göppingen übernommen. Sie ist auch Mitglied des Steuerungskreises. Die Diplompädagogin kam 1991 zur Lebenshilfe. Dort war sie als Sozialdienstleiterin über 20 Jahre für die Werkstätten verantwortlich. 2013 machte sie den Sozialwirt und baute in Jebenhausen das Bildungszentrum auf. „Ich habe das ganze Spektrum der Lebenshilfe kennengelernt und war oft Motor für Weiterentwicklungen“, berichtet sie und gehört nach eigener Aussage „zu der frauenbewegten Generation, in der sich Frauen viel erkämpften“.

Christine Kumpf leitet seit 2005 die Stabsstelle Wirtschaftsförderung im Göppinger Rathaus. Sie ist Ansprechpartnerin für die Unternehmen. Sie ist zuständig für das Standortmarketing, wirtschaftliche Entwicklung und Innenentwicklung. Ob Mittelstandsunternehmen oder Start Up, sie sucht Lösungen, stellt Kontakte her und gründet, bearbeitet und pflegt Netzwerke. Als Christine Kumpf

„Eine männlich dominierte Managementebene bremst weibliche Führungskräfte aus.“

Karin Woyta  
SAB-Geschäftsführerin

1990 bei der Stadt Göppingen begann, war sie für den Eigenbetrieb „Stadthalle, Tourismus und Werbung“ zuständig: „Dadurch war ich schon sehr vernetzt und hatte gute Voraussetzungen für das vielfältige Aufgabengebiet.“

Die Ingenieurin für Gartenbau, Karin Woyta, war für eine holländische Saat-zuchtfirma und Landschaftsbaubetriebe tätig, bis sie 1990 als Arbeitsleiterin für Langzeitarbeitslose zur Neuen Arbeit GmbH nach Stuttgart wechselte. Dann initiierte sie im Kreis Göppingen eine Beschäftigungsgesellschaft, die Anfang 1997 mit 12 Personen gemäß dem Slogan „Arbeit statt Sozialhilfe“ mit dem Fachgebiet Garten-, Landschaftsbau und Grünpflege an den Start ging. Im nun 25. Jahr beschäftigt die SAB rund 200 Teilnehmer, 30 Stammmitarbeiter und Auszubildende in diversen Branchen.

Woyta findet es befremdlich, dass Frauen im Studium oft besser abschneiden als Männer und dennoch seltener in Führungspositionen vertreten sind. „Ich sehe hier als Ursachen, die berühmte „gläserne Decke“, erklärt sie. „Eine männlich dominierte Managementebene bremst weibliche Führungskräfte aus.“ Ein weiterer Fakt sei, dass viele Frauen Kinder bekommen und sich in Teilzeit- oder Minijobs verabschieden. Leider

## Quote scheidet die Geister

**Weltfrauentag** Drei Frauen, die die Chefetage verschiedener Einrichtungen erreicht haben, erläutern ihre Einschätzung, warum Frauen in Führungspositionen noch immer stark unterrepräsentiert sind. *Von Inge Czernmel*



Karin Woyta (oben), Christine Kumpf (Mitte) und Ruth Weber arbeiten in ihren Berufen auf leitender Ebene. Sie äußern ihre Meinung, warum Frauen auf Spitzenposten unterrepräsentiert sind. *Fotos: Inge Czernmel*

### Deutschland in der EU im hinteren Drittel

Seit 1911 wird am „Internationalen Tag der Frauen“, weltweit auf Frauenrechte und Gleichstellung aufmerksam gemacht wird. Schwerpunktthema 2021: „Frauen in Führungspositionen: für eine gleichberechtigte Zukunft in einer COVID-19-Welt“.

In Deutschland waren statistischen Erhebungen zufol-

ge 2019 nur rund 29,6 Prozent der Führungspositionen (Vorstände und Geschäftsführerinnen, Führungskräfte in Handel, Produktion, Dienstleistungsbranchen und der Verwaltung) von Frauen besetzt.

In der EU liegt Deutschland damit im unteren Drittel. Lettland ist mit einem Frau-

enanteil in Führungspositionen mit 45,8 % Spitzenreiter, gefolgt von Polen (43,6 %), Schweden (40,4 %) und Slowenien (40,3 %). Anfang 2021 hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf beschlossen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Es soll Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst geben. cz

werde dies von den Steuergesetzen noch unterstützt: „Aber ich denke auch, dass Frauen auf allen Ebenen mehr für sich einstehen und Änderungen massiv einfordern müssen.“

Nach Webers Meinung, sind Frauen in Führungspositionen auch deshalb unterrepräsentiert, weil das „Chef-sein-wollen“, bei Männern ausgeprägter sei. „Frauen sind oft selbstkritischer und haben einen zu hohen Anspruch an sich selbst. Sie denken mehr darüber nach, ob sie die Anforderungen 100-prozentig er-

„Frauen sind oft selbstkritischer und haben einen zu hohen Anspruch an sich selbst.“

Ruth Weber  
Pädagogische Leiterin Lebenshilfe

füllen können“, glaubt Weber. Zudem seien Frauen oft auch gewohnt, die zweite Geige zu spielen.

Kumpf hat festgestellt: „Gut ausgebildete Frauen haben nicht automatisch das Karriereziel im Fokus. Viele suchen ihre Erfüllung eher in der Aufgabe und haben oft einen anderen Ansatz als Männer.“ Ein neuer Aspekt sei die Tendenz, dass der neuen Generation Frau häufig die Work-Life-Balance wichtig sei. „Die Frauen wissen, dass sie was können, sind fleißig und wollen gut verdienen, aber die Führungsrolle ist oft gar nicht ihr Ziel.“ Beim Wunsch nach Familie seien „ältere Rollenmodelle“ noch nicht überwunden.

Frauenquoten sieht Kumpf kritisch. „Ich finde, sie wird den Frauen nicht gerecht und erreicht eher das Gegenteil. Ich selbst möchte nicht auf Quotenfrau und das Gefühl „nur weil ich eine Frau bin“ reduziert werden. Sie wolle denken können: „Weil ich gut bin!“ Quotenfrau ist für Kumpf ein negativer Stempel.

Ruth Weber beantwortet die Frage, ob die Quote geeignet sei, mehr Frauen an die Spitze zu bringen mit: „Jein“. Einerseits sei ein gewisser Druck nötig, um sich mehr mit dem Thema auseinanderzusetzen, andererseits sei eine Frau nur um der Frau willen auch nicht die Lösung. „Die Frage ist doch, welche Kompetenzen für die Position erforderlich sind“, meint sie. „Es gibt bei Männern wie Frauen geeignete und ungeeignete Führungskräfte.“

Karin Woyta ist da völlig anderer Ansicht. Es stelle sich die Frage: „Hat denn die Selbstverpflichtung bisher etwas gebracht?“ Da diese Frage mit „nein“ beantwortet werden könne, stelle sie fest: „Ohne Quote wird das nichts.“ Beharrlichkeit, Unerschrockenheit, Kreativität, gute Netzwerke und eine andere Sicht der Geschlechterrolle nennt Woyta als Voraussetzungen, die Frauen mitbringen sollten, um die obere Führungsebene zu erreichen.

Kumpf sieht neben Durchsetzungsvermögen, eine Strategie und Flexibilität für unerlässlich. Sie rät zudem, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die gut gemanagt werden können. „Zuhause sollte gegebenenfalls mit dem Partner und der Kin-

derbetreuung alles gut und mit Plan B geregelt sein.“

„Meiner Erfahrung nach bedarf es Fachkompetenz, eines langen Atems und Durchsetzungsvermögens und hoher menschlicher Kompetenz“, meint Weber. Auch Wertschätzung der Mitarbeiter sei eine wesentliche Eigenschaft. „Zudem sollte frau richtungsweisende Ziele haben und nicht einfach nur Boss sein wollen.“ Analytisch denkend, ehrgeizig, durchsetzungsfähig, bestimmend – Männern werden meist andere Eigenschaften zugeordnet als Frauen, die eher für zwischenmenschliche Kompetenzen wie Kompromiss- und Hilfsbereitschaft, Einfühlungsvermögen und Empathie stehen. Das beeinflusst häufig Personalentscheidungen, doch gibt es tatsächlich signifikante Unterschiede?

„Frauen diskutieren und begründen mehr“, hat Weber festgestellt. „Leider wird das von Männern oft als Rechtfertigung missdeutet.“ Auch die Kooperations- und Kompromissbereitschaft sei oft höher. Das sollte allerdings nicht um jeden Preis so sein, „denn manchmal ist das nicht zielführend“. Kumpf ist der Meinung, dass Frauen Entscheidungen mehr reflektieren und eher Fehler einräumen als Männer. „Frauen haben oft den größeren Blick und wollen noch dieses und jenes berücksichtigen. Das erschwere manchmal die Entscheidungsfindung. „Männer denken nach meiner Erfahrung eher geradeaus und tun sich leichter.“ Frauen würden auch hinterher überlegen, ob sie allen Aspekten gerecht geworden sind. „Männer haken sie erledigt ab.“ Kumpf hat noch weitere Unterschiede ausgemacht:

„Ich selbst möchte nicht auf Quotenfrau und das Gefühl, nur weil ich eine Frau bin, reduziert werden.“

Christine Kumpf  
Leiterin Wirtschaftsförderung Göppingen

„Frauen handeln oft intuitiver, können schlechter „Nein“ sagen.“ Am besten sei, Vorteile eines geschlechtsgemischten Teams zu nutzen.

Auch Woyta denkt, dass es verschiedene Blickwinkel braucht. „Den weiblichen Mehrwert sehe ich überall, wo die Sicht der einen Hälfte der Menschheit auch mit bedacht wird. Ob dies in der Kommunalpolitik, in der Firma oder in Aufsichtsräten ist.“ Eine gute Meinungsbildung berücksichtige beide Sichtweisen. „Bei mir haben sich viele eher damit schwer getan, dass ich nicht unbedingt weiblichem Rollenverhalten entsprochen habe“, sagt Woyta. Sie habe sich eigentlich nie um Erwartungen anderer gekümmert, sondern das getan was sie für richtig hielt. Woyta wünscht sich eine andere Bewertung dessen, was eine „gute, angesehene und produktive Arbeit“ ist. „Man braucht ja gar nicht in die Führungsebene zu gehen um sich zu fragen: Wieso verdienen Menschen (meist Männer) an Maschinen so viel mehr als Menschen (meist Frauen), die sich um andere Menschen kümmern?“