

„Als Frau kämpft man für die Sache, nicht für die Macht“

Die sogenannte Frauenquote für Aufsichtsräte wurde bereits im Jahr 2016 eingeführt. Im Juni beschloss der Bundestag nun eine Ergänzung. Ist das überhaupt notwendig?

„Früher war ich überhaupt kein Freund der Frauenquote. Ich war davon überzeugt, dass jeder es durch Leistung schaffen muss und auch kann. Ich glaube, dass viele Frauen und auch Männer ähnlich denken. Niemand möchte nur aufgrund seines Geschlechts eine Position erhalten. Aber mittlerweile denke ich, dass eine solche Frauenquote vielleicht nötig ist, damit Veränderung möglich ist. Bereits in den 70er-Jahren zeigten Forschungen, dass Menschen besonders gern mit Personen agieren, die ihnen sehr ähnlich sind. Dementsprechend wählen viele Chefs im Bewerbungsverfahren eben unbewusst auch Kandidaten aus, die ihnen ähneln. Dabei ist das Ganze gar kein Streitthema zwischen Männern und Frauen. Auch Männer möchten, dass ihre Töchter, Schwestern, Partnerinnen die gleiche Freiheit und Chancengleichheit haben wie sie selbst. Die Frage ist nur, auf welche Weise sich dies erreichen lässt. Viele Mädchen oder junge Frauen können sich nicht vorstellen eine Führungsposition einzunehmen, einfach weil ihnen diese Vorbilder oder auch Netzwerke fehlen. Quotenfrauen können das ändern.“

Sind wir denn damit in der Gleichberechtigung angekommen oder sind wir noch lange nicht am Ziel?

„Nach aktuellen Zahlen des statistischen Bundesamtes lag der Anteil von Frauen in Führungsposi-

tionen im Jahr 2019 noch immer bei nur 30 Prozent. Damit lag Deutschland im Vergleich der EU-Länder auf Rang zwanzig. Frauen in Führungspositionen sind also noch immer unterrepräsentiert. Im Vergleich zu den Zahlen der letzten Jahre lässt sich aber feststellen, dass wir bereits auf einem guten Weg sind, auch wenn es noch Luft nach oben gibt. Es ist wichtig, dass ein Umdenkprozess stattfindet. Wir sollten uns daran gewöhnen, dass es Frauen in Führungspositionen gibt. Quotenfrauen können daher als Vorbilder für andere dienen. Ich hatte als Frau häufig das Problem, nur männliche Vorbilder zu haben. Aber ich habe mich in ihrer Art zu führen nicht wiedergefunden und so über die Jahre meinen eigenen Stil entwickelt. Das war ein

mühevoller Prozess, auch wenn ich rückblickend sagen kann, ich würde alles unbedingt wieder so tun. Es hat mich sehr bereichert. Doch Frauen führen anders. Als Frau kämpft man eher für die Sache als für die Macht. Deshalb denke ich, dass es für Frauen und Männer wertvoll ist, dass es auch weibliche Vorbilder gibt. Diese Rolle können Quotenfrauen übernehmen. Darüber hinaus kann damit auch ein dynamischer Prozess entstehen. Frauen in Führungspositionen können andere Frauen nachziehen.“

Überwiegen die Vorteile oder die Herausforderungen für Unternehmen mit gemischten Teams?

„Es war mir schon immer wichtig, mein Unternehmen zukunftsgerichtet zu führen. Dazu gehört nicht nur, dass wir uns mit

Kurzporträt

Die 1948 in Pfaffenhofen gegründete MAWA GmbH besteht aus 90 Mitarbeitern und produziert pro Jahr etwa 20 Millionen Kleiderbügel. Seit 2007 ist Michaela Schenk als Inhaberin und Geschäftsführerin tätig und etablierte das Unternehmen als weltweiten Marktführer in diesem Segment. Die MAWA GmbH beliefert Kunden in über 80 Ländern und produziert perfekt abgestimmte Lösungen für die Bedürfnisse von Hotels, Fashionstores und Endkunden. Das Unternehmen legt großen Wert auf Nachhaltigkeit und stellt daher nur Kleiderbügel aus Metall und FSC-zertifiziertem Holz

aus Europa her – nicht aber aus Plastik. Mit dem MAWA-Eco-Bügel wurde ein Kleiderbügel aus Naturstoffen kreiert und eine Neuheit innerhalb der Branche geschaffen.

Das Unternehmen hat sich zudem der Agenda 2030 der Vereinten Nationen verschrieben und verfolgt damit das Ziel, bis 2030 eine CO2-neutrale Produktion zu erreichen. Über die Jahre hat sich die MAWA GmbH damit stets weiterentwickelt und ist gleichzeitig traditionsbewusst geblieben. Gefertigt wird immer noch in Pfaffenhofen, sodass die Produkte made in Germany nach wie vor für herausragende Qualität stehen



Geschäftsführerin der MAWA GmbH darüber, wieso mehr starke Frauen Vorbilder sein müssen. Foto: privat

dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Für mich gehört auch Gleichberechtigung dazu und ich glaube, dass ein Unternehmen nur bereit für die Zukunft ist, wenn diese auch im Unternehmen gelebt wird. Daher wollte ich gleich viele Männer und Frauen in Führungspositionen, und das ist mir auch gelungen. Ich konnte vielen Frauen eine Chance geben, sich zu beweisen. Allerdings bedeutet das natürlich auch Aufwand, indem wir beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen. Aber ich bin fest davon überzeugt, dass sich dieser Aufwand für ein Unternehmen auszahlt. Mit diversen Teams steigt die Attraktivität als Arbeitgeber, zudem bringen diese oft ein besseres Ergebnis als homogene Teams ohne Reibung und verschiedene Sichtweisen. Männer gelten als risikofreudig, Frauen dagegen eher als besonnen. Die Balance zwischen diesen bei-

den Polen zu finden, bringt den größtmöglichen Vorteil für das Unternehmen. Diversität bedeutet also nicht nur für mittelständische Unternehmen eine Zukunftssicherheit.“

In Zukunft muss frau sich also nicht zwischen Kind und Karriere entscheiden?

„Früher wurde ich öfter mal als Rabenmutter bezeichnet, weil ich versucht habe, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen. Dabei wird Männern sehr selten die Frage gestellt, was denn ihre Kinder machen würden, wenn sie so viel arbeiten. Ich denke, dass sich das Bild bereits ändert, aber wir haben häufig immer noch eine traditionelle Rollenvorstellung. Viele Frauen müssen sich entscheiden zwischen Kindern und Karriere. Aber auch hier helfen Frauen, die als Vorbilder zeigen: Familie und Karriere kann funktionieren. Wir als Arbeitgeber haben die Chance, durch Angebote die Vereinbar-

keit von Familie und Beruf zu erleichtern und eben auch unsere Attraktivität und das Commitment zu steigern. Dadurch habe ich in meinem Team viele spannende und hochmotivierte Mitarbeiter gewonnen, die nicht nach der Work-Life-Balance fragen müssen, sondern wie sie mit ihrer Leistung das Unternehmen voranbringen.“

Wie ist Ihr eigener Führungsstil?

„Mir ist es wichtig, eine Balance zu finden, zwischen klaren Ansagen und Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse zu nehmen. Wenn ich etwas mit meinen Mitarbeitern zu besprechen habe, zitiere ich sie nicht in mein Büro, sondern gehe zu ihnen. Daher habe ich auch meinen Arbeitsplatz verlegt, als ich die Firma übernommen habe. Zuvor war es das größte Büro im Unternehmen, aber dafür sehr weit weg vom Geschehen. Nun liegt es zwischen der Verwaltung und der Produktion, damit ich für jeden erreichbar bin und mich jeder ansprechen kann. Mir ist es wichtig, im engen und konstruktiven Austausch mit meinem Team zu stehen und es mit in meine Entscheidungsfindung einzu beziehen. So potenziert sich das Know-how. Ich diskutiere Fragen immer mit meinen Fachleuten und entscheide erst dann, also wohl abgewogen. Wenn es doch einmal eine Entscheidung gegen die Interessenlagen einzelner Betroffener gibt, erläutere ich meine Entscheidung, damit sie zumindest diese verstehen können beziehungsweise die Gründe kennen.“

Weitere Informationen unter www.mawa.de