

Nicole Bernthaler, Geschäftsführerin von Exxecta, über die Rekrutierung weiblicher Führungskräfte, die Bescheidenheit von Frauen und männliche Seilschaften

„Frauen müssen sich mehr zutrauen“

BSZ Frau Bernthaler, in Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. In Bayern sind es sogar 25 Prozent. Woran liegt das im reichen Freistaat? **NICOLE BERNTHALER** Fakt ist, dass der Verdienstunterschied mit dem Alter und dem Qualifikationsgrad steigt. Daher ist dieser Gender Pay Gap aus meiner Sicht nicht auf den Wohlstand eines Bundeslandes zurückzuführen, sondern vielmehr darauf, dass zum einen Frauen sich in ihrer Berufswahl noch nicht stark genug auf die Fächer einlassen, die am Ende auch relevant für hochbezahlte Führungspositionen in den Unternehmen sind. Zudem planen Frauen oftmals ihre Karriere anders, sie sind nach der Geburt ihrer Kinder eher bereit, die Karriere mit etwas geringerer Priorität voranzutreiben und Beruf und Karriere in einem aus ihrer Sicht gesunden Maße zu vereinen. Sicherlich gibt es auch noch in vielen – vor allem in alteingesessenen Traditionsunternehmen – eine eher männerdominierte Führungskultur, auch dies spielt in diese Entwicklung mit hinein. Nicht zuletzt förderte die deutsche Familienpolitik über viele Generationen hinweg das Fernbleiben der Mütter von der Arbeitswelt, Bayern ist da keine Ausnahme, im Gegenteil, gerade hier wird das traditionelle Familienbild und seine klassische Rollenverteilung noch sehr stark unterstützt und auch oft gelebt.

BSZ „Seid nicht bescheiden – verhandelt, was ihr wert seid!“, empfiehlt das Arbeitsministerium Frauen auf seiner Webseite. Haben die Frauen es also selbst in der Hand, ein höheres Gehalt zu bekommen?

BERNTHALER Zu einem großen Teil ja. Es wäre aber vermessend, jetzt zu behaupten, all die Frauen, die es bereits in die höheren Gehaltsebenen geschafft haben, aber immer noch weniger als ihre Kollegen verdienen, hätten durchweg schlecht verhandelt. Frauen gehen an dieses Thema nur anders heran und schätzen sich und die Wertigkeit ihrer Leistung oft doch dezenter ein als Männer, um hier das Wort „geringer“ zu vermeiden. Männer nehmen eine neue Herausforderung noch mit größerer Selbstsicherheit an und übertragen diese dann auch schnell auf die Gehaltsforderung – Frauen sehen oftmals eher die Aspekte, die sie in der neuen Position tatsächlich herausfordern werden – und das überträgt sich dann eben auch auf die Gehaltsforderung. Diese Einstellung kann man aber bewusst versuchen, zu besiegen und einfach doch höher anzusetzen, ich bin sicher, einige Damen wären überrascht, wie weit man bereit wäre, mit ihrem Gehalt zu gehen.

BSZ Soziale Berufe sind schlecht bezahlt. Manche Experten raten Frauen daher, sie sollten sich häufiger für technische Berufe entscheiden, um die Gehaltslücke zu schließen. Haben sie Recht?

BERNTHALER Ich glaube nicht, dass es sinnvoll ist, sich bei der Berufswahl auf reines Kalkül der Verdienstmöglichkeiten zu verlassen. Beruf sollte im Idealfall auch etwas mit Berufung zu tun haben, nicht mit notwendigem Übel zum Broterwerb. Eine Abwanderung in andere Berufe ist der falsche Ansatz, es muss auf politischer Ebene dafür gesorgt werden, dass diese Gehaltslücke geschlossen wird und man von jedem Beruf leben kann, gerade auch von den Berufen, die wir in der Zukunft bedingt durch den demographischen Wandel noch verstärkter brauchen werden. Hierfür müssen jetzt die Weichen gestellt werden.

BSZ Stimmt es, dass es momentan einfach noch zu wenig qualifizierte Frauen in technischen Berufen gibt und deswegen die Frauenquote in Führungspositionen so gering ist?

BERNTHALER Das ist sicherlich ein Grund unter mehreren. Die MINT-Fächer müssen für junge Frauen einfach attraktiver gemacht werden. Die mangelnden Frauen in Führungspositionen sind aber sicherlich oft auch auf die jeweilige Unternehmenskultur zurückzuführen: Noch viel zu oft entscheiden Männer über neue Führungskräfte, und die entscheiden sich

„Männer sehen Chancen, Frauen die Probleme“

dann aus „gelernten“ Gründen oft eher für einen Mann als für eine Frau. Ich bin aber überzeugt, dass sich diese Einstellung und auch diese Kultur über kurz oder lang stark verändern wird und auch muss: Die Fachkräfte von morgen erwarten offene, zeitgemäße Unternehmen, für die Gender Balance ebenso selbstverständlich ist wie moderne Arbeitsmethoden, agile Teams oder gleiche Bezahlung, also eine Grundvoraussetzung für jedes Unternehmen, um im War of Talents zu bestehen und damit auch langfristig erfolgreich zu bleiben. Die Unternehmen werden sich früher oder später damit abfinden müssen, dass mehr Frauen in Führung kein feministisches Projekt ist, sondern ihre Unternehmen tatsächlich nur mit gemischten Teams – auch auf Führungsebene – überleben können.

BSZ Bayerische Wirtschaftsverbände laufen Sturm gegen das geplante



„Unternehmen müssen sich damit abfinden, dass sie nur mit gemischten Führungsteams überleben können“, meint Nicole Bernthaler.

FOTO BSZ

Bundesgesetz zur Entgeltgleichheit. Welche Vorteile ergäben sich durch ein solches Gesetz für Frauen?

BERNTHALER Auf den ersten Blick klingt das natürlich nach einer schönen Lösung für ein aktuelles Problem: Gleiches Gehalt für gleiche Leistung für alle per Gesetz. In der Praxis wird das wahrscheinlich für einige zu einer zufriedenstellenden Lösung und damit zu angemessenerer Bezahlung führen, weil es sicherlich Auswirkungen auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen haben wird. Ich kann mir aber vorstellen, dass sich die Vergleichbarkeit der Gehälter auf bestimmten Positionen nur schwer herleiten lässt. Ein Blick nach Schweden zeigt: Obwohl dort die Einkommen für jeden einsehbar sind, gibt es einen ähnlich großen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. Das Problem ist also viel umfassender, als dass es ein Gesetz allein lösen könnte. Ich bin aber auch überzeugt, dass in manche Dinge nur Bewegung kommt, wenn eine gesetzliche Regelung vorausgeht.

BSZ Viele Chefetagen setzen sich noch immer aus dem persönlichen Umfeld des Managements zusammen. Wie kann dieses Schema durchbrochen werden?

BERNTHALER Je größer das Unternehmen, desto weniger Frauen trifft man in den Führungsetagen an. Was wiederum schnell an männliche Seilschaften, typische „Boys Clubs“ und Vetterwirtschaft unter Männern

denken lässt – oft durchaus begründet. Auffällig ist dabei ja auch, dass männliche Topmanager bei einem Scheitern meist wenig später wieder auf demselben Level oder gar höher positioniert wieder in Erscheinung treten, Frauen verschwinden meist von der Bildfläche. Frauen sollten viel intensiver Selbstmarketing betreiben, jede Möglichkeit des Netzwerkers auch innerhalb des eigenen Unternehmens nutzen und ihr Potenzial und ihre Ziele deutlich herausstellen und diese auch kommunizieren. In vielen Unternehmen gibt es spezielle Programme zur Förderung von Frauen – auch hier sollte man sich aktiv einbringen, einfach um wahrgenommen zu werden. Frauen müssen sich trauen, im Unternehmen aufzufallen. Für den freien Markt gibt es eine Reihe von Organisationen und Verbänden, die sich für Frauen in Führung einsetzen. Nicht zuletzt sollte man als weibliche Führungskraft natürlich auch das Angebot von Unternehmen wie Exxecta nutzen.

BSZ Wie helfen Sie Personalentscheidern und Personalberatern, Frauen für die Führungsebene zu finden?

BERNTHALER Unser Ansatz bei Exxecta ist relativ simpel und hebelt die beliebte Ausrede, man würde ja gerne eine Führungsposition mit einer Frau besetzen, aber man finde leider keine qualifizierte Frau, komplett aus: Wir haben mittlerweile knapp 4000 weibliche Führungskräfte gewinnen können,

die wir zur Besetzung hochwertiger Vakanzen ansprechen dürfen. Jeder Lebenslauf wird von uns vor der Aufnahme sorgfältig überprüft und wir stehen in direktem Kontakt mit den Managerinnen. Da sich unser Pool über alle Branchen erstreckt und wir auch sämtliche Funktionen innerhalb eines Unternehmens abdecken können, ist das Argument, es fehle an Frauen also faktisch entkräftet. Unternehmen, aber auch Executive Searcher können entweder über unsere Website selbst suchen, in unserem Pool starten oder aber auch individuelle und detaillierte Supportleistung

„Nur Gesetze bringen Dinge in Bewegung“

durch unser Team in Anspruch nehmen, mit dem Ziel, für eine hochwertige Führungsposition die richtige Kandidatin zu finden.

BSZ Welche Qualifikationsmaßnahmen oder Programme wie „Führung in Teilzeit“ stehen Frauen in Bayern zur Verfügung?

BERNTHALER An Programmen für Frauen in Führung mangelt es in Bayern sicherlich nicht, vor allem an Mentoring-Programmen, angefangen mit dem HVB-Gründerinnen-Mentoring, dem „Cross Mentoring München“ oder dem BayernMentoring, die alle unterschiedliche Aspekte bedienen.

Erwähnenswert wäre sicherlich auch das Professorinnenprogramm mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern und den Frauenanteil vor allem in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu erhöhen. Eine Frau, die sich hier weiterentwickeln will, hat in Bayern sicherlich beste Chancen, ein passendes Programm für sich zu finden.

BSZ Im Schnitt müssen bayerische Rentnerinnen mit durchschnittlich 569 Euro Rente pro Monat auskommen – das sind 43 Prozent weniger, als männliche Rentner zur Verfügung haben. Wie können Frauen sich zum Beispiel durch Vorsorge vor Altersarmut schützen?

BERNTHALER Als aktueller Stand ist dieser Vergleich sicherlich richtig. Doch auch hier wird nicht nur der demografische Wandel eine Verbesserung bringen, sondern auch die Tatsache, dass bereits heute viel mehr Frauen in Bayern im Berufsleben stehen als noch vor 20 Jahren. Nichtsdestotrotz ist es für jeden heute sinnvoll, privat vorzusorgen, um die Rentenlücke so gut wie möglich zu füllen. Eine gleichwertige Entlohnung wie die männlichen Kollegen ist dabei ein ebenso wichtiger Schritt zur Verbesserung der späteren Rentensituation wie der Mut, einfach auch mal ein höheres Gehalt zu verhandeln, als man sich eigentlich als Frau im Normalfall trauen würde.

Interview: DAVID LOHMANN

Regierung von Unterfranken



Die Regierung von Unterfranken sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Dienststelle **Zentrale Ausländerbehörde in Schweinfurt** mehrere **Beamtinnen und Beamte der 3. Qualifikationsebene**, Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, bevorzugt fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst oder mit vergleichbaren Qualifikationen nach dem Leistungsaufbahngesetz.

Bitte bewerben Sie sich bis spätestens **01.08.2016** online bei „Interamt.de“ unter der Angebots-ID: 336617. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung.



Wir suchen

Beamte/Beamtinnen
der 3. Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (ehemals gehobener Dienst) bzw.

Verwaltungsfachwirte/innen
(Angestelltenlehrgang II)

jeweils als **Leitung** für die neugeschaffenen Teams

- Asyl Verwaltung
- Soziale Hilfen
- Amtsvormundschaft, Beistandschaft und Unterhaltsvorschussleistungen

Weitergehende Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.LK-Starnberg.de/Stellenanzeigen.



Bei der **Großen Kreisstadt Dachau**, ca. 46.000 Einwohner, im S-Bahnbereich der Landeshauptstadt München, ist zum **nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle als**

Abteilungsleiter/in für das Bürgerbüro
im Hauptverwaltungsamt zu besetzen.
Die zu besetzende Stelle ist bedingt teilzeitfähig.

Der Aufgabenbereich umfasst im Wesentlichen

- Leitung der Abteilung mit 14 Mitarbeitern/innen
- Sachbearbeitung im Bereich Melde-, Pass-, Ausweis- und Rentenangelegenheiten sowie im Gaststätten-, Gewerbe- und Marktwesen
- Organisation und Durchführung der Wahlen, Volksbegehren, Volksentscheide
- Erstellung des Mietspiegels

Wir erwarten von Ihnen

- die Laufbahnbeurteilung für die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst
- überdurchschnittliche Beurteilungen, aus denen insbesondere Ihre Sozialkompetenz hervorgeht
- einen verbindlichen und kommunikativen Stil sowie einen sicheren Auftritt

Die Stadt Dachau bietet Ihnen einen vielseitigen Arbeitsplatz in einem sympathischen und aufgeschlossenen Team, das großen Wert auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit legt und kreativen Ideen stets offen gegenübersteht. Wir begrüßen Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Die Einstellung erfolgt als Beamter/Beamtin Ihren persönlichen Voraussetzungen entsprechend. Die Planstelle ist der Besoldungsgruppe A 12 BayBesG zugeordnet. Hat die Stadt Dachau Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung **bis spätestens 08.07.2016** an die

Stadt Dachau – Personalabteilung – Konrad-Adenauer-Straße 2–6, 85221 Dachau.

Für Rückfragen zu den Aufgaben und Stelleninhalten steht Ihnen der Leiter des Hauptverwaltungsamtes, Herr Herrmann (Tel. 081 31/75-254), oder die Personalabteilung, Frau Hubrig (Tel. 081 31/75-102) zur Verfügung. Weitergehende Informationen zur Stadt finden Sie im Internet unter <http://www.dachau.de/>.



Wir stellen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

Sachbearbeiter/in für die untere Bauaufsichtsbehörde

ein. Einen Aufgabenschwerpunkt bildet die Durchführung baurechtlicher Genehmigungsverfahren.

Wir erwarten

- Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachwirt/in mit Fachprüfung II, alternativ einen mindestens vergleichbaren beruflichen Abschluss;
- nach Möglichkeit Erfahrungen im Bereich des öffentlichen Baurechts;
- technisches Verständnis;
- hohe Einsatzbereitschaft, gute mündliche und schriftliche Ausdrucksweise, sicheres und verbindliches Auftreten, Belastbarkeit und selbständiges Arbeiten.

Die Stelle ist derzeit befristet für die Dauer des Mutterschutzes und einer unmittelbar anschließenden Elternzeit. Eine Beschäftigung ist wegen der Befristung nur als Arbeitnehmer und nicht in einem Beamtenverhältnis möglich. Es handelt sich um eine mit Entgeltgruppe 9 TVöD bewertete Vollzeitstelle, die jedoch teilzeitfähig ist.

Das Staatsbad Bad Reichenhall ist eine traditionsreiche Kur- und Tourismusdestination im Mittelpunkt des Berchtesgadener Landes. Die bayerischen Hochalpen sowie die Stadt Salzburg liegen vor der Tür. Bad Reichenhall verfügt über eine hochwertige kommunale Infrastruktur sowie alle Arten weiterführender Schulen.

Ihre Bewerbung mit tabellarischem Lebenslauf, Zeugnissen und einer Angabe über den möglichen Eintrittstermin richten Sie bitte bis **05.07.2016** an die **Stadt Bad Reichenhall, Haupt- und Personalamt, Postfach 1164, 83421 Bad Reichenhall**, Telefon 0 86 51/7 75-230, E-Mail: personalamt@stadt-bad-reichenhall.de, www.stadt-bad-reichenhall.de.

Wer sie liest, profitiert.
Bayerische-Staatszeitung.de

Ihr schneller Draht zum Stellenmarkt der Bayerischen Staatszeitung



Anzeigenschluss:
Mittwoch 14:00 Uhr

Rufen Sie uns an.
Wir beraten Sie gerne:
Tel. 089/29 01 42 - 65
anzeigen@bsz.de

Verlag Bayerische Staatszeitung GmbH • Postfach 200463
80004 München
Tel. 089/29 01 42-50

BSZ Bayerische Staatszeitung
und Bayerischer Staatsminister