

woman @work

WIE HABEN DIE DAS GEMACHT?

Von den Besten lernen: 5 Top-Managerinnen sagen, wie Karriere geht!

**ENDLICH
FEIER-
ABEND!**

So schalten
Sie richtig ab

RAUS AUS DEM BÜRO- FRUST!

Strategien
für mehr
Spaß in
der Arbeit

JOBS - FAST WIE URLAUB

- + DURCHSTARTEN ALS FREIZEIT-MANAGER
- + DIE COOLSTEN BÜROS DER WELT
- + HIER ARBEITEN DIE BLOGGER-STARS



**AUSBILDUNG,
ERFOLG,
FAMILIE**

Muss wirklich alles sein?

KARRIERE AUF DER COUCH

TV-Serien mit Biz-Ideen

POWERED BY



02.WORKFLOW

ERFOLGSSTRATEGIEN – TOP-FRAUEN – JOBALLTAG – AUFTRETEN

WIE HABEN DIE DAS GESCHAFFT?

Diese fünf Frauen stehen ganz oben: Edeltraud Stiftinger, Charlotte Eblinger, Tanja Sternbauer, Eveline Steinberger-Kern & Michaela Novak-Chaid zählen zu Österreichs **BESTEN MANAGERINNEN**. Ihr Credo: Dranbleiben und mutig sein. So geht Karriere – der große Talk.

REDAKTION: MELANIE ZINGL



EDELTRAUD STIFTINGER, 51
AUSTRIA WIRTSCHAFTSSERVICE

TANJA STERNBAUER, 28
FEMALE FOUNDERS & STARTUP LIVE

MICHAELA NOVAK-CHaid, 46
HP AUSTRIA

CHARLOTTE EBLINGER, 43
PERSONALBERATERIN

EVELINE STEINBERGER-KERN, 45
THE BLUE MINDS COMPANY

THE FUTURE IS FEMALE. Wie schwer war für diese fünf Frauen der Weg nach oben? „Hart, man muss es wirklich wollen“, so Stiftinger. „Der Einsatz, den wir leisten mussten, um dort hinzukommen, ist zum Teil schon größer als jener von männlichen Kollegen.“

FOTOS: ERNST KAINERSTORFER

S

Sie haben es geschafft. Sie sind ihren Weg gegangen, haben ihre Chancen genützt und Herausforderungen angenommen: Eveline Steinberger-Kern, Edeltraud Stiftinger, Michaela Novak-Chaid, Charlotte Eblinger und Tanja Sternbauer arbeiten alle erfolgreich in Führungspositionen. Dass sie damit als Frauen aber auch 2017 noch immer in der Minderheit sind, zeigt eine aktuelle Umfrage: Österreich liegt beim Anteil der weiblichen Führungskräfte in Unternehmen mit nur 23 Prozent an vierter Stelle unter den 28 EU-Staaten. Warum gibt es nicht mehr Leaderinnen? „Die Frage bekommen wir oft gestellt“, lacht Gründerin Steinberger-Kern. „Wir sind aber die Falschen, um das zu beantworten. Wir haben offensichtlich konsequent unsere Ziele verfolgt, dabei auch das eine oder andere Mal zurückstecken müssen. Und wir haben Themen wie Kinderbetreuung mit unseren Familien organisiert, weil wir nicht der Meinung sind, dass das eine Aufgabe ist, die der Frau alleine zugeteilt wird.“

Da steigen auch gleich die anderen Unternehmerinnen ein: Sie wollen Frauen motivieren, es ihnen gleichzutun, und erzählen ehrlich, was ihre Laufbahn geprägt hat.

„FÜHREN – EIN BELIEBTHEITS-WETTBEWERB IST DAS NICHT ...“

WOMAN: Warum führen Sie?

EBLINGER: Es entspricht einfach meinem Wesen. Ich war gerade zum ersten Mal mit einer Reisegruppe auf Urlaub und musste mich einem Reiseleiter unterordnen – ganz schwierig! (lacht) Ich kann's nicht! Jeder hat da seine Persönlichkeitsstruktur, und Frauen sowie Männer, die führen, die wollen das auch.

NOVAK-CHAID: Mir gefällt das Gemeinsame, ich bin sehr teamorientiert. Es gibt mir Energie und Inspiration, wenn wir zusammen ein Ziel anstreben und

erreichen. Wenn ich dann zufällig auch noch der Leithammel bin, ist das umso besser. Es geht mir nicht um Hierarchien, sondern darum, andere mitreißen zu können.

STEINBERGER-KERN: Mir macht es Spaß, voranzugehen und meine Ideen umzusetzen. Ich habe immer wieder etwas Neues vor. Und man tut sich leichter, diese Herausforderungen anzupacken, wenn man an der Spitze steht und diese Verantwortung selber tragen kann.

STERNBAUER: Genau! Ich sehe ein Problem, das ich aufgreifen will, und möchte etwas bewegen. Das geht besser, wenn man selbst die Zügel in der Hand hat, nicht ein kleines Rädchen ist, das nur wenig beitragen kann.

STIFTINGER: Ich habe mein gesamtes Berufsleben lang immer einen sehr hohen Gestaltungsanspruch gehabt. Mir war es wichtig, Dinge voranzutreiben. Das geht am besten, wenn man den Mut hat, vorne zu stehen. Man muss gleichzeitig aber auch das Risiko auf sich nehmen und sagen: „An mir könnt ihr euch anhalten.“ Ich versuche, einen breiten Rücken zu haben, wenn Dinge mal nicht funktionieren.

WOMAN: Frauen wird immer wieder nachgesagt, dass sie zu sehr hadern, wenn es darum geht, sich Neues zuzutrauen. Kennen Sie das auch?

STEINBERGER-KERN: Gar nicht! Diese



EDELTRAUD STIFTINGER, 51, GF AUSTRIA WIRTSCHAFTSSERVICE

Seit Oktober 2012 ist sie Geschäftsführerin des Austria Wirtschaftsservice und dort für 250 Mitarbeiter zuständig.

Das hat ihre Karriere beeinflusst: „Dass ich meinen Job als Sekretärin aufgegeben habe, um im zweiten Bildungsweg zu studieren und mehr Verantwortung zu übernehmen.“

Ihr Motto: „Gemeinsam geht immer noch ein bisschen mehr.“

»Meine frühere Chefin hat Frauen wirklich gefördert, aber auch extrem gefordert, und gezeigt, dass die Dinge möglich sind.«

Eigenschaft hab ich nicht. (lacht) Wenn ich das Gefühl habe, dass es passt, dann ziehe ich es auch durch.

STIFTINGER: Mittlerweile kann ich mich sehr gut einschätzen. Ich weiß, was ich kann, welche Stufen ich nehmen kann. Und die sind durchaus groß.

EBLINGER: Ich sage immer: „Geht nicht, gibt's nicht!“ Hadern tu ich, wenn ich an mein Kind denke. Da überlege ich, ob ich genug da bin, aber das kennt wohl jede Frau. Rein fachlich denke ich mir, es wird schon alles gut gehen.

WOMAN: Kann man diese Selbstsicherheit lernen?

STEINBERGER-KERN: Das Wesentliche ist die Erfahrung. Man wird mit der Zeit sicherer. Und bei mir gab es auch viele Mentoren, die mich den Weg entlang begleitet haben.

NOVAK-CHAID: Ja, man muss sich ein ermutigendes, bestärkendes Umfeld suchen. Das beginnt bei den Eltern und geht weiter über den Freundeskreis, den Partner ...

EBLINGER: Wahrscheinlich ist es eine Mischung aus mehreren Faktoren. Ich war angeblich schon in der Sandkiste so. Gleichzeitig hatte ich ein sehr motivierendes Umfeld. Meine Mutter hat mir immer gesagt, dass ich die Größte bin. (lacht) Sie war aber auch fordernd: „Geht noch mehr?“

STIFTINGER: Bei mir war nicht unbedingt der familiäre Bereich ausschlaggebend. Ich bin eine Anhängerin des MentorInnen-Systems. Heute gibt es die Möglichkeit, das über Netzwerke zu organisieren. Ich habe damals durch Glück eine Begleiterin gefunden.

Sie war lange Zeit meine Chefin und hat Frauen wirklich gefördert, aber auch extrem gefordert. Und gezeigt, dass die Dinge möglich sind.

STERNBAUER: Ich sehe das auch bei unseren Projekten *Startup Live* und *Female Founders*. Frauen kommen mit einer Idee auf uns zu, aber sie hadern. Dann vernetzen wir sie mit Mentoren, und plötzlich machen sie große Entwicklungen. Weil ihnen jemand zeigt, dass es geht. Das brauchen bestimmt nicht

alle, aber für manche ist es der richtige Weg. Das gilt für Männer und Frauen. Machen ist die Devise! Man muss aus seiner Komfortzone raus, dann sieht man, dass man mit seinen Aufgaben wächst. Wenn du es nie probierst, wirst du es nie wissen und nicht schaffen. Bei meinem ersten Pitch (*Präsentation, Anm.*) war mir so schlecht, ich dachte, ich kann das alles nicht ... Und wie ich konnte! Ich hab sogar gewonnen!

EBLINGER: Ich habe auch einmal einen Auftritt gehabt, wo ich im Vorfeld Angst hatte, dass ich mich übergebe. Aber dann muss man rausgehen und es tun. Nicht weglaufen. Oft frage ich mich: „Warum hast du dich schon wieder gemeldet?“ Ja, weil das Spiel so geht! Danach geht man total gestärkt raus: Wie geil ist das? Das kann ich auch noch?

WOMAN: Haben Sie zu Beginn Ihrer Karriere jemals gehört, dass Sie als Frau dafür nicht qualifiziert wären?

STEINBERGER-KERN: Nicht wirklich! Aber eine lustige Geschichte habe ich: Nach meinem Studium habe ich im Verbund zu arbeiten begonnen. Damals hat einer meiner Chefs – bevor er mich persönlich kennengelernt hat – gedacht, dass Steinberger ein Mann ist. (lacht) Jemand, der in diesem technischen Umfeld arbeitet, muss ein Typ sein.

STERNBAUER: Meine Mama ist seit 40 Jahren selbstständig und wird noch immer oft mit „Herr Sternbauer“ angesprochen, dabei gibt es nicht einmal einen Herrn!

EBLINGER: Mein Bruder und ich führen die Firma zusammen, da wird oft angenommen, dass ich seine Ehefrau bin. Früher war ich auch häufig die junge Partnerin von meinem Vater. Aber die Chefin? Das ging nicht in die Köpfe mancher Leute rein.

NOVAK-CHAID: Ich habe auch eine Anekdote. In der siebenten Klasse

Gymnasium habe ich bei einem Unternehmensplanspiel mitgemacht. Das hat mich total bestärkt, auf die WU zu gehen. Ich wollte Wirtschaft studieren. Also habe ich den Professor, der dieses Spiel geleitet hat, um Rat gefragt. Seine Antwort: Na ja, schauen S', junge Frau, die AUA sucht Stewardessen, ich glaub, Sie sollten sich dort bewerben.“ Da hab ich mir gedacht: „Jetzt erst recht!“ Das hat mich nur noch mehr bestärkt.

WOMAN: Welche Anfängerfehler haben Sie gemacht?

STERNBAUER: Unser Team ist sehr schnell gewachsen. Anfangs waren wir alle auf Augenhöhe, aber plötzlich hast du Mitarbeiter unter dir. Da habe ich mir schwer getan, Klartext zu sprechen, wenn ich mit ihrer Arbeit unzufrieden war. Dann habe ich ewig herumgetan, bis mein Co-Founder meinte: „Glaubst du, es wird besser, wenn du nichts sagst? So werden sie es nie verstehen.“ Jetzt spreche ich Probleme gleich an.

NOVAK-CHAID: Ich habe mal jemandem Aufgaben übertragen, für die er gar nicht geeignet war. Man muss gut auf die Stärken der Mitarbeiter achten und ihnen dementsprechend Arbeiten geben. Sonst ist es ein Himmelfahrtskommando.

STIFTINGER: Was ich erst lernen musste, war, den Mut zu haben, Verantwortung abzugeben. Ich habe gern alles unter Kontrolle. (lacht) Tatsächlich zu sagen: „Das ist jetzt deines, komm, wenn du Fragen hast“, war ein Prozess.

STEINBERGER-KERN: Ich habe in jungen Jahren gewartet, dass ich gefragt werde. Bis ich irgendwann erkannt habe,



EVELINE STEINBERGER-KERN, 45, GF THE BLUE MINDS COMPANY

2014 gründete sie ihre eigene Firma – mit Sitz in Wien und Tel Aviv – und unterstützt Start-ups rund um die Themen erneuerbare Energien und Energie-Effizienz.

Das hat ihre Karriere beeinflusst: „Mein Drang, neue Herausforderungen anzunehmen, wenn sie sich abgezeichnet haben.“

Ihr Motto: „Frauen können tun und lassen, was auch immer sie wollen.“

»Ich habe in jungen Jahren gewartet, dass ich gefragt werde. Bis ich irgendwann erkannt habe, dass das nicht zum Erfolg führt.«

dass das nicht zum Erfolg führt.

EBLINGER: Manchmal fordert es das Schicksal heraus, dass sich das eigene Standing manifestiert. Das war bei mir in einem Meeting. Da hat mich eine Kollegin – ich war über ihr gestellt, aber sie war älter – verbal angegriffen. Und ich hab lieb geschaut. Nachher bin ich zu ihr gegangen und hab gesagt: „Einmal noch, und ich hau dich raus!“ Hätte ich da nicht reagiert, hätte ich verloren gehabt. Das war meine Chance, zu zeigen, wer der Chef ist. Nur Nettsein funktioniert nicht.

STEINBERGER-KERN: Ein Beliebtheitswettbewerb ist Führen nicht ...

WOMAN: Darf man als Leaderin auch an Entscheidungen zweifeln?

NOVAK-CHAID: Das muss man sogar. Man muss auch Fehler zugeben können. Es gibt genug, die versuchen, es bis zum bitteren Schluss durchzuziehen ...

STEINBERGER-KERN: Da muss man darüberstehen und seine Entscheidung, falls nötig, revidieren.

STIFTINGER: Die Komplexität ist manchmal so hoch, dass die Entscheidung nicht klar ist. Die Frage ist nur: Treffe ich sie irgendwann? Oder treffe ich sie nicht? Da muss man Mutig sein. Und hin und wieder muss man seine Meinung dann ändern, aber meistens war es eh gscheit. (lacht)

STEINBERGER-KERN: Das Team erwartet von einem Klartext und Orientierung. Einfach zu sagen, was Sache ist, ob das jetzt positiv oder negativ ist ...

STARKE RUNDE. Die fünf Geschäftsfrauen beim WOMAN-Interview mit Redakteurin Melanie Zingl (r.). Über die Lust am Chefsein und Herausforderungen, die sie annehmen mussten. Eveline Steinberger-Kern: „Mir macht es Spaß, voranzugehen und meine Ideen umzusetzen.“



FOTOS: ERNST KÄNIGSTORFER



MICHEALA NOVAK-CHAID, 46,
MANAGING DIRECTOR
HP ÖSTERREICH

Seit 2006 ist sie im Vorstand von Hewlett Packard.

Das hat ihre Karriere beeinflusst: „Mit Anfang 20 habe ich beschlossen, dass ich beides will: Familie und Beruf. Mittlerweile bin ich in der wunderbaren Position, die dafür notwendigen Rahmenbedingungen für mein Team und mich selbst gestalten zu können.“
Ihr Motto: „Jeder Tag ist eine Chance, etwas Neues zu lernen.“

»Man muss sich ein ermutigendes und motivierendes Umfeld suchen. Das beginnt bei den Eltern und geht weiter über den Freundeskreis, den Partner ...«

» EBLINGER: Wenn man anfangs auch schon die Ansichten des Teams eingeholt hat, dann sagt im Worst Case auch keiner: „Schau, das hat sie falsch entschieden.“ Aber wenn man natürlich immer alles im Alleingang macht und über die Mitarbeiter drüberfährt, dann freuen sie sich, wenn man stürzt und stolpert.

WOMAN: Sprechen wir über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie können da als Chefs viel ermöglichen. Welche Ansprüche kommen von Männern und welche von Frauen?

EBLINGER: Das ist für mich eine klare Generationssache. Wir haben zwei Männer unter 30, die vier Tage die Woche arbeiten und an einem bei den Kids sind. Die trauen sich, das anzunehmen und haben keine Angst, dass irgendjemand blöd redet. Bei den Frauen gibt es sowieso die verschiedensten Varianten: Teilzeit, zehn Stunden, Home-Office ... Wenn das Kind gut betreut ist, muss man das Privatleben auch wieder ausschalten können und sich auf die Arbeit konzentrieren.

STEINBERGER-KERN: Mir fällt auf, dass die weiblichen Mitarbeiter extrem pushy sind und etwas erreichen wollen. Als ich ins Berufsleben gestartet bin, habe ich die männlichen Kollegen mit mehr Ehrgeiz erlebt. Da tut sich in

der Generation zwischen 25 und 35 schon einiges. Und was ich auch sehe, ist, dass die Unterbrechungszeiten nach einer Schwangerschaft sehr professionell genommen werden. Viele wollen sofort wieder ins Berufsleben einsteigen und fragen auch mich um Rat. Das kommt oft von Frauen, weniger von Männern. Vielleicht aber auch, weil die meisten noch kinderlos sind. Und in Israel, wo ein Teil meiner Mannschaft sitzt, ist es total gleichberechtigt. Dort haben wir einen Chef-Entwickler, der in Karenz war und jetzt wieder da ist. Gleichzeitig sind auch viel mehr Frauen am Unternehmertum beteiligt. Überhaupt habe ich das Gefühl,

dass Israel da sehr weit ist. Frauen und Männer wachsen dort in allen gesellschaftspolitischen Themen relativ gleichberechtigt auf. Dazu gehört auch, dass Frauen verpflichtend zwei Jahre zum Militär gehen müssen, Männer drei Jahre. Ich habe das nicht empirisch untersucht, aber vielleicht liegt es daran?

NOVAK-CHAID: In Israel ist überhaupt die Mentalität eine andere:

Du musst schauen, wo du bleibst. Aber zurück zum Thema Job und Kinder: Bei unserer Firma gibt es weltweit den Ansatz, diese Vereinbarkeit sehr zu unterstützen – seit Jahrzehnten. Unsere Firmenkultur basiert nicht auf Anwesenheit, sondern auf Zielvereinbarung. Sie ist stark von Vertrauen geprägt. Bei uns gibt es alle möglichen Arbeitszeitmodelle. Ich

glaube, das ist auch der Grund, warum ich so lange in diesem Unternehmen bin. Da wird zwischen Frauen und Männern kein Unterschied gemacht.

STIFTINGER: Ich habe eigentlich ein anderes Bild und bin froh, dass ihr das so erlebt. Mein Gefühl ist eher, dass es einen konservativen Backlash gibt. Johanna Dohnal würde sich im Grab umdrehen, wenn sie die 30-jährigen Frauen sehen würde. Wir haben geschaut, dass wir möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess einsteigen können. Weil man weiß, was es heißt, wenn man schon eine bestimmte Position hatte. Dann muss man irgendwie schnell wieder zurück. Heute erlebe ich oft, dass Mütter mindestens ein Jahr, auch zwei, zu Hause bleiben. Und danach in Teilzeitmodellen zurückkommen.

WOMAN: Kann man in Teilzeit führen?

EBLINGER: Wenn es das Unternehmen zulässt, ist alles möglich.

STIFTINGER: Ich finde es schwierig. Klar, wenn es darum geht, wie viele Stunden man anwesend ist, geht es auch mit einer geringeren Stundenanzahl. Trotzdem muss man aber erreichbar sein. Man kann nicht sagen: „Ich bin von 8 bis 12 Uhr Führungskraft. Den restlichen Tag könnt ihr mich nicht erreichen.“ Das wird nicht funktionieren.

WOMAN: Muss man stets erreichbar sein?

EBLINGER: Wenn ich auf Urlaub gehe, schreibe ich schon eine Mail, dass ich nicht



TANJA STERNBAUER, 28,
GF STARTUP LIVE

Seit Anfang 2016 führt sie Startup Live, ein Bootcamp, das Firmen beim Markteintritt hilft. Mit ihrer Agentur Female Founders vernetzt sie Frauen mit Mentorinnen.

Das hat ihre Karriere beeinflusst: „Ein Praktikum bei dem Start-up fab.com in Berlin war für mich der erste Berührungspunkt mit der Szene.“

Ihr Motto: „Do what you love and don't dream, take action!“

»Anfangs waren wir auf Augenhöhe, plötzlich hast du Mitarbeiter unter dir. Da habe ich mir schwer getan, Klartext zu sprechen.«

erreichbar bin. Ich will abschalten können. Meine Erfahrung hat mir gezeigt, dass es mich nur mehr stresst, wenn ich im Ausland mit Zeitverschiebung nicht richtig reagieren kann. Da sitze ich unter der Palme und habe Panik, etwas verpasst zu haben. Lieber schaue ich drei Wochen lang nicht rein. Nachdem mein Bruder Co-Geschäftsführer ist, bin ich auch nicht allein an der Spitze. Ich wüsste nicht, wie es sonst wäre.

STEINBERGER-KERN: Man muss im Vorfeld einfach mit seinem Team die Spielregeln vereinbaren. Für mich schwimmt die berufliche und die private Zeit. Wenn ich meine Mails im Urlaub beantworten will, dann mache ich das auch. Und umgekehrt: Wenn ich in der Arbeitszeit bin, bin ich nicht immer jeden Tag hochkonzentriert und für alle erreichbar. Dann leiste ich mir auch manchmal den Luxus, zu sagen: „Jetzt mag ich nicht. Ich habe gerade nicht die nötige Konzentration, das Telefonat machen wir ein anderes Mal.“

STIFTINGER: Diese Beschleunigung, die wir da erleben, finde ich gesellschaftspolitisch schon bedenkenswert. Ob uns das allen guttut, das bezweifle ich.

STEINBERGER-KERN: Ich glaube, da geht es auch um Arbeitszeitflexibilisierung. In Österreich haben wir unsere bekannten Arbeitszeiten. Wenn man in der Früh kommt, soll man sich an der Stechuhr anmelden, wenn man in die Pause geht, muss man sich abmelden. Jeder Schritt wird gesichert. Ich erwarte von den Mitarbeitern nicht, dass sie zwischen x und y anwesend sind. Sie haben einen Job zu tun, und für diese Aufgaben haben sie ein Zeitkonzept. Wie sie sich das einteilen, ist für mich zweitrangig. Deshalb stört es mich auch nicht, wenn jemand nach 17 Uhr nicht mehr erreichbar ist. Das würde ich absolut respektieren. Ich bin nur von meinem Typus her nicht so, dass ich mich gestört fühle, wenn mich am Wochenende jemand anruft. Wenn ich nicht rangehen möchte, tu ich das einfach nicht.

STERNBAUER: Mir ist es wichtig, dass ich am Abend oder am Wochenende erreichbar bin. Irgendwie fände ich es komisch, wenn ich auf eine Nachricht nicht antworte, auch, weil ich es mir von Kollegen genauso wünschen würde, wenn es um etwas Wichtiges geht.
NOVAK-CHAID: Ich denke, das erfordert

von Mitarbeitern und Führungskräften sehr viel Eigenverantwortung. Man muss als Chef auch Vorbild sein und vermitteln, dass man nicht mit Vorwürfen kommt, wenn jemand nicht 24 Stunden zur Verfügung steht. Ich bin auch manchmal in einem Meeting oder den ganzen Tag in einer Konferenz und daher nicht erreichbar. So geht es auch meinen Mitarbeitern. Es ist wichtig, sich da von traditionellen Modellen zu verabschieden und dafür in Form von Zielen und Ergebnissen zu messen.

STERNBAUER: Für mich ist es okay, wenn niemand im Büro ist, solange sie ihre Arbeit trotzdem schaffen. Mit meinem aktuellen Team funktioniert das gut. Ich habe aber auch schon die Erfahrung gemacht, dass die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter doch relativ gering ist, wenn der Chef nicht anwesend ist. Gerade wenn man am Nachmittag nicht da ist, gehen die Leute gerne auch früher.

WOMAN: Laut einer aktuellen Studie gibt es unter allen 72 ATX-Vorständen in Österreich mehr Personen, die Peter heißen, als Frauen insgesamt. Brauchen wir die Quote?

STIFTINGER: Ja, ich bin eine absolute Anhängerin davon! Ich wäre froh, wenn wir sie nicht mehr bräuchten, aber da haben wir noch ein Stück des Weges zu gehen. Und solange die Situation so ist, dass man sich noch immer darauf ausreden kann, keine Frau für gewisse Positionen gefunden zu haben, brauchen wir die Frauenquote.

NOVAK-CHAID: Ich tu mir schwer mit dem Thema. Wir wollen Vielfalt, und die Frauen sind eine Dimension davon. Aber Diversität kommt in vielen Formen: Geschlecht, Herkunft, Alter ...

STIFTINGER: Sie kommt aber nicht von alleine!

NOVAK-CHAID: Das stimmt, die Quote würde dem Ganzen einen Boost geben. Dann bräuchte man aber auch eine Quote für Migrationshintergrund usw. Deshalb bin ich da ein bisschen gespalten, aber ich bin völlig dabei, dass man einen Antrieb braucht.
EBLINGER: Ich bin auch ein absoluter

Anhänger der Quote. Solange die Männer an der Macht sind und entscheiden, muss man sie zwingen.

STEINBERGER-KERN: Es ist einfach eine große Ungerechtigkeit, dass mehr Männer in Führungspositionen sitzen als Frauen, also braucht es einen Lenkungseffekt. Wenn die Situation ausgeglichen ist, kann man diesen Lenkungseffekt auch wieder beseitigen. Im Moment gibt es beim anderen Geschlecht schon noch sehr viel Verteidigungshaltung und Besitzdenken.

STERNBAUER: Die Frauenquote ist leider so negativ behaftet, aber wenn sie das nötige Instrument ist, damit wir endlich vollkommen gleichberechtigt sind, soll es so sein.



CHARLOTTE EBLINGER, 43,
GF EBLINGER & PARTNER

2003 startete sie bei der Personalberatungsfirma in der PR-Abteilung, seit 2005 ist sie mit ihrem Bruder in der Geschäftsführung.

Das hat ihre Karriere beeinflusst: „Nach dem Studium war ich in der Redaktion von „Der Standard“ und habe damit die Kommunikation zu meiner Arbeit gemacht.“
Ihr Motto: „Lachen, lieben, leben.“

»Wenn man alles im Alleingang macht und über die Mitarbeiter drüberfährt, dann freuen sie sich, wenn man stürzt und stolpert.«

Vielleicht gibt es auch mal eine andere Lösung ...

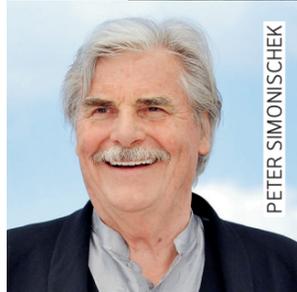
STEINBERGER-KERN: Ich muss bei der Quotendiskussion oft an Michelle Obama denken, die das gut zusammengefasst hat: Die Wirtschaft biete Services an, die von Männern und Frauen konsumiert werden. Vielfach treffen sogar die Mütter die Entscheidung, was im gemeinsamen Haushalt angeschafft wird. Da könne man nicht einfach sagen, man schließt die Hälfte der Bevölkerung aus, wenn entschieden wird, was produziert wird. Das bringt es auf Punkt. ■

SUSANNE SEIDL, 52

HAT MOMENTAN SIEBEN KÜNSTLER UNTER VERTRAG

Sensibler Umgang. „Das muss ja toll sein, mit Promis zusammenzuarbeiten, alles so interessante Menschen!“ – Diesen Satz hört die ausgebildete Kulturmanagerin oft und relativiert: „Das stimmt schon, aber manche, die sich auf eine Bühne stellen, haben oft auch eine komplizierte psychische Struktur, und damit muss man umgehen können.“ Was es ihrer Meinung nach noch braucht für den Job als Managerin: „Flexibilität, sehr viel Humor und Ideenreichtum.“

Schräge Situation. Stichwort Humor! Da erinnert sich die 52-Jährige an ein besonders ulkiges Erlebnis: „Ich musste beim Veranstalter die Zahnsperre eines Künstlers abholen, die er versehentlich dort liegen gelassen hat.“



PETER SIMONISCHEK



WILLI RESEARITS

EVA WADL, 30

VERTRITT FÜNF BLOGGER

Junge Branche. „Irgendwie ist's ein klassischer Bürojob“, beschreibt die 30-Jährige ihren Beruf. Nachsatz: „Mit sehr spannenden Aufgaben und viel Abwechslung.“ Darunter fallen zum Beispiel Reisen für Fotoshootings oder die Möglichkeit, zu Fashion Weeks auf der ganzen Welt zu fahren. Den Job als Blogger-Managerin gibt es noch nicht lange: „Es ist ein sehr junges Feld, und den meisten muss ich erst erklären, was genau ich mache: Kooperations- und Vertragsverhandlungen, kreative Konzepterstellung und strategische Beratung.“ **Karriereweg.** Seit drei Jahren jobbt die 30-Jährige bei COVER PR, einer Agentur für Influencer Management. Davor studierte sie Wirtschaft & Recht, Marketing und internationales Management: „Nach einem Praktikum in L. A. und einem weite-
ren mehrmonatigen Aufenthalt in den USA bin ich schließlich hier gelandet.“



VICKY HEILER



JEAN-CLAUDE MPASSY

FOTOS: MONA KÄSTNER, GETTY IMAGES, LUKAS BECK, PRIVAT (2), PATRICK DOMINGO, JAN FRANKL, APA/PICTUREDESK, CHRISTIAN JUNGWIRTH

DIE MANAGERINNEN DER STARS

Glamourös, abenteuerlich und ständig umgeben von coolen VIPs: So in etwa kann man sich den **JOB ALS KÜNSTLERAGENTIN** ja vorstellen ... Aber wie viel hat das tatsächlich mit der Realität zu tun? Sechs Frauen berichten aus ihrem spannenden Berufsalltag. Inklusive amüsanter Anekdoten. REDAKTION: KATHARINA DOMITER

JULIA SOBIESZEK, 31

BETREUT IN IHRER AGENTUR 17 KABARETTISTEN & SCHAUSPIELER

Eigene Agentur mit 21. Schon in ihrer Schulzeit war sie sehr kulturaffin, für die Matura hat sie eine Arbeit über das Kabarett Simpl geschrieben. Drei Jahre später kam die als Buch heraus. Mit 21 eröffnete Sobieszek eine Agentur: „Heuer zum zehnjährigen Jubiläum hab ich mich selbst mit einer zweiten Firma beschenkt: Mit Regisseur Jan Frankl habe ich ‚Mutterschiffilm‘, eine Filmagentur, gegründet.“ **Hilft auch im Alltag.** Mittlerweile ist die 31-Jährige bekannt in der Szene, in ihrem Job routiniert. Was da alles zu ihren Aufgaben zählt? „Karrierenplanung, Gagen verhandeln, Gigs buchen, Termine koordinieren, Inputs geben, Kontakte knüpfen, Pressearbeit ...“ Die Liste lässt sich ewig fortsetzen. Manchmal bucht sie für ihre Künstler sogar Urlaube: „Das zählt nicht wirklich zu meinem Job, mach ich aber gern, damit sie sich auf das Künstlerische konzentrieren können.“



GREGOR SEEBERG



OTTO JAUS



MARIKA LICHTER, 67

KÜMMERT SICH IN IHRER AGENTUR UM 110 KÜNSTLER

Nachrichten en masse. Täglich kommen bis zu 500 Mails rein, die es zu beantworten gilt. Daneben müssen Verträge verhandelt und die Probleme und Anliegen der Künstler gelöst werden. In ihrer Agentur Glanzlichter beschäftigt die 67-Jährige zwei Mitarbeiterinnen, die sie bei ihrer Arbeit unterstützen.

Lustige Anekdoten. Ihr Unternehmen hat sie seit bald 30 Jahren. Eine lange Zeit, in der sie auch schon einiges an Skurrilitäten und Verrücktheiten erlebt hat. Ein Beispiel gefällig? „Für eine Veranstaltung in Deutschland buchte ich mal Gina Lollobrigida und Sophia Loren. Die beiden Damen waren sich spinnefeind, und deshalb mussten wir darauf schauen, dass sie sich auf dem Event nicht begegneten. Hat geklappt“, erzählt die Agentin, die selbst als Sängerin und Schauspielerin tätig ist.



NATHAN TRENT



SUSANNA HIRSCHLER

FOTOS: SABINE HAUSWIRTH, TV-MEDIA / WOLFGANG WOLAK, NEWS/CHRISTIAN MARIC, FOTO WILKE, MARTIN SCHWAN, APA/PICTURESK, WOLFGANG POHN, GETTY IMAGES

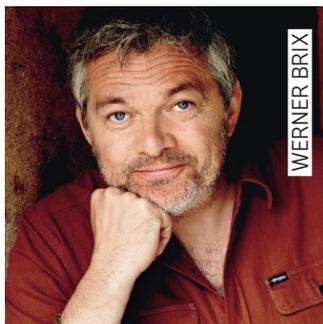
TANJA SIEFERT, 49

IN IHRER AGENTUR SIND 38 SCHAUSPIELER UNTER VERTRAG

Alles hat Vor- und Nachteile. Hätte ich bloß einen anderen Job gewählt. Wie oft sich das die 49-Jährige schon gedacht hat? „Noch nie!“ Auch, wenn dieser manchmal ganz schön anstrengend sein kann und nicht immer nur Spaß macht: „Mein Job ist ausgesprochen abwechslungsreich und spannend. Aber natürlich gibt es auch weniger schöne Momente. Etwa, wenn man schlechte Nachrichten überbringen muss wie bei Castingabsagen.“

Kein Höhenflug.

Damit ihre Künstler, keinesfalls die Bodenhaftung verlieren, setzt Siefert auf Diplomatie: „Ich verpacke gute Argumente geschickt und mit einer Portion Einfühlungsvermögen.“



WERNER BRIX



ADI HIRSCHAL



DANIELA STIBITZ, 57

VERTRITT 43 KÜNSTLER

Jeder Tag ist anders. Worauf die ehemalige Produktionskordinatorin in ihrem Job als Künstler-Agentin ganz gerne verzichten könnte: „Den bürokratischen Teil der Arbeit wie Datenblätter ausfüllen und Formulare für Abrechnungen bearbeiten.“ Was sie dafür umso mehr mag: „Dass nie Routine eintritt und jeder Tag andere Herausforderungen bringt.“

Erfolgsmomente. Und was sind die absoluten Highlights in ihrem Alltag? „Wenn die Künstler eine Rolle bekommen oder prämiert werden – das sind die Momente, wo man für all die Arbeit, die man investiert hat, belohnt wird.“



JOHANNES KRISCH