

ty

Vergleichsweise? Führungspositionen etabliert haben. Für mich war das nie ein Thema, denn ich halte es wie die Unternehmerin Katharina Ahlmann, die sagte: „Mir braucht kein Mann einen Platz in der Bahn anzubieten, aber gerne einen Platz im Aufsichtsrat seiner Firma.“

Was bringt der Fokus auf weibliche Chefs dem Unternehmen und dem Kunden?

Wir arbeiten sehr viel mit und für Unternehmen, die von Männern geführt werden. Eine weibliche Führungsperson auf der Gegenseite ist da bereichernd, weil wir gedankliche Vielfalt und andere Perspektiven und Ansätze in Projekte und Aufgabenstellungen bringen.

Gemischte oder besser reine Frauenteam? Wo sehen Sie Vor- und Nachteile?

Eventuality ist seit 17 Jahren erfolgreich im Markt etabliert und besteht bis auf kurze Phasen aus einem reinen Frauenteam. Dahinter steckt keine Strategie, sondern das hat sich so mit unseren Kunden entwickelt. Diese schätzen die verlässliche, kreative und detailversessene Arbeitsweise, die unser Team mitbringt.

Wer aber glaubt, dass wir nur aus der weiblichen Perspektive heraus agieren, liegt falsch. Das würde unsere Arbeit enorm einschränken. Wir achten sehr wohl darauf, dass wir in jedem Projekt zusammen mit ausgewählten Dienstleistern gemischte Teams am Tisch haben, die bereits in der Konzeptphase unterschiedliche Sichtweisen und Denkansätze einfließen lassen. Das ist wichtig, um auch die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen umfassend zu bedienen.

es aber andere
enbaubranche,
Eventgeschäft,
Ich bin für so

quotenfrauen“?
eck. In einigen
verständlich in

Jutta Kirberg, Kirberg Catering

Der Frauenanteil in der Eventbranche ist vergleichsweise hoch – braucht es da noch eine Frauenquote?

Ich finde, man muss diese Frage branchenunabhängig beantworten: Persönlich war ich lange gegen die Quote – fand das Thema irrelevant. Qualifizierte Frauen würden sich auch so durchsetzen, war meine Überzeugung. Inzwischen weiß ich,



dass seit der Selbstverpflichtung der Deutschen Wirtschaft noch nicht mal 1 % mehr Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände gekommen sind. Das ist einfach beschämend wenig. Da es offensichtlich ohne Druck nicht geht, muss die Quote sein. Irgendwann werden die Verhältnisse sich hoffentlich soweit verändert haben, dass wir die Quote nicht mehr brauchen.

Deshalb halte ich eine Quote für eine begrenzte Zeit für erforderlich, nicht als Ideallösung, sondern nur als vorläufige Unterstützung. Das bedeutet aber auch, dass es dann keine

Entschuldigung mehr gibt, wenn die häufig zitierte gläserne Decke, die Frauen am Aufstieg hindert, dünner wird; dann sollten Frauen in die Führungsetagen wollen, Flexibilität zeigen und die Zeit aufbringen und die Belastung aushalten, die diese Jobs mit sich bringen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unabdingbar und hier sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Politik gefordert.

Was sicher ist: Der Bereich Eventmanagement steigert stetig seinen Beliebtheitsgrad – gerade bei jungen Frauen. Laut Umfrageergebnissen der IMEX in der Meeting-, Incentive-, Kongress- und Eventbranche ist der Frauenanteil hier so hoch wie in kaum einer anderen Branche. Das ist großartig und darauf müssen die Unternehmen der Branche reagieren.

Was bringt der Fokus auf weibliche Chefs dem Unternehmen und dem Kunden? Gemischte oder besser reine Frauenteam?

Grundsätzlich favorisiere ich gemischte Teams – auch weil ich glaube, dass gesellschaftlich codierte Rollen sich zunehmend auflösen. Die männlich strukturierte Gesellschaft integriert mehr und mehr weibliche Züge. Eine Netzwerk-Gesellschaft, die von Kommunikation lebt, wie die Eventbranche, braucht die „weibliche“ Strategie des Vermitteln und Abstimmens und der Empathie. Das schätzen auch unsere Kunden.

Netzwerke und flache Hierarchien – typisch weiblich – gehören zum Standardrepertoire moderner Unternehmensführung. Unternehmen, die heute auf Frauen setzen, haben eine Pole Position im Wettstreit um die Talente von morgen. Sie sind attraktive Arbeitgeber für junge Frauen und Männer.



The new skyliner⁺
www.skyliner.tv