

# SHE works!

#FRAUEN #WIRTSCHAFT #KARRIERE

WWW.SHE-WORKS.DE

## Mental (OVER)-LOAD

MIT EINEM KOMMENTAR  
VON JULIEN BACKHAUS

MUTTI-MODELL TANDEM-  
FÜHRUNG

DARÜBER MÜSSEN WIR  
REDEN - IM BÜRO VON  
MENSCH ZU MENSCH

DAS 1 X 1 DER VEREINBARKEIT  
BETREUUNGSMODELLE

MÜTTER IN DER DEUTSCHEN  
WIRTSCHAFT: PERLE IM  
MITTELSTAND?

UNTERNEHMENSNACHFOLGE  
DURCH FRAUEN

BÜNDNIS FÜR MEHR FRAUEN  
IN DER WIRTSCHAFT

SHE!  
JASMIN ARBARBIAN-VOGEL  
& PROF. DR. ANJA SENG

KRANKENVERSICHERUNG:  
PRIVAT ODER GESETZLICH?

EMPATHISCHES MARKETING

# Inhalt

---

SHE! Jasmin Arbabian-Vogel.....	4	Aus Berlin: Neue Publikation „Kindertages- betreuung Kompakt 2021“ veröffentlicht.....	34
SHE! Prof. Dr. Anja Seng.....	5	Arbeitende Mütter sollten die Balance zwischen Work und Life individuell gestalten können .....	36
„Wir stecken so in Stereotypen fest, zum Haare raufen.“.....	7	Wie Elternzeit und Mutterschutz zusammenhängen.....	39
„Sammele Feedback, reflektiere Dein Tun.“.....	8	Bündnis für mehr Frauen in der Wirtschaft.....	42
Darüber müssen wir reden – im Büro von Mensch zu Mensch!.....	12	„Es ist politisch in unserem Land nicht gewünscht, selbständig zu sein.“ .....	44
Das 1 x 1 der Vereinbarkeit.....	15	5.000 Frauen: Von der Macht, heute Frau zu sein.....	48
Augen auf bei der Berufswahl?.....	18	Ladys, Eigenlob stinkt nicht! .....	50
Perle im Mittelstand? .....	22	Wenn aus dem Chef eine Chefin wird .....	52
Flexibilität im (Berufs-)leben – Freelancing als Karrierechance für Frauen .....	25	Warum Frauen für die IT-Branche so wichtig sind .....	55
Tandem-Führung gleich Mutti-Modell?.....	28		
Fortschrittsindex Vereinbarkeit.....	32		

## Titelthema

# Perle im Mittelstand?

## Mamas als Führungskraft in Teilzeit: Bei KMUs immer noch eine Rarität

Von Andrea Hartmair

Nach neuesten Studien, wie dem Mittelstandsbarometer von Ernst & Young oder der AllBright Stiftung, sind Frauen in Führungsrollen im Mittelstand mit 7 bis 13 % Anteil weiterhin eine Rarität.

### Von Teilzeit ganz zu schweigen

Als Mama fünfjähriger Zwillinge und Chief Communications Officer (CCO) bei einem mittelständischen Elektrotechnikhersteller lebe ich seit vier Jahren vor, wie Verantwortung für ein Team, Karriere und Familie sehr gut miteinander funktionieren.

### Und das erfolgreich – für beide Seiten.

Dabei ist nichts selbstverständlich, der Weg dahin nicht immer einfach. Doch ich bin 100 % überzeugt, es ist alles eine Frage des Wollens und der Organisation.

### Woher kommt also der niedrige Frauenanteil?

Ich kenne viele hoch qualifizierte, motivierte Mamas, die schon in Führungsrollen waren oder dafür bestens vorbereitet sind. Doch sie klagten über Absagen.

Die Gründe reichen von „Stelle nicht in Teilzeit möglich“ über „Präsenz vor Ort als Führungskraft vorausgesetzt“ bis zu „durch einen Mann oder eine kinderlose Frau“ besetzt. Wenn Unternehmen aber doch nach dem „best fit“ suchen, kann es tatsächlich so sein, dass darunter so wenig Mamas fallen?

Als ich vor sechs Jahren erfuhr, dass ich Zwillinge bekomme, zog es mir kurzzeitig den Boden unter den Füßen weg. Wenige Monate vorher hatte ich eine neue Stelle als Head of Marketing angenommen, war Teil des Managementboards eines 800 Mitarbeiter Unternehmens in Stuttgart. Ich liebe das Arbeiten seit jeher, mache viel Sport und lebe durchaus ein aktives Leben. Und dann das! Nach kurzer Schockstarre kam die Freude zurück. Ich plante mit meinem Chef eine einjährige Auszeit, in der meine

Rolle von zwei Teamleitern kommissarisch übernommen wurde.

Das Commitment seitens Arbeitgeber hat sich nach meiner Rückkehr sogar noch verstärkt:

- ✓ Selbstverständliche Flexibilität, falls die Familie mich braucht
- ✓ Stundenanpassungen zwischen 75 bis 90 % nach einfacher Absprache
- ✓ Beförderung vom Head of Marketing zur CCO

Meine gewohnte Arbeitsweise hat sich in demselben Zuge natürlich verändert:

- ✓ Arbeitsstundensplit auf sehr früh, tagsüber bis spät abends oder am Wochenende
- ✓ Mobile Erreichbarkeit auch in Offline-Zeiten
- ✓ Weniger Endlos-Schleifen, dafür schnellere Entscheidungen
- ✓ Mehr Verantwortung direkt im Team inklusive klarer Kommunikation
- ✓ Organisation privat und beruflich wurde mein zweiter Vorname



Andrea Hartmair ist Marketing- und Kommunikationsexpertin seit über 20 Jahren. 2021 hat sie als Chief Communications Manager und Mama fünfjähriger Zwillinge ihren Blog [www.ManagerMama.de](http://www.ManagerMama.de) initiiert. Außerdem gründet sie aktuell ihre Beratung für C-Level Kommunikation & Ghostwriting.

Durch ihre langjährige Expertise und Kreativität, gepaart mit ihrem Herzblut für Unternehmenskultur, begeistert sie nicht nur Kunden und Kollegen, sondern bringt Unternehmen und deren Führungskräfte erfolgreich zum Leuchten.

Mit ManagerMama.de folgt Andrea Hartmair ihrer Vision, alle Frauen, die die Doppelrolle als Führungskraft und Mama wollen, leben und lieben zu motivieren, ihren Weg zu gehen. Damit möchte sie als Thought Leader Grenzen verschieben und die Vereinbarkeit von Familie und Karriere 100 % salonfähig machen. Foto Andrea Hartmair

Aus persönlicher Sicht liegt der Erfolg zum Großteil in dem letzten Punkt. Es braucht exzellente Organisation, maximale Offenheit und Vertrauen sowie private Unterstützung wo nötig.

**Bei all der Euphorie sei den-**

**noch gesagt, dass daheim nicht von Anfang an alles rund lief**

Vor lauter Organisieren hatten wir wohl ausreichend Zeit für Sport, Freunde, Inspiration, gemeinsame Zeit und Me-Time übersehen. Es dauerte eine

Weile, bis auch das funktionierte, doch das ist ein Teil, der auf keinen Fall fehlen darf. Dazu schreibe ich unter anderem auf [ManagerMama.de](http://ManagerMama.de).

Neben der eigenen Einstellung und neuen Herangehensweisen braucht ein erfolgreiches



Modell der Doppelrolle als Mama und Führungskraft natürlich die Offenheit der Arbeitgeber.

An der Stelle habe ich für Unternehmen gute Nachrichten:

- ✓ Mamas sind häufig sehr starke Intrapreneure, da sie, WENN sie in Führung zurückkehren, maximal für Ihre Rolle brennen und mit hoher Loyalität glänzen
- ✓ Mamas bringen Kompetenzen der Zukunft mit, die auf Grund ihrer Rolle und von Natur gegeben eine perfekte Ergänzung zu den männlichen Stärken darstellen – Empathie, hohe Organisationsfähigkeit, Kommunikationsstärke und natürliche Selbstreflexion

- ✓ Teilzeit ist kein Erfolgsmesser, da erfahrungsgemäß die Effizienz und der Output von Mamas in Teilzeit sogar höher sind als in Vollzeit
- ✓ Die Optionen von Teilzeit über Jobsharing bis zu Doppelspitzen werden bereits erfolgreich vorgelebt

Warum tun wir uns gerade in KMU so schwer, die Türen für Frauen respektive Mamas in Führungsrollen zu öffnen? Ich weiß es gibt die Ausnahmen. Dennoch frage ich mich, wo sind die Perlen im Mittelstand? Unternehmer\*innen holt Euch die Perlen und seid offen für diese Chance. Und Ladys, zeigt Eure Stärken selbstbewusst und unvoreingenommen, denn am Ende haben beide Seiten einen Mehrwert von Euch.

helden.de

**Premium**  
**FAMILIEN**  
**HAFTPFLICHT**

**72 Euro**  
im Jahr

»