

Weltfrauentag

INTERVIEW



**Kathrin
Jaekel**

Leiterin der
Leistungsprüfung
(Biometrie) im Bereich
Leben Mathematik



08.03.2024 09:00 CET

"Es fehlt die Perspektive der Frauen"

Gleichberechtigung und Anerkennung statt Blumen und Pralinen. Anlässlich des Weltfrauentages teilt Kathrin Jaekel, Leiterin der Leistungsprüfung (Biometrie) im Bereich Leben Mathematik, ihre Meinung zum Thema Frauen in Führung und erklärt, warum es für Unternehmen wichtig ist, neue Wege einzuschlagen.

Warum ist "Frauen in Führung" nach wie vor ein wichtiges Thema?

Kathrin Jaekel: Betrachtet man die Zahlen, stellt man fest, dass nicht mal ein Fünftel der berufstätigen Frauen im Finanzdienstleistungssektor, eine Führungsfunktion innehaben.

Daraus leite ich für mich ab, dass zwischen dem gesellschaftlichen Zielbild – also die Etablierung einer Gleichstellung zwischen Mann und Frau sowie Chancengleichheit im Berufsleben – und der Realität, eine deutliche Lücke besteht.

Es lässt sich durchaus mit einer gewissen Berechtigung vermuten, dass nicht nur gesellschaftliches, sondern auch volkswirtschaftliches Potential nicht genutzt wird. Und das obwohl allseits der Mangel an geeigneten Fachkräften beklagt wird. Wenn ein Angebot an Führungspositionen hauptsächlich auf männliche Arbeitnehmer beschränkt bzw. zugeschnitten ist, bleibt zwangsläufig das Potential an Führungskräften, das die Frauen beisteuern könnten, ungenutzt. Das fördert nicht die gesellschaftliche Akzeptanz und ist auch ein fehlender Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung.

Folglich wird das heutige Arbeitsumfeld – zumindest in unserem Sektor – schwerpunktmäßig aus dem Blickwinkel der männlichen Führungskräfte geprägt. Schlichtweg fehlt hier die Perspektive der Frauen. Man beraubt sich der Möglichkeit eines erweiterten Blickwinkels.

Betrieblich gesehen nutzen Unternehmen aus meiner Sicht nicht das volle Leistungspotential, das in der weiblichen Belegschaft vorhanden wäre; gleiches gilt sinngemäß für das vorhandene weibliche Marktpotential.

Was bedeutet “Frauen in Führung” für dich?

Kathrin Jaekel: Für mich ist die persönliche Wertschätzung und die Anerkennung meiner Leistung von enormer Bedeutung in meiner beruflichen Entwicklung. In meiner Rolle als Führungskraft finde ich mehr Gehör und kann mich somit besser in Entscheidungsprozesse einbringen.

Ein weiterer Aspekt ist, dass ich aus meiner persönlichen Lage heraus ein größeres Verständnis für bestimmte Situationen meiner Mitarbeiterinnen aufbringen kann. Erfahrungsgemäß erhöht das meine Akzeptanz, da ich die Problemstellung – zum Beispiel ein krankes Kind – aus der eigenen Erfahrung reflektieren kann. Womöglich kann man sogar authentischer unterstützen und Lösungsmöglichkeiten anbringen.

Ich habe Unternehmen kennengelernt, die nicht frei von diesen Erkenntnissen sind, denen aber der Mut fehlt konventionelle Muster zu

verlassen und neue Wege einzuschlagen.

Anders die Gothaer. Auf diese Weise bleibt mir, anders als meinen Eltern, die schwierige Entscheidung – Familie vs. berufliche Entwicklung – erspart. Mit meiner Führung in Teilzeit kann ich beides harmonisieren ohne mich mit Gewissenbissen zu plagen.

Es bleibt spannend. Meine Kinder werden älter und selbstständiger und ich kann meine beruflichen Ziele dann mit einem noch größeren zeitlichen Engagement verfolgen.

Wie weit ist die Gothaer?

Kathrin Jaekel: Einfach gesagt, die Gothaer zeigt sich hier als fortschrittliches Unternehmen mit dem Mut einen entsprechenden Kurs einzuschlagen. Bei dem begrenzten Fachkräftemarkt, den wir auch selbst verspüren, erarbeitet die Gothaer sich hier einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Fach- und Führungskräfte.

Das ist unter anderem wichtig, um eine gewisse Marktposition zu behaupten und auszubauen. Ich bin davon überzeugt, dass nur Unternehmen, deren Mitarbeiter*innen hohe Expertise haben, im Markt in bestimmten Segmenten überzeugen.

Die Gothaer hebt unter anderem mit Frauen in Führung Ressourcen, die für die Behauptung im Markt und vor allem auch für Expansionsmöglichkeiten unabdingbar sind. Für das Personalmanagement hat die Gothaer mit Führen in Teilzeit und Frauen in Führungspositionen ein zusätzliches Asset, bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen.

Auch ist nicht zu vernachlässigen, dass unter anderem durch Social Media eine immer größere Einflussnahme stattfindet und sowohl im Positiven als auch im Negativen eine schnelle Beurteilung von Arbeitgebern erfolgt.

Mich persönlich freut es, dass die Gothaer als mein Arbeitgeber hier mit den Modellen 'Frauen in Führung' und 'Führen in Teilzeit' im Markt vorangeht und Veränderungsprozesse maßgeblich beeinflusst.

Der Gothaer Konzern gehört mit rund 4 Millionen Mitgliedern und Beitragseinnahmen von 4,9 Milliarden Euro zu den großen deutschen Versicherungskonzernen und ist einer der größten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland. Angeboten werden alle Versicherungssparten. Dabei setzt die Gothaer auf qualitativ hochwertige persönliche und digitale Beratung und Unterstützung ihrer Kund*innen.

Kontaktpersonen



Martina Faßbender

Pressekontakt

Konzern Pressesprecherin, Leitung Unternehmenskommunikation

martina.fassbender@gothaer.de

+49 221 308-34531

+49 175 2285017



Ulrich Otto

Pressekontakt

Referent für Konzern- und Gesundheitsthemen

ulrich.otto@gothaer.de

+49 221 308-34614



Ines Jochum

Pressekontakt

Referentin für Renten- und Lebensversicherung, Nachhaltigkeit

ines.jochum@gothaer.de

0221 308 34287



Sarah Höbing

Pressekontakt

Referentin für Kompositversicherungsthemen

sarah.hoebing@gothaer.de

+49 221 308-34609