



Frauen an die Windräder Seite K 2

Neue Konzepte für Bibliotheken Seite K 48

derStandard.at/Karriere

„Ich habe verschiedenste Masken getragen“

Vom Topjob im globalen Großkonzern ins Start-up: Dazwischen lägen Welten, sagt **Christine Geier**, die den Schritt gewagt hat. Schnelle Entscheidungen, weniger Mails und mehr Authentizität sind nur einige Faktoren.

INTERVIEW: Lara Hagen

STANDARD: Sie haben eine Karriere im internationalen Großkonzern für die Mitarbeit in einem neu gegründeten Start-up mit acht Mitarbeitern aufgegeben. Sind die Unterschiede so groß, wie man erwartet?

Geier: Ja, zwischen den beiden Arbeitsplätzen liegen wirklich Welten. Bei Thyssenkrupp Elevator arbeiten weltweit 55.000 Mitarbeiter. Da dauern Entscheidungen furchtbar lange, weil auf mehreren Ebenen unterschiedliche Genehmigungen eingeholt werden müssen. Hier sitze ich direkt neben Benjamin Schwärzler, dem Gründer. Wenn ich eine neue Idee habe, dann spreche ich mich kurz mit ihm ab und kann dann gleich loslegen. Ganz daran gewöhnt habe ich mich noch immer nicht.

STANDARD: Trotz der enormen Größe ist Thyssenkrupp ein innovativer Konzern, und Sie waren in einer Führungsposition mit Gestaltungsspielraum. Weswegen dennoch der radikale Wechsel?

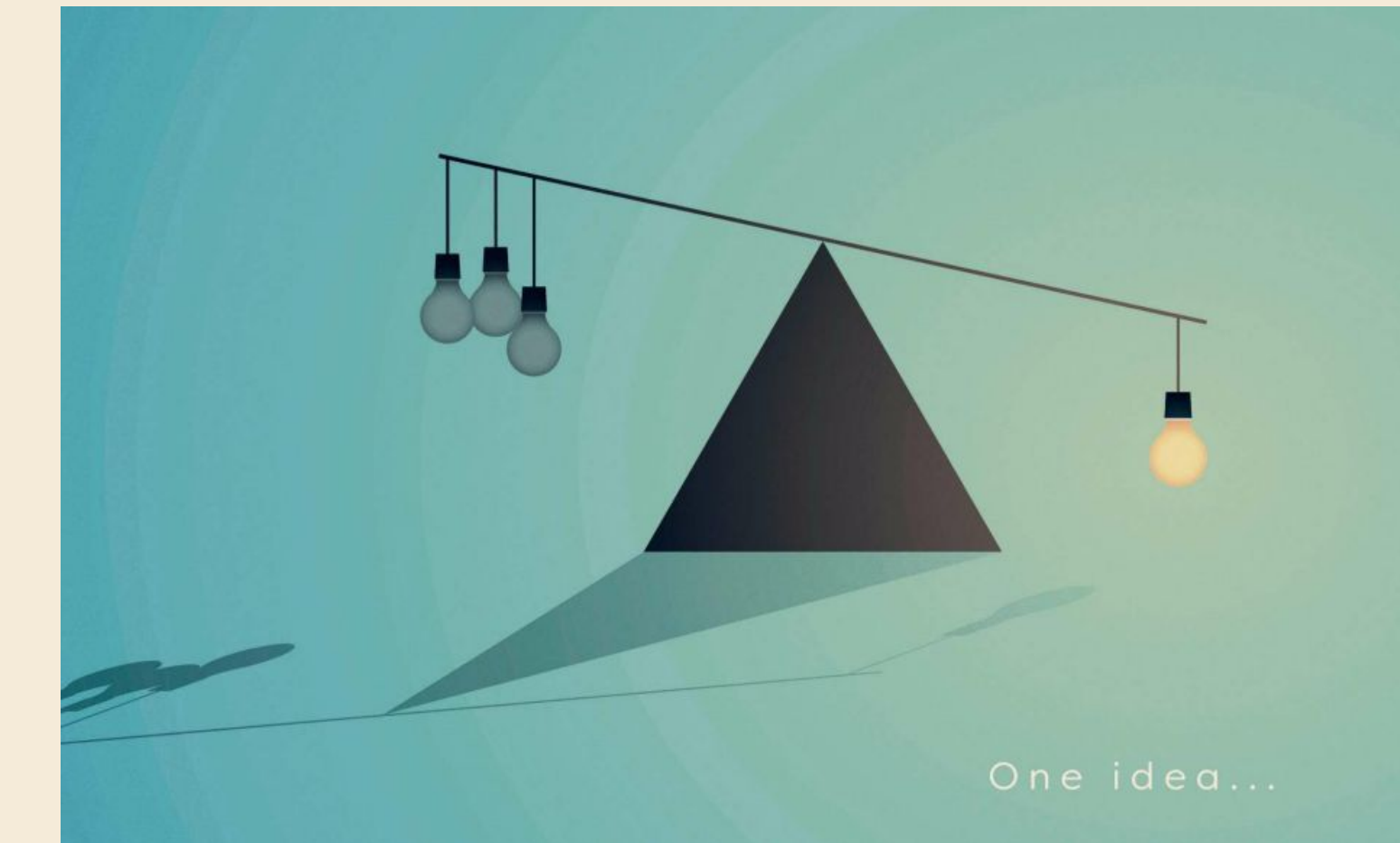
Geier: Überzeugt hat mich das Produkt, das wir hier entwickeln. An einem ähnlichen Projekt wurde auch bei Thyssenkrupp gearbeitet, aber ich war mit der Arbeitsatmosphäre nicht mehr zufrieden. Der Konzern ist extrem politisch. Entscheidungen werden oft nicht auf sachlicher Basis getroffen. Es gibt immer Leute, die formal nicht beteiligt sind, aber trotzdem riesigen Einfluss haben und Entscheidungen torpedieren können. Das war mir klar, aber das Ausmaß hat mich überrascht. Der 2011 unter anderem aufgrund dieser Probleme bestellte Vorstandsvorsitzende hat seit seinem Antritt einige Veränderungen eingeleitet, aber das dauert seine Zeit, und ich hatte nicht mehr die Geduld dafür.

STANDARD: Das hört sich nach wenig Authentizität und viel Kalkül an.

Geier: Ja, das gehört ganz klar zum Arbeitsalltag.

STANDARD: Als Frau im technischen Großkonzern: Hat das eine Rolle gespielt?

Geier: Ja, durchaus. Das hätte zwar niemand offen angesprochen, aber in einem Unternehmen mit drei Prozent Frauen im Managementbereich ist das offensichtlich. Ich habe verschiedenste Masken getragen und mich behauptet. Dabei habe ich gelernt: Frauen müssen ihr Revier anders markieren als Männer – subtil –, sonst wird man als bossy abgestempelt. Das liegt sicher nicht allein am Konzern, die Gesellschaft ist Frauen mit Karriere gegenüber oft negativ eingestellt.



Auch tausende Mitarbeiter bringen manchmal nur wenig Output: Christine Geier fühlt sich im Start-up wohler als im Großkonzern.

STANDARD: Start-ups stehen dem Konzernleben laut Eigendefinition diametral gegenüber: Flache Hierarchie, bunte Büros, schnelle Entscheidungen. Wie wirkt sich das konkret auf den Arbeitsalltag aus?

Geier: Tatsache ist, dass wir kaum Overhead haben, wir kommen also sehr schnell voran. Und ganz allgemein kann ich hier moderner arbeiten, es gibt bessere Tools. Der sehr große Stressfaktor Mails und Meetings ist fast gänzlich entfallen.

STANDARD: Mehr Zeit für die tatsächliche Arbeit also.

Geier: Irgendwann während der Zeit im Konzern entwickelte sich bei mir der Wunsch, am Abend nach Hause zu kommen und zu wissen: Das habe ich geschafft. Das Gefühl hatte ich nämlich immer seltener. Ich bekam täglich mehr als 100 Mails und saß in mehreren Besprechungen – da geht unheimlich viel Zeit drauf, und schlussendlich sitzt man länger im Büro oder nimmt die Arbeit mit nach Hause. In meinem damaligen Team habe ich dann eine

andere Kultur eingeführt: Anrufe oder persönliche Gespräche statt kurzer Mails und keine Meetings ohne Agenda und Zielsetzung. Die Leute waren überrascht, wie viel effizienter wir arbeiten konnten.

STANDARD: Welchen Stress gibt es im Start-up?

Geier: Das kann höchstens durch mehrere Kundentermine pro Tag sein, die dann auch noch in unterschiedlichen Bundesländern stattfinden. Das ist allerdings positiver Stress, weil solche Treffen Inhalt und Ziel haben. An Mails bekomme ich hier etwa fünf pro Tag. Da weiß ich dann auch, dass die relevant sind und ich sie mir anschauen muss.

STANDARD: Was vermissen Sie an der Konzernkarriere?

Geier: Auch wenn die Arbeitsumgebung nicht immer so toll war, hatte ich dafür die ultimative Sicherheit. Wenn man in so einem Konzern drin ist und sich nichts zuschulden kommen lässt, dann kann man da sehr lange bleiben, inklusive guter Absicherung. Das alles hinter mir zu lassen war keine leichte und unüberlegte Entscheidung. Außerdem hat man natürlich automatisch ein riesiges Netzwerk und somit viele Ressourcen, auf die man zurückgreifen kann. Das ist jetzt schwieriger, aber dafür habe ich mehr Spaß an der Arbeit und erkenne den Output.

STANDARD: Für die Start-up-Szene wird gerade Geld in die Hand genommen, die Stimmung ist positiv. Merken Sie etwas von diesem Spirit?

Geier: Was passiert, ist natürlich erfreulich. Zum vielbeschworenen Start-up-Spirit: Ich denke der steht und fällt mit den Chefs bzw. Gründern. Nur weil man zehn Leute in einen Raum sperrt, sind sie noch kein Team. Für ein gemeinsames Ziel an einem Strang zu ziehen ist, denke ich, die Maxime. Findet man Leute, die da reinpassen? Das ist oft eine Herausforderung. Gebrauchte werden Menschen mit Macher-Gen.

STANDARD: Im kleinen Team gibt es keine Karriereleiter emporzuklettern. Was sind Ihre neuen Ziele?

Geier: Ich arbeite momentan vor allem zwischen den Entwicklern – ich überlege also, welche Features in unser Produkt müssen – und Sales. Nach den wenigen Wochen bin ich bereits guter Dinge, ich möchte in den nächsten fünf Jahren aber auf jeden Fall einen großen Beitrag dazu leisten, das Start-up bekannt und groß zu machen.

CHRISTINE GEIER (35) arbeitet als Chief Operating Officer beim Start-up Tablet Solutions in Wien. Zuvor war die Wirtschaftsinformatikerin fünf Jahre lang bei Thyssenkrupp Elevator im Headquarter in Essen tätig.

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Das erleuchtet Digitale, Ängstlinge und Helplinge



In der Literatur zu Unternehmertum, Managen und Führen setzt sich ein interessanter Plural durch: Zukünfte. War es früher das

Planen einer einzigen, so ist es heute das Vorbereiten auf viele mögliche Zukünfte.

Das hat auch etwas Entlastendes – anzuerkennen, dass es so oder so oder auch ganz anders kommen kann.

Eine Zukunft der Sprachanreicherung 2017 stellt Matthias Horx in seinem traditionellen Zukunftsreport vor: Die Trendwörter hier in einer Anthologie in alphabetischer Anordnung:

■ **Awfulizing** Immer nur das Negative sehen, alles schlecht machen, sich selbst durch negative Denkmuster sabotieren. Ja, kommt von „awful“.

■ **Ängstling** Jemand, der Angst für eine Tugend hält und dauernd darin badet.

■ **Clusterfuck** Ja, das ist voller blöder Meldungen, wirklich in die Hose gegangen.

■ **Empörökrate** ist die Herrschaft der empörten Aufregung, bei der jeder das Opfer „der Gesellschaft“, „von denen da oben“ ist, überall Skandal, Verschwörung und Beleidigungsgefühle.

■ **Expectation-Hangover** bezeichnet den simplen Erwartungs-kater.

■ **Helpling** ist jemand, der dauernd die Welt durch sein Engagement retten will, sich dabei aber tollpatschig anstellt.

■ **Monotasking** – nur eine Sache machen, die aber richtig gut.

■ **Neo-Civility** ist der Gegentrend zur Hass- und Abwertungskultur: die neue Höflichkeit.

■ **OMline** benennt das erleuchtete, ausgeglichene Digitale. Der Zustand, in dem wir digitale Medien so nutzen, dass sie Geist und Seele guttun.

■ **Screen-Fatigue** Der neue Trend zum Abschalten von Bildschirmen aller Art – ermüdet von allzu vielem Blaulicht.

■ **Trumpifizierung** man tut so, als wäre man einer von den kleinen Leuten, ist recht unterdrückt und ausgebeutet, dabei ist man reich, zynisch und eigentlich ist einem alles wurscht.

■ **Vegangelical** heißt der vegane Weltrettungskult.

A bseits solch gut verpackter Scherze zum Zustand der Welt hat Horx natürlich recht: Es geht jetzt um das Verstehen und Bewältigen der Digitalisierung. Bei dieser handelt es sich nämlich nicht um den Ausbau der EDV, sondern um einen Prozess, der alles transformiert. Dazu zählt auch die anstehende Auseinandersetzung mit unseren „Angstfreunden“ (Horx), den Robotern.

Dass er das zentrale Business-Thema jetzt „erleuchtete Digitalisierung“ nennt, etabliert tätige Hoffnung als Gegenstück zur immer lärmenden existenziellen Zukunftslosigkeit: „Die Next Society ist längst im Gange. Wir müssen nur hinschauen und uns entschließen, Teil der Veränderung zu werden anstatt Teil des Problems zu bleiben.“