

Frauen fehlt oft das Selbstbewusstsein

Aufstieg. Frauen sind durchaus karriereorientiert. Oft werden ihnen aber Hindernisse in den Weg gelegt. Auch das mangelnde Selbstbewusstsein wirkt sich negativ aus.

BERNHARD SCHREGLMANN

SALZBURG (SN). Österreichs Frauen sind in Hinblick auf ihren Berufsweg durchaus karriereorientiert. 57,7 Prozent streben eine höhere berufliche Position an, entweder bei ihrem aktuellen Arbeitgeber oder bei einem anderen. Dies ergab eine Umfrage von gdi-consulting. Etwas mehr als ein Drittel der berufstätigen Frauen, genau 37,6 Prozent, sind der Studie nach im Moment nicht an einer höheren Position interessiert. „Wunsch und Wirklichkeit klaffen hier aber auseinander“, betont Gabriele Strodl-Sollak, die gemeinsam mit Gerhild Deutinger und Susanne Schwanzer die Studie erstellt hat. „Es gibt nach wie vor große Hinderungsgründe, die einen Aufstieg von Frauen in hohe und höchste Positionen und Ämter boykottieren.“

Hinderliche Strukturen

Vorwiegend verhindern firmeninterne Strukturen und Schranken, dass Frauen aufsteigen. 56,8 Prozent der karrierebereiten Frauen scheitern aber am Arbeitgeber. Entweder mangelt es an geeigneten Positionen oder die Art der Einstufung lässt einen Aufstieg nicht zu, folgern die Studienautorinnen. Auch Vorgesetzte behindern den Schritt auf der Karriereleiter: 13,6 Prozent der berufstätigen Frauen haben dies schon erlebt, acht Prozent der befragten Frauen wurden schon einmal bei einer Stellenbesetzung übergangen.

Jede fünfte Frau (21,6 Prozent) gibt familiäre Gründe an, die sie bisher gehindert haben, eine höhere berufliche Position einzunehmen. Dazu gehört natürlich die Versorgung von Kindern, aber auch die Pflege von Angehörigen oder ein Studienabschluss, der für eine gewisse Zeit Vorrang hat. Neben diesen Aufstiegsblockern liegt es bei jeder fünften Frau am mangelnden

Selbstvertrauen. 21,6 Prozent haben es sich selbst noch nicht zugetraut, aufzusteigen oder warten auf den richtigen Zeitpunkt.

„Personalberater berichten, dass Frauen sich häufig erst für Stellen bewerben, wenn sie zu 100 bis 150 Prozent das Anforderungsprofil erfüllen“, betont Studienautorin Schwanzer. Viele Männer hingegen bewerben sich dann, wenn die Anforderungen nur zu 50 bis 80 Prozent passen, getreu dem Motto „Den Rest kann man ja noch lernen“, was auch oft stimmt. „Unternehmen, die das verstanden haben, sprechen des-

halb qualifizierte Frauen gezielt an, wenn sie sich nicht von selbst bewerben und sorgen dafür, dass die Qualifikationen wirtschaftlich gewinnbringend genutzt werden“, erklärt die Forscherin. Es geht also auch darum, die Strukturen im Unternehmen frauenfreundlicher zu gestalten. Strodl-Sollak: „In Unternehmen, in denen eine offene Hochleistungskultur besteht, also extreme Leistungsorientierung, geht es um eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. In dem engen lebenszeitlichen Korridor für Karrieren, also im Alter von 30

und 40 Jahren, übernehmen Frauen vermehrt Fürsorgeverantwortung und auch Männer würden das gern tun.“ Effektive Maßnahmen wären Personalarbeit, bereichs- und funktionsübergreifende Planung und gute Vertretungsprozesse, um Engpässe durch Elternteilzeit zu vermeiden. Späte Karrieren ab 40 Jahren fördern die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. „Deutlich anders sehen Maßnahmen in einer konformistischen Formalkultur aus, in der Perspektiven von Frauen als ungewöhnlich und unpassend wahrgenommen werden und negative Vorurteile bezüglich der Führungskompetenz von Frauen bestehen“, betont die Expertin.

Richtig gemachte Frauenförderung komme beiden Geschlechtern zugute, ergänzt Gerhild Deutinger. „Wenn es darum geht, transparente Regeln für den Aufstieg zu schaffen, die besten Köpfe an die richtige Stelle zu setzen und eine offene, durchlässige Unternehmenskultur zu schaffen, dann ist das wahre Frauenförderung.“



Das Match Pumps gegen Krawatten wird meist zugunsten der Krawatten entschieden.

Bild: SN/BILDERBOX



Bild: SN/HAAN

Wunsch und Wirklichkeit klaffen in Frauenkarrieren oft weit auseinander. Es gibt nach wie vor große Hinderungsgründe, die einen Aufstieg von Frauen boykottieren.

Gabriele Strodl-Sollak, Studienautorin gdi-consulting