

Expertenrunde:

Vorbilder gegen Rollenbilder

VON GERHARD MÉSZÁROS
(Die Presse) 04.03.2006

Frauen in Führungspositionen. Davon gibt es wenig - dafür haben wir eine Menge an Vorurteilen und Rollenklischees. Um diese zu überwinden, bedarf es sowohl weiblicher als auch männlicher Rolemodels.



Mut zu unkonventionellen Karrierewegen. Viktoria Kickinger, Selma Prodanovic, Peter Gusmits, Ingrid Kösten, Wolfgang Gruber, Edeltraud Hanappi-Egger (von links). (c) Michaela Bruckberger

„Sehr schwach“ bleibe die Rolle von europäischen Frauen in Führungspositionen, schrieb die EU-Kommission im Vorfeld des internationalen Frauentags. Dieser findet am 8. März statt. Nur zehn Prozent der Vorstandsmitglieder und drei Prozent der Geschäftsführer in großen Unternehmen seien Frauen. Ist das ein Problem? Klar - schon allein aus wirtschaftlichen Gründen. "Es ist betriebswirtschaftlich dumm, wegen traditioneller Klischees auf ein solch immenses Potenzial zu verzichten", meint Viktoria Kickinger, Generalsekretärin der Österreichischen Post. Personalberater Peter Gusmits von Neumann International kann dem nur beipflichten ("natürlich schöpft man am liebsten aus dem Vollen"), beklagt aber, dass sich auf Ausschreibungen oft nur wenige Frauen melden. "Ist der ‚Leiter eines Betriebs‘ ausgeschrieben, gibt es nur wenige Interessentinnen. Sucht man einen PR-Leiter, melden sich mehr Damen."

Die deutsche Autorin Barbara Bierach provozierte vor einiger Zeit mit der These, dass Frauen nicht unterprivilegiert seien, sondern sich bewusst gegen Macht und Verantwortung entscheiden, sich selbst aus der Chefetage ausgrenzen. Das mag (mehr noch in der Vergangenheit) mit unterschiedlichen Erziehungsidealen für Buben und Mädchen zu tun haben. Und sogar männliche Babys würden bereits mehr nach Aufmerksamkeit heischen, zitiert etwa Gusmits aus einer Studie.

Dass ein gewisses Verhalten möglicherweise durch biologische Merkmale bestimmt sei, lässt Edeltraud Hanappi-Egger aber ganz und gar nicht gelten. "Das ist", so die WU-Professorin und Leiterin der Abteilung "Gender and Diversity in Organizations", "eine Frage der Sozialisierung, von Rollenklischees, mit denen bereits Kleinkinder konfrontiert werden. Die Sozialisierungstheorie erklärt sehr viel und bietet auch eine Fläche, wo man die Hebel ansetzen kann."

Ein solcher Hebel wäre, das Selbstvertrauen von Frauen zu stärken, meint Wolfgang Gruber. Der Geschäftsführer von Hewlett-Packard Österreich vermutet, dass sich Frauen oft auf Grund mangelnden Selbstvertrauens nicht für Stellen bewerben. Ein weiterer Grund hierfür, so Hanappi-Egger, seien die stark männlich geprägten Eigenschaften, die Managern für gewöhnlich zugeschrieben werden. "Dadurch fühlen sich Frauen oft nicht angesprochen. Allerdings gilt das auch für manche Männer."

Ein weiterer Hebel sei, so Kickinger, ein "ständiges Vorzeigen, wie es anders auch geht". Es bräuchte Vorbilder, Role Models. "Es ist Zeit, Mut zu machen für Unkonventionelles." Sie selbst habe zuerst geheiratet und Kinder bekommen, und dann erst zu arbeiten begonnen.

"Es muss nicht alles gleichzeitig passieren", sagt auch Selma Prodanovic, Gründerin von Brainswork. "Man muss nicht schon mit 28 Geschäftsführerin sein." Gegen Vorurteile und zu einfache Sichtweisen hätten übrigens auch Männer zu kämpfen, ergänzt Gusmits. "Denn es gibt viele unterschiedliche Formen von Karriere - es gibt so viele Karrieren wie Persönlichkeiten."

"Es braucht weibliche Vorbilder, Pionierinnen, die die überholten Rollenbilder überwinden", unterstreicht Coach Ingrid Mylena Kösten die Bedeutung von *Role Models*. "Frauen müssen sich mehr zutrauen, auch wenn sie vielleicht nur 60 Prozent der angegebenen Qualifikationen erfüllen. Es ist wichtig, konstruktiver mit der - normalerweise negativ besetzten - Aggression umzugehen, sich dieser Grundenergie zu nähern. Diese Power ist nötig, sie ist ein Kraftwerk, wenn wir sie richtig nützen können." Vorbilder seien durchaus auch im persönlichen Bereich zu suchen, meint Prodanovic. "Wenn möglich, suchen Sie sich einen Mentor. Jemand, der das alles schon mal durchgemacht hat, kann viel helfen. Mentoren können starke Vorbilder sein." Auch Netzwerke seien wichtig, etwa um Informationen und Erfahrungen auszutauschen. Und in gewissen Phasen sei es durchaus sinnvoll, sich in reinen Frauen-Netzwerke aufzuhalten. Wobei die Stereotype auch etwa auf Seiten der Personalchefs zu überwinden seien, so Kicking. Diese hätten einen verzerrten Blick auf Bewerbungen von Frauen. "Es ist unglaublich, dass Frauen auch heute noch mit dem Schwangerschaftsthema konfrontiert werden." Dabei sei die Fluktuation bei Männern höher und diese würde wiederum mehr Kosten verursachen als irgendein Mutterschutz. Apropos Kinder: Es bräuchte, so Prodanovic, auch männliche Vorbilder. Männer nämlich, die zu Hause bleiben, sich um die Familie kümmern.

Eine Verbesserung der beruflichen Chancen für Frauen würde sich auch durch die demografische Entwicklung ergeben, meint Gusmits. Denn durch diese werde es in Zukunft zu wenig Arbeitnehmer geben. Auch andere Entwicklungen eröffnen Chancen, man muss nur hinsehen und sie erkennen. "Die Berufsbilder wandeln sich", so Gruber. "Es gibt gewisse Sparten, in denen man auf immer weniger Personen zurückgreifen kann, die Anzahl von Studenten technischer Richtungen etwa nimmt ab." Wir stünden erst am Anfang der Informationsgesellschaft. Daher gelte: "Trauen Sie sich ruhig Informatik zu!"