

Berufsziel:

Quotenfrau!

Gesetzlich vorgeschriebene Frauenquoten für Unternehmen sind nicht nur unter Männern umstritten. Dabei bergen sie immense Chancen: nicht nur für weibliche Angestellte, auch für die Wirtschaft selbst. Lassen Sie sich also von der Statistik ruhig helfen beim Durchbrechen der gläsernen Decke.

Frauen sind der Traum jedes Personalers: Sie studieren fix, haben eindrucksvolle Lebensläufe und scheiben ohne Murren Überstunden. Trotzdem verdienen weibliche Angestellte oft weniger als Männer: In die Chefetage kommen sie nach wie vor oft nur zum Kaffeeverieren. Und in der Wirtschaft haben sie kaum was mitzuentcheiden. Die gläserne Decke scheint immer noch aus Panzerglas zu sein.

Im *Gender Gap Report 2009* liegt Österreich in Sachen Gleichstellung in der Wirtschaft jedenfalls auf Platz 103 von 134 Ländern. Forschung und Wissenschaft werden zu 80 % von Männern dominiert. Unter den AZX-Geschäftsführern sind weniger als 5 % weiblich. Die Zahl der weiblichen Aufsichtsräte sank 2009 sogar von ohnehin mageren neun im Jahr davor auf 8,7 %.

Inmerhin: Einige große Unternehmen fördern die Chancengleichheit bereits intensiv, etwa *T-Mobile Österreich* oder die *Erste Bank*. Seit knapp einem Jahr müssen in allen österreichischen Uni-Gremien 40 % Frauen sitzen. Diverse Förderprogramme engagieren sich ebenfalls, etwa die Regierungsinitiative *forte* oder *FEMtech* für Frauen in Wissenschaft und Technik. Gut so. Frauenquoten sind eine Chance, für Frauen wie Wirtschaft. Das müssen Sie wissen, um diese zu ergreifen:

1. QUOTE BRINGT ALLE VORAN.

Appelle zur Selbstverpflichtung helfen Frauen meist nicht in die Chefetage. Immer mehr Politiker fordern deshalb radikale Schritte: *Arbeiterkammer*-Präsident Herbert Tumpel will ebenso eine Frauenquote wie Frauenministerin Gabrijela Heinisch-Hosek. Auch EU-Justizkommissarin Vivian Reding verhandelt danach, sollte in den Unternehmen bis Ende 2015 nicht freiwillig etwas passieren. „Nur mit Druck haben Frauen überhaupt eine Chance und werden schließlich auch von Headhuntern gesucht, wenn es um entsprechende Jobs geht“, sagt auch Dr. Elke Holst vom *Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)*.

Dass die Quotenregelung funktioniert, zeigen die Norweger: Seit Einführung 2005 stieg der Frauenanteil in Top-Positionen von 25 auf 45 %. Viele Arbeitnehmerinnen fürchten allerdings, als „Quotenfrau“ abgestempelt zu

werden oder einen Job nicht allein wegen ihrer Kompetenz zu ergattern – mit der Folge, sich noch mehr abstrampeln zu müssen, um sich den (männlichen) Kollegen gegenüber zu beweisen. Unternehmer wiederum sorgen sich um den Machtverlust: Sie möchten ihre Freiheit bei Personalentscheidungen nicht einschränken lassen.

Dass die Frauenquote keine Kavaliersgeste ist, sondern strukturelle Ungerechtigkeit beseitigen soll, wird dabei oft vergessen. Weibliche Führungskräfte sind für Unternehmen zudem wichtig. „Stunden zeigen, dass gemischt geführte oder von Frauen geleitete Betriebe derzeit besser wirtschaften, innovativer und kreativer sind“, sagt Holst. Der Grund: Frauen denken ganzheitlicher, sind Organisations- und Kommunikations-talente und scheitern nicht nur auf Profit. „Zudem wird in den kommenden Jahren ein großer Fachkräftemangel erwartet. Da müssen die Unternehmen einfach das vorhandene Potenzial nutzen.“

2. POTENZIAL LIEGT BRACH.

Warum weibliche Führungskräfte (noch) Mangelware sind? „Die Frau war dem Mann zu lange Untertan, durfte nicht studieren, konnte sich das Wissen für eine Führungsposition nicht aneignen“, sagt Dr. Elke Holst. Das hat sich gründlich geändert. Doch das Klischee, „dass Frauen eher im Privaten Erfüllung finden und wenig an Aufstieg interessiert sind“, sitzt tief. Und die Schlus-

folgerung, dass sie deshalb über fehlen werden, wird auf alle Frauen übertragen – egal, ob Mutter oder nicht. Deshalb werden sie weniger gefördert und selektieren für höhere Positionen reaktiver. Richtig ist: Karriere und Familie lässt sich mit den gängigen Arbeitsmodellen schwer vereinbaren. Daran muss sich etwas ändern. Tut es das nicht, bleibt viel Potenzial ungenutzt: Denn Frauen sind heute mindestens so gut wie Männer. Mehr als die Hälfte der Wirtschafts- und Jus-Absolventen ist weiblich.

3. BESSER SEIN IST MÜHSAM.

Längst haben Frauen ihre Kollegen in Sachen Ausbildung und Fachwissen ein-, nicht selten sogar überholt. Dennoch „gelten Frauen oft immer noch als weniger kompetent und geeignet für Führungspositionen“, sagt Dr. Elke Holst. Die Gründe: Als Frau darf Frau weder zu aggressiv und durchsetzungsstark, noch zu bescheiden und sozial sein. Ein schmaler Grat, auf dem nur wenige authentisch balancieren können und somit auch erfolgreich führen. Endlich oben angekommen, arbeiten Führungskräfte sehr exponiert: Sie werden kritisch beobachtet und strenger bewertet als die Herren. „Viele haben deshalb gar keine Lust auf so einen Job. Wer will schon dauernd mit dem Kopf gegen die Wand rennen?“, fragt die Expertein. „Was fehlt, sind Vorbilder in Spitzenpositionen. Sprich: Managerinnen, die sich nicht dabei begnügen, ihren eigenen Aufstieg als ausreichenden Beweis für die Gerechtigkeit des Systems zu betrachten.“

4. KARRIERE MACHEN.

Wer Karriere machen will, hat gerade in den männerdominierten Branchen gute Chancen. Klar: Als einzige Ingenieurin unter lauter Männern ist man sichtbar – und kommt damit auch schneller für höhere Posten infrage. Ebenfalls ausreicht ist die Forschung, denn nur 30 % der Wissenschaftler und 18 % der hochschuldozierenden Professoren sind in Europa Frauen, zeigen die *She Figures 2009*. Lücken, die man nutzen kann.

Die Frage ist nur: wie? „Sie sollten wissen, was Sie wollen und sich einmischen“, sagt Wirtschaftsforscherin Holst. Egal, ob in der Forschung, an der Universität oder einem anderen Job mit Aufstiegsmöglichkeit. „Wichtig ist es, dran zu bleiben, Verantwortung zu übernehmen, eine Führungsposition bewusst anzustreben und sich in relevanten Netzwerken zu verbinden.“ Gerade Letzteres ist bislang unter Frauen noch sehr verpönt. Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, aus denen

nach und nach Vertrauen wächst jedoch unerlässlich: Laut einer Studie hängen nur 10 % von der eigenen Leistung ab, 30 % sind in der Selbstdarstellung – und ganze Zeichnungen. Kein Wunder, diese Dinge stärken das Selbstbewusstsein und wirken damit einem großen Problem entgegen: Wir trauen wenig zu, sind zu bescheiden, v uns unter Wert.

Auch Coachings oder Mentoring-Programme sind hilfreich, um die eigenen Kompetenzen klar zu machen und kluge Karriereschritte zu planen. Einige Unternehmen bieten entsprechende Programme an, sie dann noch durch Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Leitenden dafür, dass Frauen den dominierenden „Old Boys“-workshops nicht ausgeblendet werden können, wird für Frauen den nach oben immer ebener werdenden Karriereleiter zu öffnen. Bis es so weit ist, wird es noch dauern. „Sozialer Wandel hat irren Schnecken tempo“, sagt Elke Holst. Aber: Wir sind auf einem guten



WILLHABEN.AT®

EINFACHER GEHT AUF WILLHABEN
ÜBER 50.000 HÄUSER
WOHNUNGEN & M

DIE MEISTBESUCHTE IMMOBILIENPLATZ

IMMOBILIEN | AUTO & MOTOR | JOBS & KARRIERE | A

Ganz schön Forsch(ung)

An den Universitäten studieren nicht nur mehr Frauen als Männer, sie schließen im Schnitt auch schneller und besser ab. Dennoch sind Wissenschaft und Forschung nach wie vor Männerdomänen. Zwei Frauen berichten, wie sie es dennoch geschafft haben, *erst den Mut und dann dort Fuß zu fassen*.

DIE ARCHÄOLOGIN

Sabine Ladstätter (41) studierte Klassische Archäologie und Alte Geschichte an den Unis Graz und Wien. Heute arbeitet die Mutter einer 5-jährigen Tochter als erste Direktorin des *Osterreichischen Archäologischen Instituts* und als Grabungsleiterin im türkischen Ephesos.

„Der Moment der Erkenntnis, wenn ich nach langer Beschäftigung mit einem Thema etwas Neues entdecke – das macht mir an meiner Arbeit am meisten Spaß. Außerdem ist es mir sehr wichtig – als eine der wenigen Frauen an der Spitze –, andere Frauen in der Forschung zu fördern. Die Studierenden und jungen Akademikerinnen verkaufen sich viel zu schlecht. Ich versuche ihnen klarzumachen, dass sie konsequent ihren Weg verfolgen und sich nicht abschassen lassen.“

sen sollen. Netzwerke bilden ist elementar. Sie bringen nützliche Kontakte, auch zu Menschen, die einen auffangen, wenn man auf Probleme stößt.“

STOLZ & VORURTEIL. „In meiner Laufbahn musste ich mir einige depperte, vorurteilsbehaftete Kommentare anhören, die mir unterschwellig entgegenzuschlugen. Meine fachliche Kompetenz rückte in den Hintergrund. Ob man einer Frau überhaupt zutrauen könne, eine Grabung mit vielen Arbeitern zu leiten, wurde gefragt. Oder ob ich es auch schaffe, mit großen Unternehmen und hochrangigen Managern zu sprechen ... Ich finde es unmöglich, die gläserne Decke mit so einem Mäntelchen der Fürsorge zu kaschieren. Als wüsste eine Frau nicht, was sie tut, wenn sie eine Bewerbung einreicht.“



DIE RAUMPLANERIN

Alexandra Millonig (38) studierte Raumplanung und Raumordnung an der *TU Wien*. Dort lehrt sie auch und arbeitet zudem beim *Austrian Institute of Technology (AIT)*. Sie hat drei Söhne und ist geschieden.

„Ich mag es, auf unbeantwortete Fragen Antworten zu finden. Wenn die dann auch anderen nutzen, ist das die Krönung auf dem Sahnehäubchen. Meinen Forschungstrang habe ich seit Kindertagen. Meine Eltern haben mein Interesse an Naturwissenschaften mit Büchern unterstützt – am Land eher ungewöhnlich. Die Rollenbilder waren sehr klassisch. Auch wenn ich heute in meinem männerdominierten Jobumfeld voll akzeptiert bin: Klischees sind noch immer tief verwurzelt. Ich versuche meinen Söhnen vorzuleben, dass jeder machen

kann, was er möchte. Je mehr Frauen jetzt in die Forschung oder in untypische Berufe gehen, desto schneller werden die Rollenbilder kippen. Es wird aber noch ein, zwei Generationen dauern ...“

(SELBST)BEWUSSTSENSBILDUNG.

„Ungekademikerinnen rate ich, an ihrem Netzwerk und an ihren Präsenztationstechniken zu arbeiten. Ich war früher sehr schüchtern, habe meinen Auftritt aber auf Konferenzen geübt. So wurde ich nicht nur mehr wahrgenommen, sondern auch selbstbewusster.“

Job und Familie unter einen Hut bekomme ich allerdings nur, weil ich mir die Obsorge mit meinem Exmann teile. Auch das ist etwas, was sich in den Köpfen durchsetzen muss, damit Frauen Karriere machen können. Nicht nur Mütter sind für die Kinder zuständig.“

TEXT Susanne Pahler FOTOS Astrid Baril, Niki Gail



DAS WIENER FORSCHUNGSFEST 2010

EINE INITIATIVE VON VIZEBÜRGERMEISTERIN RENATE BRAUNER

...DESHALB SEHEN DIE FLEDERMÄUSE MIT DEN OHREN!
 MARJAN SHAKI,
 SCHAUSPIELERIN,
 TANZ DER VAMPIRE

VOM 18. BIS 19. SEPTEMBER 2010 IM PRATER: KAISERNIESE UND RIESENRAD

EINTRITT FREI

Stadt Wien

wirtschafts agentur wien
zit
 Die Technologieagentur der Stadt Wien

wiener vorlesungen

wienholding

INFOSCREEN

urbano media

wiener läden