

FRAUEN IM BERUFSLEBEN DIE ROLLENKLISCHEES

Gesucht: Beziehungsfähige/r Chef/in

Eine „gute Mutter“, aber bitte nicht während der Arbeitszeit: Rollenerwartungen werden für Frauen oft zu Stolpersteinen auf dem Weg an die Spitze, wie TU-Wissenschaftlerinnen mit ihrer Forschung aufzeigen.

Lisa Breit

Wien – Mit größter Selbstverständlichkeit wird mit Frauen und Männern im Bürokontext unterschiedlich umgegangen: Für sie oder ihn gilt ein anderes Verhalten als angemessen, an sie oder ihn werden (sei es bewusst oder unbewusst) andere Erwartungen gestellt, als Kollege, als Chefin, als Vertrauensperson. Das wäre insofern nicht weiter problematisch, würden diese Erwartungen nicht auch zu Ungerechtigkeiten führen – und zu Nachteilen insbesondere für Frauen.

Wie genau sich diese Nachteile nun auf Frauenkarrieren auswirken, analysierten kürzlich zwei Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität Wien – und zwar anhand der Auswahl von Führungskräften in einem großen IT-Unternehmen.

Ihren Untersuchungsgegenstand wählten Marita Haas und Sabine Köszegi, beide spezialisiert auf den Bereich Managementforschung, mit Bedacht: „So ein Assessmentcenter ist ein wichtiges Moment“, sagen die Forscherinnen, „hier wird entschieden: Wer wird überhaupt ins Unternehmen aufgenommen? Und wer steigt in Führungspositionen auf?“

Außerdem würden sich institutionalisierte Praktiken in dieser

Situation besonders deutlich zeigen, „also was von einer Führungskraft erwartet wird und ob eine Person diese Rollenerwartungen erfüllt oder nicht.“

Für ihre Studie sprachen Haas und Köszegi nicht nur mit Personalern und Führungskräften, sie wohnten auch als Beobachterinnen der Finalrunde des Assessmentcenters bei.

„Von Bewerberinnen und Bewerbern wird einerseits erwartet, dass sie wissen, wie sie sich zu benehmen haben – etwas überspitzt gesagt, dass sie grüßen und Danke oder Bitte sagen.“

Aber nicht nur das – darüber hinaus scheint es auch, und das ist das Bemerkenswerte, eine Rolle zu spielen, „ob er oder sie sich als Mann oder Frau so verhält, wie er oder sie sich als Mann oder Frau eben zu verhalten hat.“ Wie die

Wissenschaftlerinnen beobachten konnten, „wird es sehr schnell als unpassend und unangenehm empfunden, wenn eine Person diese Erwartungen nicht erfüllt.“

So kam es etwa zu einer Situation, in der eine Bewerberin bei der Frage nach ihrer Work-Life-Balance ein Spielzeugauto aus der Tasche holte und damit zu spielen begann. Das sei ihre Abendbeschäftigung; mit ihren kleinen Kindern zu spielen. Als die Forscherinnen diese Sequenz gemeinsam mit den Anwesenden interpretierten, zeigte sich: Alle waren offenbar von dem Verhalten der Bewerberin irritiert und bewerteten die Situation als „komisch“, „peinlich“ oder sogar als „abstoßend“.

Einer Teilnehmerin wurde sogar „schlecht vor so viel Mütterlichkeit, die da plötzlich im Besprechungsraum war.“ Eine andere hatte ein schlechtes Gewissen, weil sie selbst abends zu müde sei, um noch mit ihrem kleinen Sohn

zu spielen. „Es waren durchwegs sehr emotionale Reaktionen, die uns zeigen, wie unreflektiert in Unternehmen eigentlich mit dem Thema Elternschaft und Professionalität umgegangen wird“, sagen Haas und Köszegi, und die „vermuten lassen, wie schwer sich Arbeitnehmer tun, die einzelnen Rollen überhaupt zu vereinbaren.“

Die beobachtete Szene würde veranschaulichen, dass von Frauen häufig erwartet werde, das „Muttersein zu verstecken“, und sie sich in der Folge häufig an Identitätskonflikten aufreiben.

Nicht nur Förderung

Aber nicht erst im persönlichen Gespräch, schon bei der Vorauswahl werden Rollenerwartungen zu Stolpersteinen auf weiblichen Karrierewegen.

In Stellenausschreibungen würden meist Eigenschaften gewünscht, die gemeinhin als „männliche Führungskompetenz“ gelten: Durchsetzungsfähigkeit,

Entscheidungsstärke, analytisches Denken.

Frauen würden sich von diesen Beschreibungen selten angesprochen fühlen und sich erst gar nicht für die Position bewerben.

Nicht umsonst herrsche also in vielen Unternehmen große Ratlosigkeit darüber, warum sich trotz Frauenförderungsprojekten keine Ebenbürtigkeit einstellt. „Diese Maßnahmen allein reichen nicht. Wichtig wäre, über Stereotype zu reflektieren“, sagen die Forscherinnen.

Was kann ihrer Meinung nach getan werden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen? „Unterschiedlichkeit muss stärker zugelassen werden“, sagen Haas und Köszegi. Sie raten, bereits bei Jobinseraten anzusetzen:

„Warum nicht auch einmal Beziehungsfähigkeit ausschreiben?“ Bestenfalls sei auf Schlagworte zu verzichten, zugunsten eines ausformulierten Qualifikationsprofils („Suchen Führungskräfte, die gut im Umgang mit Menschen ist“). Recruiter und Entscheider gelte es zudem in Gendersensibilität zu schulen. „Damit sie sich öfters für Personen entscheiden, die nicht stereotypen Kriterien entsprechen.“



Sozialunternehmerin mit großer Wirkung

„Rock Your Life“ bricht vererbte Bildungshürden und Lernbenachteiligungen auf

Wien/Krems – Wie Generationen Grenzen verschieben – das will heuer die traditionelle Globart Academy in Krems sichtbar machen. Ein gutes Dutzend Frauen mit ungewöhnlichen Berufsbiografien und zukunftsweisenden Gründungen stellt sich dort vor.

Eine davon ist die 31-jährige Elisabeth Hahnke, die mit Kommilitoninnen der Zeppelin University ein Social Business im Bildungsbereich gegründet hat. „Rock your life“ bringt sogenannte bildungsbenachteiligte Junge mit Studierenden als Coaches und Mentoren zusammen und stellt Kontakte zu Unternehmen her, öffnet Türen. Von der Idee der Studierendengruppe 2008 bis zur Gründung einer GmbH zwei Jahre später haben

sich die Sozialunternehmer auch finanziell professionell aufgestellt. Einerseits zapfen sie Stiftungsgelder an und sammeln Spenden, andererseits verkaufen sie ihr Know-how im Zugang zu Jungen in Seminar- und Coachingprodukten in Unternehmen.

„Wir haben umfangreiche Erfahrung mit tausenden Jugendlichen. Wir können unser Wissen über das, was sie sich wünschen und wie sie für Berufe zu interessieren sind, teilen“, sagt Hahnke. Konkret: An 47 Standorten in Deutschland und der Schweiz haben 4000 ehrenamtlich tätige Studierende 3000 Schülerinnen via Mentoring dorthin begleitet, wo ein selbstbestimmtes Leben mit beruflichen Chancen beginnt.

In Österreich hat Hahnke noch eine „Niederlassung“ – ganz von vorn anfangen müsste sie nicht, betreibt doch die Wiener Wirtschaftsuni seit Jahren (in Kooperation mit Unternehmen und Sozialorganisationen) ein großes ähnliches Projekt unter dem Namen Lernbuddy.

Expandieren will Hahnke jedenfalls inhaltlich: Bei den anstehenden Projekten geht es um eine Art Berufsberatung gemeinsam mit der Arbeitsagentur, die zur Potenzialentfaltung von Gymnasiasten verhelfen will und gleichzeitig breitere Brücken in Unternehmen baut. (kbau)

Die Globart Academy 2015 findet vom 24. bis zum 26. September im Kloster Und in Krems an der Donau statt. „How far can we go? Alles ist möglich! – Wie Generationen Grenzen verschieben“ ist das Motto. Eine Anmeldung ist noch möglich.

➔ www.globart.at, rockyourlife.de



Sozialunternehmerin Elisabeth Hahnke.

Foto: privat

JOBS MIT HOCHSPANNUNG

Die Austrian Power Grid AG (APG) trägt als heimischer Übertragungsnetzbetreiber die Verantwortung dafür, Österreich 365 Tage im Jahr zuverlässig mit Strom zu versorgen und das Land seinen Klimazielen näher zu bringen. Werden Sie Teil unseres Teams und arbeiten Sie mit an der Energiewende.

Interessiert? Wir freuen uns auf Ihre **Online-Bewerbung unter: www.apg.at/de/karriere**.

Für **Fragen** steht Ihnen Mag. Alice Reichfeld **telefonisch unter +43(0)50320-56555** zur Verfügung.



„Als Netztechnikerin bei der APG bekomme ich hautnah mit, welche Veränderungen die Energiewende mit sich bringt. Wir haben in unseren Anlagen in den letzten Jahren enorm viel erneuert und verstärkt. Und es wird immer schwieriger, die notwendigen Maßnahmen durchzuführen, weil wir nur sehr enge Zeitfenster zur Verfügung haben, in welchen wir Anlagen für Revisionszwecke abschalten können. Das Netz gerät einfach an seine Leistungsgrenzen. Man muss mit Herausforderungen umgehen können.“

Sabrina Kronabitter
Betriebsführung,
Teamleiterin Netztechnik
APG

