

# Frauen in Führungspositionen

AUCH AN DER TU GRAZ GIBT ES FRAUEN, AUCH WENN MAN SIE IN EINIGEN  
STUDIENRICHTUNGEN NICHT SO HÄUFIG ANTRIFFT. ABER TROTZ DER NIEDRIGEN  
STUDIERENDENZAHLEN GIBT ES AUCH FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN - HIER, AN  
DER (H)TU GRAZ.

WO SEID IHR NUR?

Autorin: Menna Allah Altam

Frauen sind so gut ausgebildet wie nie zuvor, dennoch sind sie in Entscheidungs- und Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Laut Wirtschaftsberatungen lässt sich bestätigen, dass ein höherer Frauenanteil in der Führungsetage gut für den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens wäre, weil Frauen mit ihren Fähigkeiten, ihrer spezifischen Sichtweise und ihrem persönlichen Stil auch die Kultur und die Arbeit im Unternehmen bereichern. Mehr Vielfalt im Unternehmen - vor allem in höheren Führungsebenen - ist essentiell. Ein ausgewogener Mix der Geschlechter, aber auch der Generationen und Kulturen in der Belegschaft kann die Motivation und die Kundenzufriedenheit positiv beeinflussen und das Unternehmensimage unterstützen.

Frauenberufe, Männerberufe – gibt es diese Unterscheidung überhaupt noch? Die Geschlechterverteilung der Berufsgruppen scheint immer noch zu bestehen, Ausnahmen bestätigen da wohl eher die Regel. In technischen Branchenbereichen herrscht ein großer Mangel an Fachkräften, an qualifiziertem Nachwuchs. Doch trotz dieser Erkenntnis gibt es kaum Studienanfängerinnen in den Ingenieursstudiengängen. Dieser liegt bei ca. 30%, laut der Studierendenstatistik der TU Graz [1]. Ergebnisse der Studie zum Thema „Frauen und Mädchen in technischen Berufen“ belegen, dass der Karriereweg, den ein Mädchen oder eine junge Frau einschlägt, stark von Geschlechterstereotypen abhängig ist [2]. Die Gesellschaft sieht Technik als männliche Domäne und Statistiken beweisen dies. Möchte man den Frauenanteil in technischen Berufen erhöhen, muss das Augenmerk auf die gesamte Biographie einer Frau gelegt werden.

Langfristige Förderungen und Konzepte sind wesentlich, weil eine direkte Diskriminierung in Ausbildungen, Bewerbungsprozessen und Beförderungen selten ist. Das größte Problem ist vielmehr das Bildungs- und Berufsangebot, weil es oft nicht das bietet, was Frauen sich für eine geglückte Biographie wünschen. „Männliche Werte“ dominieren in technischen Berufen: Viel arbeiten, Hochleistung, Anstrengung, Konkurrenz und vieles mehr. Es fehlen oft Role Models, die beweisen, dass auch andere Werte gelebt werden und andere Karrieren möglich sind. Es braucht Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle, die für alle MitarbeiterInnen - nicht nur für Frauen! - eine Vereinbarkeit mit persönlichen Bedürfnissen ermöglichen. Auch die Vereinbarkeit beziehungsweise Unvereinbarkeit von Kind und Karriere spielt eine wichtige Rolle. Frauen tragen immer noch den Löwenanteil der Mehrfachbelastung. [3]



Zahlreiche Studien belegen immer wieder: Frauen hegen signifikant höhere Selbst- und Kompetenzzweifel als Männer, weisen lieber auf ihr Defizite hin anstatt auf ihre Stärken. Um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, steht im Vordergrund, zuerst die Anzahl an Absolventinnen in technischen Studiengängen zu erhöhen. [4]

Finanzielle Unabhängigkeit halten Frauen wie Männer für das wichtigste Ziel im Leben und dafür verschieben Frauen ihren Kinderwunsch immer weiter nach hinten. Ein Ausbau der Kinderbetreuungsplätze, Reduktion der Arbeitszeit von Frauen und Männer und die Möglichkeit, mit weniger Stunden pro Woche Karriere zu machen, sind wichtige Schritte. [4]

## Quellen:

- [1] „Studierendenstatistik“ der TU Graz, unter: [https://online.tugraz.at/tug\\_online/StudierendenStatistik.html](https://online.tugraz.at/tug_online/StudierendenStatistik.html)
- [2] OMV Studie im Jahr 2012 zum Thema „Frauen und Mädchen in technischen Berufen“: <http://technikqueen.at/frauen-technik/studie>  
<https://www.diepresse.com/1299528/die-studie-frauen-und-madchen-in-technischen-berufen>
- [3] Friedl, Martina „Studie im Jahre 2017 “Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen- naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices“, unter: <https://www.equalpay.at/11/studie-technikberufen/>
- [4] Thaler, Selina „Hürden für Frauen in der Technik, unter: <https://www.derstandard.at/story/2000089992723/die-huerden-fuer-frauen-in-der-technik>  
<https://www.pressreader.com/austria/salzbuerger-nachrichten/20180411/281487866927634>  
Bild: <https://pixabay.com/de/illustrations/silhouette-ausgeschnitten-2402991/>