

Zehn Dinge, die Frauen ändern sollten

Sie präsentieren im Small Talk offenherzig ihre Schwächen, suchen Freundschaften statt strategischer Allianzen und zweifeln zu sehr an sich selbst. Zehn **Fehler**, die Frauen – ökonomisch betrachtet – begehen.

♦ VON JEANNINE HIERLÄNDER UND JAKOB ZIRM

Frauen verdienen weniger als Männer und sind seltener in Führungspositionen anzutreffen. Das sind Fakten. Um 20 Prozent liegen die Stundenlöhne von Frauen unter jenen von Männern. In sämtlichen an der Wiener Börse notierten ATX-Unternehmen sitzt nur eine einzige Frau im Vorstand.

Ob Frauen daran „selbst schuld“ sind, oder ob sie von den Männern „unten gehalten werden“, ist heftig umstritten. Klar ist jedoch, dass Frauen – rein ökonomisch betrachtet – die folgenden zehn Fehler nicht begehen sollten.

Frauen bleiben zu lange bei ihren Kindern

Emotionell ist es für viele Frauen die richtige Entscheidung, wirtschaftlich ist es fast immer die falsche: Drei von vier Frauen, die hierzulande ein Kind bekommen, bleiben nach der Geburt zweieinhalb Jahre in Karenz. Und auch nach dem Wiedereinstieg arbeiten die meisten für einige Jahre nur in Teilzeit. Mit 43,2 Prozent liegt die Quote jener Frauen, die Teilzeit arbeiten, deutlich über dem EU-Durchschnitt von 29,5 Prozent.

Das hinterlässt Spuren auf den Lohnzetteln. Verdienen Frauen und Männer beim Berufseinstieg noch auf gleichem Niveau, sinken bei Frauen ab den späten 20ern die wöchentliche Arbeitszeit und das Einkommen rapide ab. Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Frauen liegt dadurch um 40 Prozent niedriger als jenes der Männer. Aufgrund verpasster Karrierechancen lässt sich dieser Rückfall oft bis zur Pension nicht mehr aufholen.

Natürlich sind lange Karenz und Teilzeit nicht immer freiwillig gewählt. Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen lassen oft keine andere Wahl. Aber auch soziokulturelle Werte spielen eine Rolle. So gelten Frauen, die ihre Kinder in Fremdbetreuung geben, vor allem bei anderen Frauen schnell als „Rabemütter“. Und auch eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung, wie etwa in Skandinavien üblich, muss eingefordert werden – von den Frauen.

Frauen sind zu wenig bereit, Opfer zu bringen

Attraktive Jobs gibt es oft nicht in der Nähe des Wohnortes. Vor allem auf dem Land muss daher gependelt werden. Während bei Fahrtzeiten von bis zu fünf Minuten noch die Hälfte aller Pendler Frauen sind, sinkt ihr Anteil bei Fahrtzeiten von länger als einer Stunde auf deutlich unter 40 Prozent ab. Männer arbeiten daher tendenziell bei größeren Firmen, die in der Regel höhere Gehälter zahlen können.

Frauen spinnen die falschen Netzwerke

Während Frauen das Sozialleben der Familie bestens im Griff haben, netzwerken sie im Beruf oft in die falsche Richtung, sagt Sabine Asgodom, Autorin, Trainerin und für die „Financial Times“ eine der 101 wichtigsten Frauen der deutschen Wirtschaft. „Frauen knüpfen Kontakte oft nicht mit dem Ziel, sich beruflich unter die Arme zu

greifen, sondern um sich emotional zu unterstützen“. Das „Saufen für die Karriere“ nach Dienstschluss fällt für viele Frauen flach, weil zu Hause schon die Kinder warten, sagt Asgodom. „Und jene Bindungen, die Frauen eingehen, sind häufig nicht die, die einen weiterbringen.“ Ähnlich sieht das Silke Samel, Sportjournalistin und Coach in Berlin: „Frauen suchen auch im Beruf ein Vertrauen, das mit Nähe und Freundschaft zu tun hat. Was Männer miteinander teilen, sind Zweckgemeinschaften.“ Was sich am Ende wohl mehr auszahlt?

Frauen vermarkten ihre Schwächen zu gut

Eine Gruppe Frauen steht beim Kaffeeautomaten. Sagt die eine: „Ich habe heute schon wieder nicht richtig eingeparkt.“ Sagt die andere: „Ja, das passiert mir auch ständig, und meinen Parkplatz finde ich auch nie.“ Barbara Berckhan, Autorin und Coach in Hamburg, will bei diesem bewusst überzeichneten Bild nicht von Schuld sprechen, schließlich handle es sich um ein angelerntes Muster. Sie sagt aber: „Frauen haben die Tendenz, sich in Gesprächen stärker mit ihren Schwächen und Problemen darzustellen, als ihre Stärken zu präsentieren. Sie definieren sich viel zu wenig über ihre Erfolge.“

Frauen untereinander, sagt Berckhan, fänden das sympathisch. Aber Ehrlichkeit und Understatement erweisen sich häufig als Hemmschuhe für die Karriere. Bei Männern sei das nämlich genau umgekehrt. „Und wer bekommt am Ende die Führungsposition? Natürlich die, die sagen: ‚Ich kann das, keine Frage.‘“

Frauen interessieren sich für die falschen Fächer

Die Saat für geringere Einkommen und schlechtere Jobchancen säen viele Frauen während der Schulzeit: Sie interessieren sich zu wenig für Naturwissenschaft und Technik. Das wirkt sich auch auf die Leistungen aus, wie die jüngste PISA-Studie (2009) zeigt. Dabei erzielten heimische Jugendliche im Fach Mathematik 496 Punkte. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselt konnten Buben jedoch um 19 Punkte mehr erreichen als Mädchen. Ein Bild, das übrigens in nahezu sämtlichen untersuchten Ländern einheitlich ausfällt.

„Mädchen lernen durch Beispiele. Buben fällt der gängige abstrahierte Mathematikunterricht leichter“, sagt Gudrun Biffl, Professorin an der Donau-UNI Krems. Wenn an der Schule auf diese Unterschiede besser eingegangen wird, bessern sich die Leistungen der Mädchen, wie Beispiele aus anderen Ländern zeigen, so Biffl.

Frauen suchen sich die falschen Berufe

Diese geringe Affinität zur Technik setzt sich bei den meisten Frauen in der höheren Bildung und der Berufswahl fort. 2006 waren nur etwa 20 Prozent der Absolventen eines Technik-, Mathematik- oder Informatikstudiums weiblich. Doch gerade Techniker sind heiß begehrt und werden daher auch überdurchschnittlich gut bezahlt.



„Dorothy Norman“, Alfred Stieglitz (1931).

/// Courtesy of the Museum of Modern Art New York

Anders die Situation in Sprach-, Kunst- oder Sozialstudien: Dort stellen Frauen sieben von zehn Absolventen. Da es zu wenige Arbeitsplätze in diesen Bereichen gibt, müssen viele einen nicht der Ausbildung entsprechenden und schlecht bezahlten Job annehmen. Und selbst wenn sie eine adäquate Arbeitsstelle finden, dann bei Einrichtungen, in denen es keine ständigen Produktivitätsgewinne und daher auch nur geringere Lohnsteigerungen als etwa in der Industrie gibt.

Dies führt zur Situation, dass die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen mit höherer Bildung auseinandergeht. Bei ungelernten Arbeitskräften ist die Nachfrage gleich niedrig – die Einkommen liegen auf ähnlichem Niveau. Doch auch ohne Studium treffen Frauen bei der Berufswahl häufig „falsche“ Entscheidungen. So ergreifen laut deutschem Berufsbildungsbericht 55 Prozent der weiblichen Lehrlinge einen der zehn beliebtesten Berufe. Bei den Buben sind es nur 35 Prozent. Die Folgen sind ein Überangebot an Arbeitskräften und schlechtere Bezahlung.

Frauen erwarten Solidarität von anderen Frauen

Können Frauen in einem Meeting selbstverständlich auf die Unterstützung ihrer Geschlechtsgenossinnen bauen? „Nein“, sagt Coach Silke Samel, „das ist ein großes Missverständnis.“ Solidarität im Beruf entstehe dadurch, dass man Dinge im Vorfeld abstimmt, Kollegen einbindet und sie auf seine Seite holt. „Aber Frauen kommt das oft unmoralisch vor.“

Frauen zweifeln zu sehr an sich selbst

„Natürlich gibt es die klassischen Karrierehindernisse wie fehlende Kinderbetreuung. Aber Frauen haben allgemein stärkere Zweifel, wenn es dazu kommt, Macht und Einfluss auszuüben.“ Der Hamburger Organisationspsychologe Jörg Felfe vergleicht die Führungsmotivation von Frauen und Männern. 28 Prozent der Frauen, so ein Fazit, „fahren auf der Karriereautobahn

» Viele Frauen kämpfen nicht darum, ganz vorne zu stehen. «

BARBARA HARTMANN
Headhunterin

mit angezogener Handbremse“. Sie streben zwar nach Einfluss, bremsen aber oft im entscheidenden Moment, weil sie beispielsweise Konflikte scheuen. So reagieren zwar auch 25 Prozent der Männer; jedoch spricht Felfe von deutlich mehr Männern, bei denen sowohl der Wunsch nach Einfluss als auch die Bereitschaft, diesen umzusetzen, stark ausgeprägt sind.

Frauen wollen entdeckt werden

„Frauen denken, dass sie nur über Leistung nach oben kommen. Aber Karriere funktioniert nur, wenn ich gezielt anmelde, dass ich was werden will“, sagt Silke Samel. Darauf warten und hoffen, dass die anderen schon spüren, wie gut man ist? „Das klappt nicht. Man muss den Mund aufmachen und sagen: ‚Schau, hier bin ich, und ich möchte meine Kompetenz einsetzen‘“, sagt Sabine Asgodom.

Frauen hoffen oft, dass der Chef schon sehe, wie viel sie leisten. Die Münchner Headhunterin Barbara Hartmann meint: „Viele Frauen kämpfen nicht darum, ganz vorne zu stehen. Das Problem ist, dass sie daher nach außen oft nicht so sichtbar sind.“

Frauen binden sich emotional zu sehr

Doris Aebi ist Headhunterin in Zürich. Spricht sie gezielt Frauen für Spitzenfunktionen an, hört sie oft: „Man braucht mich hier noch“, „Es ist nicht der richtige Zeitpunkt“, „Ich muss zuerst noch dieses Projekt fertig machen“. Loyalität dem Unternehmen gegenüber – das hört sie auch von Männern als Begründung, warum sie eine Stelle nicht annehmen.

„Der Unterschied aus meiner Erfahrung ist: Die emotionale Bindung der Frauen zum Arbeitsinhalt ist oft stärker als zur Karriere. Das kann immobil machen.“ „Frauen“, sagt Aebi, „schwenken nicht ständig die Fahne auf dem Markt.“ Barbara Hartmann wiederum formuliert es so: „Männer sind für Karriere immer offen, sie werden zumindest das Gespräch führen. Frauen sind zurückhaltender.“

EINKOMMEN

20
Prozent

Um so viel liegen die Stundenlöhne von Frauen im Durchschnitt unter jenen von Männern.

40
Prozent

Aufgrund von Teilzeitarbeit verdienen Frauen über das Jahr gerechnet um diesen Wert weniger als Männer.