

27.04.2017 - 10:11 Uhr

Bain-Studie zu Aufstiegschancen von weiblichen Mitarbeitern / Für Frauen ist der Weg in die Chefetage voller Hindernisse

München (ots) -

- Querverweis: Bildmaterial ist abrufbar unter
<http://www.presseportal.de/pm/19104/3621846> -

Männer haben es beim Erklimmen der Karriereleiter deutlich leichter

- Doppelbelastung in Beruf und Familie verlangt weiblichen Mitarbeitern mehr Energie und Ausdauer ab als ihren männlichen Kollegen
- Der Wille der Frauen zum Aufstieg wird von Vorgesetzten oft unterschätzt

In den Chefetagen und als Entscheider sind Frauen noch immer unterrepräsentiert. Dabei hapert es nicht an Bildung oder Qualifikationen. Auch sind die Voraussetzungen beim Start ins Berufsleben für Männer und Frauen gleich. Vielmehr sehen sich Frauen in ihrem späteren Berufs- und Privatleben mit anderen externen Faktoren konfrontiert als Männer, was ihnen deutlich mehr Energie und Ausdauer abverlangt und in der Folge ihren Aufstieg oftmals bremst. Dies sind die Ergebnisse der aktuellen Studie "Charting the Course: Getting Women to the Top", die die internationale Managementberatung Bain & Company gemeinsam mit dem Businessnetzwerk LinkedIn durchgeführt hat. Dafür wurden mehr als 8.400 weibliche wie männliche LinkedIn-Mitglieder befragt. Die Studienteilnehmer sind in US-amerikanischen Unternehmen tätig, haben mindestens einen Bachelorabschluss und repräsentieren alle Branchen sowie Karrierestufen - vom Berufseinsteiger bis hinauf ins Top-Manager.

Die Unterschiede werden der Bain-Studie zufolge schon zu Beginn der beruflichen Laufbahn deutlich. Für Männer scheint der Weg nach oben vielfach vorgezeichnet. Sie haben zahlreiche Vorbilder, an denen sie sich orientieren und die sie fördern können. Frauen hingegen treffen oft auf Voreingenommenheit und Vorbehalte, ihre Karriereambitionen und ihre Leistungsbereitschaft werden immer wieder infrage gestellt. Um dennoch den beruflichen Aufstieg zu schaffen, müssen Frauen nicht nur mehr Energie aufbringen, sondern auch beharrlicher sein als die Männer. Daher geht ihnen auf ihrem Weg nach oben häufiger als ihren männlichen Kollegen die Puste aus.

Abschied von den Karrierezielen

Bereits nach einigen Jahren und den ersten Karriereschritten öffnet sich die Schere zwischen den Geschlechtern. Zu diesem Zeitpunkt streben schon 64 Prozent der Männer, aber nur 56 Prozent der Frauen nach einer Führungsposition. Daran, dass sie dieses Ziel erreichen können, glauben 66 Prozent der Männer und 57 Prozent der Frauen. Demnach haben weibliche Mitarbeiter bereits relativ früh in ihrer beruflichen Laufbahn geringere Karriereambitionen als ihre männlichen Kollegen - und weniger Selbstvertrauen, diesen Kraftakt schaffen zu können. Die Folge: Sie verabschieden sich eher von ihren ursprünglichen Karriereplänen.

Auch im privaten Umfeld erfahren viele Frauen weniger Rückhalt und Unterstützung als Männer, vor allem in der mittleren Phase ihrer Karriere. Da haben 61 Prozent der weiblichen Mitarbeiter einen Partner, der mindestens genauso in seinen Job eingebunden ist wie sie selbst. Bei Männern liegt der Anteil derer, die einen ähnlich oder noch stärker beruflich engagierten Partner haben, bei lediglich 38 Prozent. Werden Kinder geboren, verschiebt sich diese Relation noch weiter zu Ungunsten der Frauen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich hauptsächlich um den Nachwuchs kümmern, ist in dieser Karrierephase sechs Mal höher als bei ihren männlichen Kollegen.

"Heutzutage sind Männer und Frauen für ihren beruflichen Aufstieg gleich gut gerüstet", erklärt Dominik Thielmann, Partner bei Bain & Company und verantwortlich für das Recruiting im deutschsprachigen Raum. "Doch für Frauen ist der Weg nach oben deutlich steiniger und voller Hindernisse. Diese Erfahrung lähmt ihren Ehrgeiz und schmälert ihr Selbstvertrauen."

Zielstrebigkeit und Selbstbewusstsein sind Schlüssel zum Erfolg

Vor diesem Hintergrund sind Frauen auch weniger hartnäckig, wenn es darum geht, sich für eine Beförderung in Position zu bringen und Aufstiegsmöglichkeiten zu ergreifen. Sind sie sich der Unterstützung durch einen Vorgesetzten nicht vollkommen sicher, zögern sie länger als Männer. "Um voranzukommen, muss man hungriger,

selbstbewusster, engagierter und widerstandsfähiger sein als die männlichen Kollegen", stellt eine der Studienteilnehmerinnen fest, die es an die Spitze eines US-Technologiekonzerns geschafft hat. Denn das Klima in vielen Unternehmen ist für Frauen nach wie vor schwierig. Befragte berichten, dass männliche Manager oft davon ausgehen, dass eine Frau die Beförderung und mehr Verantwortung ablehnt. Gleichzeitig gibt es nach wie vor Feierabend- und andere Aktivitäten, die weibliche Kollegen bewusst ausschließen.

Gezielte Unterstützung ist wichtig, damit Frauen ins Top-Management aufsteigen können. Betriebliche Förderprogramme wie Trainings oder Fortbildungen sind hilfreich, genügen aber bei Weitem nicht. Noch entscheidender ist die Rolle der direkten Vorgesetzten. Sie müssen den Frauen Rückenwind geben, sie coachen, fordern, ermutigen und auch öffentlich loben. So stärken sie das Selbstbewusstsein ihrer weiblichen Mitarbeiter, helfen ihnen, sich zu Führungspersönlichkeiten zu entwickeln und auf der Karriereleiter weiter voranzukommen. Betont Bain-Partner Thielmann: "Jeder Kletterer weiß, dass ein guter Bergführer entscheidend für den Erfolg ist. Er ermöglicht den Gipfelsturm."

In vier Schritten können Vorgesetzte zu guten Wegbereitern werden:

1. Leistungsstarke Frauen im Team ermutigen, Führungspositionen anzustreben.
2. Im Team vermitteln, dass es diverse Wege zum Erfolg gibt, aber auch unterschiedliche Führungsstile.
3. Mit kleinen Gesten eine große Wirkung erzielen. Täglicher Austausch, Feedback und Coaching schaffen mehr Vertrauen als lang geplante Mitarbeitergespräche.
4. Nicht nur den Mitarbeiter sehen, sondern den ganzen Menschen wahrnehmen. Berufliche Ziele müssen mit dem Familienleben in Einklang gebracht werden. Darüber sollte es einen offenen Austausch geben.

Bain & Company

Bain & Company ist eine der weltweit führenden Managementberatungen. Wir unterstützen Unternehmen bei wichtigen Entscheidungen zu Strategie, Operations, Technologie, Organisation, Private Equity und M&A - und das industrie- wie länderübergreifend. Gemeinsam mit seinen Kunden arbeitet Bain darauf hin, klare Wettbewerbsvorteile zu erzielen und damit den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Im Zentrum der ergebnisorientierten Beratung stehen das Kerngeschäft des Kunden und Strategien, aus einem starken Kern heraus neue Wachstumsfelder zu erschließen. Seit unserer Gründung im Jahr 1973 lassen wir uns an den Ergebnissen unserer Beratungsarbeit messen. Bain unterhält 55 Büros in 36 Ländern und beschäftigt weltweit 7.000 Mitarbeiter, 800 davon im deutschsprachigen Raum. Weiteres zu Bain unter: www.bain.de, www.joinbain.de.

Kontakt:

Leila Kunstmann-Seik, Bain & Company Germany, Inc., Karlspatz 1,
80335 München
E-Mail: leila.kunstmann-seik@bain.com, Tel.: +49 (0)89 5123 1246,
Mobil: +49 (0)151 5801 1246