

Mangel an Bewerberinnen

Die Gründe für die Unterbesetzung der Führungspositionen mit Frauen sind vielschichtig. In einigen technischen Fachbereichen gibt es nur vereinzelt ausgebildete Frauen. Weiterhin sind Unternehmensstrukturen und -kulturen oft männergeprägt und damit für Frauen weniger attraktiv. Karrierewege sind für diese häufig schwieriger nachvollziehbar. Außerdem entscheiden sich Frauen eher für die Familienarbeit.

Frauen zeigen sich nicht

Jungen Frauen fehlen zudem oft das Selbstbewusstsein und der Mut, ihre Leistungen zu präsentieren und Karriereambitionen anzumelden. Sie verhalten sich oft zurückhaltend, wenn es um die eigene Karriere geht. Sie warten, bis sie angesprochen werden.

Zudem verlassen sie sich häufig darauf, dass die Ergebnisse ihrer Arbeit erkannt und von Entscheidern als Anlass zur Beförderung genommen werden. Jungen Frauen fehlen außerdem die weiblichen Führungsvorbilder, bei denen sie den Weg ins Führungsteam und das Verhalten in diesem Kreis beobachten können.

Potenziale werden nicht erkannt

Entscheider bestätigen - Auswahlkriterium bei der Einstellung und Karriereentwicklung von Mitarbeitern ist die Leistung und nicht das Geschlecht. Die Leistung und die Potenziale von jungen Frauen werden aufgrund praktizierter Auswahlverfahren und Beurteilungsverfahren jedoch oft nicht transparent bzw. übersehen und damit nicht genutzt. Untersuchungen zu Folge neigen Personalentscheider dazu, Personen auszuwählen, deren persönlicher und beruflicher Werdegang dem eigenen ähnelt. Frauen werden dieser Logik folgend als anders wahrgenommen und trotz ihrer guten Qualifikationen und Leistungen weniger häufig ausgewählt.

Vorurteile

In männergeprägten Unternehmen herrscht oft die Meinung vor, dass Frauen für Führungsaufgaben weniger geeignet sind. Erst die Erfahrung mit weiblichen Entscheidern in anderen Unternehmen - beim Kunden oder beim Geschäftspartner - öffnet den Blick auf den leistungs- und kulturbezogenen Vorteil. In diesem Fall überzeugen die offene Unternehmenskultur und die hohe Leistungsorientierung in geschlechtsgemischten Führungsteams.