



STUDIE

Was die Powerfrauen von morgen wollen

Obwohl die große Mehrheit qualifizierter junger Frauen **KARRIERE UND FAMILIE** gern verbinden würde, sind viele der Meinung, sie müssten sich entscheiden.

Noch immer gelten falsche Studienwahl und geringeres Interesse an Führungspositionen als Gründe dafür, dass Frauen im Management unterrepräsentiert sind und niedrigere Gehälter beziehen als ihre männlichen Kollegen. Anke van Beekhuis, Expertin für Gender Balance und High Performance Culture, ist diesen Hypothesen in einer Studie auf Basis einer Befragung von Studentinnen im Alter von 20 bis 29 Jahren auf den Grund gegangen. Unterstützt wurde die Erhebung, die auch Arbeitgebern Erkenntnisse liefern soll, wie sie junge, qualifizierte Frauen für Karriereoptionen gewinnen können, unter anderem von Raiffeisen Bank International (RBI) und EVN.

Es stellte sich dabei heraus, dass die künftigen Akademikerinnen durchaus Engagement und Ambition für berufliche Herausforderungen mitbringen, zugleich aber über die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Erfolg im Job und Familiengründung besorgt sind:

→ Sieben von zehn der befragten jungen Frauen, gaben jeweils an, sie seien leistungsorientiert, könnten sich leicht auf Veränderungen einstellen und wären bereit, für einen guten Job oder eine interessante Tätigkeit auch ins Ausland zu gehen. Für immerhin 28 Prozent der insgesamt 500 Befragten hat die berufliche Karriere sogar Vorrang vor allen anderen Aspekten.

→ 86 Prozent sagten, sie würden Karriere und Familie in ihrem Leben gerne verbinden.

→ Ebenso viele sind aber auch der Ansicht, Karriere mit Kind sei nur dann möglich, wenn der Partner mitzieht und sich stark in die Kinderbetreuung einbringt.

→ Als größte Hindernisse in Sachen Vereinbarkeit werden zu wenig Flexibilität seitens der Arbeitgeber bei Arbeitszeitgestaltung oder Urlaubsplanung (79 Prozent), Defizite im Bereich öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen (78 Prozent) und die soziale Erwartung, eine gute Mutter müsse ihre beruflichen Ambitionen zurückstellen (68 Prozent), genannt.

→ Als Folge dessen ist jede Zweite explizit der Ansicht, dass sich Frauen letztlich zwischen Karriere und Kind entscheiden müssten.

→ Die Rahmenbedingungen für Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bei KMU besser eingeschätzt als in Großunternehmen.

Im letzten Punkt sieht Expertin van Beekhuis ein reales Risiko für Großunternehmen,

wenn weibliche High Potentials zwar einen Konzern als Arbeitgeber beim Berufseinstieg wählen, von dort aber in einen Klein- oder Mittelbetrieb wechseln, wenn die Vereinbarkeit von Job und Familie konkret wird. **I**



ANKE VAN BEEKHUIS: „Jungen qualifizierten Frauen fehlen vor allem im Technikbereich die Role Models in Führungspositionen.“