



**Studie beweist:
Neid ist der größte
Karrierekiller bei Frauen**

Kiel / Karlsruhe, April 2006 - Frauen stehen sich auf der Karriereleiter meist gegenseitig im Weg. Das ergab eine repräsentative Befragung der Unternehmensberatung German Consulting Group unter 80 weiblichen Führungskräften. 75 Prozent der befragten Managerinnen gaben an, dass sie insbesondere von Kolleginnen derselben Hierarchiestufe auf dem Weg zum Erfolg massiv behindert wurden.

Kontakt:

German Consulting Group
Oliver Wontke

Tel.: 0721.94549910
Fax: 0721.4067037

Mail: Oliver.Wontke@gcg.ag

Dieses Ergebnis ist überraschend, wurden doch bisher die Männer für das eher spärliche Vorhandensein weiblicher Führungskräfte im Topmanagement verantwortlich gemacht. Bei der Ausgangsuntersuchung der Unternehmensberatung im vergangenen Jahr gaben immerhin 94 Prozent der ausschließlich männlichen Führungskräfte an, dass „weibliche Eigenschaften“ im Topmanagement keinerlei Mehrwert bringen.

Die nun befragten Frauen in Führungspositionen gaben als Karrierehindernisse insbesondere das eigene mangelnde Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen (75 Prozent) sowie fehlende institutionelle Einrichtungen wie z. B. Kindertagesstätten an (70 Prozent).

Dass „harte Faktoren“, oder „typisch männliche Eigenschaften“, wie es damals die befragten männlichen Manager nannten, durchaus förderlich für die Karriere sind, bestätigen auch die weiblichen Chefs. 80 Prozent der Befragten halten Leistungsfähigkeit und Einsatz für unverzichtbar für den Erfolg (Männer 40%). 55 Prozent finden Durchsetzungskraft und Entschlossenheit existentiell (Männer 73%), 50 Prozent die Entschlussfähigkeit (Männer 79%). Im Gegensatz zu den Männern halten die Frauen jedoch analytisches Denken, Risikobereitschaft und Zielbestimmtheit für die Karriere eher unwichtig. 55 Prozent setzten auf eine eher „weibliche Eigenschaft“, die Kommunikationsfähigkeit.

Noch eine Tatsache macht es laut Managerinnen für Männer leichter Karriere zu machen. Während viele Frauen mit Neid auf den Erfolg der Kolleginnen schielen, schließen sich die Männer in exklusiven Netzwerken zusammen und puschen sich gegenseitig die Karriereleiter hoch. 75 Prozent der Frauen gaben an, als Frau keine Chance zu haben, in ein solches Netzwerk involviert zu werden.

Dies beweist auch die Frage nach dem Mentorship: 73 der befragten männlichen Manager gaben damals an, Mentor einer Nachwuchskraft zu sein. 91 Prozent dieser fördern allerdings nur Männer. Auch die weiblichen Chefs agieren als Mentorinnen. Jedoch auch 70 der Frauen gaben an, noch nie aktiver Mentor einer weiblichen Nachwuchskraft gewesen zu sein.

Nach Karrieretipps von Frauen für Frauen gefragt, halten 60 Prozent einen akademischen Titel für förderlich. 50 Prozent begrüßen Quotenregelungen. Ebenfalls 50 Prozent halten Networking für unverzichtbar.

Dr. Boris Liffers, Geschäftsführer der German Consulting Group sieht das Problem grundlegender: „Ein erster Schritt wäre eine größere Solidarität unter den Frauen“. Denn von den Männern, so Liffers, hätten sie auch zukünftig nicht viel zu erwarten: „Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Frauen völlig anders Business machen. Männer können ihre Vorgehensweise oft nicht nachvollziehen und bleiben deshalb lieber unter sich. Aus Unsicherheit verstecken sie sich hinter Rollenklischees.“ Das bestätigen 85 Prozent der weiblichen Führungskräfte. 20 Prozent der Befragten gaben z. B. an, schon öfter das Gefühl gehabt zu haben, männliche Kollegen durch ihren Erfolg zu „verängstigen“. 5 Prozent der Frauen machten die Erfahrung, dass männliche Kollegen sich über ihren Erfolg lustig machten. 35 Prozent allerdings fühlen sich von ihren männlichen Kollegen mit dem angemessenen Respekt behandelt.

Ein kleiner Trost für die Frauen: Die Mehrzahl der weiblichen Befragten hat die Erfahrung gemacht, dass gutes Aussehen in Kombination mit weiblicher Ausstrahlung beim Aufstieg in die Chefetage behilflich ist. Und diese Domäne wird von den Männern schwer zu erobern sein.