

aecco

WIRTSCHAFTSINFORMATION FÜR UNTERNEHMER

Ausgabe 10/2009

25. Jahrgang

Erscheinungsdatum: 1. Oktober 2009

€ 5,-

Verlagspostamt 2340 Mödling, P.B.

Zulassungsnummer GZ 032035087 M

DVR-Nr. 0064815/000480

CODE DER ANALYSTEN

Börsenvokabular

Geld-Spezial
**Kooperation mit
Börsen-Kurier**

Nachwuchsmanager
Angst vor Probezeit

IAA 2009
Im Öko-Zauber

DiTech
**Vom Ladenlokal
zum Branchenführer**

KNR: 221384
Hinteregger Consulting
Hinteregger Dietmar
Ziggulnstrasse 30
9020 Klagenfurt

K01260 / R0004211



Hintereggers Blickpunkte

Dietmar Hinteregger, (1951) führte erfolgreich in den vergangenen 30 Jahren verschiedene Tochtergesellschaften internationaler Konzerne – zuletzt war er acht Jahre Österreich-Geschäftsführer des französischen Elektrokonzerns Schneider Electric. Im August 2008 gründete er die Hinteregger Consulting.



Er berät und begleitet Unternehmen zu Fragen und Aufgaben in den Bereichen: Potenzialentfaltung, Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Visions- und Strategieentwicklung, Implementierung von und Ausrichtung auf Ziele, Change- und Integrationsmanagement, Nachfolgeregelung, Cultural Awareness, Empowerment. Begeisterung und Erfahrung aus dem Rallyesport werden in seiner Arbeit motivierend mit fachlichem Wissen kombiniert.

www.h-consulting.at

„Gleich, gleicher, am gleichsten!“

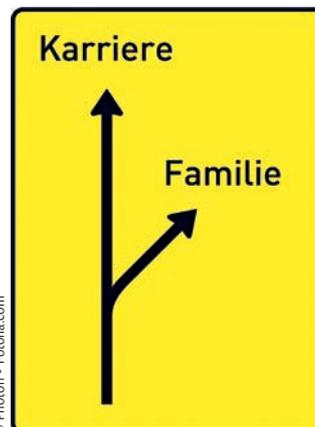
In der Europäischen Union verdienen Frauen noch immer im Durchschnitt ein Sechstel (16 Prozent) weniger als Männer. Und das für ein und dieselbe Aufgabe! Die nach wie vor vorhandene Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt schadet aber der Wettbewerbsfähigkeit, heißt es in einem Bericht der dafür verantwortlichen EU-Sozialkommissarin. Also wird munter drauf los diskutiert und alle Länder, inklusive Österreich, geben positive Lippenbekenntnisse und ebensolche (un)gläubwürdige Statistiken zu diesem Thema ab. Die Praxis zeigt uns jedoch ein ganz anderes Bild!

Und darauf lohnt es sich ein Auge zu werfen:

Oberflächlich betrachtet, scheint sich in den letzten Jahren die Situation der Frauen im Berufsumfeld verbessert zu haben. Gestattet man sich jedoch, die rosarote Brille einmal abzulegen, wird man ganz schnell feststellen können, dass es in den meisten Unternehmen noch immer die in der Vergangenheit gelebte „Zweiklassengesellschaft der Geschlechter“ gibt. Woran mag das also liegen? Sogar mit einem besseren Start von der Schule oder vom Studium schaffen es Frauen nur schwer oder gar nicht, im Wettbewerb um die besser bezahlten Jobs gegen die männlichen Mitbe-

werber anzukommen. Die Gründe dafür sind vielseitig. Unter dem Titel „gleich und gleich gesellt sich gern“ belegen Studien, dass Personen, die Personalentscheidungen treffen, tendenziell das eigene Geschlecht bevorzugen. Da Frauen auch in Entscheider-Positionen stark unterrepräsentiert sind, besteht daher die Gefahr, dass sich das vorhandene Missverhältnis von Männern und Frauen in Entscheidungspositionen selbst reproduziert. Mit anderen Worten: Männer werden bevorzugt, selbst bei gleicher Qualifikation. Eine Männerquote – wenn man so will. Viele Unternehmen scheuen sich auch heute noch immer davor, Frauen mit Führungsaufgaben zu betrauen, wenn sie die „Gefahr“ einer Schwangerschaft für möglich erachten. Dieses mittelalterlich anmutende Gedankengut zu kommentieren, erübrigt sich meiner Meinung nach. So weit so gut. Liegt es aber

nicht teilweise auch an den Frauen selbst, sich auf der Karriereleiter selbst ein wenig im Weg zu stehen? Viele Frauen tun sich z. B. mit jeder Art von Wettkämpfen schwer! Eine Studie der Universität Pittsburgh hat ergeben, dass Frauen durch ihre natürlichen Eigenschaften wie Zurückhaltung, Bescheidenheit, Unsicherheit und Scheu Wettkämpfen anders gegenüberstehen als Männer. Das schwierigste Thema für Frauen jedoch ist, eine tragfähige Brücke zwischen Beruf und Familie zu bauen. Frauen haben da heute häufig noch immer keine Wahl. Wenn sie Kinder haben möchten, dann ist das für einen Großteil von ihnen ein Ausschlusskriterium für ihre Karriere. Aber es gibt auch unzählige positive Beispiele dafür, dass es durchaus möglich ist, beides gut miteinander zu verbinden, auch wenn dies zu gegebenem Maße eine nicht sehr einfache Übung ist. Auf den Punkt gebracht muss gesagt werden: Es gibt nach wie vor keinen ersichtlichen Grund, gleiche Leistung und gleichen Einsatz mit unterschiedlichen Gehältern zu vergüten und schon gar nicht, wenn es sich dabei um unterschiedliche Geschlechter handelt. Hier haben Österreichs Manager und Human-Resources-Verantwortliche noch ein großes Stück Lernarbeit vor sich!



© Photon - Fotolia.com