

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 14. Oktober 2023 Nummer 284

Was für Tiroler Frauen in Führungspositionen zählt

Wie geht es Frauen in gehobenen Positionen in männlich dominierten Berufen wie der IT oder im Bauingenieurwesen? Wie sichtbar sie sich fühlen und welche Tipps sie haben, verraten drei erfolgreiche Tirolerinnen.

Von Elisabeth Zangerl

Innsbruck – Monika Heydeck ist Inhaberin des auf Energieplanung und Gebäudetechnik spezialisierten Ingenieurbüros Heydeck in Angerberg. Ein klassisch technischer Beruf also: „Früher war ich ein typischer Befehlsempfänger, ich konnte mir nicht vorstellen, Verantwortung zu übernehmen“, sagt Heydeck, die an der TU Breslau studiert und zehn Jahre Berufserfahrung in Berlin gesammelt hat.

Ihrem damaligen Partner ist es zu verdanken, dass sie doch in der Selbstständigkeit gelandet ist. Anfangs war es nicht einfach: „Als Frau und mit einem ausländischen Akzent war das schon schwer – man braucht eine dicke Haut.“ Außerdem betont sie: „Ich musste mich oft beweisen und auch zeigen, dass es

„Viele Frauen passen sich bewusst an und halten damit bestimmte Facetten ihrer Persönlichkeit hinten, um als professionell wahrgenommen zu werden.“

Daniela Bliem-Ritz
(Digital-Fachfrau, Beraterin)

richtig ist, was ich mache.“ Ihr Credo lautet: Der erste Streit auf der Baustelle ist der beste, dieser zeige Grenzen auf. Nachgefragt, wie man als Frau in einem männerdominierten Beruf sichtbar wird, sagt sie: „Durch gute Arbeit, Zuverlässigkeit, Schnelligkeit und Pünktlichkeit.“

Monika Heydeck hat einen Tipp für Kolleginnen, die neu in technischen Berufen sind, parat: „Man sollte nicht zurücktreten, sondern kontern.“

Daniela Bliem-Ritz arbeitet für eine Nichtregierungsorganisation und ist nebenberuflich selbstständig. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der digitalen Transformation bzw. strategischen Beratung, Projektmanagement und Führung, wo sie internationale und nationale Projekte im digitalen Umfeld begleitet. „Als Informatikerin liebe ich es, Probleme zu lösen, strukturiert zu arbeiten und logisch-analytisch zu denken“, sagt sie und beantwortet die Frage, wie schwierig es ist, als Frau im IT-Bereich sichtbar zu sein: „Vermutlich genauso schwer oder leicht wie als Mann. Allerdings habe ich manchmal festgestellt, dass Äußerlichkeiten und Auftreten bei Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen werden.“

Dabei beobachtet sie noch einen weiteren Aspekt: „Das führt nach meinem Eindruck dazu, dass sich viele Frauen bewusst anpassen und damit bestimmte Facetten ihrer Persönlichkeit hintenhalten, um als professionell wahrgenommen zu werden“, meint sie.

Die Tatsache, dass es im IT-Bereich mehr Männer als Frauen gäbe, führe zu einer automatischen Sichtbarkeit der Frauen, glaubt Bliem-Ritz. Sie ist überzeugt, dass ein einfaches Rezept dazu lautet, sich seinen Traumjob zu suchen und jene Ausbildung zu absolvieren und Fähigkeiten auszubilden, die darin gefordert sind. Ihr Tipp für Frauen in so genannten Männerberufen lautet: „Stehe selbstbewusst zu dem, was du kannst und weißt.“

Eine Frau, die in einem männerdominierten Beruf Karriere gemacht hat, ist auch die 34-jährige Barbara Wachter, die in Innsbruck und Graz Bauingenieurwesen studiert hat und zudem einen Abschluss als Baumeisterin in der Tasche hat. Mittlerweile arbeitet sie seit fast fünf Jahren bei der ÖBB Infrastruktur AG als führende Projektleiterin im Bereich Technikanagement/Fahrtweg/Bautechnik: „Zu Beginn meiner Tätigkeit bei den ÖBB waren noch nicht so viele Frauen in diesem Beruf beschäftigt, allerdings wird der Anteil an Frauen in der letzten Zeit auch in den technischen Berufen immer



Barbara Wachter, führende Projektleiterin im Bereich Technikanagement.

größer. Ein wichtiges Argument dafür ist, dass bei den ÖBB – unabhängig vom Geschlecht – dieselbe Leistung mit demselben Entgelt entlohnt wird“, sagt Barbara Wachter und verrät, wie man es schafft, anerkannt zu werden: „Der beste Weg zur Anerkennung bzw. Wahrnehmung, denke ich, führt genau wie bei Männern auch über gute Leistungen in der täglichen Arbeit. Hin und wieder dauert es bei älteren Kollegen etwas länger, bis man anerkannt wird.“

Nachgefragt, ob sie je Probleme hatte, sich durchzusetzen, sagt Wachter: „Zu Beginn meiner Laufbahn hat es schon ab und zu komische Blicke und etwas Verwunderung bei einigen männlichen Kollegen gegeben, doch mit der Zeit hat sich eigentlich jeder daran gewöhnt.“ Ihr Tipp an Mädchen und Frauen lautet, sich einfach den Job auszusuchen, der für sie interessant und richtig erscheint, unabhängig davon ob es sich um typische Männer- oder Frauenberufe handelt.



IT-Unternehmerin Daniela Bliem-Ritz und Monika Heydeck (Ingenieurbüro).



Fotos: ÖBB/Wachter, Zanella-Kux Fotografie, Heydeck

Jobsharing scheitert an Aufwand

Personaler sehen Potenzial bei geteilten Positionen. Doch umgesetzt wird das selten.



Die Teilung eines Jobs klingt zuweilen verlockend und attraktiv. In der Realität passiert das aber noch immer sehr selten. Foto: iStock/Violeta Stoimenova

Wien – Wenn sich zwei Mitarbeiter eine Position teilen, kann das viele Vorteile für die Beschäftigten und Unternehmen haben. Das so genannte Jobsharing birgt, wie berichtet, enormes Potenzial. Das bestätigt nun auch eine aktuelle Studie mit dem Titel „Recruiting in Österreich“, für die eine große Recruiting-Plattform mehr als 250 Personal-Experten zu den wichtigsten Themen rund um Mitarbeitersuche in Österreich befragt hat.

Österreichs HR-Experten sehen demnach etwa beim Wiedereinstieg nach der Karenz (87 Prozent), in Kombination mit Altersteilzeit und Wissenstransfer (83 Prozent), im Nachfolgebau (58 Prozent), um Frauenkarrieren zu fördern (43 Prozent), sowie

bei schwer zu besetzenden Stellen (30 Prozent) die größten Vorteile von Jobsharing. Dennoch setzen nur etwa 10 Prozent der Befragten das Modell tatsächlich um. Der Großteil scheitert schon am befürchteten Verwaltungsaufwand (58 Prozent).

Zwei Drittel (65 Prozent) aller befragten Personalverantwortlichen glauben, dass flexible Arbeitsmodelle die Mitarbeiterbindung stärken. Ohne die Aussicht auf flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist es ihrer Erfahrung nach deutlich schwieriger, Stellen zu besetzen: Für 64 Prozent der Befragten sind flexible Arbeitsmodelle mittlerweile State of the Art und nicht mehr wegzudenken. (TT)



Jeder Dritte erlebte bei Bewerbung Diskriminierung

Mehr als ein Drittel der Jobsuchenden war bereits zumindest einmal von Diskriminierung im Bewerbungsprozess betroffen. Das geht aus Umfragen mehrerer Jobplattformen unter ihren Nutzerinnen und Nutzern hervor. Die meisten Befragten haben schon einmal Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess erlebt (18 bis 22 Prozent), gefolgt von Sexismus (7 bis 11 Prozent) und Rassismus (4 bis 10 Prozent). Beim Bewerbungsgespräch wurden 4 von 10 bereits mit unzulässigen Fragen konfrontiert. Foto: iStock/PixelfEffect