

Die Idee für dieses Interview entstand nach einem Gespräch mit Marlies Brunner von Pendl & Pischwanger, in dem es um Geschlechtsstereotype à la „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ ging. Daraus entstand die Frage: Wie präsentieren sich eigentlich Frauen bei einem Bewerbungsgespräch, wie Männer? Marlies Brunner war sofort einverstanden und wünschte sich als „Sparringpartner“ den Kollegen Fritz Pötzelsberger von improv. Hier die Aufzeichnung des recht launigen Videocalls.

SN: Seit wenigen Jahren haben wir einen Begriff dafür, wenn Männer breitbeinig dasitzend anderen Menschen Platz wegnehmen: **Manspreading**, angeblich eine typisch männliche Eigenschaft, zumindest in öffentlichen Verkehrsmitteln, wie damals heftig diskutiert wurde. Welches „typische“ Attribut würden Sie Frauen zuschreiben?

Marlies Brunner: Jetzt allgemein und nicht nur auf Verkehrsmittel bezogen: Für Frauen passt das Hochstapler-Syndrom. Das beschreibt Menschen, die nicht in der Lage sind, ihre eigene Leistung geradeheraus zu benennen. Sie begründen ihren Erfolg eher damit, dass sie Glück gehabt hätten, die externen Faktoren optimal gewesen wären, nicht aber, dass sie eine Sache einfach gut gemacht haben.

SN: Aber das ist doch Tiefstapeln?

Marlies Brunner: Ja, das verwirrt. Während der Hochstapler dauernd von seinen angeblich großartigen Leistungen berichtet, beschreibt das Hochstapler-Syndrom jene, die ihren nachgewiesenen Erfolg mit Glück oder Zufall begründen und nicht auf eigene Leistung zurückführen. Und das sind halt eher Frauen als Männer.

Fritz Pötzelsberger: Bis zu einem gewissen Grad kann ich das unterschreiben. Männer verfügen über etwas mehr Selbstvertrauen. Wenn Frauen Jobs bekommen, begründen sie es selten mit „weil ich so super bin“.

SN: Warum, glauben Sie, ist das so?

Fritz Pötzelsberger: Ich glaube, dass das aus der frühen Vergangenheit kommt. Frauen waren nicht so sehr darauf angewiesen, mit einer gewissen Dominanz auftreten zu müssen. Die Rolle der Frau war sozialer, gemeinsam mit anderen hat man auf die Kinder aufgepasst. Die Männer hingegen haben Tiere erlegt und sich aufgeplustert, das ist vielfach noch heute so (lacht). Das ist ein Verhalten, das Frauen eher fremd ist. Ich vermute das jetzt einmal, ich bin ja keine Frau.

Marlies Brunner: Dem kann ich nur zustimmen. Und bei uns geht es in der Erziehung weiter: Dem Mädchen wird gesagt, wie hübsch es in seinem rosa Kleid ist, der Bub wird gelobt, dass er so stark ist, ganz der Papa. Daran hat sich noch immer nicht viel geändert. Ich persönlich wundere mich auch, dass im Jahr 2021 Frauen selbstverständlich den Namen ihres Mannes annehmen und bereit sind, ihre Identität aufzugeben. Meine drei Töchter rollen bei dem Thema die Augen (über mich). Ich jedenfalls würde das heute nicht mehr tun. Am großen Tisch Platz nehmen, das tun viele Frauen nicht, sie bleiben vermehrt am Rand stehen. Sheryl Sandberg beschreibt im Buch „Lean In“ eine bestimmte Situation: Es darf eine letzte Frage gestellt werden, alle zeigen auf und dann senken Frauen die Hand, aber weil möglicherweise eine zweite Frage erlaubt sein könnte, lassen vor allem Männer die Hand in der Höhe und kommen doch noch ein weiteres Mal zum Zug. Für Frauen könnte die Botschaft lauten: Haltet die Hand oben, so werdet auch ihr bis zum Schluss wahrgenommen.



Marlies Brunners Ermutigungsspruch für Frauen: „Was wir heute nicht träumen, wird morgen nicht wahr.“ Ihr Credo: Chancen ergeben sich, man muss nur die Initiative ergreifen und sie nehmen. BILD: SN/BRUNNER

SN: Wie erleben Sie jüngere Frauen? Sind die schon selbstbewusster?

Marlies Brunner: Ich habe auf der Fachhochschule Salzburg für Studentinnen einen Workshop kreiert, in dem sie auf Bewerbungsgespräche vorbereitet werden. Nach wie vor fürchten sich die meisten Frauen vor der Frage nach dem Einkommen und die – eigentlich verbotene – nach dem Kinderwunsch. Es ging im Workshop darum, zu lernen, sich für diese Fälle selbstbewusste Antworten zurechtzulegen.

Fritz Pötzelsberger: Ich kann dazu sagen, dass ich ab einer gewissen hierarchischen Ebene wenige Unterschiede zwischen Männern und Frauen bemerke. Auch Männer haben ihre Probleme, pokern vielleicht etwas höher. Und je weiter hinauf man in den Hierarchien geht, desto weniger Frauen stehen überhaupt zur Auswahl. Es ist nicht so, dass Kandidatinnen abgelehnt würden, doch wenn ich einen Vertriebsleiter suche, melden sich zehn Männer und vielleicht eine Frau.

SN: Gibt es nach wie vor Unternehmen, die Ihnen – wenn auch zwischen den Zeilen – mitteilen, dass sie lieber eine Männergesellschaft bleiben wollen?

Fritz Pötzelsberger: Es hat eher mit dem Alter und der Position zu tun. Wenn ich eine Stelle besetzen soll mit einer Person, die im Unternehmen aufgebaut werden soll, wird das Alter ausschlaggebend sein. Dieser Kandidat, diese Kandidatin sollte jünger sein und da ist das Thema Kinder schon ein Thema. Dass einer Frau fachlich Jobs nicht zugetraut werden, kommt so gut wie nie vor.

SN: Welchen Einfluss haben Sie als Personalberater darauf, ob ein Mann oder eine Frau eingestellt werden soll?

Marlies Brunner: Ich habe keinen direkten Einfluss auf die Unternehmen, nur indirekt. Ich höre mitunter schon Botschaften wie „Es kann schon eine Frau sein, aber ob die sich bei uns wohlfühlt?“. Einmal bekam ich den Auftrag, einen „männlichen Geschäftsführer um die 40“ zu suchen. Unter den Bewerbern gab es eine 51-jährige Frau, die für mich eindeutig die Beste war. Die habe ich dem Unternehmen auch empfohlen, sie hat letzten Endes den Job bekommen. Wäre das nicht über mich gelaufen, wäre sie ohne Unterstützung vermutlich aussortiert worden. Doch was ganz wichtig ist: Wir müssen für die Person garantieren, die wir besetzen. Wenn der Mann der Bessere ist, wird die Frau keine Chance haben. Wenn beide gleich gut sind, werde ich die Frau unterstützen, damit sie – wie zuvor beschrieben – ihre Hand länger oben lässt.

SN: Mit welchen konkreten Ratschlägen entlassen Sie diese Dame zum Bewerbungsgespräch?

Marlies Brunner: Ich kenne ja ihr Profil und weiß, was sie kann, ich weiß auch, was die anderen Kandidaten können. Ich werde ihr vermutlich empfehlen, mehr Licht auf die eine oder andere Stärke zu werfen.

Fritz Pötzelsberger: Bei uns werden ebenfalls Frauen gefördert, nur, wie gesagt: Für manche ausgeschriebenen Jobs gibt es einfach keine. Ich komme ursprünglich aus der Autobranche, wo ich als Geschäftsführer tätig war. Eine Frau, die Mechanikerin gelernt hat und die eine Betriebs- oder Werkstatteleitung anstrebt, zu finden ist fast unmöglich. Ich habe es jedenfalls noch nicht geschafft, eine Frau zur Verkaufsleiterin zu machen – dabei hätten gerade Frauen in diesem Bereich viele Vorteile.

Marlies Brunner: Ich frage mich, warum man (ich!) in der Stellenausschreibung nicht „Technikerin (m/w/d)“ oder „Kaufmännische Leiterin (m/w/d)“ schreibt, die männliche Form ist in dieser Bezeichnung ja schon drinnen. Es gibt Studien, was Menschen mit Berufs- oder Rollenbeschreibungen wie „Arzt“, „Astronaut“ oder z. B. „Mechaniker“ verbinden. Es hat sich gezeigt, dass man dabei so gut wie immer an einen Mann und nicht an eine Frau denkt.

Fritz Pötzelsberger: Ob dieser sprachliche Ausgleich oder diese Bevorzugung dazu dienen, dass sich mehr Frauen melden, bezweifle ich. Aber wenn es keine Frauen für die Positionen gibt, kann ich nicht mehr tun, als Frauen anzusprechen und zu ermutigen, sich zu bewerben.

Marlies Brunner: Es gibt in den HTLs oder technischen Lehren doch auch Frauen! Aber wenn es nur eine von 20 ist, traut die sich wahrscheinlich nicht aufzuzeigen. Ich glaube schon, dass die eine oder andere Frau sich bewerben möchte, stünde „Werkstatteleiterin“ in der Ausschreibung. Sprache ist hier enorm wichtig, schon das Lehrlingmädchen gehört in ihrer Lehrzeit sprachlich als „Mechanikerin“ in den Kreis genommen. Das ist halt in der deutschen Sprache so. Im Englischen ist das viel einfacher.



Fritz Pötzelsberger möchte Frauen gern ermutigen, mehr nach den Sternen zu greifen. Hier könnten sie von männlichen Bewerbern durchaus lernen.

BILD: SN/PÖTZELSDERGER

Fritz Pötzelsberger: Das Missverhältnis bleibt aber. Wenn Porsche hundert Lehrlinge aufnimmt und nur fünf Mädchen dabei sind, muss sich das auch in der Werkstatteleitung wiederfinden. Wenn bei der Bewerbung um die Leitung zehn Männer und nur eine Frau sind, ist das eine Diskrepanz und ein Missverhältnis. Hier kann ich nur sagen: Ich schaue mir die Dame genauer an bzw. ich bemühe mich etwas mehr, dass die Position mit einer Frau besetzt wird.

Marlies Brunner: Oder man hilft zumindest sprachlich ein Licht auf sie zu werfen, damit sie sich angesprochen fühlt und sich traut, sich zu melden. Ich kenne auch die damit verbundene Unsicherheit, dass sich Frauen nicht bewerben, wenn da „Werkstatteleiter“ steht.

SN: Die Quote ist ein Instrument, um die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Da müssen die Unternehmen auch mitspielen. Wie sehen Sie Ihre Rolle als Personalbereitsteller? Missionieren Sie manchmal?

Fritz Pötzelsberger: Mir ist es wichtig, ein Gespür für das Unternehmen zu entwickeln, für das ich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suche. Inso-

fern hat man immer etwas Einfluss auf die Kandidaten und Kandidatinnen, die man vorschlägt. Aber wie Frau Brunner meinte: Wenn unser Auftraggeber einen Mann haben möchte, können wir nur versuchen, eine Frau vorzuschlagen. Was die Quote betrifft, so bin ich mir nicht sicher, ob sich Frauen damit einen Gefallen tun. „Quotenfrau“ ist alles andere als ein Kompliment.

SN: *In der Regel kommen Frauen nach oben, weil sie es sich erarbeitet haben, und nicht, nur weil sie Frauen sind. Es gibt Studien, wonach Teilzeitangestellte – meist Frauen – viel produktiver sind als Vollzeitkräfte. Also ist das mit der „Quotenfrau“ eher anzuzweifeln.*

Fritz Pötzelsberger: „Quote“ ist leider automatisch negativ behaftet, es wird gern ins Lächerliche gezogen. Wenn ich in der Frauenbewegung etwas zu sagen hätte, würde ich ein anderes Wort dafür suchen (lacht). Aber es stimmt schon, wenn es in diesem Tempo weitergeht, wird die Gleichstellung in wie vielen Jahren erreicht sein?

SN: *2156, so sind die statistischen Schätzungen.*

Fritz Pötzelsberger: Ich bin mir nicht sicher, ob viele Frauen auf der Karriereleiter nach oben wollen. Es gibt mittlerweile auch immer mehr Männer, die Führungspositionen ablehnen und ihre Zeit lieber mit den Kindern oder mit Sport verbringen wollen. Wir suchen oft externe Führungskräfte, weil niemand aus dem bestehenden Team den Job will.

Marlies Brunner: Lassen Sie mich zur Quote bitte noch ein Beispiel erzählen, das ich einmal erlebt habe: Ein Mann und eine Frau waren in der Endrunde, die Frau hat den Posten bekommen. Man(n) unterstellte ihr lange, sie verdanke ihre Stelle nur „der Quote“ und nicht, weil sie fachlich geeigneter war. Ich konnte sie nur bestärken und ihr versichern, sie habe den Job bekommen, weil sie mit dem männlichen Kandidaten gleichauf war! Das ist ein großer, ein sehr großer Unterschied. Wäre das nicht der Fall gewesen, hätte sie den Job auch nicht bekommen.

SN: *Frau Brunner, wie viele Frauen bewerben sich auf eine „neutrale“ Führungsposition – „kaufmännische Leitung“ beispielsweise?*

Marlies Brunner: Vielleicht zehn Prozent. Ich glaube übrigens auch, dass viele Frauen keine höhere Position anstreben und es sich oft einfach nicht zutrauen. Heute hatte ich ein Bewerbungsgespräch, daraus habe ich eine Beispielaussage mitgenommen, die typisch weiblich ist: Einmal meinte eine Kandidatin – die im Übrigen 11,5 von 12 Anforderungsmerkmalen erfüllte –, sie sei sich nicht sicher, ob sie das wirklich könne, und hinterfragte ernsthaft, ob sie für den Posten schon die Richtige sei – es fehlte ein halber Punkt! Aber schauen wir in die Praxis: Ein Mann in der Führungsebene geht im Anzug ins Büro und muss sich in seinem Bereich beweisen, eine Frau in so einer Position hat viele Nebenschauplätze: Es wird nicht nur darauf geachtet, ob sie kann, was von ihr inhaltlich erwartet wird, sondern es wird u. a. geschaut, was sie anhat und ob die Frisur eh sitzt ... Das mag jetzt überspitzt sein, aber eine Frau muss sich noch mehr beweisen und gegen Vorurteile kämpfen – das kostet zusätzlich Kraft.

SN: *Wie oft bringt in einem Bewerbungsgespräch eine Frau ihre Kinder ins Spiel, wie oft der Mann?*

Marlies Brunner: (lacht) Darf ich gleich antworten? Ich mache das jetzt seit 28 Jahren und erlebe das die ganze Zeit. Wenn eine über 50-jährige Frau drei Kinder erwähnt, ist das nicht mehr relevant. Aber wenn eine 35-Jährige vor mir sitzt und zwei Kinder in ihrem Lebenslauf ste-



hen hat, gebe ich ihr den Tipp, im Lebenslauf Kinder und Familienstand zu streichen. Weil das ein Grund sein kann, aussortiert zu werden! Immer wieder, gerade in Zeiten wie diesen, werden Fragen gestellt wie „Wer passt auf, wenn die Kinder krank sind oder Ferien haben?“, „Wie organisieren Sie Homeschooling?“. Erwähnt ein Mann drei Kinder im Lebenslauf, denkt man „Wow, drei Kinder“. Das war's dann aber schon.

Fritz Pötzelsberger: Den Lebenslauf würde ich nicht modifizieren lassen, aber die Betreuungsfrage ist für Unternehmen immer relevant. Es ist wichtig, im Vorfeld zu klären, wer die Betreuung übernimmt, und diesen Punkt bei der Präsentation der Kandidatin gleich vorwegzunehmen.

SN: *Frau Brunner, welche Rat geben Sie einem notorischen Manspreader für sein Bewerbungsgespräch mit auf den Weg, Herr Pötzelsberger, was raten Sie einer zu bescheidenen Kandidatin?*

Marlies Brunner: So einer ist noch nie vor mir gesessen. Wenn ein Mann eher „schlampig“ daherkommt, weise ich ihn darauf hin, wie sein Gegenüber beim Hearing vermutlich angezogen sein wird. Ich bin aber zum Glück keine Oberlehrerin oder seine Mama. Abgesehen davon, wäre er/sie ganz daneben, möchte ich diese Person nicht vorstellen.

Fritz Pötzelsberger: Ich würde einen solchen Kandidaten auch nicht weitervermitteln, das kommt letztlich auf mich zurück. Eine Kandidatin würde ich versuchen zu bestärken. Vielleicht in der Art „Sie bringen so viel mit für diese Position“, in der Hoffnung, dass es das Selbstvertrauen steigert und die Frau nicht ihr Licht unter den Scheffel stellt. Mehr Tipps braucht es meiner Meinung nach nicht. Abgesehen davon gibt es auch viele Männer, die Hilfestellung und Aufmunterung brauchen.