

Mehr Frauen denn je erwarten Auslands-Entsendung im Job

- 64% (Deutschland 61%) der Frauen finden Arbeitgeber attraktiver, die Möglichkeiten zu Entsendungen ins Ausland bieten - Jedoch sagen viele der befragten Frauen, dass ihr aktueller Arbeitgeber ihnen nicht dieselben Chancen zu Entsendungen bietet wie ihren männlichen Kollegen - Die Annahme, dass Mütter generell nicht im Ausland arbeiten wollen, wird in Frage gestellt - Arbeitgeber nutzen internationale Einsätze als Talentschmiede für zukünftige Führungskräfte - jedoch versuchen nur 22% der Unternehmen aktiv, den Frauenanteil bei Auslandseinsätzen zu erhöhen

- Lediglich 22% der für Auslands-Entsendungen verantwortlichen Führungskräfte sagen, dass die Mobilitäts- und Diversity-Strategien in ihren Unternehmen übereinstimmen

Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März hat die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC 3.937 Berufstätige davon 2.285 Frauen - aus 40 Ländern zu ihren Erfahrungen mit beruflichen Auslandsaufenthalten und diesbezüglichen Erwartungen befragt (Deutschland: gesamt 243, davon 135 Frauen). Gleichzeitig befragte PwC 134 Führungskräfte, die für Auslandsaufenthalte und die weltweite Mobilität der Mitarbeiter verantwortlich sind.

Die Studie "Modern mobility: Moving women with purpose" zeigt: 19% weniger Frauen als Männer sind der Meinung, dass ihr derzeitiger Arbeitgeber beiden Geschlechtern die gleichen Chancen für Auslandsentsendungen bietet. Dabei geben 64% der Frauen (Deutschland 61%) an, dass die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts ein wichtiges Kriterium für die Wahl ihres Arbeitgebers und die Treue zum Unternehmen sei. Dies spiegelt auch die Ergebnisse einer PwC-Studie des vergangenen Jahres wider: 71% der weiblichen "Millennials" streben einen beruflichen Auslandsaufenthalt während ihrer Karriere an (The female millennial: A new era of talent).

Diskrepanzen beim Diversity Management in Unternehmen

Der Wunsch vieler Frauen nach mehr beruflicher Mobilität scheitert jedoch oft an der Realität. Mehr als die Hälfte (57%) der für Auslandsaufenthalte verantwortlichen Führungskräfte gibt an, dass Mitarbeiterinnen in ihren Unternehmen noch unterrepräsentiert sind, wenn es um das Arbeiten im Ausland geht.

Während 60% der weltweit tätigen Unternehmen das Arbeiten im Ausland als Talentschmiede für zukünftige Führungskräfte verstehen, sind bisher jedoch nur 22% entschlossen, den Frauenanteil bei Auslandseinsätzen zu erhöhen. Nur 22% der Führungskräfte bejahen, dass ihre Mobilitäts- und Diversity-Strategien übereinstimmen.

Petra Raspels, Vorstand Human Capital bei PwC Deutschland, sagt: "Diese PwC-Studie wirft ein Schlaglicht auf einige wichtige Unstimmigkeiten beim Thema Diversity. CEOs benötigen eine Strategie, die Frauen einerseits die Möglichkeit eröffnet, für den Fortgang ihrer Karriere wichtige Erfahrungen zu machen, wozu der internationale Einsatz gehört. Andererseits müssen die Mitarbeiterinnen diese Optionen erkennen und fordern. Weltweite Mobilität, Vielfalt im Unternehmen und Talentförderung sind eng verwoben und eine Voraussetzung, um Geschäfts- und Mitarbeiterstrategien umsetzen zu können."

Stereotypen auf dem Prüfstand

Die PwC-Studie stellt mit ihren Kernaussagen einige Annahmen und Geschlechter-Stereotypen in Frage. Dazu zählt die bisher weit verbreitete Auffassung, dass Mütter generell nicht im Ausland arbeiten wollen oder diesen Schritt nicht wagen, auch weil sie die Differenz zum höheren Einkommen ihres Partners nicht verringern

wollten. Tatsächlich aber sind 41% der Frauen, die gerne im Ausland arbeiten würden, Mütter. Bei den Männern sind 40% der Väter dazu bereit. 77% der Frauen in Ehen mit einem Partner, der ebenfalls eine Karriere durchläuft, verdienen ähnlich oder mehr als ihr Partner. Diese "Doppelkarrieren" werden damit für Unternehmen zu einer Herausforderung in Sachen Mobilität - das gilt gleichermaßen für männliche und weibliche Talente.

"International tätige Unternehmen sollten daher zunächst die tatsächlichen Barrieren erkennen und verstehen, die sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern im Zusammenhang mit Auslands-Entsendungen im Wege stehen. Um dies zu erreichen, ist es wichtig datenbasiert und analytisch vorzugehen. Nur auf der Basis von erhobenen Daten und deren Analyse ist ein klarer Blick auf die Situation möglich, wie die zum Teil überraschenden Ergebnisse unserer Studie zeigen", so Petra Raspels.

Ein geschlechterunabhängiges Mobilitätsprogramm

"Was passiert, wenn ich wieder zu meiner Arbeitsstelle im Heimatland zurückkehre?" Drei der fünf größten Bedenken, die Frauen im Hinblick auf Auslandsaufenthalte sehen, stehen im Zusammenhang mit dieser Frage. An der Spitze dieser Liste rangiert mit 44% (Deutschland 50%) die Sorge, welche Rolle und Position im Unternehmen nach der Rückkehr aus dem Ausland auf sie wartet. Flexibilität und Wahlmöglichkeiten als Bestandteil der Entsendungsangebote würden Auslandsaufenthalte für 80% der Frauen attraktiver machen.

Weitere Ergebnisse der Studie:

- 74% (Deutschland 73%) der Befragten (Frauen und Männer) sagten, dass die ersten sechs Jahren der Beschäftigung die beste Zeit für einen Auslandsaufenthalt sei - 33% der befragten Unternehmen bieten in diesem Zeitraum keine Entsendungen an. - 65% (Deutschland 61%) der Frauen wünschen sich mehr Transparenz, wenn es um die Möglichkeiten eines beruflichen Auslandsaufenthaltes geht. - Weniger als die Hälfte der Frauen (49%, Deutschland 41%) stimmen zu, dass es in ihrem Unternehmen ausreichend weibliche Vorbilder gibt, die bereits Auslandserfahrungen gesammelt haben.

Über PwC:

PwC betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mehr als 208.000 Mitarbeiter in 157 Ländern tragen hierzu mit hochwertigen, branchenspezifischen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung bei.