

Aktuelles

Männer in Chefetagen bleiben lieber unter sich

Weibliche Eigenschaften sind in den Chefetagen deutscher Unternehmen unerwünscht. Zu diesem Ergebnis gelangt eine nach eigenen Angaben repräsentative Umfrage der Unternehmensberatung German Consulting Group unter 220 männlichen Führungskräften.

94 Prozent der befragten Manager geben an, dass „weibliche Talente“ im Topmanagement keinen Mehrwert für Unternehmen bringen. Die Studie belegt, dass einseitige Eigenschaftszuweisungen an Frauen eine Ursache für den gering ausgeprägten Frauenanteil in Führungspositionen darstellen. Zugleich werden damit Annahmen des Managementkonzepts Diversity unterstrichen, wonach viele Unternehmen monokulturell ausgerichtet und von einseitig männlichen Vorstellungen geprägt sind. Der Ansatz Diversity zielt auf die umfassende Anerkennung der Beiträge aller Individuen ab. Diversity bezieht sich meist auf die Dimensionen Alter, Behinderung, ethnisch-kulturelle Prägung, Geschlecht, Religion sowie sexuelle Orientierung.

Als „typisch weiblich“ stufen die befragten Manager die Eigenschaften Teamfähigkeit/Diplomatie (81 Prozent), Bescheidenheit (77 Prozent), Konsensfähigkeit (75 Prozent), Begeisterungsfähigkeit (73 Prozent) und soziale Kompetenz (64 Prozent) ein. Gleichzeitig betrachtet nur eine Minderheit der Befragten diese Fähigkeiten im Top-Management als „unerlässlich“. Eine Spitzen-Führungskraft müsse vielmehr über Talente wie Entschlussfähigkeit, Delegationsfähigkeit, Durchsetzungskraft sowie Selbstvertrauen und Risikobereitschaft verfügen. Und genau diese Eigenschaften beschreiben mehr als 70 Prozent der befragten Männer als „typisch männlich“. Die Ergebnisse machen deutlich, dass der berufliche Erfolg über ein männliches Normenmuster definiert wird. Wer in das Top-Management aufsteigen will, muss nach Ansicht der Befragten über diese, als „männlich“ bezeichneten, Fähigkeiten verfügen. Männern werden dabei vermeintlich „starke Eigenschaften“ zugeschrieben, während Frauen besonders „weiche“ Eigenschaften, wie Teamfähigkeit, unterstellt werden.

Die Studie belegt, dass viele deutsche Organisationen stark geschlechtsspezifisch geprägt sind. Stereotype und vorurteilsbehaftete Eigenschaftszuschreibungen an das weibliche und männliche Geschlecht und damit verbundene Erfolgserwartungen sind für männliche Führungskräfte der untersuchten Unternehmen weiterhin kennzeichnend. Hier setzt Diversity u. a. mittels Trainingsmaßnahmen an, um ein Bewusstsein dafür zu erzielen, dass sich die stereotypischen Eigenschaftszuschreibungen an ein Geschlecht in der Realität nicht bestätigen lassen. Ziel ist die Einbeziehung (Inklusion) aller MitarbeiterInnen über die Anerkennung individueller Leistungen und Potenziale.

Tatsächlich belegen soziologische Studien, dass Eigenschafts- und Verhaltensunterschiede innerhalb einer Geschlechtergruppe größer sind als zwischen den beiden Geschlechtern. Werden mit Hilfe von Diversity-Trainings Vorurteile aufgebrochen und das eigene Verhalten in Bezug auf das andere Geschlecht hinterfragt, erhöhen sich die Chancen für einen beruflichen Aufstieg von Frauen. In der Regel sind es Männer, die über Beförderungen und Aufstieg entscheiden – ihre einseitigen Eigenschaftszuschreibungen und Erwartungen an Frauen sind eine wesentliche Ursache für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen.

Die Studie fragte die Führungskräfte zudem nach Karrieretipps für Frauen: 100 Prozent der Befragten gaben an, dass eine Frau überdurchschnittliche Leistungen erbringen müsse, um die Chefetage zu erklimmen. 3 Prozent finden die Quotenregelung förderlich, 26 Prozent einen akademische Titel. 58 Prozent halten spezielle Förderprogramme für sinnvoll und 62 Prozent ein gutes Netzwerk. 73 Prozent der männlichen Führungskräfte empfehlen zudem „Mentorship“ als Instrument der weiblichen Karriereförderung.

Quelle:
Michael Stuber
Ungleich Besser Diversity Consulting
www.ungleich-besser.de

[Drucken](#)

Dashöfer Newsletter:

[Nutzen Sie unser kostenloses Angebot, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein!](#)

[News-Artikel weiterempfehlen](#)

[Seitenanfang]

© Copyright 1996-2005 DASHÖFER HOLDING & VERLAG DASHÖFER GMBH, vertreten durch Hans Dashöfer & Bernhart Sayn-Wittgenstein, Magdalenenstr. 2, D-20148 Hamburg, Umsatzsteuer-ID DE 118516030, Handelsregister: Hamburg HRB46814, Tel: 040/41 33 21-0, Fax: 040/41 33 21-11, E-mail: info@dashoefer.de

Wir betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Inhalte oder die Gestaltung von anderen Seiten haben, zu denen von unseren Seiten aus Links gelegt sind. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller Internetseiten, die von unseren Seiten verlinkt sind. Die Inhalte dieser Seiten machen wir uns nicht zu Eigen. Diese Erklärung gilt für alle auf unseren Seiten angebrachten Links und für die Inhalte aller Seiten, zu denen die angebrachten Links führen.