

Frauen an die Macht

Als erste weibliche Bundeskanzlerin hat Angela Merkel sich im vergangenen Jahr durchgesetzt und schlägt sich – wider den Erwartungen – sehr positiv. Sogar die Opposition scheint von der neuen Führungsfrau begeistert.

Ein Phänomen was schon lange keines mehr ist, denn laut einer Untersuchung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft nehmen Frauen in Unternehmen der privaten Wirtschaft immer häufiger Führungspositionen ein. Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft im Jahr 2004 bereits 41 Prozent Frauen.

In der ersten Führungsebene sieht es allerdings nicht mehr so gleichberechtigt aus. Im Jahr 2004 waren etwa 23 Prozent Frauen im Top-Management tätig. Gegenüber 21 Prozent im Jahr 2000 ist dies nur eine geringe Steigerung.

Doch der Trend zeigt eine eindeutige Richtung. Die Statistik für Studierende und Absolventen im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen unterstreicht dies. So lag die Anzahl der weiblichen Absolventen 1986 noch bei 535. Bis 2003 verdreifachte sich die Zahl der Absolventinnen bereits merk-

lich auf 1.418. Eine weitere erhebliche Zunahme lassen jedoch die aktuellen Zahlen der Studentinnen erwarten: Die Anzahl der WI-Studienanfängerinnen hat sich von 1.535 in 1986/87 auf 8.608 in 2003/04 fast versechsfacht.

Wenn man sich der Diskussion „Frauen in Führungspositionen“ stellt, erkennt man, dass es immer noch gewisse Klischees zu durchbrechen gilt, die sich insbesondere in der Klassifizierung so genannter geschlechtsspezifischer Soft Skills äußern. Demnach zeichnet sich das typisch männliche Führungsverhalten durch analytisches Denken und durchsetzungsfähiges Handeln aus, während Frauen soziale Kompetenz und Einfühlungsvermögen als positive Fähigkeiten zugeschrieben werden. Diese weiblichen Skills werden oft als Schlüsselqualifikationen in Bezug auf einen „neuen“ Führungsstil dargestellt. Das Magazin Human Resources Development beschreibt in einem Leitartikel, dass eine Trendwende in den

Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte stattfindet. Der neue Erfolgsfaktor heißt demnach „Emotionalität“ und wird sogar als Bedingung für deutsche Wirtschaftsunternehmen dargestellt, um auch in Zukunft am Markt bestehen zu können.

Die Realität sieht aber anders aus, wie eine Studie von Accenture und IUB beweist. 83 Frauen in Top-Führungspositionen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz wurden für die Studie unter anderem nach ihrer Führungsmotivation sowie den wichtigsten Attributen einer Führungskraft befragt.

Als wichtigste Motivationsfaktoren gaben die befragten Frauen tatsächlich eher „weibliche Ziele“ wie die Ausübung einer interessanten und anregenden Tätigkeit (77 Prozent) oder etwas Sinnvolles zu tun (61 Prozent) an; Macht und Einfluss als Motivationsfaktor nannten nur 11 Prozent. Demgegenüber erscheinen den Top-Managerinnen typisch „weibliche“ Attribute wie Einfühlungsvermögen oder Teamgeist für den erfolgreich beschrittenen Karriereweg als eher nebensächlich, sie landeten am unteren Ende der Skala. Zu den wichtigsten Attributen einer Führungskraft zählen für über 90 Prozent der Frauen die Kommunikationskompetenz, gefolgt von strategischen und analytischen Fähigkeiten mit rund 86 Prozent sowie der Entschluss- und Durchsetzungskraft mit etwa 80 Prozent.

Eine Einteilung in geschlechtsspezifische Führungsstile ist jedoch gar nicht ratsam, sondern die Symbiose mehrerer Attribute wird zum Erfolgskriterium für den Wettbewerb von morgen: Durchsetzung geschickt kommunizieren, Ziele organisiert im Team verfolgen und Hartnäckigkeit einfühlsam vermitteln.

In diesem Sinne, viel Spaß beim Lesen und Umdenken.

Ihr Otmar Ehrl

„Alte Klischees haben längst ausgedient.“



Foto: Robert Gruber