



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Masterprüfung im Juni 2011

Die Beeinflussung von Geschlechterstereotypen und Geschlechtsidentität auf das Führungsverhalten von Männern und Frauen in einem öffentlichen Non-Profi- Unternehmen

Karin Wolf

k-wolf@gmx.at

Zusammenfassung:

In Österreich beträgt der Anteil von Frauen in mittleren und gehobenen Leitungsfunktionen lediglich 8,1%. Er ist – auch im internationalen Vergleich – so gering, dass er in jüngster Zeit Anlass für ein Gesetz über eine Quotenregelung von Frauen in den Aufsichtsräten von Österreichs börsennotierten Unternehmen bot. Diese immense Schiefelage von Frauen in Führungspositionen bildet den gesellschaftlichen Hintergrund für die vorliegende Arbeit. Zwei Fragen sollen in diesem Zusammenhang beantwortet werden: Inwieweit existieren immer noch Geschlechterstereotypen in den Köpfen von Männern und Frauen, die ihre Meinungen und Haltungen gegenüber dem anderen UND dem eigenen Geschlecht prägen? Inwieweit wirken sich diese Vor-Urteile, so sie existieren, auf die Ausgestaltung der eigenen Führungsrolle und das Verhalten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus? Diese Fragen werden am Beispiel eines Unternehmens der Österreichischen Sozialversicherung (der AUVA) bearbeitet. Dafür wurden vier weibliche und vier männliche Führungskräfte befragt und die Interviews nach der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass in dem untersuchten Unternehmen bei den männlichen Führungskräften eine signifikant größere Kongruenz zwischen dem Geschlechterstereotyp, ihrer eigenen Identität und der Vorstellung einer idealen Führungskraft besteht, als bei den weiblichen. Die weiblichen Führungskräfte hingegen stehen sowohl ihrem eigenen Geschlechterstereotyp fremder gegenüber als auch den als ideal angesehenen Führungseigenschaften. Auch in den Selbstwert-konstituierenden Merkmalen, lassen sich Geschlechterunterschiede feststellen, die unterschiedliche Erwartungen der Führungskräfte vonseiten der Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten sowie einer verschiedenartigen Zufriedenheit mit der eigenen Leistung reflektieren. Möglicherweise heißt das, dass Frauen eine größere „Anpassungsleistung“ an ihre Rolle als Führungskräfte erbringen (müssen) als Männer. Dieses Ergebnis lässt umgekehrt aber auch den Schluss zu, dass sich dieses Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern ändern könnte, wenn sich – wie in der Gesellschaft gegenwärtig durchaus absehbar – in Zukunft die Geschlechterstereotypen stärker einander angleichen sollten.

Abstract:

nn