

# Typisch männlich, typisch weiblich?

## Frauen in Führungspositionen auf dem Vormarsch?

Als erste weibliche Bundeskanzlerin hat Angela Merkel sich im vergangenen Jahr durchgesetzt und scheint damit nicht alleine zu stehen. „Frauen sind im Top-Management erfolgreich auf dem Vormarsch“, findet Otmar Ehrl, Vizepräsident des Verbands Deutscher Wirtschaftsingenieure e.V. (VWI) und Geschäftsführer der ICCOM International GmbH.

Eine Untersuchung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft gibt Ehrl Recht: Demnach nehmen Frauen in Unternehmen der privaten Wirtschaft immer häufiger Füh-



Immer mehr Frauen studieren Wirtschaftsingenieurwesen.



„Frauen sind im Top-Management erfolgreich auf dem Vormarsch“, findet Otmar Ehrl, Vizepräsident des Verbands Deutscher Wirtschaftsingenieure e.V. (VWI).

rungspositionen 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“, ist Ehrl über-

zeugt und führt die Statistik für Studierende und Absolventen im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an: „Lag die Anzahl der weiblichen Absolventen 1986 noch bei 535, verdreifachte sie sich bis 2003 fast 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.“

Doch nicht nur Zahlen seien für die Gleichberechtigung aus-

schlaggebend, auch die Einstellung der Gesellschaft sei entscheidend: „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 Einfühlungsver-

mögen als positive Fähigkeiten zugeschrieben werden.“ Diese weiblichen Skills würden oft als Schlüsselqualifikationen in Bezug auf einen „neuen“ Führungsstil dargestellt.

Das Magazin „Human Resources Development“ beschrieb dazu 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“, meint Otmar Ehrl und begründet dies anhand einer Studie von Accenture und IUB. Für die Studie wurden 83 Frauen in Top-Führungspositionen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz unter anderem nach ihrer Führungsmotivation sowie den wichtigsten Attributen einer Führungskraft befragt. Als wichtigste Motivationsfaktoren gaben die befragten Frauen tatsächlich eher „weibliche Ziele“ an wie die Ausübung einer interessanten und anregenden Tätigkeit (77 Prozent) oder etwas Sinnvolles zu tun (61 Prozent). Macht und Einfluss als Motivationsfaktor nannten nur elf Prozent.

### Entschlusskraft

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.