

Publikationen mit Genderperspektive

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler hat 2016 ein Buch mit dem Titel „Frauen als Fremdkörper im Management?“ veröffentlicht. Das Buch analysiert mithilfe von Studien und Fakten, wie es Frauen in Führungspositionen ergeht. Dabei stehen nicht nur die Ergebnisse der Analyse im Fokus, sondern auch konkrete Empfehlungen, um gegen die Ungleichheit anzugehen.

Klappentext:

Frauen sind in Führungspositionen dramatisch unterrepräsentiert. Je prestigeträchtiger der Job oder die Branche, desto auffällig niedriger ist ihre Wertschätzung. Ihr ungleicher Status erscheint – ungeachtet wohlfeiler Worte in Reden und Hochglanzbroschüren – durch weniger spektakuläre und durchschnittlich früher endende Karriereentwicklungen ebenso festgeschrieben zu sein wie er sich in einem relativ geringeren Einkommen ausdrückt.

Erhältlich als ebook über www.leadership-insiders.de für 9,90 €.

Frauen als Fremdkörper im Management?

UNIV.-PROF. DR. JÜRGEN WEIBLER



Eine schonungslose Analyse der Führungssituation von Frauen und eine machtvolle Empfehlung

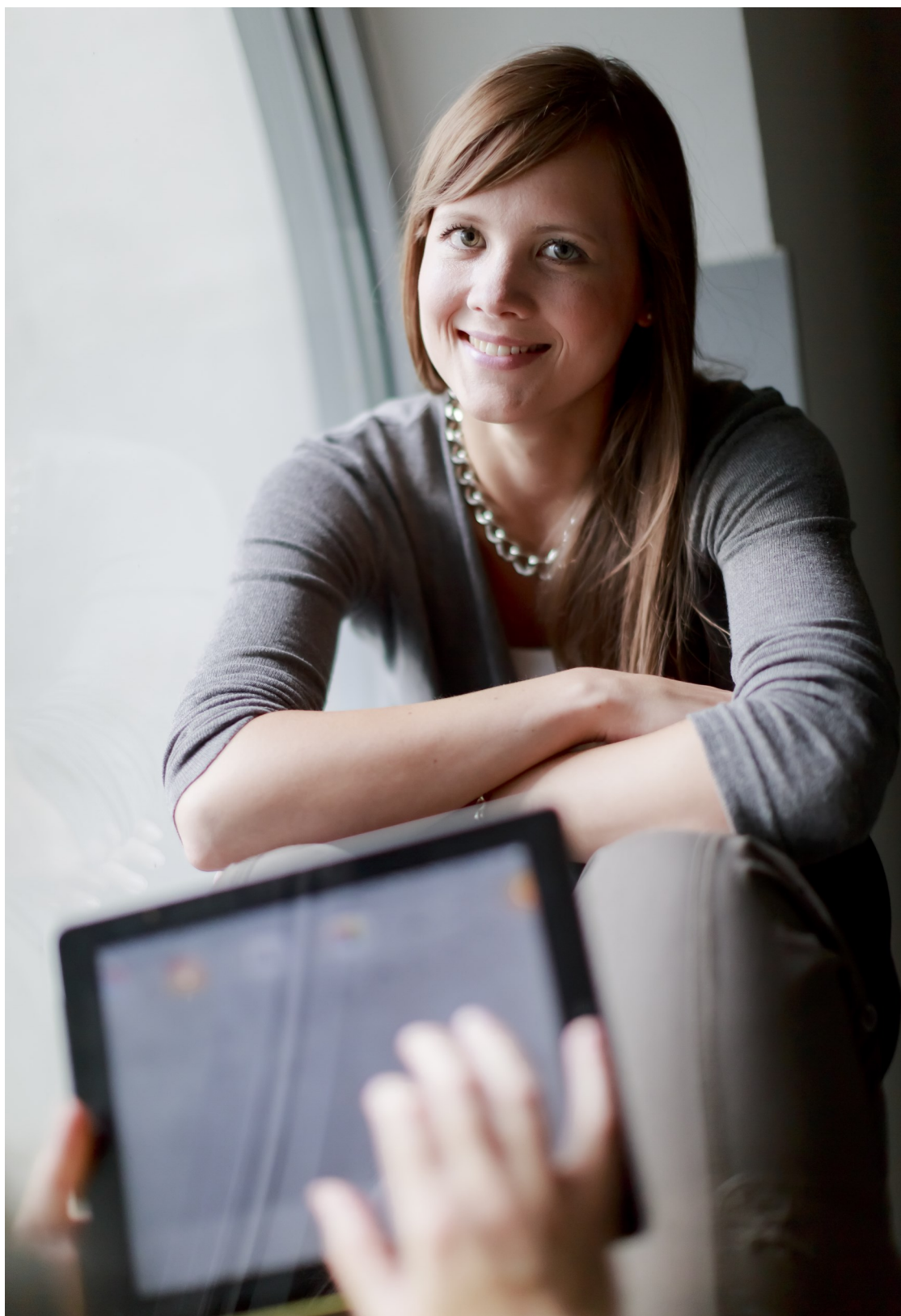
Eindrücke aus den Kapiteln

Kapitelübersicht:

1. Die Faktenlage
2. Der Männlichkeitsmythos von Führung
3. Die Führungswirklichkeit von Frauen
4. Der irrsinnige tägliche Kampf um Anerkennung
5. Mehr als ein Fazit

Die Ausgangslage:

- ◆ Fast paritätisches Bild bei den Universitätsabschlüssen (Destatis 2014: 50,5% Frauen)
- ◆ Fortune 500 (Liste mit den umsatzstärksten Unternehmen weltweit): 5% Frauenanteil an CEOs
- ◆ Dax 30-Unternehmen: 0% Frauenanteil im Vorstandsvorsitz
- ◆ In einem Artikel des Manager Magazins 2014 heißt es:
„Nicht-Akademiker haben nahezu keine Chance, Frauen werden nicht CEO.“



Worauf es am Ende ankommt

Die vollständige Zurückerlangung der
Definitionsmacht über das eigene Selbst

Stereotype Denkweisen als ein Grund:

„Wir verstehen unter **Geschlechtsstereotypen** gefestigte Auffassungen darüber, welche Merkmale (inklusive Verhaltensweisen) in den Augen der Gesellschaftsmitglieder typisch weiblich oder typisch männlich sind. Es sind dann die existierenden Stereotype, die verhaltenswirksam werden.“
– Weibler, S. 12

- ◆ Das Bem Sex Role Inventory (BSRI) ist eine Liste mit Eigenschaften, die typisch weiblich, typisch männlich oder eher neutral eingestuft werden
- ◆ Bestimmte Eigenschaften werden mit guter Führungsfähigkeit verbunden → diese Eigenschaften sind fast alle ebenfalls typisch männlich
- ◆ Stereotype Threat = Internalisierung eines negativen Stereotyps, wenn man mit diesem andauernd in Verbindung gebracht wird → Frauen haben die Erwartung, dass sie typischerweise die Kinderbetreuung übernehmen, verinnerlicht und handeln eher danach.

Aussagen aus den Studien:

„Sie verstehen doch wohl, dass wir ihr Gehalt nicht vergleichbar anheben können, ihr Mann ist doch der Hauptverdiener.“

„Von meinem Councillor – der für meine Karriereentwicklung zuständigen mentorartigen Person in höherer hierarchischer Karriere – hieß es: „Du hast doch selbst gewählt, ob du Familie oder Karriere willst. Der rote Teppich war für dich ausgerollt, aber du hast dich für die Familie entschieden. Beides geht nicht, das ist halt so. Sei doch dankbar, dass du mit Kind überhaupt arbeiten darfst, du kannst nicht auch noch Karriere erwarten.“

Der Kampf um Anerkennung:

„Women get evaluated on their performance; men get evaluated on their potential.“

– Douglas M. McCracken

- ◆ Höhere Leistungserwartungen an Frauen
- ◆ Spätere Beförderungen und langsame Verfahren
- ◆ Schlechtere Bezahlung (Gender Pay Gap)
- ◆ Ausgrenzung von den männlichen „Ingroups“
- ◆ Das Potenzial von Frauen wird nicht genutzt