



Universität St.Gallen

Frauen in Führungspositionen: Wenig erreicht, viel zu tun, aber alles in Butter?

**Vortrag am Fachsymposium
betrifft: Frauen entscheiden**

Prof. Dr. Julia Nentwich

Viel erreicht!

- Politische Rechte
- Lebenserwartung, Zugang zu Medizin
- Bildung: Über 50% Maturandinnen, Studentinnen, Hochschulabschlüssen
- Arbeit: Hohe Erwerbsbeteiligung
- Familie: „modernisiertes Ernährermodell“: Mütter sind in der Mehrheit erwerbstätig

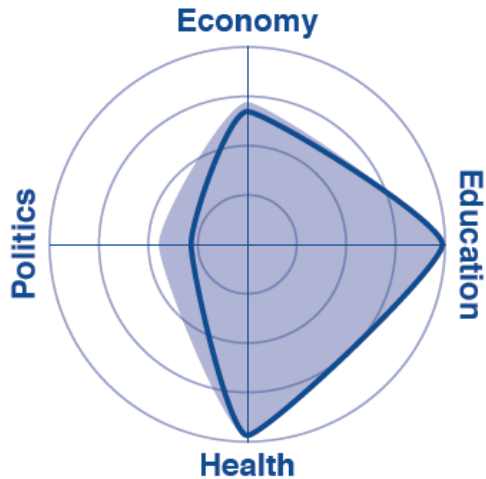
Gleichstellung erreicht!
Women can have it all!



Global Gender Gap Report 2017

Deutschland: 12
0.778

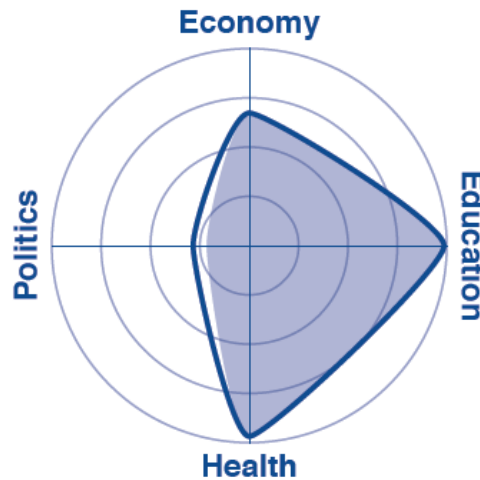
SCORE AT GLANCE



Germany score
average score

Österreich: 57
0.709

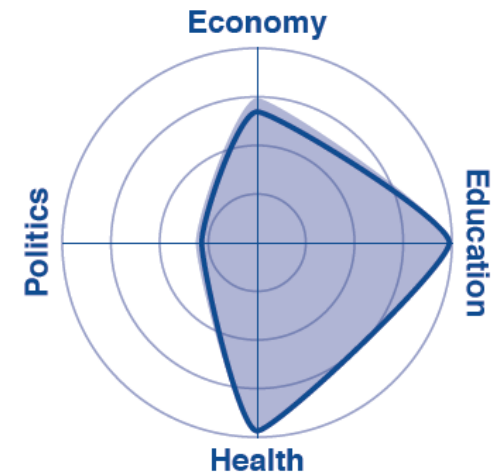
SCORE AT GLANCE



Austria score
average score

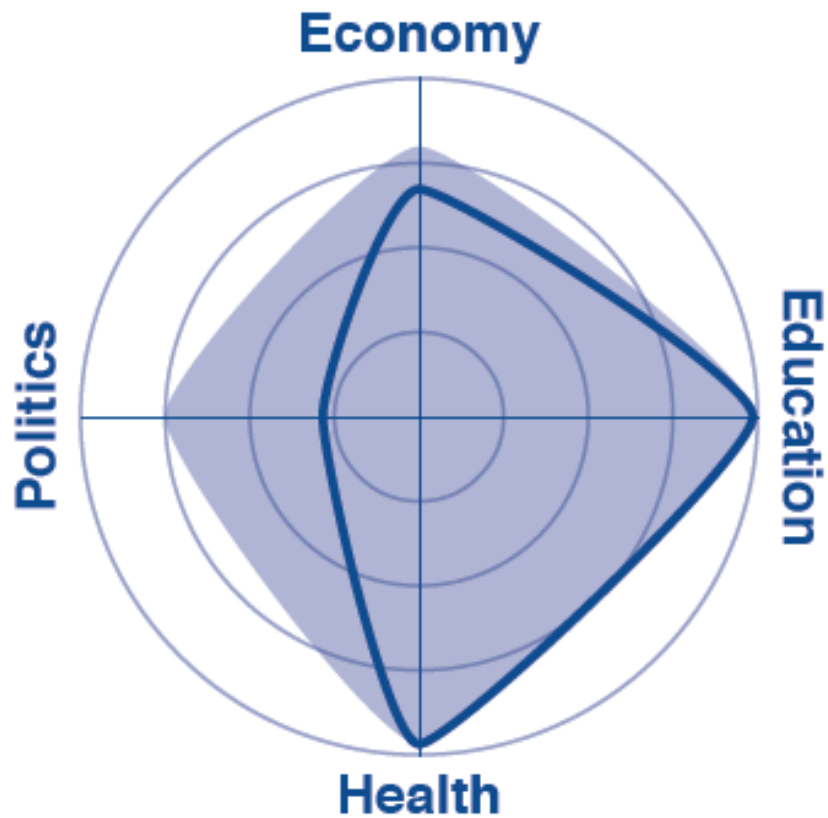
Schweiz: 21
0.755

SCORE AT GLANCE



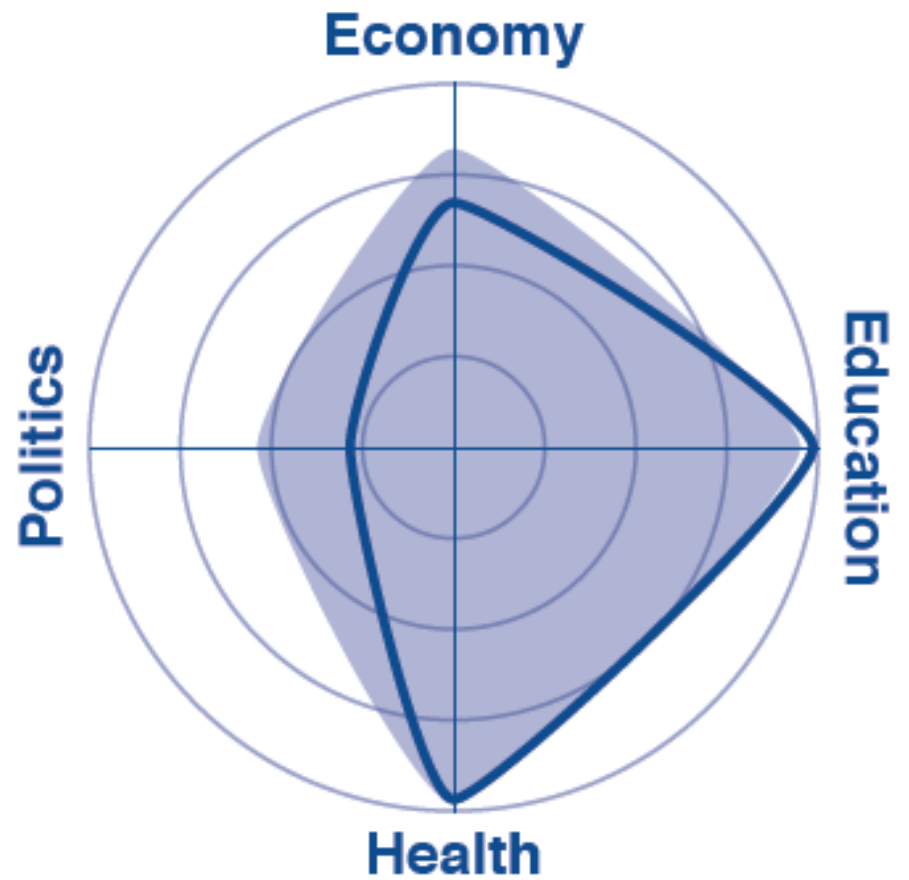
Switzerland score
average score

SCORE AT GLANCE



■ Iceland score
— average score

SCORE AT GLANCE



■ Rwanda score
— average score

Advance-Studie: „Frauen gehen nicht erst, wenn sie Mütter werden“

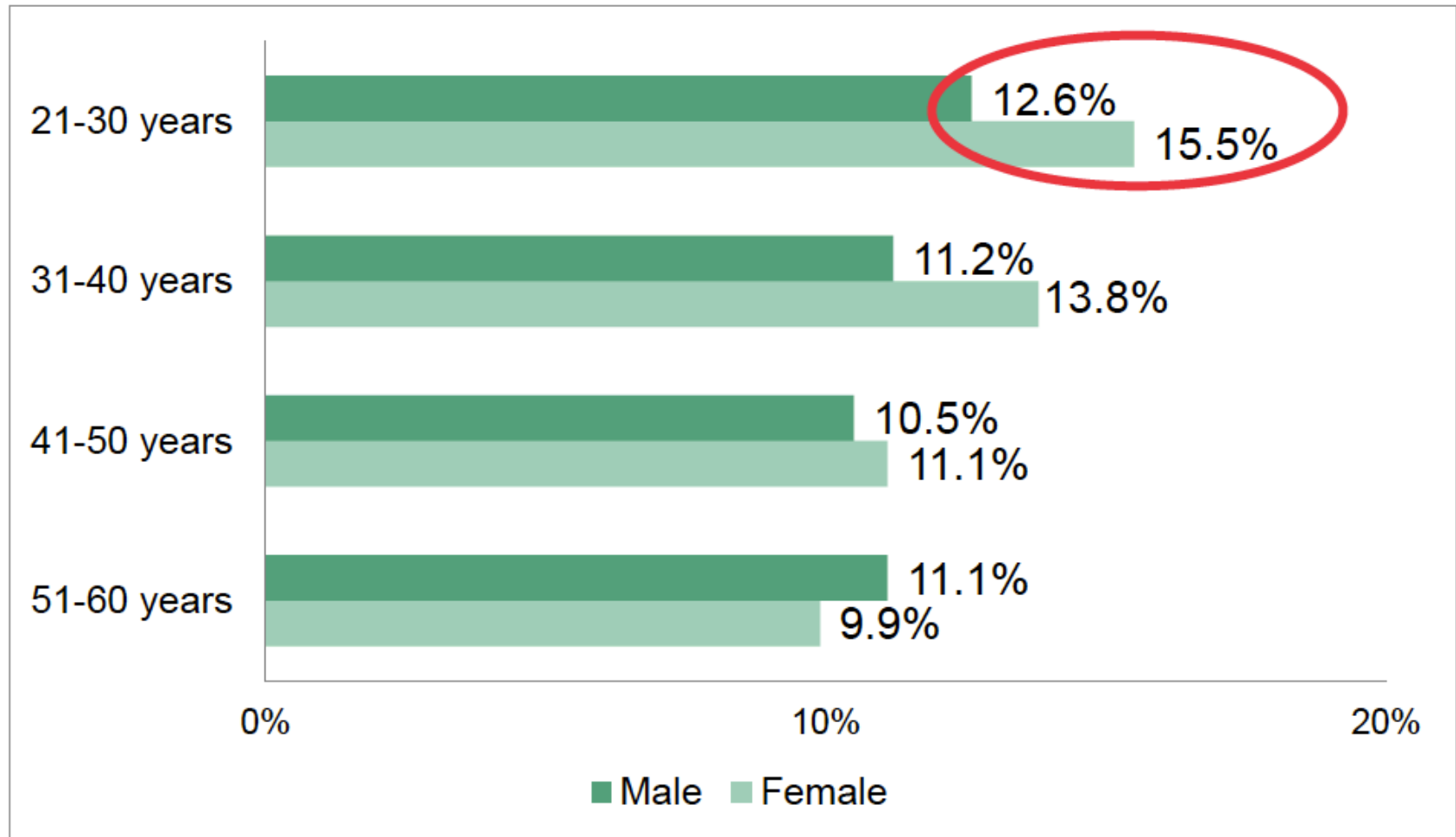


Figure 7: Percentage of employee turnover according to gender and age

Advance-Studie: Mehr Männer als Frauen werden ins Management befördert!

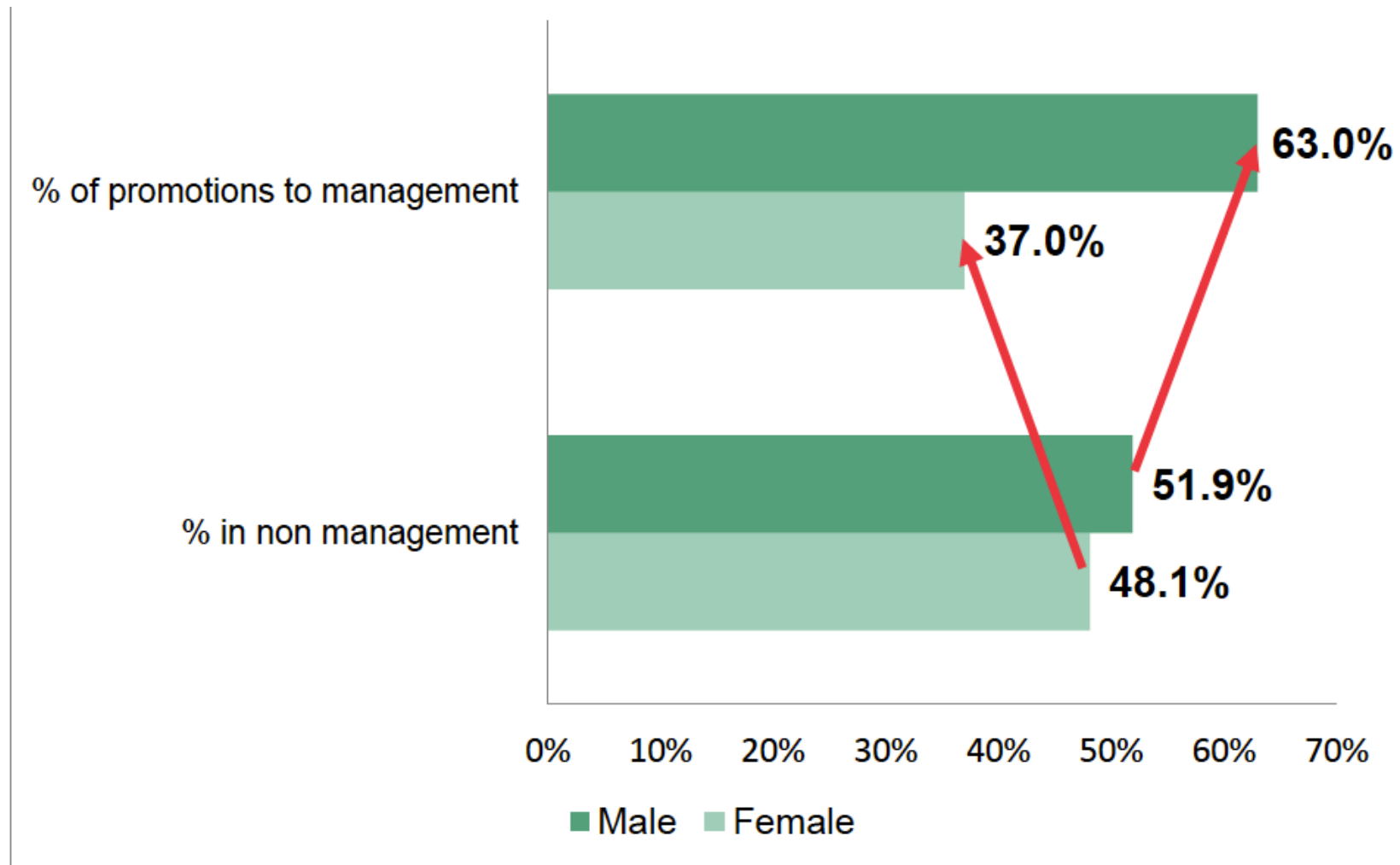


Figure 8: Percentage of promotions to management in comparison to gender distribution in non-management positions

Herausforderungen für Frauen in Führungspositionen

- 1. Boundary Work:** "Doing gender while doing the job" führt zu fortlaufenden Grenzziehungen zwischen Männern und Frauen, Unterschiede werden darüber hergestellt und dramatisiert, Zugang zu gleichen Positionen erschwert
- 2. Token Position:** Geschlecht wird durch den Minderheitenstatus salient
- 3. "Othering":** Nur Frauen "haben" Geschlecht, das doing gender von Männern wird als professionelles "doing the job" interpretiert
- 4. Double bind:** Paradoxe Aufforderung: Frauen in Führungspositionen müssen "Weiblichkeit" und "Männlichkeit" hervorbringen.



1. Boundary Work

- Ausbildung von Geschlechterkulturen durch Sprache, Rituale, Verhaltensweisen, Symbole
- Sexuelle Belästigung (Subjekt-Objekt-Beziehungen)
- Kleidervorschriften
- informelle Arbeitsteilung
- geschlechtshomogene Zirkel, Sportaktivitäten
- Explizite Distanzierungen: Offene Kritik oder Ausschluss von Frauen durch Männer

Aber auch: implizite oder explizite Erwartungen, die Leitungsposition anzustreben wenn es sich um Männer in Frauenberufen handelt!



2. Token Position

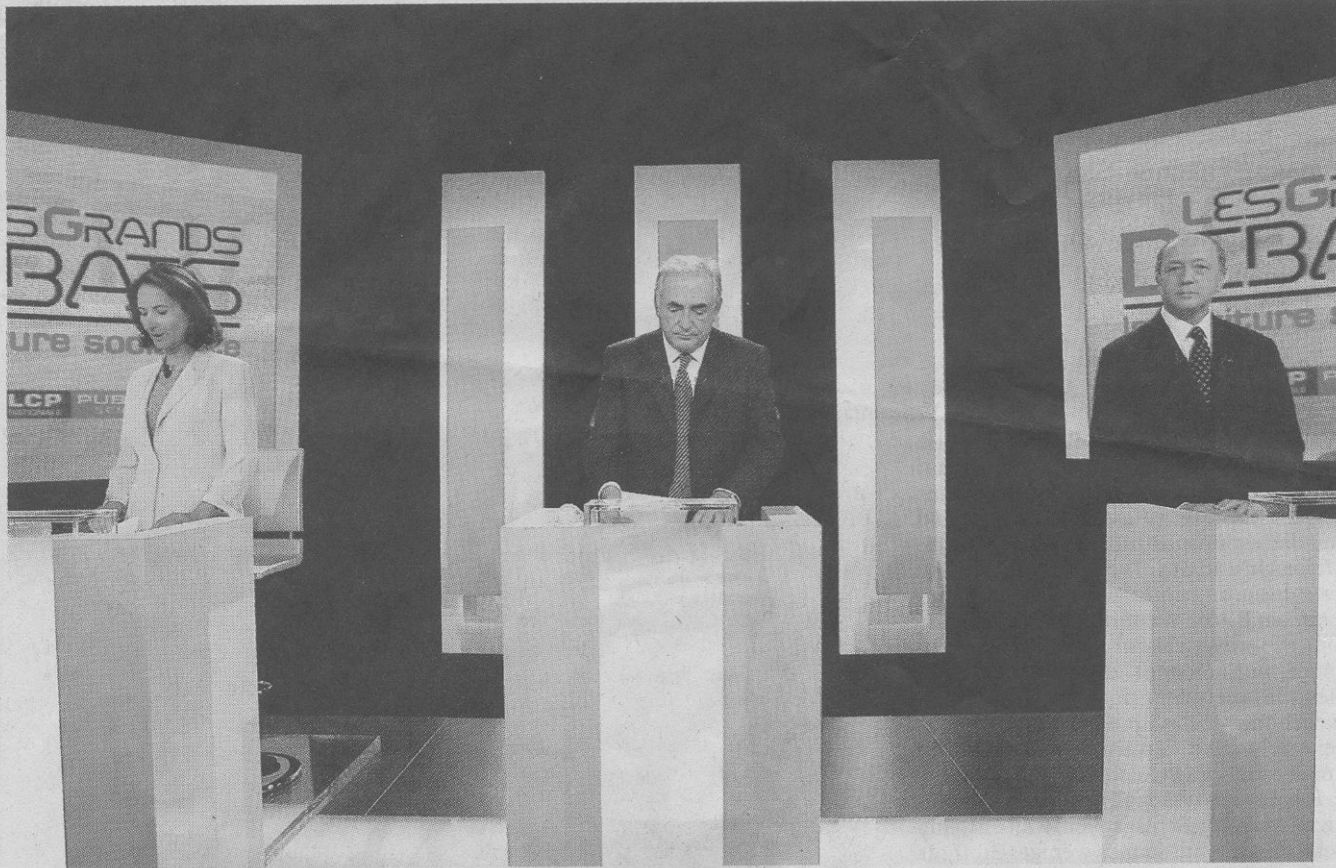


BILD FRED DUFOUR/AFP

Der Professor, Dominique Strauss-Kahn (Mitte), und seine zwei Konkurrenten Ségolène Royal und Fabius.

Zwei Ökonomen und eine Frau

3. Othering



Personalityweaks.com



ard.de

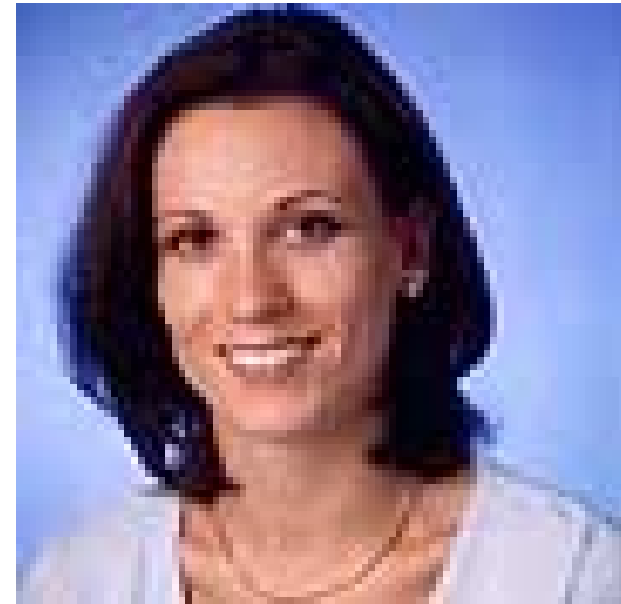


Nentwich

4. Double Bind: Think Manager think Male



Die eher „männlich“ gestylte Frau mit spitzem Kinn und zurückgekämmten Haar kann lange über ihre **größten Erfolge** sprechen



Je weiblicher die Kandidatin wirkte, desto härter wurde das Kreuzverhör und desto ausführlicher wurde sie über ihre **gravierendsten Fehler** befragt

4. Double Bind

- Bezeichnet die Rolleninkongruenz zwischen Geschlechtsrolle und Führungsrolle.
- Verhält sich eine Managerin zu männlich, macht sie sich unbeliebt und wird kritisiert,
- verhält sie sich zu weiblich, wird ihre Kompetenz in Frage gestellt.
- Treten Frauen zu dominant auf, reduziert dies ihre Chance, Karriere zu machen (Eagly & Carli, 2007).
- Erwartungen an weibliche Führungskräfte: sensitiveres Verhalten (Johnson et al 2008).



Mann	Frau
ist selbstsicher	ist arrogant
ist kreativ	ist chaotisch
hat klare Haltung	ist stur
hat Zivilcourage	drängt sich vor
ist führungsstark	ist diktatorisch/autoritär
ist ein Kämpfer	ist hart und unweiblich
verhandelt geschickt	ist wankelmütig

Köchli, 2006



Zyklus 1

KINDERBETREUUNG

Zyklus 2

ARBEITSZEITKULTUR



Empörung!

Privilegien