

Der Kreis der mächtigen Männer: Männer, Frauen und Management

The Circle of the Powerful Men: Men, Women and Management

Gerhard Liska

Themenschwerpunkt Coaching und Personalentwicklung

Zusammenfassung

In diesem Artikel gehe ich der Frage nach, ob und in welcher Form das Rollenbild von Führungskräften durch Geschlechtsstereotype geprägt ist. Dazu fasse ich Manager und Managerinnen als abgrenzbare soziale Gruppe bzw. Klasse auf und entwerfe ein Modell, nach dem sich das Rollenbild von ManagerInnen aus Idealbildern bürgerlicher Männlichkeit speist. Gleichzeitig ist die Herausbildung klassenimmanenter Geschlechtsstereotype zu beobachten, die diese Basis überlagern und auf das Rollenbild der Managerin, des Managers rückwirken. Das Rollenbild der Führungskraft ist also eng verwoben mit männlichen Geschlechterstereotypen. Personen, die diesem Leitbild entsprechen, ist der Zugang zu entsprechenden Positionen deutlich erleichtert, marginalisierten Personen, die diesem Leitbild nicht entsprechen (können oder wollen) der Zugang erschwert oder verunmöglicht.

Abstract

In this article I follow the question whether and in which form the role expectation of executives is marked by gender clichés. In doing so I understand managers as a distinct social class and design a model that states that the societal role of executives is made up by idealistic ideas of male middle-class (bourgeois) gender stereotypes. At the same time the formation of class-immanent gender clichés who superimpose this basis is observed. These class-immanent gender clichés, in turn, again affect the role expectation of executives. The role expectation of executives thus is closely interwoven with male gender clichés. People who are in accordance with this role expectation find it much easier to access the respective positions compared to marginalised people who are not in accordance with it (either not able or not willing to).

1. Einleitung

Im Zuge der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise ist derzeit immer wieder vom Versagen des Managements zu hören und zu lesen. Manche Kommentare sprechen von einer Krise des Managements, einer Krise der Führungskräfte. Angehörige eines Berufsstandes der ansonsten eher verehrt und geehrt wird, sehen sich plötzlich Anfeindungen oder kritischen Fragen gegenüber. Ist die aktuelle Krisensituation auf das Verfolgen überholter Rollenvorbilder zurückzuführen? Welche Rolle spielen geschlechtsbezogene Zuschreibungen? Aus welchem Grund sind so wenige Frauen ganz oben zu finden? Diesen Fragen gehe ich in meinem Beitrag aus einer professionsbezogenen, beraterischen Perspektive nach.

Management passiert in Organisationen. Aus diesem Grund fasse ich zuerst den Organisationsbegriff genauer und beleuchte die gesellschaftliche Rahmung von Organisationen. Anschließend richte ich meine Aufmerksamkeit auf den sozialen Stand der Manager und Managerinnen, die sich als neue Klasse ökonomischer Elite beschreiben lässt. Im Zuge der Rekrutierung und Besetzung von Managementfunktionen stellt sich die Frage nach möglichen Selektionskriterien und im Anschluss daran, warum Frauen oder auch homosexuelle Männer in solchen Funktionen (zumindest im Top-Management) klar unterrepräsentiert sind. Diesen Aspekten gehen ich in den Abschnitten vier und fünf nach. Im sechsten Abschnitt schließlich fasse ich die bisherigen Diskussionsstränge zusammen und skizziere ein Modell zum besseren Verständnis von Geschlechtsstereotypisierungen innerhalb der sozialen Gruppe der Manager und Managerinnen. Nach diesem Modell speist sich das Rollenbild des Managers, der Managerin aus Idealbildern bürgerlicher Männlichkeit. Gleichzeitig werden innerhalb der Kaste neue Idealbilder geschlechterstereotypen Handelns in der Rolle als Führungskraft generiert, die auf das Rollenbild der Managerin, des Managers