



Katharina Klee  
Chefredakteurin

© ÖCB-Verlag/Paul Sturm

# Standpunkt

## Wer ist hier der Boss?

**E**s ist wohl unmöglich durchs Berufsleben zu gehen, ohne einem breiten Spektrum verschiedener Führungskräfte zu begegnen. Da kommt alles vor: Von Managerinnen und Managern, die fordern und fördern, über cholerische Führungspersönlichkeiten, die Angst und Schrecken verbreiten, bis hin zu Chefchen beiderlei Geschlechts, die Aufgaben wahrnehmen müssen, denen sie alles andere als gewachsen sind.

Dass man zum Führen nicht geboren ist, dürfte sich mittlerweile nicht nur in Königshäusern, sondern auch in Familienunternehmen herumgesprochen haben. Wer führen will, sollte nicht nur von der Materie, mit der sein berufliches Umfeld befasst ist, etwas verstehen, sondern vor allem mit Menschen umgehen können. Ersteres wird oft durch einen kontinuierlichen Aufstieg in der Branche bzw. der Firma gewährleistet, zweiteres ist schon etwas schwieriger zu garantieren.

### Männlich, älter, gebildet, Österreicher

Elf Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich sehen sich als Führungskraft – von knapp einer halben Million ist die Zahl in den vergangenen drei Jahren auf 413.000 gesunken. Im Großen und Ganzen entspricht der Chef nach wie vor

allen althergebrachten Klischees: männlich, älter, gebildet und ohne Migrationshintergrund. Gerade Frauen waren vom krisenbedingten Rückgang der Führungspositionen besonders betroffen. Nach wie vor müssen sie sich oft zwischen Kind und Karriere entscheiden, wer Betreuungsaufgaben wahrnehmen muss, hat wenig Chancen auf der Karriereleiter weiter nach oben zu steigen. Und das, obwohl man sich mittlerweile immer öfter bewusst ist, wie viele Managementeigenschaften für die Organisation von Beruf, Partnerschaft, Kindern und Haushalt notwendig sind. Wohl auch ein wenig deswegen, weil immer öfter Männer in der Väterkarenz diese Erfahrung machen.

Man schätzt zwar an Frauen, dass sie empathisch, sozial kompetent, teamfähig und sachorientiert sind, auch, dass sie eine angenehme Atmosphäre ins Team bringen, hat das deutsche Fraunhofer Institut in einer Studie erhoben. Über den beruflichen Erfolg entscheiden aber nach wie vor „männliche Stärken“ wie etwa Durchsetzungsfähigkeit, Selbstmarketing, Selbstbewusstsein, Schnelligkeit.

Interessanterweise ergibt die Auswertung des Führungskräfteomonitors, dass das Management vor allem im Umgang mit der Belegschaft gefordert ist: 70 Prozent bei der Motivation der Mit-

arbeiterInnen, 59 Prozent damit, harte Entscheidungen treffen zu müssen, und 45 Prozent dadurch, möglicherweise in persönliche Konflikte zu geraten. Insgesamt Aufgaben, die mit sozialer Kompetenz und Sachorientiertheit zu lösen sind, und doch sind zwei Drittel der Managementjobs mit Männern besetzt. Je weiter oben in der Hierarchie, desto mehr Männer besetzen die Chefsessel.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Noch immer gibt es die alten Männerseilschaften. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit, Teilzeitbeschäftigte steigen seltener in Führungspositionen auf, Menschen mit Führungsaufgaben arbeiten länger: 23 Prozent mehr als 45 Stunden pro Woche, 22 Prozent mehr als 40 Stunden.

### Alte Rezepte statt neuer Wege

Auch in den Chefetagen wächst der Druck, die Angst geht um und wie so oft neigt man in vielen Firmen dazu, auf konservative Rezepte zurückzugreifen, anstatt neue Wege zu suchen – auf mehr Diversity in der Führung werden wir alle wohl noch ein wenig warten müssen. Zumal diejenigen, die Führungspositionen innehaben, mit Job und Einkommen noch immer zufriedener sind als die anderen ArbeitnehmerInnen.