

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Gendermythen im Management

Edeltraud Hanappi-Egger

Inhalt des Vortrages

- ❑ Genderverhältnisse: Daten, Facts, Figures
- ❑ Gendermythen
- ❑ Conclusio

Gender Gap Report 2012

EUROPE AND CENTRAL ASIA

Country	Score	Rank
Iceland	0.8640	1
Finland	0.8451	2
Norway	0.8403	3
Sweden	0.8159	4
Ireland	0.7839	5
Denmark	0.7777	7
Switzerland	0.7672	10
Netherlands	0.7659	11
Belgium	0.7652	12
Germany	0.7629	13
Latvia	0.7572	15
Luxembourg	0.7439	17
United Kingdom	0.7433	18
Austria	0.7391	20
Spain	0.7266	26
Kazakhstan	0.7213	31
Lithuania	0.7191	34
Slovenia	0.7132	38
Moldova	0.7101	45
Portugal	0.7071	47
Croatia	0.7053	49
Serbia*	0.7037	50

Bulgaria	0.7021	52
Poland	0.7015	53
Kyrgyz Republic	0.7013	54
France	0.6984	57
Russian Federation	0.6980	59
Estonia	0.6977	60
Macedonia, FYR	0.6968	61
Ukraine	0.6894	64
Romania	0.6859	67
Slovak Republic	0.6824	70
Czech Republic	0.6767	73
Cyprus	0.6732	79
Italy	0.6729	80
Hungary	0.6718	81
Greece	0.6716	82
Georgia	0.6691	85
Malta	0.6666	88
Albania	0.6655	91
Armenia	0.6636	92
Tajikistan	0.6608	96
Azerbaijan	0.6546	99
Turkey	0.6015	124

Figure 1 – Women and men on the boards of the largest listed companies, January 2012



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making and Eurostat, Labour Force Survey.
 Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Grundlagen der Geschlechterverhältnisse

- Was ist das Problem?

Geschlecht als historisch gewachsene hierarchisierende
Strukturierungskategorie von Gesellschaften

Basis der sozialen Konstruktion von Geschlecht: Dichotomien

Findet Niederschlag auch in Organisationen

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Rollenstereotypische Zuordnung

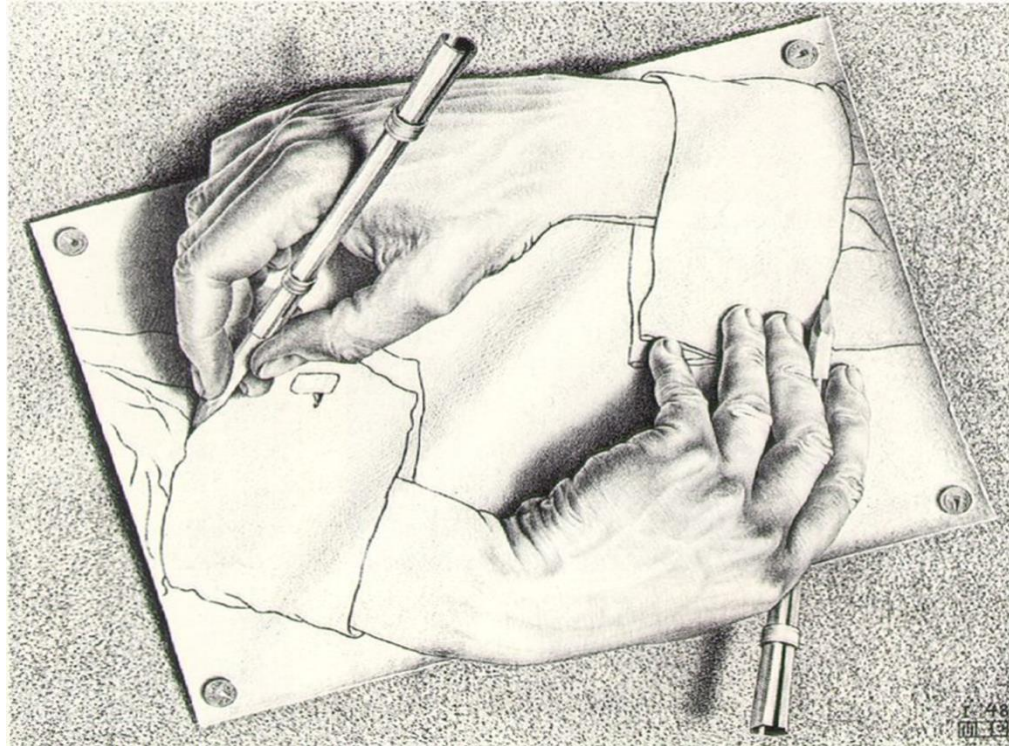
- Frauen: emotional, intuitiv, sozial
- Männer: logisch-abstrakt, rational

Qualifikationserfordernisse von Tätigkeiten

- Kommunikativ, sozial, beziehungsorientiert,
- Logisch, abstrakt, analytisch, ergebnisorientiert,



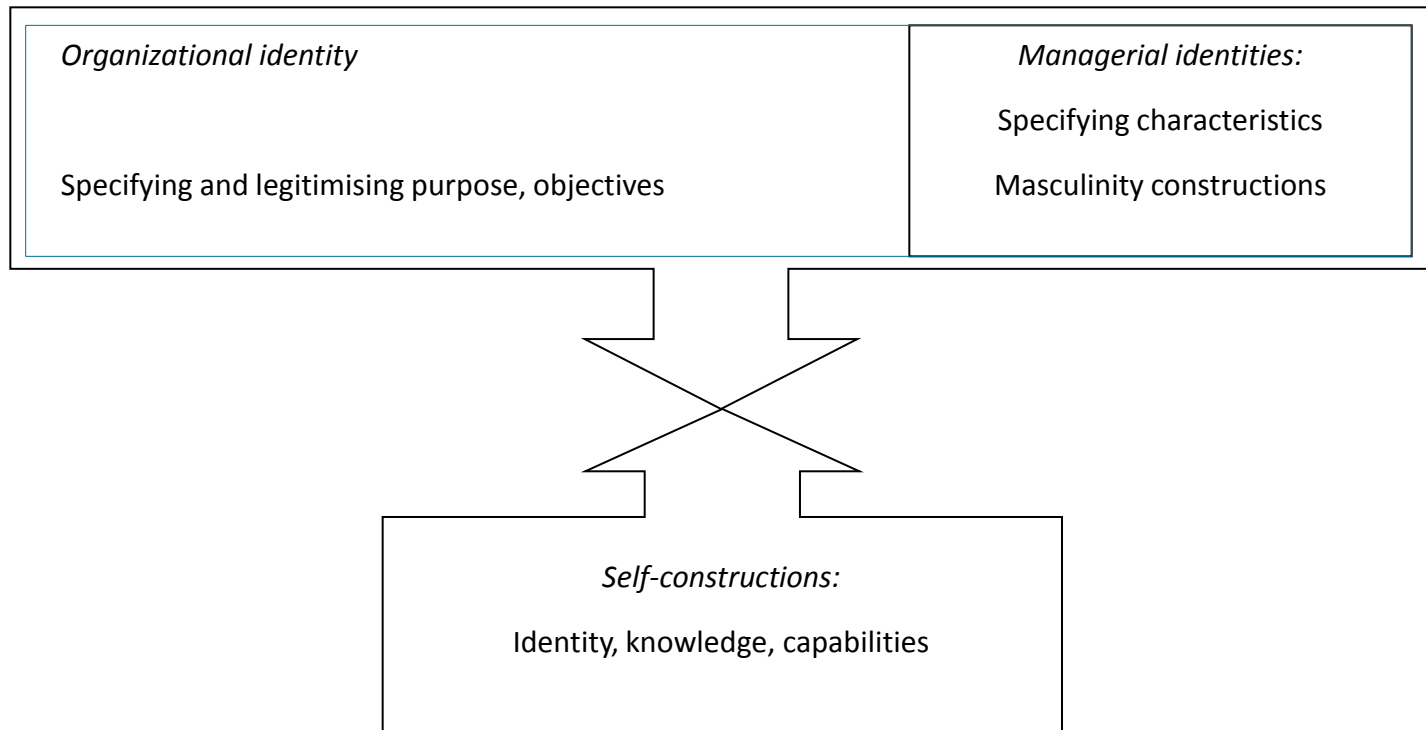
Gendermythen im Management



Strukturationstheorie: Zusammenspiel Struktur-Handlung

- Sinnkonstitution (Deutungsschemata):
 - Assimilation: so gut WIE Männer: Trainings, Kurse
aber: Double binding
 - Leitbild, Unternehmenskultur, Organisationsvokabular:
Veränderungen durch "Dekonstruktion"
 - Managementverständnis: in Frage stellen
 - Symbole, Mythen: Sichtbarmachung Irrationalitäten
- Ressourcen (Machtmittel):
 - Kosten-Nutzen-Relationen verändern
- Legitimation (Normen)
 - Neue rechtliche und (in)formelle Regeln

Zusammenspiel Organisation- Management-Selbstentwurf



Adaptiert von Hanappi-Egger 2011: 123

- Frauenkarrieren: Herausforderungen gegebener und traditioneller Geschlechterverhältnisse
- Systemlogiken sind persistent
- Systemänderungen durch massiven Druck (von außen)
- Individualverhalten wirkt systemerhaltend
- Individualverhalten nur bis zu einem bestimmten Grad verändernd wirksam

..... Conclusio:

Alles in allem wird deutlich, daß die Zukunft große Chancen bereithält - sie enthält aber auch Fallstricke. Der Trick ist, den Fallstricken aus dem Weg zu gehen, die Chancen zu ergreifen und bis sechs Uhr wieder zu Hause zu sein.

Woody Allen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !



VIENNA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS

DEPARTMENT MANAGEMENT

Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

UNIV.PROF. DI. DR. EDELTRAUD HANAPPI-EGGER

T +43-1-313 36-5181

F +43-1-313 36-759

Edeltraud.hanappi-egger@wu.ac.at

www.wu.ac.at