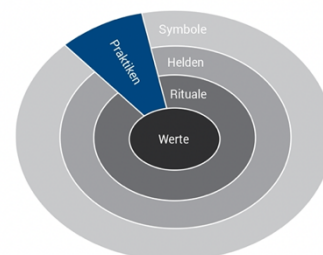


## **Frauen in der Führung: Wie werden schweizerische weibliche Führungspersonen in Bezug auf die Führungskompetenz und Empathie wahrgenommen? Inwiefern spielt die Kultur der Mitarbeitenden dabei eine Rolle?**

Frauen in Führungspositionen ist ein Thema, das in Gesellschaft, Politik und Wissenschaft von immenser Bedeutung ist. In der Vergangenheit haben Frauen in Führungspositionen jedoch nicht immer Anerkennung erhalten. Früher wurde ihnen unter anderem vorgeworfen, dass sie nicht delegieren könnten, die Entwicklung der Mitarbeitenden behinderten und vieles zu persönlich nähmen. Sie wurden als zu empathisch und als weniger kompetent wahrgenommen. Nicht wie die männlichen Kollegen zu führen, wurde mit schlechtem Führen gleichgesetzt. Die Verhaltens- und Kulturbarrieren, die sich in Vorurteilen, informellen Kommunikationswegen, Führungsstil und Geschlechterverhältnissen ausdrücken, sollten verschwinden.

Publikationen über die wahrgenommene Kompetenz und Empathie von Führungskräften sind zahlreich vorhanden. Einige Studien sind allerdings widersprüchlich. Zudem berücksichtigt die vorhandene Literatur zu diesem Thema nur teilweise das Geschlecht der Führungskräfte und bezieht sich nicht auf die Schweiz. Daher ist es besonders interessant, sich vor allem auf die weiblichen schweizerischen Führungskräfte zu fokussieren. In diesem Zusammenhang wurde auch nicht untersucht, ob die Kultur der Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung eine Rolle spielt. Aus diesem Grund ist das Ziel dieser Arbeit, herauszufinden, wie schweizerische weibliche Führungspersonen in Bezug auf ihre Führungskompetenz und Empathie wahrgenommen werden und inwiefern die Kultur der Mitarbeitenden dabei eine Rolle spielt.



Die Kultur im Zwiebelmodell (Hofstede, 2005)

Um dies zu erforschen, wird eine quantitative Forschungsmethode mittels eines Vignettenexperiments und einer schriftlichen Befragung im privaten und beruflichen Umfeld mit einem standardisierten Fragebogen durchgeführt. Die Daten von 123 Probanden konnten verwendet werden.

Da unsere Wahrnehmung kulturspezifisch geprägt ist, sind die Ergebnisse überraschend und zeigen, dass die Kultur der Mitarbeitenden in keinem signifikanten Zusammenhang mit der wahrgenommenen Empathie und Kompetenz steht. Diese Forschung erweitert die Erkenntnisse aus vorhandenen Untersuchungen, indem ferner zu Geschlechterunterschieden auch die Wahrnehmung hinsichtlich Empathie und Kompetenz und den Einfluss der Kultur der Mitarbeitenden berücksichtigt wird. In zukünftigen Untersuchungen wäre es spannend zu sehen, wie Mitarbeitende ihre eigenen weiblichen Führungskräfte wahrnehmen und bewerten.

Da sich die Ansichten geändert haben und Empathie nicht mehr als Schwäche, sogar als Stärke und erforderliche Qualität angesehen wird, empfiehlt es sich für die Praxis Empathie am Arbeitsplatz zu zeigen. Da gerade Frauen häufig als empathischer als Männer gelten und wahrgenommen werden, ist die Empathie eine Eigenschaft, die keinesfalls verloren gehen darf – ganz im Gegenteil. Denn Frauen sind die Ressource, die in Führungsetagen benötigt werden, um Probleme zu lösen. Deshalb sollten vermehrt Frauen für Führungspositionen berücksichtigt werden, wenn sie die fachlichen Anforderungen wie männliche Kandidaten gleichermassen erfüllen.

