



Geschlechterrollen im Arbeitsleben

M.Sc. Psych. Dörthe Dehe



**DÖRTHE DEHE
CONSULTING**

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.



M.Sc. Psych. Dörthe Dehe

- Leiterin des Referats „Führung, Gesundheit, Personalentwicklung, Beratungsstelle DELFIN und Kriseninterventionsplanung“ beim Oberlandesgericht München (verantwortlich für etwa 9.000 Personen)
- Leiterin einer Beratungsstelle
- Mentorin in der Europa Exzellenz Exekutive der Bayerischen Staatskanzlei
- Trainerin, Referentin, Dozentin (u.a. in den Bereichen: Führungskräfte trainings, Resilienztraining für Führungskräfte, Konflikt, Stressmanagement, Gesundheitsmanagement, Kommunikation, Selbstmotivation)





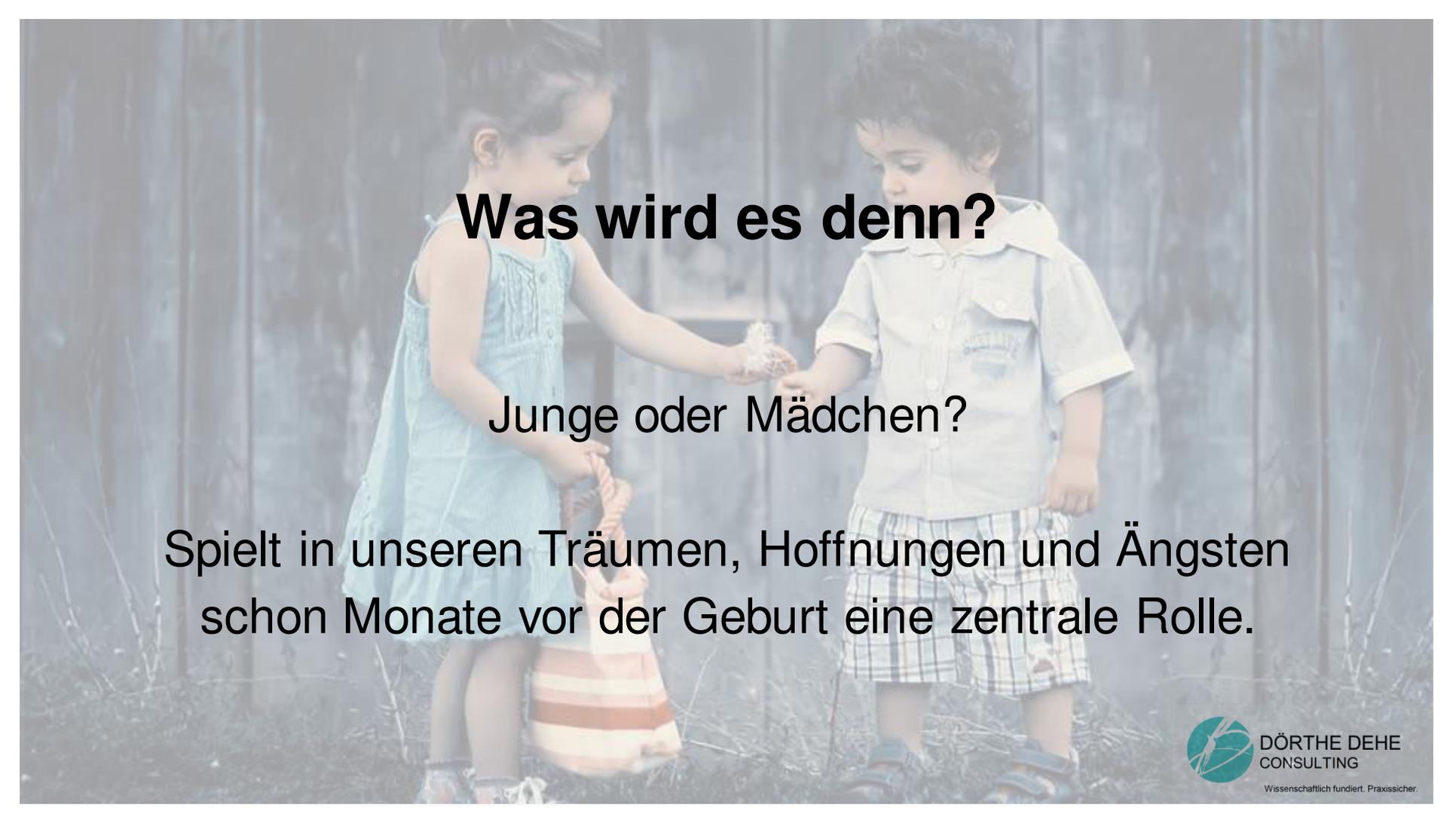
Typisch Mann - typisch Frau?

Woran erkennt man
Männer und woran Frauen?



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.



Was wird es denn?

Junge oder Mädchen?

Spielt in unseren Träumen, Hoffnungen und Ängsten
schon Monate vor der Geburt eine zentrale Rolle.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Vorurteile?

Frauen reden mehr als Männer.

Männer fahren besser Auto.

Männer können besser einparken.

Frauen werfen nicht so gut.

Frauen sind weniger aufgeschlossen für One-Night-Stands.

Frauen neigen nicht so stark zu körperlicher Aggression.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Achtung 😊

Frauen und Männer
sind sich grundsätzlich ähnlicher
als Sie vielleicht annehmen!



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Doing Gender

Geschlechterunterschiede sind nicht da,
sondern werden alltäglich gemacht.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Geschlechterstereotype?

Über Kulturen hinweg:



fürsorglich
nährend
warmherzig
emotional expressiv



kalt
dominant
unempfindlich
selbstbestimmt

Männer & Frauen derselben Landeskultur können aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Rollen vollkommen unterschiedlich leben.

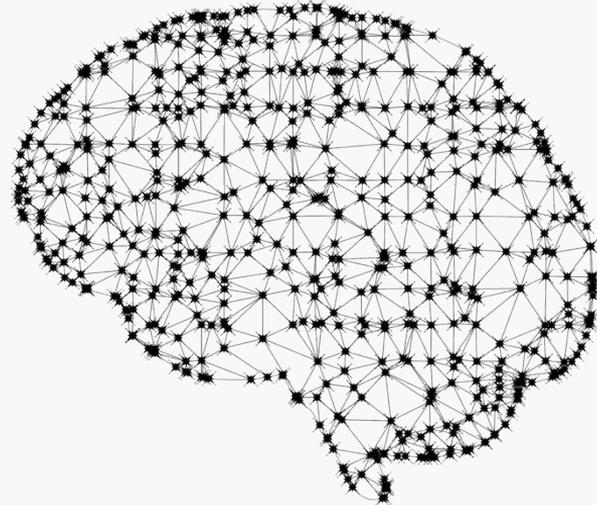


DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Geschlechterstereotype?

... sind sozial geteilte
Annahmen über die
Unterschiede zwischen
Personen männlichen und
weiblichen Geschlechts.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Gleichberechtigung in Deutschland

Artikel 3 Grundgesetz

- (1) Alle Menschen sind **vor dem Gesetz gleich**.
- (2) Männer und Frauen sind **gleichberechtigt**. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) **Niemand darf** wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung **benachteiligt werden**.



Ahaaa!

Frauen haben Männer in Deutschland inzwischen nicht mehr nur beim Abitur, sondern auch beim Hochschulabschluss überholt.

2011 lag der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss insgesamt bei 32 %, bei den Männern waren es 29,5 % (Destatis, 2013).

In Deutschland waren 2008 über 50 % der Hochschulabsolventen weiblich (Credit Suisse, 2014).



Gender Shift - weltweite Bewegung

Lebenswelten und Arbeitswelten transformieren sich.

Überall auf der Welt.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Tiger Women – die Frau von heute muss

- ✓ gut aussehen,
- ✓ eine tolle Hausfrau, Mutter und Gastgeberin sein,
- ✓ klug sein,
- ✓ im Job etwas zu sagen haben,
- ✓ sich kreativ selbst verwirklichen und
- ✓ Geld verdienen und
- ✓ sich am besten auch noch gemeinnützig engagieren,
- ✓ und natürlich sportlich sein.





**Wer würde freiwillig mit seiner
Großmutter tauschen wollen?**



**DÖRTHE DEHE
CONSULTING**

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Was Frauen wollen...

Laut Befragungen wünschen sich Frauen eine interessante Arbeit.
Führungsaufgaben sind interessante Aufgaben.

Warum wollen viele Frauen nicht?



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Wenn Frauen wollen...

Gerade in der Personalauswahl für Führungspositionen spielen Geschlechterstereotype weiterhin eine große Rolle.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Gläserne Decke

(engl. *glass ceiling*)

Zumeist nicht sichtbare Barriere ggü Frauen, die ins obere Management aufsteigen wollen.

Trotz hoher Qualifikation.

Männl. Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation gelingt d. Aufstieg in der Regel.

Ursachen:

Fehlender Zugang zu informellen Netzwerken.

Stereotype Rollenvorstellungen.

Homosoziale Männergemeinschaften.

Gläserner Aufzug

(eng. *glass escalator*)

Männer, die in klassischen Frauenberufen (Erzieherin, Altenpflegerin, Krankenschwester) arbeiten, steigen bevorzugt ins Management auf.

Ursachen:

Männliche Seilschaften.

Männer werden bei gleicher Qualifikation oft als für Führungsaufgaben besser geeignet eingeschätzt.



Was Frauen von Männern lernen können...

Männer führen häufiger Karriereverhandlungen.

Männer sind insgesamt besser vernetzt.

Männer legen mehr Wert auf Statussymbole und Aufstieg und kümmern sich auch mehr darum.

Frauen verlassen sich stärker darauf, dass Qualität erkannt wird und sich durchsetzt – Männer machen sich sichtbar.



Führen Frauen anders?

Die Unterschiede in der Führung von männlichen und weiblichen Führungskräften sind minimal:

Frauen haben einen etwas stärker partizipativen beziehungsweise demokratischen Führungsstil.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Chefin oder Chef?

Männer sprechen weiblichen Führungskräften eher die Kompetenz ab.

Weibliche Geführte zeigen gegenüber männlichen Führungskräften mehr Respekt.

Weiblichen Führungskräften wird generell weniger Respekt entgegengebracht.

Weibliche Führungspersonen verletzen die Erwartungen an ihr Geschlecht – insbesondere in männlich dominierten Bereichen.



Die Bienenkönigin („Queen bee syndrome“)

- erfahrene, erfolgreiche Frauen in männerdominierten Organisationen.
- beschreiben sich selbst mit „typisch männlichen“ und distanzieren sich von „weiblichen“ Eigenschaften.
- tragen die Förderung weiblicher Nachfolgerinnen zu ihrem eigenen Erfolg.
- bezweifeln das Engagement von aufstrebenden Frauen, legen bei ihnen besonders hohe Maßstäbe an und bieten keine Unterstützung.
- leugnen das Bestehen von Geschlechterdiskriminierung und unfairen Strukturen.

Alphamann



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Iron Maids – Token Effekt

Vorwurf gegenüber den wenigen Frauen, die die „gläserne Decke“ durchbrochen haben, dem Stereotyp einer männlichen „Iron Maid“ zu entsprechen, die sich der Männerwelt vollständig widmet.

= Assimilation

die nichts an den bestehenden

**Unterstützen statt
abgrenzen!**

Leistungsverhältnissen ändert.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Geschlechtersensible Sprache

Sprache ist eines unserer wichtigsten Kommunikationsmedien.

Sprache ist Bewusstseinträgerin.

Sprache spiegelt Realität wider.

Sprache konstruiert gesellschaftliche Wirklichkeit.

**Vermännlichte Sprache erzeugt verminderte
Kompetenzwahrnehmungen von Frauen in diesen Lebensräumen.**



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Warum Frauen im Arbeitsleben zukünftig mehr Fahrt aufnehmen könnten...



- größere Anzahl an Chefinnen,
- Coming-Out-Welle in deutschen Führungsetagen,
- Aufstieg weiblicher Nerds.



Selbstbild

Ideal-Selbst & Real-Selbst

Frauen schätzen sich weniger positiv ein als Männer.



DÖRTHE DEHE
CONSULTING

Wissenschaftlich fundiert. Praxissicher.

Der Pygmalion-Effekt als selbsterfüllende Prophezeiung

Unsere Erwartungen können sich tatsächlich auf die Leistungen und Entwicklungen von uns selbst und anderen Personen auswirken.

Traut Euch selbst und anderen Frauen etwas zu!





**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

Dörthe Dehe Consulting

Tel.: 0176/99997193
info@doerthedehe.de