

# 1. Workshop-Thema: Führen Frauen anders? - Was ist an Führung weiblich oder männlich?

Leitung: Christian Raschke „Vielfalt Gestalten“

Datum/ Uhrzeit: Do. 15 bis 17 Uhr

Anzahl TN (w/m): 4 / 4

## Welche Unterthemen?

1. Führung ist Kommunikation.
2. Der/die Sender\_in kann den Empfang der Botschaft nur bedingt beeinflussen.
3. Die Deutung von Botschaften hängt stark von den Erwartungen beim Empfangen ab.
4. Führung ist männlich konnotiert.
5. Von Frauen wird eher nicht erwartet, dass sie über männlich konnotierte Eigenschaften verfügen.
6. Da von ihnen etwas Anderes erwartet wird, müssen Frauen tendenziell anders führen.
7. Und wenn Frauen und Männer das Gleiche tun, dann wird es anders bewertet.  
*"Welche Beispiele fallen Ihnen dazu ein?"*
8. Ein Gedankenspiel: Wenn Frauen nicht anders führen, warum machen sie dann seltener Karriere?
9. Die Frage ist falsch: Auch die Studien zu geschlechtsspezifischen Führungsstilen sind widersprüchlich.

*"Und, was heißt das für Sie?"*

## Positionen der Leitung:

Gender ist für Kommunikation so prägend und Führung zu 90 % Kommunikation. Deshalb kann man ohne Gender-Diversity Kompetenz Führung nicht verstehen und dazu auch nicht coachen.

Da Führung per se männlich konnotiert ist, ist die Frage im Titel des Workshops auch nicht falsch, sie spiegelt nur die gesellschaftliche Realität wieder.

**Gegenpositionen/ Meinungen:**

Für gute Führung wichtige Werte wie Wertschätzung, Klarheit und Respekt verlange ich von beiden Geschlechtern.

Da ich gender-diversity kompetent bin, behandle ich alle wirklich gleich.

**Diskussionsergebnisse:**

Wenn ich im Coaching Frauen und Männer gleich behandle führt dies zu Unterschieden.

**Beispiele:**

a) Wenn ich Männer nicht nach ihrem Privatleben frage, lassen sie es bei beruflichen Entscheidungen tendenziell außen vor, während weibliche Berufsmuster (zu?) stark von privaten Belangen beeinflusst werden.

b) Wenn ich mit Frauen nicht dezidiert zu beruflichen Alternativen arbeite, suchen sie diese tendenziell (zu) wenig. Männliche Karrieren verlangen hingegen systematischen Wechsel.

c) Wenn ich mit Frauen berufliche Strategien ohne die Berücksichtigung von Gender entwickle, dann werden sie im Zweifelsfall damit nicht erfolgreich sein, da ein tendenziell männlich konnotiertes Führungsverhalten nicht eins zu eins auf eine weibliche Führungskraft zu übertragen ist.

**Was waren Highlights/ Aha-Erlebnisse?**

**Was war inspirierend?**

**Wie war die Atmosphäre im Workshop?**

Die vertrauliche Atmosphäre des Workshops ermöglichte mir, Fragen zu stellen, die ich im beruflichen Rahmen sonst nicht stellen kann, was ich nur aus der Supervision und Kollegialen Beratung kenne. Da ja doch zwei mir unbekannte Teilnehmende dabei waren, war es für mich bestärkend und ermutigt mich, dies auch im öffentlichen Rahmen zu versuchen: Die Bedeutung von Gender zunächst in Frage zu stellen und in der Diskussion gemeinsam mit den Teilnehmenden zu erarbeiten. So komme ich aus der „missionarischen Rolle“ des Gender-Experten, der andere von dieser Sichtweise überzeugen soll bzw. will.

Außerdem wurde mir wieder einmal deutlich, wie wichtig es sogar unter gender-kompetenten Kolleg\_innen ist, Sex und Gender sprachlich zu entkoppeln: Wir sprechen nicht über weibliche und männliche Führungskräfte sondern über männlich und weiblich konnotiertes Führungsverhalten bzw. Organisationsprinzipien.

In der Diskussion war ich überrascht darüber, wie dominant der Anspruch bei den Teilnehmenden war, Männer und Frauen gleich zu behandeln. Auf Grundlage einer systematischen Reflexion des eigenen Verhaltens sollte dies möglich sein.

Dies entspricht nicht meinem Arbeitsansatz, da für mich daraus zum einen eine überhöhte Selbsteinschätzung spricht und zum anderen dies, wie oben beschrieben, überhaupt nicht zielführend geschweige denn möglich ist.

**Anregungen für die Fortführung der Thematik im GD-Verband:**

Ich fände es spannend an der Stelle weiter zu diskutieren, etwa mit dem Thema: Gender-Diversity Kompetenz bedeutet in der Arbeit bewusste Unterschiede zu machen.