

Verführer	Amazona	Verführin	Männliches Stereotyp	Vater	Sohn	Held	Ritter
			Weibliches Stereotyp	Mutter	Tochter	Amazona	Verführin

ersetzt werden:

Die weiblichen Stereotypen können beim Durchspielen mit männlichen Vorgesetzten erlernbar ist.

schiedliches Führungsverhalten geübt werden kann, und damit situatives Führungsverhalten erlernbar ist. man sie geschickt einsetzt – erfolgreich sein kann. Lernziel ist es zu erleben, dass unter- verlost werden um deutlich zu machen, dass man mit allen Verhaltensweisen – wenn einer ähnlichen Führungssituation selbst durch. Dabei sollte die einzunehmende Rolle Anschließend spielen ausgewählte Teilnehmer/innen die vier grundsätzlichen Muster in Zunächst wird die DVD gezeigt und die grundsätzlichen Verhaltensmuster ausgewertet:

*Einsatz der DVD – Rollenspiel*

einem Feuerwehreinheit – zwingend erforderlich.

rativen Führungsstil ein autoritäres Verhalten in einer konkreten Situation – z. B. bei Führungsverhalten muss sich nach Aufgabe und Person anpassen. So ist bei einem Koop- Vertiefen können die Möglichkeiten eines situativen Führungsstils bearbeitet werden. Das stil diskutiert werden kann.

und die Abstimmung zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter. Eine Ausnahme bildet zumindest ansatzweise die „Amazona“, die auch in Richtung autoritärer Führungs- sprüchsszenen um einen kooperativen Führungsstil. Im Vordergrund steht das Gespräch

TFH TECHNISCHE FACHHOCHSCHULE BERLIN

FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften  
 Prof. Dr. Anne König  
 Luxemburger Straße 10  
 D-13353 Berlin  
<http://www.tfh-berlin.de/FBI>  
[akoenig@tfh-berlin.de](mailto:akoenig@tfh-berlin.de)  
 ISBN 3-938576-01-4

Regie: Prof. Dr. Anne König, TFH Berlin, FB I  
 Kamera: Julia von Heinz (Absolventin Studiengang Audiovisuelle Kameratechnik, TFH Berlin, FB VIII)  
 Licht und Ton: John Quester  
 Darsteller/in: Frau Steiner wird gespielt von Franziska Krumwiede  
 Herr Grenz wird gespielt von Manfred Callsen

Dieses Projekt soll die Ausbildung im Fachgebiet Unternehmenskommunikation in den Studiengängen des FB I und in den Allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächern der TFH Berlin unterstützen. Möglich wurde es durch die großzügige Unterstützung der genannten Akteure sowie durch die Frauenfördermittel des FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften der TFH Berlin.

kooperativer Führungsstil und Laissez-faire-Führungsstil) handelt es sich bei den Ge- Ausgehend von den klassischen Führungsstilen nach Lewin (autoritärer Führungsstil, schenden Führungsstilen diskutiert werden.

sam mit den Studierenden können die vier Sequenzen dann nach den jeweils vorher- Vor dem DVD-Einsatz stellt die Lehrkraft die verschiedenen Führungsstile vor. Gemein- *Einsatz der DVD – Lehrgespräch*

*3.2 Führungsverhalten*

- verbale und nonverbale Aspekte, von der Führungskraft intendiert (welche Appelle werden ausgesprochen, welche Überzeugungsstrategie wird gewählt);
- verbale und nonverbale Aspekte, vom Mitarbeiter intendiert (was will er durchsetzen, welche „Gegegnolle“ nimmt er ein?);

pliert werden nach: Rollen zugeordnet und beobachtete Verhaltensweisen dokumentiert. Diese können grup- Tafel geschrieben. Nach der DVD-Vorführung werden im Lehrgespräch die Sequenzen den genau in der, in der sie auf der DVD gesendet werden) auf ein Flipchart bzw. auf die Dazu werden zunächst die vier dargestellten Rollen in beliebiger Reihenfolge (aber nicht frau/man die eigene Rolle bewusst steuern kann.

Rollen bei anderen und bei sich selbst besser erkennen zu können und zu erkennen, dass Lernziel ist, durch die Diskussion der vier Filmsequenzen typische geschlechtsspezifische

*3.1 Genderspezifische Verhaltensmuster*

3 EINSATZMÖGLICHKEITEN

Begleitmaterial zur DVD  
 „Weibliche Kommunikationsstrategien im Unternehmen“  
 von Anne König

1 ZIELSETZUNG

Die DVD wurde vom FB I der TFH Berlin entwickelt, um die Präsenzlehre im Bereich der Methoden- und Sozialkompetenzen zu unterstützen. Dieses Begleitmaterial soll Anregun- gen für den Einsatz insbesondere bei folgenden Seminarthemen geben:

- Genderspezifische Verhaltensmuster
- Führungsverhalten
- Gesprächsführung
- Nonverbale Kommunikation

2 INHALTSBESCHREIBUNG

Die Situation: Die Szenen spielen im Büro des Informatikers Herbert Grenz, der gerade seinen Arbeitstag beenden will. Es klopft, und herein kommt seine Vorgesetzte Beate Steiner. Sie teilt ihm mit, dass die Vorstandssitzung um eine Woche vorverlegt wurde. Auf dieser Sitzung sollte Frau Steiner den Prototyp einer unternehmensweiten Wissens- managementplattform, die Herr Grenz derzeit programmiert, präsentieren. Frau Steiner will erreichen, dass der Tagesordnungspunkt erhalten bleibt, Herr Grenz also eine präsen- tationsfähige Version früher fertig stellt.

Das Gespräch zur Durchsetzung dieses Wunsches ist auf der DVD mit den jeweils gleichen Schauspielern in vier Varianten dargestellt. Die Szenen unterscheiden sich durch die innere Haltung von Frau Steiner und durch die Reaktion des Mitarbeiters darauf.

Von links nach rechts: Darsteller Manfred Callsen und Franziska Krummwiede; Filmemacher John Quester und Julia von Heinz.



### 3.3 Gesprächsführung — Überzeugungsgespräch

Ziel der Seminareinheit ist es, unterschiedliche Mitarbeitergespräche, z. B. das Delegationsgespräch, das Kritikgespräch, die Mitteilung einer Entscheidung oder das Überzeugungsgespräch, zu erproben. Die DVD wird dann hinsichtlich der verschiedenen Strategien zur Führung von Überzeugungsgesprächen ausgewertet.

### 3.4 Nonverbale Kommunikation

Auf der DVD gibt es zahlreiche Hinweise für die Wirkungsweisen von nonverbaler Kommunikation. Sehen Sie selbst!

#### 4 ENTSTEHUNGSGESCHICHTE

Die DVD entstand 2005 auf Initiative der damaligen nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB I, Dr. Antje Ducki und Dr. Anne König. Die Professorinnen lehren im Themengebiet Personalführung bzw. Unternehmenskommunikation und suchten nach didaktischem Material zur Unterstützung der Thematisierung von genderspezifischen Verhaltensweisen, das geeignet ist, unabhängig von der Vorbildung der Lehrenden in Seminaren zu o. g. Themen eingesetzt zu werden.

Dass aus dieser Idee vier Filmsequenzen mit zwei professionellen Schauspielern wurden, haben wir Frau Dipl.-Ing. Julia von Heinz zu verdanken. Frau von Heinz hatte gerade erfolgreich den Studiengang Audiovisuelle Medientechnik absolviert, und gemeinsam mit ihrem Lebenspartner (Licht und Ton) sowie Franziska Krummwiede und Manfred Callsen als Darsteller gelang dieses Werk in kürzester Zeit und mit einem extrem schmalen Budget.

Perfekt wird es aber erst durch Ihre Phantasie im Einsatz! Viel Erfolg und viel Spaß.

\* Die vier gewählten Stereotype gehen auf Arbeiten von Daniel Rastetter (1992) mit Bezug auf Kosabeth Kanter (1977) und Bradford Sargent & Sprague (1975) zurück (vgl. Rastetter, Daniela: „Mach blieb kein Theater“ — die Originalposition als Kolonialspiel. In: Gertraude Krell, Margit Osterloh (Hg.): Personalspolitik aus der Sicht von Frauen. Kainer Hompp Verlag, München und Wehring 1992, S. 230-250).

„Die Tochter“  
Die liebe Tochter erfreut die Männer durch ihre Anwesenheit, denn sie zollt ihnen Anerkennung und bestärkt sie in ihrem männlichen Selbstbewusstsein. Sie lacht über die Witze der Männer, unterbricht sie nicht und kocht auch mal für alle Kaffee. In der Maske-Tur sie es nicht, wird sie bestraft (vgl. Rastetter 1992, S. 237f.).

„Die Mutter“  
Die Mutter ist verständnisvoll, versorgend, schafft ein gutes Klima, ist warm und menschlich und fördert den Teamgeist. Sie ist ziemlich sicher vor sexuellen Angeboten und vor der Rivalität der Männer. Die Mutter wird für Dienstleistungen belohnt und nicht für unabhängiges Handeln. Vor den mächtigen Seiten der Mutterrolle fürchten sich die Männer; sie erwarten daher, dass die Mutter ihre Rolle als akzeptierende, gute Mutter spielt.

1. Variante: Frau Steiner nimmt eine Haltung ein, die als „Mutterrolle“ beschrieben werden kann.  
2. Variante: Tochterrolle  
3. Variante: Amazone  
4. Variante: Verführerin

In allen Gesprächsverläufen ist Frau Steiner bezogen auf das Ziel, eine präsentationsfähige Version einer Woche früher von Herrn Grenz zu erhalten, erfolgreich.\*

rade der Sanften, Asexuellen delegiert sie den Wunsch nach Macht an den Mann und verstärkt dessen Illusion männlicher Überlegenheit. (...) Männer integrieren gerne solche Frauen in ihr Arbeitsfeld, weil sie in ihnen gespiegelt und erhöht werden. (...) Für die Frauen selbst besteht der positive Aspekt dieser Rolle darin, dass sie geliebt und akzeptiert werden, dass sie nicht als Konkurrentinnen betrachtet und deshalb nicht bekämpft werden (...). Der Nachteil liegt darin, dass es eine Frau in der Kleinmädchen-Rolle schwer haben dürfte, sich professionelle Anerkennung zu verschaffen und ernst genommen zu werden. Weil Männer das wissen, setzen sie die Hervorhebung dieser Rolle bewusst ein, um Frauen in Schach zu halten“. (Rastetter 1992, S. 239f.)

#### „Die Amazone“

Die Frau, die sich in keine der klassisch weiblichen Rollen fügt, gilt oft als unweiblich. Manche beschreiben sie als „eiserne Lady“, als hart, gefährlich, unweiblich. Sie darf keine Schwäche zeigen. Sie enttäuscht Frauen, da sie keine Mutterrolle für diese Töchter übernimmt, und sie führt Männern die Unzulänglichkeit ihrer Männerrolle vor. (vgl. Rastetter 1992, S. 245f.)

#### „Die Verführerin“

„Die Rolle der Verführerin ist prekärer als die Mutterrolle, da die Männer um die Gunst der Frau konkurrieren und gemäß gesellschaftlicher Leitbilder erwartet wird, dass sich die Frau für einen Mann entscheidet (...). Schließt sie mit einem (meist statushohen) Mann einen Bund (der nicht sexuell sein muss), begibt sie sich in dessen Abhängigkeit (...). Das Bündnis mag der Frau mehr Sicherheit geben, erschwert aber ihre Integration in die Gruppe (...). Der Gewinn der Frauen in der Verführerin-Rolle liegt in der Anerkennung ihrer Weiblichkeit und Attraktivität.“ (Rastetter 1992, S. 240f.)