



Frauen in Führungsfunktionen im Ehrenamt – wie gewinnen und halten?

Prof. Dr. Erika Regnet



Hochschule
Augsburg University of
Applied Sciences

Prof. Dr. Erika Regnet

- Seit 2008 HS Augsburg, Professorin für Personalmanagement
- 10 Jahre Praxiserfahrung in HR-Funktionen
- Diplom in Psychologie, Promotion in BWL
- Lehre, Forschung und Beratung zu Personalmanagement, Personalführung, Demographie, Chancengleichheit
- Seit meinem 16. Lebensjahr immer ehrenamtlich tätig, aktuell
 - Beirat von AIESEC und Fabi
 - EWMD
 - Vorstand Stadtbund Münchner Frauenverbände
 - Jurymitglied Deutscher Personalwirtschaftspreis
 - Vorträge, Seminare für NGOs, langjährige Zusammenarbeit mit der evangelischen Landeskirche Württemberg
 - Ämter innerhalb der HSA & weiteren Hochschulen

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg



Lutz von Rosenstiel,
Erika Regnet/Michel E. Demsch
(Hrsg.)

**Führung
von Mitarbeitern**

reichlich
gemeint
1. Auflage
SCHÖNER
MENSCHEN

Erika Regnet
**Konflikt und
Kooperation**

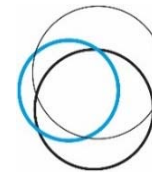


**Karriere-
entwicklung 40+**

Welche Perspektiven
haben Entscheider?

2





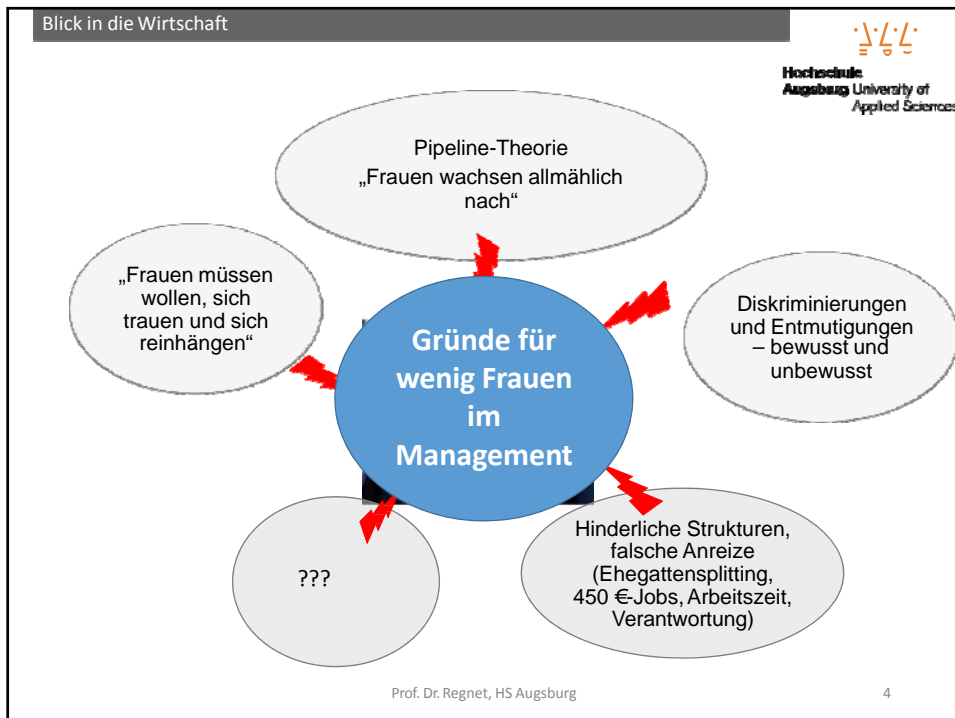
Agenda

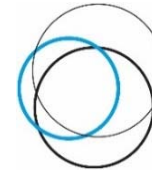
Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

- 1. Blick in die Wirtschaft**
2. Barrieren, Hemmnisse, Schwierigkeiten
3. Wie könnte es gehen?
 - Erfahrungsaustausch
 - Sicht von Frauen im Ehrenamt
 - Best Practice

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

3





Agenda

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

1. Blick in die Wirtschaft
- 2. Barrieren, Hemmnisse, Schwierigkeiten für Frauen in Führungspositionen im freiwilligen Engagement**
3. Wie könnte es gehen?
 - Erfahrungsaustausch
 - Sicht von Frauen im Ehrenamt
 - Best Practice

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

Hemmnisse, Barrieren, Probleme für Frauen in Führungspositionen

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

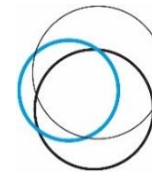
Ergebnisse Workshop 1

Hemmnisse, Barrieren, Probleme

- fehlendes Rollenmodell
- je höher, umso weniger Frauen
- Frauen trauen sich z.T. nicht
- z.T. werden sie nicht gelassen
- Zeitstruktur - Flexibilität bevorzugen Nach.
in den
- niemand will Vorstandsposition
- Tag hat nur 24 Stunden
- Frau muss sich Neues zutrauen
- als Frau besonders beobachtet
↳ Frau erlebt eher an („Eigensinn“)
- Frauen bleiben lieber im Hintergrund
- " lieber unterstützend
- Weniger Akzeptanz als Frau
↳ Frau muss mehr überzeugen
- auch Frauen trauen Männern mehr zu
(+ ggf. Eifersucht)
- Anfeindungen („musst Du angeben“)
- z.T. Neid von Männern
- Frauen bleiben lieber in 2. Reihe
(wg. Zeit, Verantwortung)
- Historie → Männer
- Frauen sehen sich selbst im Wege, ungeschicktes Verhalten

6





Hemmnisse, Barrieren, Probleme für Frauen in Führungspositionen

Ergebnisse Workshop 2

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Hemmnisse, Probleme, Barrieren

- starker Wechsel bei Ehrenamtlichen
 - ↳ Anerkennung noch zu wenig
 - ↳ Anreize zum Binden wären nötig
- Historie „Männerhaufen“
- geringer Frauenanteil (→ Technik)
- Frauen wollen nicht unbedingt Leitung
- berufstätige Frauen gehen weniger ins Ehrenamt
- Frau sieht nur Ärger / Angst vor Respektlosigkeit / Machtgelüste
- Intrigen, Dabbing - Frauen gehen raus
- Gesamtpaket an Aufgaben überfordert
- Lebensphasen beachten
- Unterstützung durch Familie fehlt

- Frau hat Exklusivstatus

- Verbindlichkeit zusagen ist schwer

- Frauen trauen sich nicht alles zu

- Frauen im Fokus? Vielleicht gezielt ansprechen?

- keine warden Strukturen verändern müssen (Dauer, Klima,)

7


Agenda

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

1. Blick in die Wirtschaft
2. Barrieren, Hemmnisse, Schwierigkeiten
- 3. Frauen in Verantwortung**

Wie könnte es bei Ihnen gehen?

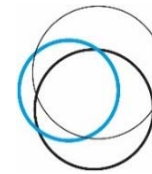
- Erfahrungsaustausch/ Ideensammlung
- Sicht von Frauen im Ehrenamt
- Best Practice



Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

8





Frauen in Verantwortung – Wie könnte es bei Ihnen gehen?

Erfahrungsaustausch – Mehr Frauen in Verantwortung:

- **Wie könnte es in Ihrer Organisation gehen?**
- **Was hat (bisher) nicht geklappt?**

Ansatzpunkte

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

9

Frauen in Verantwortung – Wie könnte es bei Ihnen gehen?

Welche Anreize sind sinnvoll? – Interessen der Frauen

Welche Strukturen und welche Unterstützung sind nötig? – Hemmnisse, Barrieren

Zielgruppen:

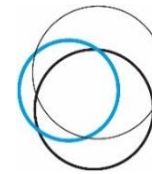
- **Junge Frauen** – in Ausbildung, Studium, vor dem Berufseinstieg
- **Mittleres Lebensalter** – Frauen mit Familie und Beruf, rush hour des Lebens
- **Mittleres Lebensalter** – Frauen in Teilzeit bzw. in Familienphase
- **Empty nest** – Thema Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase
- **„Best Ager“** – Gruppe 50+/Gruppe 55+
- **Junge Alte, „Aktivsenioren“** – Altersteilzeit und Rentnerinnen
- **Junge Alte** – Rentnerinnen mit Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben
-?

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

10





Frauen in Verantwortung

Ideensammlung: Wie könnte es gehen? Workshop 1

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

11

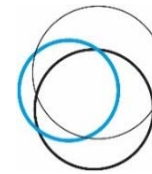
Frauen in Verantwortung

Ideensammlung: Wie könnte es gehen? Workshop 2

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

12





Frauen in Verantwortung

Was hat nicht geklappt – Workshopergebnisse

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Verbrustete Struktur
Anforderungen zu hoch
Familie geht evtl. vor
Sarkasmus

eigene Überforderung / Ängste
klassische Rollenverteilung
haben nicht ein "Lob" angenommen
Weibliche Erziehung

festgefahrene Strukturen
Gemeinschaft (Organisation)
Frauen sind oft harte Mitarbeiter
nicht gleichberechtigt behandelt

Aufward runterspielen
Frauenquote

Frauen in Verantwortung – Wie könnte es gehen?

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Direkte Ansprache
 - Befürchtungen
 - Ermutigung
 - Einarbeitung

Sinnhaftigkeit
 - Aufgaben
 - Erfolge!

Spaß
 - Menschen
 - Welche Tätigkeiten müssen extern vergeben werden?
 - Bürokratie?

Zeit, Zeit, Zeit
 - Was muss die Ehrenamtliche selbst machen?
 - Wo besteht Unterstützung?

Führungstandems

Persönliche Weiterentwicklung, dazu Lernen, Weiterqualifikation Bestätigung

Genau Klärung der Aufgaben und der wechselseitigen Erwartungen

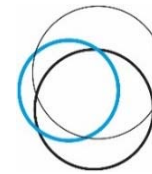
???

Foto: <https://wikistammtisch.org/>

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

14





Literaturempfehlungen

Literaturempfehlungen



- Regnet, E. (2017).** Frauen ins Management. Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren. Göttingen: Hogrefe. In der Reihe Praxis der Personalpsychologie (PPP).
- Regnet, E. & Werhahn, D. (2013).** Personalentwicklung und Chancengleichheit bei der evangelischen Landeskirche Württemberg. In L. v. Rosenstiel et al. (Hrsg.), Change Management Praxisfälle. Wiesbaden: Springer. S. 81 –91.
- Sandberg, S. (2013).** *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead.* Berlin.
- Szebel-Habig, A. & Kaps, R. U. (2016).** (Hrsg.). *Mit Gender Management zum Unternehmenserfolg.* Grundlagen, wissenschaftliche Beiträge, Best Practice. Freiburg: Haufe Lexware.
- Trömel-Plötz, S. (2007).** *Frauensprache: Sprache der Veränderung.* Frankfurt a.M. Interessant zu lesendes Taschenbuch mit vielen Untersuchungen zum Kommunikationsverhalten.
- Welpe, I. M. et al. (2015).** (Hrsg.). *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte.* Wiesbaden: Springer Gabler.

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

15

Kontakt

Prof. Dr. Erika Regnet

Personal und Organisation
 Fakultät für Wirtschaft / Faculty of Business

Hochschule Augsburg / University of Applied Sciences
 An der Hochschule 1
 86161 Augsburg

Tel.: +49 821 5586 2921 / 2917
 Fax: +49 821 5586 2902
 E-Mail: erika.regnet@hs-augsburg.de
www.hs-augsburg.de

Prof. Dr. Regnet, HS Augsburg

16

