

INSIDE IT - SESSION

#4: FEMALE EMPOWERMENT

Interaktiver Impulsvortrag mit
Annelie Schütt

ANNELIE SCHÜTT

Systemische Coach, Business Trainerin und
Diversity Managerin

+49 170 44 96 149

kontakt@annelieschuett.com



Annelie Schütt II Trainerin, Beraterin & Coach

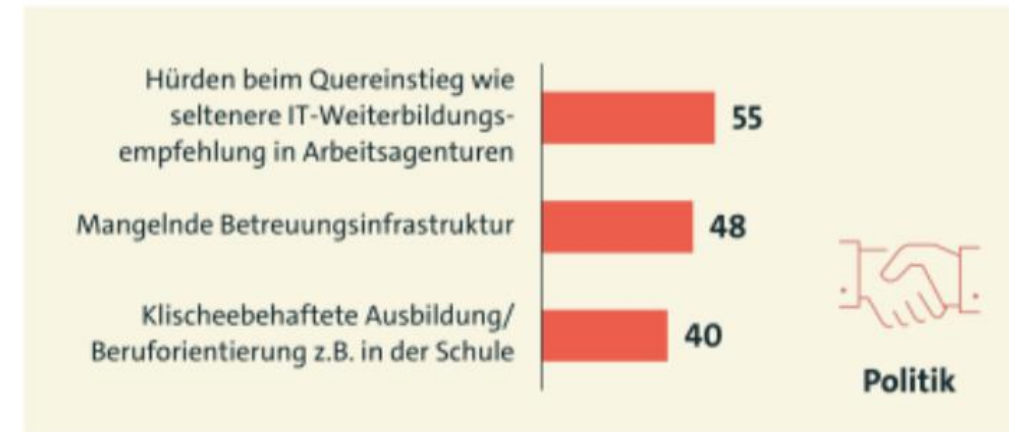
STUDIE MCKINSEY (2026)

Der Frauenanteil in der Tech-Branche liegt in Deutschland bei etwa **16 bis 18 Prozent**.

13 % der Tech-Managementpositionen sind mit Frauen besetzt. Auf Senior-Ebene sinkt dieser Anteil sogar auf etwa 8 %.

Strukturelle Hürden und Stereotype bremsen Frauen aus

Warum ist der Frauenanteil in den **IT- und Digitalberufen** in der deutschen Wirtschaft nicht höher?





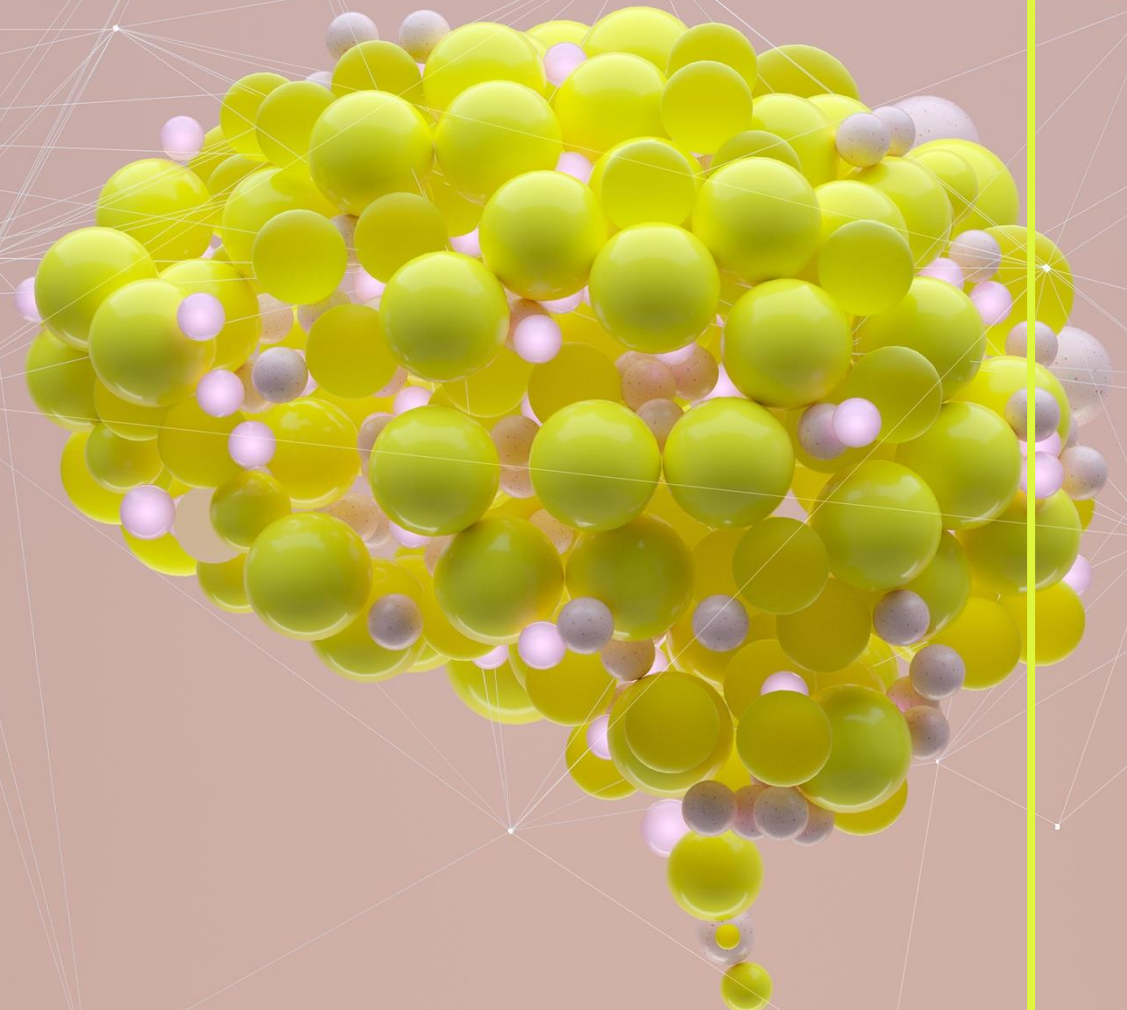
#1 WIR SEHEN DIE WELT NICHT OBJEKTIV.

- Wir glauben: Gute Leistung wird erkannt.
- Die Wahrheit: Wir bewerten Menschen permanent über Abkürzungen.
 - Status
 - Auftreten
 - Rollenbilder
 - Erfahrungen
 - Erwartungen

WAS BESTIMMT UNSER DENKEN UND HANDELN?

- **System 1:** Es arbeitet unwillkürlich, mühelos, instinktiv und ist ständig aktiv. Es steuert unsere alltäglichen Routinen und instinktiven Reaktionen.
- **System 2:** Es erfordert bewusste Konzentration, Aufmerksamkeit und Energie. Dieses System wird erst aktiv, wenn wir uns komplexen Aufgaben widmen.

(Daniel Kahnemann, 2013)





STEREOTYPEN- BIAS

Stereotypen sind verallgemeinerte Annahmen oder Überzeugungen über eine bestimmte Gruppe von Menschen, basierend auf Merkmalen wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Beruf oder anderen Kategorien.

Merkmale des Stereotypen-Bias

- Generalisiert: Bezieht sich auf ganze Gruppen, ohne individuelle Unterschiede zu berücksichtigen.
- Oft unbewusst: Dieser Bias wirkt häufig implizit, ohne dass die betroffene Person sich darüber bewusst ist.
- Stark kulturell geprägt: Stereotypen entstehen oft durch soziale Normen, Medien, Erziehung und kulturelle Prägungen.

ÄHNLICHKEITSEFFEKT

Der **Mini-Me-Bias** ist ein spezieller Typ von **unbewusstem Bias**, bei dem Menschen dazu neigen, Personen zu bevorzugen, die ihnen selbst ähneln – sei es in Persönlichkeit, Interessen, Hintergrund oder anderen Eigenschaften.

Merkmale des Mini-Me-Bias

- **Ähnlichkeit als Kriterium:** Menschen fühlen sich zu Personen hingezogen, die ähnliche Erfahrungen, Überzeugungen, Werte oder Verhaltensweisen teilen.
- **Unbewusste Präferenz:** Die Bevorzugung geschieht oft ohne bewusste Absicht, weshalb der Mini-Me-Bias schwer zu erkennen ist.
- **Konformität:** Es entsteht eine Tendenz, Personen zu bevorzugen, die in eine bestehende Gruppenkultur oder Denkweise "passen".





#2 ES GIBT SPIELREGELN, DIE NIRGENDWO STEHEN.

- Wir glauben: Gute Leistung wird erkannt.
- Die Wahrheit: Es gibt einen Unterschied zwischen guter und sichtbarer Arbeit.
 - Wer spricht zuerst?
 - Wer fasst zusammen?
 - Wer stellt Fragen?
 - Wer widerspricht?
 - Wer präsentiert Ergebnisse?



SPIELE DER MACHT

- Status- vs. Beziehungsorientierte Kommunikation
- Rangordnung vor Inhalt
- Non-verbale Kommunikation (z.B. Hand am Arm)
- Raum einnehmen am Tisch
- Redezeit für sich beanspruchen
- Prestige vs. Fleißaufgaben
- Allianzen erkennen
- indirektes Lob („für eine Frau wirklich gut“), was die Leistung abwertet
- Ziel von Gerüchten über ihr Privatleben oder ihr Auftreten (z. B. „Hat sie sich hochgeschlafen?“).
- Unterstellung, dass sie durch Familienpflichten weniger flexibel sind

Annelie Schütt II Trainerin, Beraterin & Coach

HÜRDEN FÜR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

- Konkurrenzverhalten, Informationszurückhaltung oder taktisches Ausbremsen
- Gatekeeping
- Diskreditierung und subtile Untergrabung
- Erfolg = Härte + Dauerverfügbarkeit
- Angst vor Kontrollverlust





#3 UNSERE INNERE STIMME HINDERT UNS.

- Wir glauben: Ich muss erst perfekt sein.
- Die Wahrheit: Männer fühlen sich schon bei 60% in der Lage die Aufgabe zu übernehmen (Harvard Studie) .
 - Imposter-Phänomen
 - Selbstwirksamkeit
 - Likeability–Competence Trade-off

IMPOSTER-PHÄNOMEN

Das Hochstapler-Syndrom bezeichnet das psychologische Phänomen, trotz nachweisbarer Erfolge an den eigenen Fähigkeiten zu zweifeln:

- **Angst vor Entlarvung:** Die ständige Sorge, dass andere die vermeintliche Inkompetenz bemerken könnten.
- **Erfolgsabwertung:** Echte Erfolge werden heruntergespielt und als unverdient abgetan.
- **Perfektionismus und Überarbeitung:** Der Druck, jeden Fehler zu vermeiden oder mehr als andere arbeiten zu müssen, um nicht aufzufliegen



Annelie Schütt II Trainerin, Beraterin & Coach

Bildquelle: Microsoft Stock Images

SELBSTWIRKSAMKEIT: DER KOMPETENZFILTER

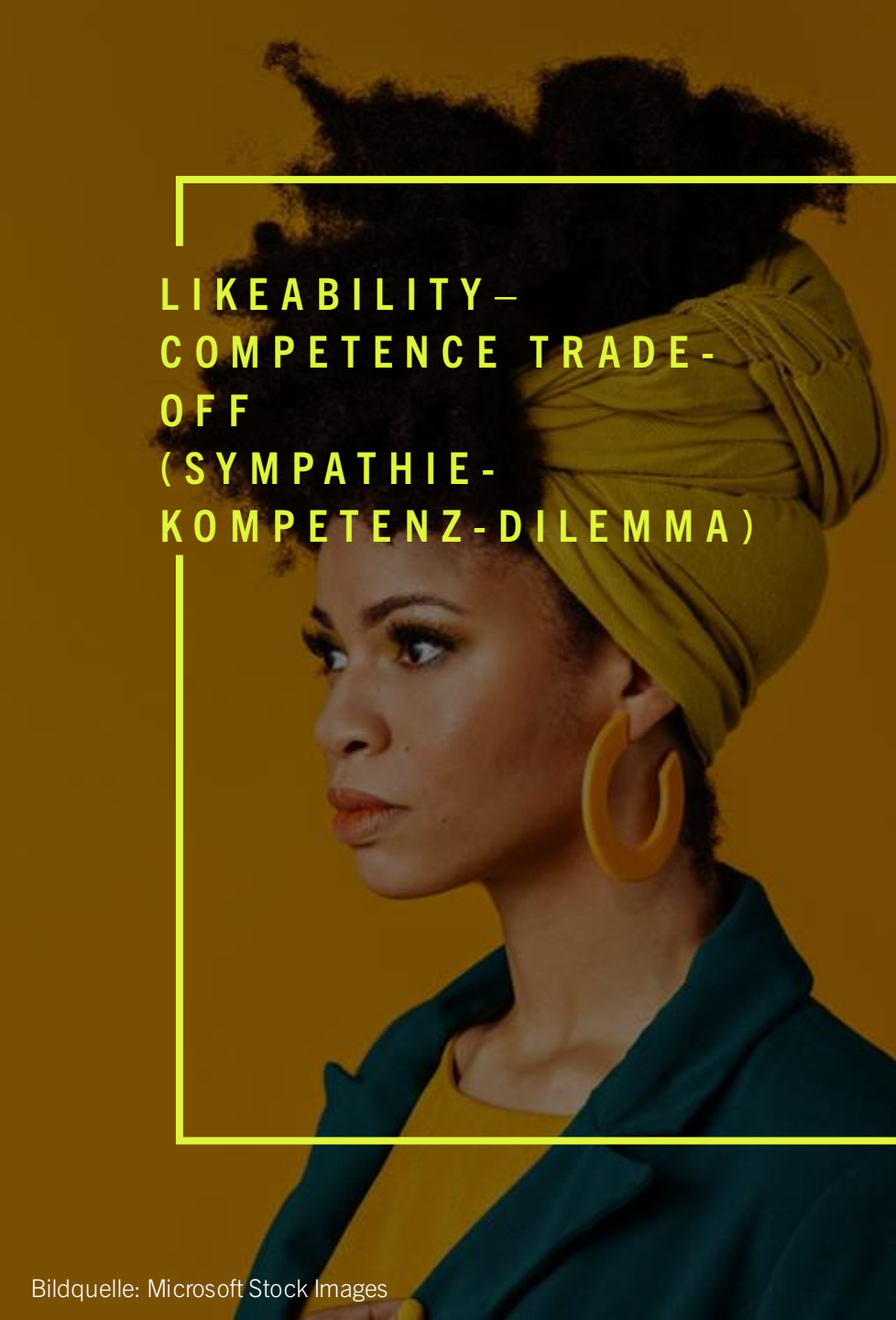
Was andere sehen

- erfolgreiche Projekte
- Vorträge
- Entscheidungen
- Expertise



Was ich selbst sehe

- Unsicherheit
- Rückfragen
- Fehler
- Zweifel

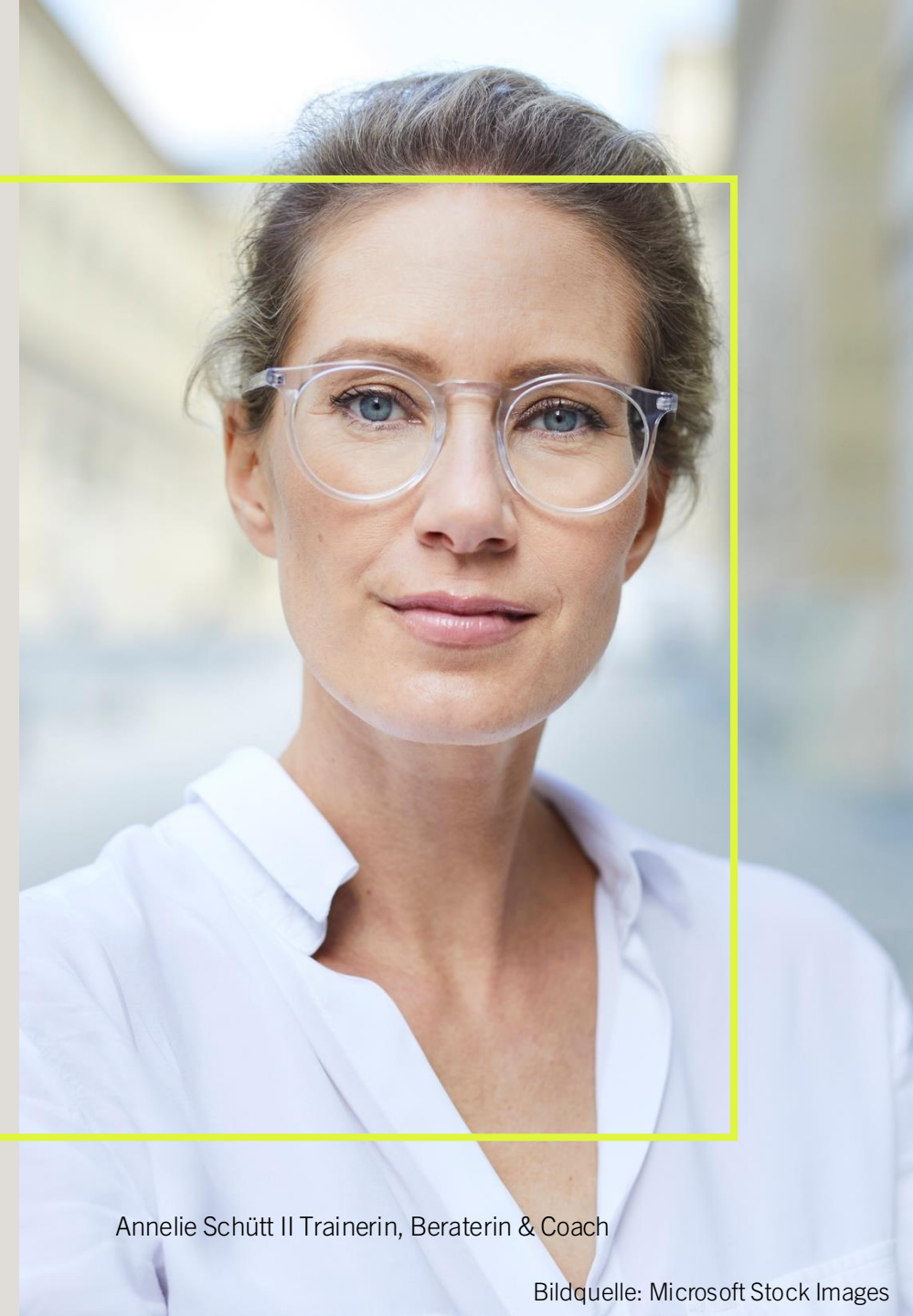


LIKEABILITY – COMPETENCE TRADE- OFF (SYMPATHIE- KOMPETENZ-DILEMMA)

- **Stereotype Rollenbilder:** Kompetenz und Durchsetzungsstärke werden traditionell oft mit "männlichen" Eigenschaften assoziiert. Im Gegensatz dazu wird von Frauen oft erwartet, dass sie sich eher fürsorglich und harmoniebedürftig verhalten.
- **Die unbewusste Strafe:** Wenn Frauen machtvollere oder dominante Führungskompetenzen zeigen, wird dies oft unbewusst als Verletzung dieser Stereotypen Erwartungen gewertet, was zu einer geringeren Beliebtheit (Likeability) führt.
- **Das Dilemma:** Betroffene stehen häufig vor der scheinbaren Wahl, entweder als durchsetzungsfähig (*kompetent, aber unbeliebt*) oder als freundlich (*beliebt, aber inkompetent*) wahrgenommen zu werden.

EIGENE KOMPETENZ UND ERFOLGE SICHTBAR MACHEN

- Offen über eigene Leistung sprechen
- Im Meeting früh und aktiv einbringen
- Das eigene Netzwerk ausbauen und nutzen
- Sichtbarkeit als Kompetenz ansehen, nicht als Hürde
- Mentoring suchen
- Das eigene Profil schärfen: Wofür stehe ich?
- Nonverbale Präsenz und klare Sprache



Annelie Schütt II Trainerin, Beraterin & Coach



TIPPS ZUR SPRACHE

- Konjunktiv und Weichmacher reduzieren: Statt "Ich dachte mir vielleicht, dass man eventuell..." → "Ich schlage vor, dass wir..."
- Nicht rechtfertigen, bevor jemand fragt: Eine Entscheidung oder Meinung direkt vortragen, ohne ihr eine Entschuldigung voranzustellen ("Ist vielleicht eine blöde Frage, aber...").
- Pausen aktiv nutzen: Nach einer Aussage bewusst schweigen, statt den eigenen Satz durch schnelles Nachreden selbst zu entwerten.
- Aktiv den eigenen Beitrag verankern, bevor andere ihn "übernehmen": "Um an meinen Punkt von eben anzuschließen..."
- Auf Unterbrechungen/Übernahme reagieren: Ruhig, ohne Eskalation: "Ich war noch nicht fertig."

TIPPS FÜR SPIELE DER MACHT

- Informelle Machtstrukturen erkennen
- Den Flurfunk nicht den anderen allein überlassen
- Reziprozität bewusst einsetzen
- Eigene Koalitionen bauen, nicht nur Netzwerke
- Informationsasymmetrien nicht hinnehmen
- Den eigenen Wert sichtbar an Entscheidungsträger koppeln
- Wissen, wann sich ein Machtkampf lohnt – und wann nicht



Annelie Schütt II Trainerin, Beraterin & Coach