

Blogbeitrag mentale Gesundheit – Coaching - BGM



Narzisstische Männer im Berufsleben

Von Rachel Zapp

Ob als Chefin, Kollegin oder Mitarbeiterin – viele Frauen kennen die Erfahrung, mit narzisstischen Männern im Berufsleben konfrontiert zu sein. Dieser Artikel beleuchtet, warum Frauen in diesen Dynamiken oft besonders herausgefordert sind, wo Unterschiede zu Männern liegen und welche Strategien dabei helfen, sich selbst zu schützen und gleichzeitig professionell zu bleiben.

Narzissmus im Beruf: Eine psychologische Annäherung

Die Narzisstische Persönlichkeitsstörung (NPD) wird laut DSM-5 u. a. durch Grandiosität, ein starkes Bedürfnis nach Bewunderung und einen Mangel an Empathie gekennzeichnet. In der Arbeitswelt finden sich jedoch häufig sogenannte subklinische Narzissten, also Personen mit narzisstischen Zügen ohne klinisches Störungsbild.

IN DIESER AUSGABE

Narzisstische Persönlichkeitsstrukturen treten im beruflichen Umfeld häufiger auf, als viele vermuten – besonders in machtbezogenen Rollen. Für Frauen in der Rolle der Chefin, Kollegin oder Mitarbeiterin stellt der Umgang mit narzisstischen Männern oft eine besondere Belastung dar. In diesem Artikel beleuchte ich wissenschaftlich fundiert, wie sich diese Dynamiken zeigen, warum Frauen davon anders betroffen sind als Männer, und welche konkreten Handlungsstrategien sich daraus ableiten lassen. Ergänzend zeige ich auf, wie Organisationen präventiv und strukturell gegensteuern können, um psychische Sicherheit und gesunde Führungskultur zu stärken

Warum Frauen besonders betroffen sind

Als Chefin erleben Frauen narzisstische Männer häufig als untergrabend oder autoritätsfeindlich. Als Kolleginnen werden sie häufiger emotional oder sozial manipuliert. Und als Mitarbeiterinnen sind sie oft Micromanagement, Kontrolle oder Abwertung ausgesetzt – insbesondere, wenn sie selbstbewusst auftreten. Studien belegen, dass weibliche Führung häufiger in Frage gestellt wird, wenn Männer ein starkes Bedürfnis nach Kontrolle haben.

Unterschiede zu Männern in denselben Rollen

Männer erleben narzisstische Kollegen oder Chefs oft auf Augenhöhe – in sachlichen Machtkonflikten. Frauen hingegen werden emotionaler angegriffen, sozial ausgegrenzt oder mit subtiler Manipulation konfrontiert. Studien zeigen, dass narzisstische Männer Frauen häufiger in ihrer Kompetenz untergraben als Männer.

Narzissmus, Bestätigung und das Ungleichgewicht im Arbeitskontext

Ein zentrales Merkmal narzisstischer Persönlichkeitszüge ist das übermäßige Bedürfnis nach äußerer Bestätigung. Besonders bei Männern mit narzisstischen Tendenzen ist dieser Mechanismus häufig stark ausgeprägt. Anerkennung, Aufmerksamkeit und das Gefühl, überlegen zu sein, dienen der Aufrechterhaltung eines instabilen Selbstwertgefühls.

Im Arbeitskontext führt dies zu einem Ungleichgewicht: Während gesunde, kollaborative Zusammenarbeit auf gegenseitiger Anerkennung und Leistungsorientierung basiert, fokussieren sich narzisstische Persönlichkeiten häufig einseitig auf ihre eigene Sichtbarkeit und Statussicherung. Insbesondere Frauen, die nicht in die klassische Bewunderungs- oder Unterstützungsrolle fallen, werden dann abgewertet oder ignoriert.

Das übermäßige Streben nach Bestätigung kann nicht nur Teams spalten, sondern auch zu emotionaler Erschöpfung bei Kolleginnen führen – die einerseits professionell bleiben wollen, andererseits aber ständig emotional regulieren müssen. Langfristig führt dieses Ungleichgewicht zu Spannungen, ineffizienten Machtspielen und einem Verlust an echter Leistungskultur.

Strategien und Tipps für den gesunden Umgang

- Erkennen das narzisstische Verhalten und vermeide emotionale Konfrontationen.
- Wahre professionelle Distanz – auch im sozialen Umgang.
- Sicherere Dir durch Dokumentation und soziale Verbündete ab.



Studien zeigen, dass narzisstische Männer häufiger in Führungspositionen gelangen als Frauen. Dies liegt auch an strukturellen Faktoren: männlich dominierte Hierarchien, Leistungsorientierung und die Akzeptanz aggressiver Durchsetzungsstrategien begünstigen narzisstisches Verhalten bei Männern – während Frauen mit ähnlichem Verhalten oft als „unweiblich“ oder „schwierig“ gelten.

- Nutze Sie Supervision, Coaching und Rollenklarheit, um Deine Position zu stärken.
- Denke daran: Narzissten ändern sich nicht – aber Du kannst lernen, gesund und souverän damit umzugehen.

Was Organisationen tun können

Organisationen tragen eine Mitverantwortung dafür, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das gesunde Kommunikation, Vielfalt und gegenseitigen Respekt fördert. Um destruktivem narzisstischen Verhalten entgegenzuwirken, sollten Unternehmen präventive und korrektive Maßnahmen ergreifen:

- Führungskräfteentwicklung und Diagnostik: Schulungen zu emotionaler Intelligenz, Feedbackkultur und Machtmissbrauch helfen, problematische Muster frühzeitig zu erkennen.
- Strukturierte Feedbacksysteme: 360°-Feedback, Mitarbeiterbefragungen und psychologische Gefährdungsbeurteilungen bieten valide Hinweise auf toxische Führung.
- Kultur der Grenzsetzung: Eine klare Haltung gegen übergriffiges Verhalten – auch subtiler Art – muss von der Organisationsleitung kommuniziert und vorgelebt werden.
- Verbindliche Regeln und Eskalationswege: Klare Richtlinien zu Verhalten, Diskriminierung, Mobbing und Machtmissbrauch – ergänzt durch interne Ansprechstellen oder Ombudsstellen.
- Förderung von Vielfalt und Rollenvielfalt: Frauen in Führung, psychologische Sicherheit und das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder schaffen ein robusteres System gegen narzisstisch geprägte Machtspiele.



Fazit:

Frauen erleben narzisstische Männer im Beruf oft subtiler, persönlicher und emotional belastender als Männer. Die Auseinandersetzung erfordert eine klare Haltung, professionelle Grenzen und die Bereitschaft, sich nicht vereinnahmen zu lassen. Der Schlüssel liegt im Erkennen, Abgrenzen und im Aufbau eines starken professionellen Rückhalts.