



## Du oder Sie? Das Dilemma mit der richtigen Anrede

Jeder kennt das: In gut eingespielten Teams sorgen das unkomplizierte „Du“ und die direkte Anrede mit dem Vornamen für eine lockere Atmosphäre und ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Mit dem Duzen gibt es in der Regel keine Probleme, solange hierarchische Strukturen keine Rolle spielen und die Altersstruktur homogen ist. Auch für Kollegen, die neu in solche Teams kommen, ist es meist selbstverständlich, sich schnell an das „Du“ anzupassen.

Aber wie sollte man es als Leiter\* der Intensivstation mit dem „Du“ halten? Was ist, wenn man aus den eigenen Reihen in eine Leitungsposition befördert wird und aus den früheren Kollegen nun Mitarbeiter werden, die man führen muss? Oder welche Anrede wählt ein Leiter, der ganz neu auf die Intensivstation kommt? Ist er gut beraten, seinen Mitarbeitern das „Du“ anzubieten, oder sollte er lieber konsequent beim „Sie“ bleiben, auch wenn alle anderen Teammitglieder sich duzen? Das sind Fragen, die sich im angloamerikanischen Sprachraum nicht stellen, denn dort ist das hierarchieübergreifende „Du“ völlig selbstverständlich. In der deutschen Sprache und Kultur gibt es hingegen einige Klippen.

Generell gilt, dass das einmal angebotene „Du“ nicht wieder aufgehoben werden kann. Erst recht nicht von einem Leiter, der aus den eigenen Reihen befördert wurde und nun merkt,

dass ihm das Duzen seiner bisherigen Kollegen die Wahrnehmung und Ausübung seiner neuen Führungsrolle schwer macht. Solchen Schwierigkeiten können „Abnabelungsgespräche“ vorbeugen. Sie werden vom neuen Leiter mit jedem ehemaligen Kollegen geführt und verdeutlichen, was die Beförderung für die weitere Zusammenarbeit bedeutet.

Kommen neue Mitarbeiter in das Team, hat der Leiter die Möglichkeit, sie zu siezen. Jedoch sollte er diesen Unterschied in der Ansprache erklären und deutlich machen, dass die Anrede mit „Sie“ keine Herabsetzung oder einen Nachteil darstellt.

Für Führungskräfte, die von außen auf eine Intensivstation kommen, auf der es üblich ist, sich zu duzen, empfiehlt sich, genau zu überlegen, ob sie ihren Mitarbeitern das „Du“ anbieten möchten. Häufig verleiten Unsicherheiten im Führungshandeln dazu, sich durch das „Du“ einen vermeintlichen Schonraum zu verschaffen, der Nähe und Vertrauen suggeriert. Dabei sollte man jedoch nicht vergessen, dass die Beziehung zwischen Leitungskraft und Mitarbeitern durch die vertrautere Anrede schneller an Profil verlieren kann und sich die Balance zwischen Nähe und Distanz unweigerlich verschiebt.

Wird das „Du“ von einem oder mehreren Mitarbeitern ausgenutzt, ruft der Leiter unmittelbar ein klärendes Gespräch auf den Plan, in dem er

eindeutig klarstellt, dass er bei allem Vertrauen auch Respekt gegenüber seiner Rolle als Führungskraft erwartet.

Nicht immer ist die Frage nach dem „Du“ oder „Sie“ für eine Leitungskraft leicht zu beantworten. In einer Klinikultur, in der das „Du“ vorherrscht, kann man sich unter Umständen nicht entziehen und dauerhaft das „Du“ verweigern. Dann allerdings wird die Konzentration auf das konsequente und aktive Führungshandeln umso wichtiger. In letzter Konsequenz unterscheidet erfolgreiche Führung nur wenig zwischen „Du“ oder „Sie“. Sie ist vielmehr eine generelle Herausforderung, die von der gewählten Anrede im Grunde nicht so sehr beeinflusst wird. Stattdessen will Führung Einfluss nehmen und gemeinsam Ziele erreichen. Dafür muss man die Mitglieder seines Teams gleichermaßen wertschätzend ansprechen – unabhängig davon, ob man sie duzt oder siezt.

**DIVI**

Werner Fleischer

\* Die im Text verwendete maskuline Schreibweise dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

### Korrespondenzadresse

Dipl.-Päd. Werner Fleischer  
Beratung, Coaching, Moderation  
Schulstraße 5e  
21220 Seevetal  
04105 668052  
04105 668053  
W.Fleischer@ihrcoach.com  
www.ihrcoach.com