

# Rollen neu denken

## Das Geschlecht hat (k)einen Einfluss auf Berufswahl und Karriere

Auf den ersten Blick stehen Frauen und Männern bei der Berufswahl und Karriere alle Türen offen. Warum gibt es dann immer noch scheinbar klare Männer- und Frauenberufe und in Führungsetagen generell nur wenige Frauen?

### DAS PROBLEM

Durch den Fachkräftemangel wird in Stellenausschreibungen zunehmend auch das unterbesetzte Geschlecht angesprochen, etwa Frauen für Handwerksberufe oder Männer für den Beruf des Erziehers. Dennoch zeigen Statistiken wie der Ausbildungsreport, dass bei der Berufswahl nach wie vor von typischen Männer- und Frauenberufen gesprochen werden kann. Selbst die zunehmende Einführung von Quotenregelungen in Unternehmen löst das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch nicht. Woher kommen also die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Berufswahl und Karriere? Sind unsere Fähigkeiten doch so unterschiedlich und angeboren? Oder sind das nur die Rollenbilder in unseren Köpfen?

### DIE AUTORIN



**JULIA JONAS** ▶  
Senior Consultant  
bei der Transformationsberatung  
HRpepper, Berlin  
▶ [julia.jonas@hrpepper.de](mailto:julia.jonas@hrpepper.de)

### DIE WISSENSCHAFT

Die Psychologin Jane Hyde fasste in ihrer Übersicht 46 Metaanalysen zusammen, um herauszufinden, wie sehr sich die Psyche und Physiologie von Männern und Frauen unterscheidet. Das Ergebnis: Bei 80 Prozent der Variablen fand Hyde keinen oder fast keinen Unterschied (Hyde 2005). Sie bekräftigt damit ihre Hypothese, dass sich Männer und Frauen eher gleichen als unterscheiden. Auch anderen Forschern ist es wichtig, zu unterstreichen, dass „sich fast alle Klischees über Männer und Frauen als weit übertrieben herausstellen, wenn man die Größe der Differenzen nüchtern betrachtet“ (Retzbach 2017). Bis heute ist umstritten, was wirklich angeboren und was anerzogen ist. Aufgrund der Wandlungsfähigkeit sei das Gehirn jedoch „eine denkbar schlechte Stelle, um nach angeborenen Unterschieden zwischen Männern und Frauen zu suchen“, so die Psychologin Marlies Pinnow von der Ruhr-Universität Bochum (Retzbach 2017).

Eine weitere Perspektive liefert die Sozialpsychologie. Bereits in den 1990er-Jahren wurde beschrieben, dass die Stereotype über Geschlechter sich auf die soziale Interaktion auswirken. Sie beeinflusst dabei die Bewertung der Mitmenschen und das Sehen von Unterschieden bei den Geschlechtern. Traue ich dem Geschlecht bestimmte Fä-

higkeiten zu? Gleiches gilt für das eigene Selbstbild (Deaux / LaFrance 1998). Geschlechterstereotype sind dabei unsere persönlichen Vorstellungen davon, wie sich die Geschlechter voneinander unterscheiden oder unterscheiden sollten (Deaux / Kite 1993).

Rollenbilder entstehen bereits im Kindesalter, etwa durch die Zuschreibungen, die auf Kleidung und Spielzeug gemacht werden. Die in der Kindheit erlernten Geschlechterstereotype beeinflussen, welche Entscheidungen wir als Erwachsene treffen. Damit haben sie große Auswirkungen auf die Berufswelt. Eine Studie der Universität Konstanz verdeutlicht etwa, dass Wissenschaftlerinnen häufig als weniger qualifiziert wahrgenommen werden, obwohl sie gleiche Leistungen erbringen (Universität Konstanz 2018). Diese Stereotype wirken oft subtil, haben aber langfristig Auswirkungen auf die Karrieren von Männern und Frauen (Martell et al. 1996). Gleichzeitig zeigen sich Effekte auf die Unternehmen selbst, da eine Erhebung ergab, dass gemischtgeschlechtliche Teams eher vielseitige Perspektiven, Ansätze und Erfahrungen einbringen, was essenziell für Innovation und Weiterentwicklung ist (Pan / Kalinaki 2015).



## DIE PRAXIS

Jede:r darf sich die Frage stellen, ob sein:ihr Verhalten frei von Vorurteilen über das Geschlecht ist. Wie beschrieben, fängt das beim Verhalten gegenüber Kindern und jungen Erwachsenen an und endet bei Entscheidungen, die wir später im Beruf als Mitarbeiter:innen oder Vorgesetzte treffen. Es reicht also für Unternehmen nicht aus, große Kampagnen zu starten, um mehr Männer oder Frauen anzulocken. Wichtiger ist, die Aufklärung über die Stereotype und den bewussten Umgang damit in die Unternehmenskultur zu übertragen. ●

### Literatur

- Deaux, K. / Kite, M. (1993): Gender stereotypes, in: Denmark, F. L. / Paludi, M. A. (Hg.): *Psychology of women: A handbook of issues and theories*, Westport/CT, 107-139
- Deaux, K. / LaFrance, M. (1998): Gender, in: Gilbert, D. T. / Fiske, S. / Lindzey, G. (Hg.): *The handbook of social psychology*, 4th ed., New York, 788-827
- Hyde, J. S. (2005): The gender similarities hypothesis, in: *American Psychologist*, 60 (6), 581-592
- Martell, R. F. / Lane, D. M. / Emrich, C. (1996): Male-female differences: A computer simulation, in: *American Psychologist*, 51 (2), 157-158
- Pan, L. / Kalinaki, E. (2015): Mapping Gender in the German Research Arena; [www.elsevier.com/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/1083953/Elsevier-Germany-gender-report-2015.pdf](http://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0011/1083953/Elsevier-Germany-gender-report-2015.pdf)
- Retzbach, J. (2017): Kleiner Unterschied, große Ähnlichkeit, in: *Gender – Geschlechterrollen auf dem Prüfstand. Spektrum kompakt*, 4-9
- Universität Konstanz (Hg.) (2018): Gender Bias in der Wissenschaft. Studienergebnisse und Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaft; [www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure\\_downloads/57638/0/a1bcfc95e78b0de765c3474a8106f42ef6bb67a8/broschuere\\_Gender\\_Bias\\_in\\_der\\_Wissenschaft.pdf](http://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/a1bcfc95e78b0de765c3474a8106f42ef6bb67a8/broschuere_Gender_Bias_in_der_Wissenschaft.pdf)