

Klischees können Karrieren gefährden

Wenn Frauen wirklich Karriere machen wollen, haben sie heute die gleichen Möglichkeiten wie Männer, so die weit verbreitete Meinung. Leider bleibt das ein Märchen, solange wir uns von unbewussten Vorurteilen leiten lassen.

Von Barbara Zimmermann

Männer sind vom Mars, Frauen sind von der Venus, so besagt ein altes Geschlechterklischee. Dass wir nicht wirklich von unterschiedlichen Planeten stammen, das wissen wir heute. Dass trotzdem noch sehr viele verkrustete Rollenbilder in unseren Köpfen herumgeistern und welche verheerenden Folgen das hat, ist uns hingegen viel weniger bewusst. Sie glauben mir nicht? Beginnen wir also mit einem kleinen Gedankenexperiment. Stellen Sie sich die folgende Situation vor: Ein Vater und sein Sohn haben einen Autounfall. Der Vater stirbt und der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus transportiert. Aber dort ruft die zuständige Person in der Notfallchirurgie entsetzt: «Ich kann nicht operieren, weil der Junge mein Sohn ist.» Diese Situationsbeschreibung ruft bei den meisten erst einmal Verwirrung hervor. Wie kann das sein? Einige denken vielleicht an ein schwules Paar. Das ist natürlich progressiv, aber im vorliegenden Fall wohl etwas übers Ziel hinausgeschossen. Eigentlich ist es ganz einfach: Die zuständige Person in der Notfallchirurgie ist nicht ein Chirurg, sondern eine Chirurgin und die Mutter des Kindes. So schnell werden Vorurteile aktiviert und so unbewusst sind sie.

Dass solche unbewussten Vorurteile die Arbeitsmarktchancen von Frauen beeinträchtigen können, musste auch Sara* erleben: Sie ist gut ausgebildet, zuverlässig und leistet exzellente Arbeit. Trotzdem haben sie ihre Vorgesetzten bei Beförderungen bisher immer übergangen. Die begehrten Posten bekamen jeweils ihre männlichen Kollegen. Auch wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber heutzutage Frauen kaum mehr absichtlich diskriminieren: Vorurteile spielen bei beruflichen Entscheidungen weiterhin eine wichtige Rolle. Erklärungen dafür liefert die sozialpsychologische Forschung.

Unsere Köpfe stecken noch im 19. Jahrhundert

Zahlreiche Studien zeigen, dass Frauen und Männern oft unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben werden, die sie (angeblich) erfüllen oder erfüllen sollten. Dabei werden Attribute wie Dominanz oder Durchsetzungsfähigkeit, die häufiger Männern attestiert werden, oft als Voraussetzung für eine Führungsposition betrachtet. Frauen wird eher nachgesagt, sie seien fürsorglich, sensibel oder bescheiden. Sie kommen somit fast automatisch in eine Zwickmühle, wenn sie Karriere machen wollen. Für sie bedeutet das nämlich, dass sie soziale Normen missachten müssen, um voran zu kommen. Frauen, die weiblichen Rollenerwartungen nicht entsprechen, laufen jedoch Gefahr, sanktioniert zu werden. Dies passiert meist dann, wenn sie damit die Geschlechterhierarchie gefährden. Also zum Beispiel wenn sie versuchen, in statushohe Positionen vorzudringen, die gemäss unseren stereotypen Rollenvorstellungen Männern vorbehalten sind.

Sara wird also möglicherweise von ihren Vorgesetzten als weniger geeignet betrachtet für die Führungsstelle, ohne dass ihnen dies bewusst ist. Unter Umständen ist ihnen nämlich durchaus klar, dass Sara qualifiziert genug ist, aber sie ist ihnen vielleicht unbewusst weniger sympathisch als der ihr vorgezogene Kollege, weil sie durch ihr Aufstreben nicht dem typischen Rollenbild einer Frau entspricht. In verschiedenen Experimenten wurde anhand von fiktiven Personenbeschreibungen gezeigt, dass Frauen, die eher Männern zugeschriebene und für Führungsfunktionen als nötig betrachtete Eigenschaften aufwiesen, systematisch schlechter bewertet werden als Männer mit denselben Charakteristiken. Die Befragten fanden die Frauen nicht nur weniger sympathisch, sie gaben auch

seltener an, sie anstellen zu wollen. Das geht sogar so weit, dass Versuchspersonen in Laborsituationen erfolgreiche Frauen häufiger sabotieren als Männer (egal wie gut diese sind) – und auch häufiger als weniger erfolgreiche Frauen.

Teilzeit-Karriere? Unmöglich

Möglicherweise antizipieren die Vorgesetzten auch, dass Sara ohnehin bald ein Kind bekommen und danach nur noch reduziert zur Verfügung stehen wird. Statistische Diskriminierung wird das dann genannt. Tatsache ist: Vier von fünf Menschen in der Schweiz haben im Verlauf ihres Lebens Kinder. Akademikerinnen allerdings bleiben deutlich häufiger kinderlos (30 Prozent) als Frauen ohne Tertiärbabschluss (17 Prozent). Bei den Männern ist kein solcher Zusammenhang festzustellen. Im Gegensatz zu den Vätern arbeitet die grosse Mehrheit der Mütter Teilzeit. An Karriere ist so meist nicht mehr zu denken. Gute Teilzeitstellen mit intakten Karriereperspektiven haben Seltenheitswert. Bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ist die Meinung weiterhin verbreitet, dass berufliches Weiterkommen nur mit grossem zeitlichem Engagement möglich ist. Gleichzeitig ist eine Vollzeitstelle für viele Mütter undenkbar, da sie trotz exzellenter Ausbildung und scheinbar guten beruflichen Perspektiven für den Grossteil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung verantwortlich sind. Das ist eine Erklärung dafür, dass auch viele gut ausgebildete Frauen zu Hause bleiben oder ihr Pensum reduzieren. Allerdings nicht die einzige.

Geburtstagskuchen kaufen? Ein No-Go

Es liegt nämlich nicht nur an den fehlenden oder überbeurteilten Kita-Plätzen, sondern auch an stereotypen Rollenvorstellungen,



**«Es werden weit mehr Jobs entstehen
als wegfallen durch Digitalisierung.»**

Angela Merkel, deutsche Bundeskanzlerin, 2014

die sich hartnäckig in unseren Köpfen halten. Auch wenn wir uns das nicht bewusst sind und glauben, freie und rationale Entscheidungen zu treffen, haben soziale Normen und Vorurteile weiterhin einen grossen Einfluss. Das betrifft nicht nur die Arbeitsmarktchancen, sondern beeinflusst auch die Wahrnehmung der Frauen in ihrer Rolle als Mutter, wie das folgende Beispiel zeigen wird. Mit viel Unverständnis erzählte mir letzthin eine Kollegin von einer mit ihr befreundeten jungen Mutter, die neben ihrem 80 Prozent-Arbeitspensum auch noch den Anspruch habe, alle Geburtstagskuchen für ihre Kinder selber zu backen. Völlig übertrieben fand die Kollegin das, der Zeitmangel erlaube es ihr doch, die Kuchen in der Migros zu kaufen. Den Kindern würden die ganz sicher genauso schmecken! Die experimentelle Forschung zeigt, dass berufstätige Frauen als schlechtere Mütter wahrgenommen werden als nicht berufstätige. Die «elterlichen Fähigkeiten» werden als besonders negativ beurteilt, wenn die Frau nicht nur berufstätig ist, sondern auch noch Erfolg hat im Job, wenn sie in einem männertypischen Beruf arbeitet und wenn dies freiwillig geschieht, also nicht aus ökonomischer Notwendigkeit heraus.

Obwohl es irrational scheint, hat die erwähnte Mutter also intuitiv richtig gehandelt. Denn es kann einen teuer zu stehen kommen, wenn man gesellschaftliche Normen verletzt. Mit den selbst gebackenen Kuchen wollte sie zeigen, dass sie trotz Erwerbstätigkeit eine gute Mutter ist. Entweder im Job zu wenig präsent oder dann eine schlechte Mutter: Muss sich Frau also auch im 21. Jahrhundert in der Schweiz noch zwischen Kind und Karriere entscheiden? Und was ist, wenn sie sich gegen Kinder und für Karriere entscheidet?

Keine Kinder? Geht gar nicht

Dass Akademikerinnen häufiger kinderlos bleiben heisst nicht, dass sie auch öfter keine Kinder möchten. Nur sechs Prozent der 20- bis 29-jährigen Frauen geben an, keine Kinder zu wollen. Wunsch und Wirklichkeit klaffen bei Akademikerinnen also noch stärker auseinander als bei Frauen ohne Tertiärabschluss.

Dazu kommt, dass die gesellschaftliche Akzeptanz von Kinderlosigkeit – insbesondere dann, wenn diese gewollt ist – gering ist. Gemäss einer Studie, die nicht etwa aus dem letzten Jahrhundert stammt, sondern von 2017, ist Elternschaft ein moralischer Imperativ. Das heisst, dass sich Menschen, die freiwillig kinderlos bleiben, gängigen Normen widersetzen, was gemäss der Autorin gar einen «moralischen Aufschrei» provoziert: Versuchspersonen zeigten durchs Band mehr Missbilligung, Empörung und Ablehnung gegenüber fiktiven Biographien von kinderlosen Frauen und Männern als gegenüber Biographien von Personen mit Kindern. Einen noch grösseren moralischen Aufschrei löste wohl nur die israelische Soziologin Orna Donath aus, die in ihrem Buch «Regretting Motherhood» Frauen portraitiert, die es bereuen, Kinder bekommen zu haben.

Bitte langsam Denken

Das gesellschaftlich «Richtige» zu tun, bleibt also ein Hochseilakt, besonders für Frauen. Gleichzeitig: Stereotype, welche eigentlich nichts anderes sind als kognitive Abkürzungen, die uns helfen, die Komplexität der Umwelt zu reduzieren, können überwunden werden. Kommen wir nochmals zurück auf unser anfängliches Gedankenexperiment. Die Töchter einer Freundin erklärten hierzu sofort: «Das isch dank s Mami!». Wie repräsentativ die Meinung dieser beiden Primarschülerinnen ist, bleibt natürlich unklar. Ihre Antwort ist vermutlich

beeinflusst durch die Berufstätigkeit ihrer Mutter und den Umstand, dass der einzige Arzt, den sie kennen, eine Ärztin ist – nämlich ihre Hausärztin.

Dies zeigt, dass mit entsprechenden Rollenvorbildern Vorurteile abgebaut werden können. Um es mit den Worten von Iris Bohnet, Harvard-Professorin und Verwaltungsrätin der Credit Suisse, zu sagen: «What you see is what you believe». Veränderung ist also möglich. Allerdings muss diese aktiv herbeigeführt werden, mit Massnahmen wie beispielsweise dem «blinden Vorspielen»: Nachdem sich die grössten amerikanischen Symphonie-Orchester dazu entschieden hatten, Bewerberinnen und Bewerber hinter einem Vorhang vorspielen zu lassen, erhöhte sich der Frauenanteil in den bisher fast ausschliesslich männlichen Orchestern deutlich. Massnahmen, die den Faktor Geschlecht in den Hintergrund treten lassen, sind auch bei anderen Bewerbungsprozessen möglich. Wir dürfen es unserem Gehirn nicht mehr so einfach erlauben, kognitive Abkürzungen zu nehmen. In den Worten des Nobelpreisträgers und Bestseller-Autors Daniel Kahneman heisst das: Anstelle von schnellem Denken mehr langsames Denken.

** Sara ist eine fiktive Person, die für diesen Artikel geschaffen wurde. Ähnliche Beispiele finden sich in der Realität aber zuhauf.*

Kontakt: Barbara Zimmermann, M.A., Institut für Soziologie, barbara.zimmermann@soz.unibe.ch

«Es droht keine Robokalypse»

Avenir Suisse, wirtschaftsliberale Denkfabrik, 2017