

FRAUEN

&

KARRIERE

FRAUEN UND KARRIERE

FEHLENDER WILLE ZUR MACHT?

CHRISTIANE SCHWIEREN & MONIKA SIEVERDING

Noch immer unterscheiden sich die beruflichen Karrieren von Frauen und Männern erheblich – und noch immer finden sich deutlich weniger Frauen in Führungspositionen. Nach den Gründen für diesen Unterschied wird schon lange gesucht. Aufschlussreiche Ergebnisse erbrachten wirtschaftswissenschaftliche und psychologische Untersuchungen. Sie lassen provokant fragen: Macht es überhaupt Sinn, Gegenmaßnahmen zu ergreifen?

N

Nach so vielen Jahren Forschung und politischer Arbeit ist es eigentlich kaum zu glauben: Die beruflichen Karrieren von Männern und Frauen unterscheiden sich noch immer stark. Laut Statistischem Bundesamt hat der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in Deutschland zwar insgesamt zugenommen – viele Frauen arbeiten jedoch nur in Teilzeit, und nach wie vor haben Frauen deutlich weniger Führungspositionen inne. Im Jahr 2015 war gerade einmal knapp jede dritte Führungskraft (29 Prozent) in Handel, Produktion und Dienstleistung sowie in Vorstandspositionen weiblich. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Universitäten: Nur 23 Prozent aller Professuren waren im Jahr 2015 mit Frauen besetzt – obwohl fast die Hälfte aller Studierenden

und Doktoranden weiblich ist. Weltweit betrachtet liegt der Frauenanteil in der Wissenschaft über alle Positionen hinweg bei 30 Prozent; unter den europäischen Ländern belegt Deutschland mit rund 25 Prozent den vorletzten Platz. Dabei zeigen sich im akademischen Bereich zudem auffällige bereichsspezifische Unterschiede: Frauen sind besonders häufig in den Geisteswissenschaften sowie in der Kunst und Kunstwissenschaft vertreten (36 beziehungsweise 32 Prozent).

Wirtschaftswissenschaftliche und psychologische Untersuchungen versuchen, die Gründe für das persistierende Karrieregefälle zu finden. Mittlerweile können die Forscher mit aufschlussreichen Ergebnissen aufwarten.

„Frauen haben mit männlich stereotypisierten Positionen wie ‚Führungskraft‘ zu kämpfen.“

Die wirtschaftswissenschaftliche Perspektive

Schon seit vielen Jahren beschäftigen sich Wirtschaftswissenschaftler mit Geschlechtsunterschieden in Karriere und Verdienst. Ein Schwerpunkt der Betrachtung liegt traditionell auf der Frage, ob und welche Rolle Diskriminierung an den Ungleichheiten spielt. Zwischenzeitlich hat die Verhaltensökonomik einen weiteren Aspekt mit hoher Relevanz entdeckt: Unterschiede in der Wettbewerbsneigung zwischen Männern und Frauen. Weil Führungspositionen nur im Wettbewerb zu erringen sind und die Intensität des Wettbewerbs mit der Höhe der Karriereleiter zunimmt, scheint hiermit eine mögliche Erklärung für den Geschlechtsunterschied im Erreichen höherer Positionen gefunden.

Die ersten verhaltensökonomischen Studien stammen aus den frühen 2000er-Jahren. Seither erfolgten viele weitere Untersuchungen, auch in Heidelberg, mit insgesamt recht eindeutigen Resultaten. Als grundlegend gelten Arbeiten der amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Uri Gneezy, Muriel Niederle und Lise Vesterlund. Gneezy und seine Mitarbeiter zeigten im Jahr 2003, dass Männer ihre Leistung in einer Wettbewerbssituation deutlich steigern, während Frauen das nicht tun. Die Wissenschaftler schlussfolgern, dass Frauen weniger stark als Männer durch Wettbewerbsanreize zu motivieren sind – vor allem dann, wenn die Frauen im Wettbewerb mit Männern stehen. Dies bestätigt eine Studie von Muriel Niederle und Lise Vesterlund aus dem Jahr 2007: Wenn Frauen zwischen einem Stück- und einem Wettbewerbslohn wählen können, ziehen sie in der Regel den Stücklohn vor – und zwar unabhängig von ihrer Leistung. Männer hingegen entscheiden sich in dieser Situation zumeist für den Wettbewerbslohn – allzu oft auch dann, wenn ihre Leistung nicht gut ist. Ähnliche Ergebnisse erbrachten viele Folgestudien, sodass der Eindruck entsteht, Frauen hätten tendenziell eine Abneigung gegen den Wettbewerb und seien dem Wettbewerbsdruck weniger „gewachsen“ als Männer. Aber ist diese Schlussfolgerung richtig? Am Heidelberger Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften sind wir der Frage unter verschiedenen Gesichtspunkten nachgegangen.

Ausgangspunkt unserer Arbeiten sind die oben genannten Studien. Die meisten dieser Studien funktionieren folgendermaßen: Die Versuchsteilnehmer werden aufgefordert, eine Aufgabe zu lösen – häufig ein mathematisches oder ein anderes einfach zu quantifizierendes Rätsel. Dabei können sie wählen, wie sie am Ende für die Anzahl der korrekt gelösten Aufgaben entlohnt werden wollen. Zwei Möglichkeiten stehen zur Auswahl: das Stücklohn- oder das Wettbewerb-Prinzip. „Wettbewerb“ heißt, dass man zwei bis vier Teilnehmer zufällig und anonym einander zuordnet und deren Leistung vergleicht; einzig die beste Teilnehmerin oder der beste Teilnehmer wird dann je nach Anzahl richtig gelöster Aufgaben bezahlt, wobei der pro

„Männer ziehen freudiger in den Wettbewerb als Frauen.“

Aufgabe auszuzahlende Wettbewerbs-Betrag höher ist als derjenige, der im Stücklohn zu erreichen ist. Es lohnt sich also, am Wettbewerb teilzunehmen, wenn man sich hinreichend gute Gewinnchancen ausrechnet.

Eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, am Wettbewerb teilzunehmen, spielt also die Erwartung bezüglich der Gewinnchancen. Ebenso in die Entscheidung einzubeziehen sind die Aufgabe als solche und die „Gegner“. Häufig wird in den Experimenten variiert, ob der Gegner vom gleichen oder vom anderen Geschlecht ist; darüber hinaus werden die Versuchsteilnehmer zumeist aufgefordert, ihre eigene Leistung vorab einzuschätzen. Das Ergebnis sieht dann oft so aus: Wenn Frauen gegen Frauen antreten, sind die Effekte geringer oder verschwinden sogar; Frauen schätzen ihre Leistung eher realistisch ein oder sie unterschätzen ihre Leistung – Männer hingegen überschätzen ihre Leistung häufiger.

Diese Resultate – so besagt es die psychologische Theorie vom „Stereotype Threat“, der Bedrohung durch Stereotype – könnten darauf zurückzuführen sein, dass in vielen Studien Aufgaben gestellt werden, die stereotyp „männlich“ sind. Dieser Annahme sind wir im Jahr 2010 in einer ersten eigenen Untersuchung nachgegangen. Dabei ließen wir die Teilnehmer nicht nur die von Gneezy und Kollegen genutzten Aufgaben lösen (sogenannte Labyrinth-Aufgaben, bei denen es darum geht, möglichst schnell den richtigen Weg durch einen Irrgarten zu finden), sondern stellten zudem Aufgaben, mit denen kein negatives weibliches Stereotyp verbunden ist und bei denen Frauen (im Unterschied zu Labyrinth-Aufgaben) durchschnittlich mindestens ebenso gut abschneiden wie Männer. Bei einer dieser Aufgaben galt es, so viele Wörter wie möglich mit einem bestimmten Anfangsbuchstaben zu finden; in einer anderen ging es um das Erkennen von Mustern.

Wie von uns erwartet, verschwanden die Geschlechterunterschiede bei dieser Art der Aufgabenstellung – tendenziell kehrten sie sich sogar in ihr Gegenteil um. Frauen, die Labyrinth-Aufgaben lösen sollten, steigerten ihre Leistung unter Wettbewerbsdruck deutlich weniger als Männer – bei Frauen mit der Wortfindungs-Aufgabe war dies aber nicht der Fall, und bei der Mustererkennung steigerten die Frauen ihre Leistung unter Wettbewerbsdruck sogar stärker als die männlichen Teilnehmer. Mit dieser Untersuchung konnten wir zeigen: Es gibt keine generell negative Reaktion auf Wettbewerb, die Frauen behindert – es handelt sich vielmehr um eine Reaktion, die aufgrund der Bedrohung durch ein negatives Stereotyp hervorgerufen wird. Unser Ergebnis aus dem Jahr 2010 wurde jüngst (2017) von einer Studie spanischer Kollegen in einem „realen“ Kontext – dem professionellen Schachspiel – eindrucksvoll belegt.

Leider bedeutet dieses Resultat ganz und gar keine Entwarnung. Es bestätigt vielmehr, was bereits die anfangs genannten Daten zeigen: In „frauentypischen“ Bereichen ist es für Frauen weniger problematisch, in Top-Positionen aufzusteigen; schwierig ist es für sie in „männlich“ dominierten und stereotypisierten Positionen. Leider ist „Führungskraft“ eine solche männlich stereotypisierte Position, sodass Frauen hier grundsätzlich mit dem „Stereotype Threat“ zu kämpfen haben.

In zwei weiteren eigenen Studien (2012) legten wir den Schwerpunkt auf Persönlichkeitsmerkmale und Stressanfälligkeit und fanden dabei weitere Hinweise auf zugrundeliegende Mechanismen. In beiden Studien wiederholten wir das Experiment von Niederle und Vesterlund mit seinen mathematischen Aufgaben und der Entscheidung für einen Auszahlungsmechanismus, zusätzlich erhoben wir Persönlichkeitseigenschaften und fragten die Stressreaktion



PROF. DR. CHRISTIANE SCHWIERN studierte von 1991 bis 1999 Psychologie und Politikwissenschaft an der Universität Heidelberg. Im Anschluss wurde sie in Maastricht im Bereich Mikroökonomik promoviert und arbeitete danach unter anderem als Assistent Professor an der Universität Pompeu Fabra in Barcelona, Spanien. 2008 kehrte sie zurück an die Universität Heidelberg, wo sie zunächst eine Vertretungs- und dann eine Startprofessur am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften übernahm, die 2011 in eine reguläre Professur überführt wurde. Im Zentrum ihrer Forschung stehen interdisziplinäre Projekte zu Alters- und Geschlechtsunterschieden im ökonomischen Entscheidungsverhalten und Entscheidungsverhalten unter Stress. Christiane Schwieren ist aktuell Fellow am Marsilius-Kolleg der Universität Heidelberg.

Kontakt: christiane.schwieren@awi.uni-heidelberg.de

„Je mehr wir uns von Vorstellungen frei machen, was Männer und Frauen sein und tun sollten, desto größer werden unsere Handlungsspielräume.“

und die Einschätzung der Situation als „positive Herausforderung“ ab. Es zeigten sich deutliche individuelle Unterschiede sowohl in der psychologischen wie in der physiologischen Reaktion auf „Wettbewerb“ als potenziellen Stressor, wobei sich die Stressantwort von Frauen und Männern nicht generell in ihrer Höhe unterschied. Interindividuelle Unterschiede waren hier stärker als die Gruppenunterschiede zwischen den Geschlechtern: Personen, die den Wettbewerb als „Herausforderung“ interpretieren, entschieden sich eher für eine solche Situation. Dies wird auch von einer weiteren Studie bestätigt, die wir in Heidelberg durchgeführt haben und die zeigt, dass einen wichtigen Einfluss in diesem Kontext die Persönlichkeitsdimension „Neurotizismus“ (emotionale Instabilität) hat: Neurotizismus hängt mit einer geringeren Wettbewerbsneigung und einer geringeren Leistung im Wettbewerb zusammen. Im Mittel ist dieses Merkmal bei Frauen höher ausgeprägt als bei Männern – was dann dazu führen kann, dass in Studien Geschlechtsunterschiede beobachtet werden.

Aus verhaltensökonomischer Sicht lässt sich folgendes vorläufiges Fazit ziehen: Frauen und Männer weisen in einigen Bereichen (Risiko, Wettbewerbssituation) unterschiedliche Präferenzen auf. Männer neigen eher dazu, sich selbst zu überschätzen, und ziehen freudiger in den Wettbewerb. Dies kann teilweise mit der Bedrohung durch gängige Geschlechtsstereotype erklärt werden, die vor allem Frauen trifft. Auch der Befund, dass eine generelle Neigung zu Ängstlichkeit und emotionaler Instabilität die Abneigung gegen Wettbewerb erklären kann, lässt sich vor diesem Hintergrund einordnen: Er wurde an einer mathematischen Aufgabe getestet, sodass für Frauen ein stärkerer „Grund“ bestand, negativ beziehungsweise ängstlich zu reagieren.

Klare Handlungsempfehlungen lassen sich aus diesen Ergebnissen nicht ableiten. Sie weisen jedoch darauf hin, dass eine Zunahme von Frauen in bestimmten Berufen und in Führungspositionen zu einer langsamen Angleichung führen könnte, da die Stereotypizität dieser Berufe und Positionen dadurch mit der Zeit abnehmen wird.

Die psychologische Perspektive

Über die wirtschaftswissenschaftliche Perspektive hinaus interessiert in der Genderforschung, welche psychologischen Faktoren für Geschlechtsunterschiede in der beruflichen Entwicklung verantwortlich sind. Damit wird nicht postuliert, dass es keine gesellschaftlichen oder strukturellen Gründe gibt, die hierbei eine Rolle spielen. Wir gehen vielmehr davon aus, dass sich gesellschaftliche Normen und Rahmenbedingungen auf das Selbstkonzept, auf die Werte und die Verhaltensweisen von Männern und Frauen auswirken. Je mehr traditionelle Vorstellungen darüber verinnerlicht sind, was Männer und Frauen sein und tun sollten,

desto stärker schränken diese Vorstellungen die Handlungsspielräume eines Individuums ein. Besonders relevant sind Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype, die wir in der psychologischen Forschung deshalb genauer in den Fokus nehmen.

Die Wahlmöglichkeiten eines Individuums werden vor allem von Rollenerwartungen eingeengt, welche die Gesellschaft an Männer und Frauen hinsichtlich Verhalten und Persönlichkeit stellt. So wird von Frauen noch immer in stärkerem Ausmaß als von Männern erwartet, dass sie für die Erziehung der Kinder und für die Familie zuständig sind. Diese gesellschaftlich definierte Rollenerwartung führt dazu, dass selbst hoch qualifizierte Frauen ihre beruflichen Karrieren einschränken oder für längere Zeit unterbrechen, was ihre Chancen in vielen kompetitiven Berufsfeldern reduziert. Dies ist stärker ausgeprägt in Ländern, in denen noch immer eine Mutter-Kind-Ideologie verbreitet ist, die die Berufstätigkeit von Müttern jüngerer Kinder negativ beurteilt. Dazu zählen beispielsweise die alten Bundesländer. Von Männern dagegen wird erwartet, dass sie ihren Fokus auf Leistung und berufliche Entwicklung legen. Entsprechend müssen Männer, die sich aktiv um ihre Kinder und die Familie kümmern wollen – etwa während eines längeren Erziehungsurlaubs – mit Sanktionen und Nachteilen im Beruf rechnen.

Als „Geschlechtsrollen-Selbstkonzept“ wird die Identifikation eines Individuums mit den Erwartungen bezeichnet, welche die Gesellschaft an die Geschlechtsrolle stellt. Hinsichtlich der Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden wir eine „agentische“ von einer „kommunalen“ Dimension des Selbstkonzepts. Die agentische Dimension umfasst Eigenschaften, die als typisch maskulin gelten, beispielsweise Selbstsicherheit, Durchsetzungsfähigkeit oder Entscheidungsfreude. Die kommunale Dimension enthält Qualitäten, die als typisch feminin gelten, etwa Einfühlbarkeit, Hilfsbereitschaft oder Freundlichkeit. Für eine berufliche Karriere ist vor allem die agentische Dimension förderlich – das gilt für Männer wie für Frauen.

Im Arbeitsbereich Psychologische Genderforschung und Gesundheitspsychologie des Psychologischen Instituts haben wir Ende der 1990-Jahre eine Längsschnittstudie begonnen, an der Studierende der Medizin, damals im dritten Semester, teilnahmen. Im Jahr 2005, rund 15 Jahre nach der ersten Erhebung, haben wir die Studienteilnehmer zu ihrem zwischenzeitlich erfolgten beruflichen und familiären Werdegang befragt. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung waren die Studentinnen genauso ehrgeizig, leistungs- und karriereorientiert wie ihre männlichen Kommilitonen. Bei der zweiten Befragung stellte sich heraus, dass sehr viel mehr Männer als Frauen eine erfolgreiche Karriere in der Medizin gemacht hatten. Als Indikator für eine erfolgreiche berufliche Karriere benutzten wir das

Gehalt, das mit anderen Karriereindikatoren in der Regel sehr hoch assoziiert ist. Als mögliche Einflussfaktoren betrachteten wir die Abitur- und Staatsexamensnoten, den Abschluss einer Facharztausbildung, das Geschlechtsrollen-Selbstkonzept, die Zahl der Kinder sowie die Dauer der Karriereunterbrechungen.

Wie in anderen Längsschnittstudien zeigte sich auch in unserer Untersuchung: Besonders wichtig für eine berufliche Karriere ist das agentische Selbstkonzept – wichtiger als die Abschlussnoten. Interessanterweise spielte die Zahl der Kinder keine Rolle. Als wichtigste voraussagende Größe für die Höhe des späteren Gehalts erwies sich die Dauer der Karriereunterbrechung: Frauen hatten beruflich deutlich länger ausgesetzt, vor allem wegen familiärer Aufgaben, und zwar unabhängig von psychologischen Merkmalen wie Ehrgeiz oder Selbstbewusstsein und auch unabhängig vom Geschlechtsrollen-Selbstkonzept.

Diese Resultate weisen darauf hin, dass die gesellschaftlichen Rollenerwartungen hinsichtlich der Arbeitsteilung in der Familie bei uns nach wie vor so stark sind, dass sie individuelle psychologische Merkmale übertrumpfen. Auch hoch qualifizierte Frauen nehmen ihre beruflichen Ambitionen im Fall der Familiengründung zurück oder geben sie sogar ganz auf. Es gibt also immer noch ein Problem mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem für Frauen. Dieses Problem führt dazu, dass die Familienplanung hinausgezögert wird – häufig mit dem Ergebnis, dass die Betroffenen kinderlos bleiben. Ein unlängst veröffentlichter Bericht zeigt auf, dass hierzulande im Arbeitsbereich Wissenschaft Frauen wie Männer ihren Kinderwunsch immer weiter nach hinten schieben: Schätzungen gehen davon aus, dass 49 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 42 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten kinderlos bleiben werden.

Ein andere relevante Frage ist, wie Frauen und Männer ihre beruflichen Qualifikationen einschätzen und darstellen. Viele Untersuchungen zeigen, dass sich Frauen eher unterschätzen, insbesondere in als „männlich“ geltenden Leistungsbereichen. Den Zusammenhang zu traditionellen Geschlechterstereotypen konnten wir im Jahr 2003 auch in einer eigenen Studie zeigen, für die wir eine Bewerbungssituation simulierten. Von Frauen wird immer noch eher Bescheidenheit erwartet. Es fällt ihnen deshalb vergleichsweise schwer, ihre eigenen Qualitäten adäquat „anzupreisen“. Ein anderes Dilemma beschrieb die renommierte amerikanische Sozialpsychologin Alice Eagly im Jahr 2002 als „Rollen-Inkongruitäts-Problem“. Damit ist gemeint, dass Eigenschaften, die von einer „weiblichen“ Frau erwartet werden – kommunale Attribute wie Einfühlbarkeit, Hilfsbereitschaft, ein attraktives Äußeres – nicht kongruent sind mit den



PROF. DR. MONIKA SIEVERDING studierte Psychologie an der Philipps-Universität Marburg und wurde anschließend am Institut für Medizinische Psychologie der Freien Universität Berlin zum Thema „Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen“ promoviert. Nach ihrer Habilitation zum Thema „Geschlechterrollen und Gesundheit war sie als Gastprofessorin für Psychologische Genderforschung am Institut für Psychologie der FU Berlin tätig. Im Jahr 2005 folgte Prof. Sieverding einem Ruf an die Universität Heidelberg und leitet am Psychologischen Institut den Arbeitsbereich Psychologische Genderforschung und Gesundheitspsychologie. Sie ist Mitglied der aktuellen Fellow-Klasse des Marsilius-Kollegs der Universität Heidelberg.

Kontakt: monika.sieverding@psychologie.uni-heidelberg.de

„Von Frauen wird immer noch erwartet, dass sie für Kindererziehung und Familie zuständig sind.“

Eigenschaften, die von einer kompetenten Führungspersönlichkeit erwartet werden, also agentische Attribute wie Durchsetzungsfähigkeit, Stärke und Selbstsicherheit. Mit dem Rollen-Inkongruitäts-Problem sehen sich heutzutage beispielsweise noch immer hochrangige Politikerinnen konfrontiert: Wenn sie bestimmt, sachlich, selbstsicher und dominant auftreten, wird ihnen immer wieder – und das nicht nur von Männern – fehlende Weiblichkeit vorgeworfen.

Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Karriere ist das Ziel, überhaupt Karriere machen zu wollen. Es stellen sich in den verschiedenen Berufszweigen genügend externe Hindernisse in den Weg – könnte es aber auch sein, dass Frauen weniger an einer beruflichen Karriere, zum Beispiel in der Wissenschaft, interessiert sind? Streben Frauen etwa nach der Promotion seltener eine Professur an als Männer? Diese Frage untersuchten wir in den Jahren 2011/2012 in unserem „Perspektiven-Projekt“ mit insgesamt 380 Männern und Frauen, die alle kurz zuvor von der Universität Heidelberg promoviert worden waren. Es zeigte sich tatsächlich: Promovierte Frauen hatten eine geringere Intention, die wissenschaftliche Karriere weiter zu verfolgen und streben seltener eine Professur an als promovierte Männer. Darüber hinaus konnten wir zeigen, dass weibliche Postdocs negativere Einstellungen und ein geringeres Selbstvertrauen bezüglich einer Professur hatten. Männliche Postdocs hingegen erlebten einen höheren Druck durch ihr soziales Umfeld, die wissenschaftliche Karriere weiter in Richtung Professur zu verfolgen.

Fehlanreize beseitigen

Soll man Frauen explizit dazu ermuntern, Karriere zu machen und sich dem Wettbewerb zu stellen? Oder soll jedes Individuum frei entscheiden und seinen Weg nach eigenen Prioritäten wählen? Auf diese Fragen gibt es keine einfachen Antworten. Fest steht, dass Entscheidungen, die Frauen und Männer hinsichtlich Familie und Beruf treffen, noch immer sehr stark von gesellschaftlichen Normen und Erwartungen bestimmt sind – und zwar ohne dass dies den Betroffenen bewusst sein muss. Untersuchungen konnten zwar auch zeigen, dass Frauen wie Männer, die wenig „belastbar“ sind, Wettbewerbssituationen meiden; wenn der Grund hierfür jedoch hauptsächlich darin liegt, dass sie in diesen Situationen von negativen Geschlechtsstereotypen beeinträchtigt sind, bedeutet es auch, dass dies geändert werden kann.

Um Frauen und Männer darin zu unterstützen, freie Lebensentscheidungen nach ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen zu treffen, muss etwas an den Beeinträchtigungen geändert werden, die aus den Erwartungen an die Geschlechtsrollen resultieren. Dafür muss der Gesetzgeber die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen. Ein Beispiel: Bevor das neue Elternzeitgesetz im Jahr 2007 eingeführt wurde, dümpelte die Zahl der Väter in Elternzeit auf sehr niedrigem Niveau vor sich hin. Weniger als fünf Prozent der Väter machten von ihrem Recht auf Erziehungsurlaub Gebrauch. Erst als die damalige Familienministerin Ursula von der Leyen eine deutliche Erhöhung des Elterngeldes durchsetzte, das nur dann in voller Länge (maximal 14 Monate) gezahlt wird, wenn auch der andere Elternteil

NOT ENOUGH WILL TO POWER?

CHRISTIANE SCHWIEREN & MONIKA SIEVERDING

There are still far fewer women than men occupying leadership positions or, more generally, higher-level positions in firms and in academia. For many years, researchers have been trying to understand the reasons for this gender difference. A psychological perspective looks at gender roles and stereotypes that affect women's and men's careers and at the role played by external circumstances. Although the female gender role in particular has changed substantially over the last decades, women are still widely seen as caregivers and usually take primary responsibility when someone close to them becomes ill or infirm – even when they are highly educated and have started a career. Moreover, stereotypically female characteristics are often not seen as being compatible with leadership positions; this causes “stereotype threat” – a situation in which negative stereotypes that are applied to a group impair a group member's ability to perform certain tasks. Here, research in economics and psychology coincides, with economists focusing on the effects of stereotype threat in competitive situations. To have a career, women and men have to compete against others, and economists study which conditions make women less inclined to enter such competitions and less successful when working in a competitive environment. Again, stereotypes are a factor – women are less successful in stereotypically “male” tasks and when competing against men in the performance of these tasks. Leadership positions are unfortunately stereotypically “male”, and usually women must compete against men for these jobs.

The outlook may not seem very promising, but there is hope – we must simply adjust our expectations regarding the speed of change: Once there are more women in leadership positions, the “male” stereotypicality should be less strong, reducing stereotype threat for other women. To achieve this, it is also important to reduce external constraints that result from expectations regarding male and female roles. Legal barriers to equality must be eliminated to allow for real equal opportunity, the opportunity to have a career and to be a caretaker – for both women and men. ●

“The more we can set aside our ideas of what men and women should be and do, the more scope of action we will have.”

PROF. DR CHRISTIANE SCHWIERN studied psychology and political science at Heidelberg University from 1991 to 1999. She earned her PhD in microeconomics at the University of Maastricht and then worked in several positions, among them Assistant Professor at the University Pompeu Fabra in Barcelona, Spain. In 2008 she returned to Heidelberg University, where she held first an interim, then a starting professorship at the Alfred Weber Institute of Economy, before becoming a tenured professor in 2011. Her research focuses on interdisciplinary projects dealing with age and gender differences in economic decision behavior and decision making under stress. Prof. Schwieren is currently a fellow at the Marsilius Kolleg of Heidelberg University.

Contact: christiane.schwieren@awi.uni-heidelberg.de

PROF. DR MONIKA SIEVERDING studied psychology at Philipps-Universität Marburg and earned her doctorate at the Institute of Medical Psychology at Freie Universität Berlin with a thesis on “Psychological barriers in women’s professional careers”. After completing her habilitation with a thesis on gender roles and health, she was a visiting professor for psychological gender research at FU Berlin’s Department of Psychology. In 2005 Prof. Sieverding accepted a chair at Heidelberg University and now heads a research group on psychological gender studies and health psychology at the Institute of Psychology. She is a member of the current fellow class of Heidelberg University’s Marsilius Kolleg.

Contact: monika.sieverding@psychologie.uni-heidelberg.de

(das heißt in der Regel der Vater) mindestens zwei Monate Elternzeit nimmt, erfolgte ein Schwenk: Inzwischen ist die Zahl der Männer, die Elternzeit nehmen, auf circa ein Drittel aller Väter angestiegen.

In ähnlicher Weise müssten die gesetzlichen Regelungen geändert werden, wenn es darum geht, die berufliche Entwicklung von Frauen adäquat zu unterstützen. Eine Sachverständigenkommission, die von der Bundesregierung eingesetzt worden war, um das Thema Gleichstellung in Deutschland zu betrachten, stellte in ihrem Abschlussgutachten bereits im Jahr 2011 fest, dass die Anreize dafür sehr widersprüchlich sind: Zunächst werden Mädchen und Frauen in ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung mindestens so stark gefördert wie Jungen und Männer; Frauen erwerben wie Männer Qualifikationen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung. Dann aber begünstigen gesetzliche Regelungen die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Frau und Mann, etwa das Ehegattensplitting oder verschiedene Möglichkeiten, die Berufstätigkeit sehr lange wegen Erziehungszeiten zu unterbrechen. Das fördert letztendlich das Zurückfallen von Frauen in die traditionelle Rolle.

Selbstverständlich können sich Männer und Frauen über gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Normen hinwegsetzen und ihren eigenen Weg gehen – so handelt hierzulande aber bislang nur eine Minderheit: Die im Februar 2017 veröffentlichte Studie der OECD „Dare to Share“ hat aufgezeigt, dass Frauen in keinem europäischen Land so wenig zum Einkommen der Familie beitragen wie in Deutschland. Mütter mit mindestens einem Kind steuern demnach bei uns nur knapp 23 Prozent zum Haushaltseinkommen bei – in Dänemark beispielsweise sind es 42 Prozent. Die „Süddeutsche Zeitung“ titelte dazu: „Deutschland hängt am traditionellen Familienbild“. Das wird spätestens dann zum Problem, wenn die Ehe – und damit die traditionelle Aufgabenteilung – scheitert. Viele Frauen, die auf das traditionelle Familienmodell gesetzt haben, sind dann von Altersarmut bedroht oder betroffen.

Es wäre dringend notwendig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen so zu ändern, dass noch mehr Männer Aufgaben in der Familie übernehmen können, ohne um ihre beruflichen Chancen bangen zu müssen. Umgekehrt sollten noch mehr Frauen ihre berufliche Karriere verfolgen können, ohne dabei in Konflikt mit der gesellschaftlich definierten Geschlechterrolle zu geraten und als „Rabemutter“ angesehen zu werden. Die Sachverständigenkommission brachte es bereits im Jahr 2011 auf den Punkt: Fehlanreize, die dazu führen, dass Frauen ihre Berufstätigkeit (zu) lange unterbrechen oder (längerfristig) in Teilzeitbeschäftigungen oder Minijobs tätig sind, müssen abgeschafft werden. Dann werden sich mit der Zeit auch die immer noch geltenden Rollenerwartungen und Stereotypen ändern. ●

„Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen geändert werden, damit Frauen wie Männer freie Lebensentscheidungen nach individuellen Interessen und Fähigkeiten treffen können.“