

WEIBLICH


MÄNNLICH

WEIBLICH MÄNNLICH

STEREOTYPE ZUSCHREIBUNGEN ÜBERWINDEN

MONIKA SIEVERDING

Handlungs- und durchsetzungsstarke Frauen müssen damit rechnen, als „unweiblich“ verurteilt zu werden. Männer wiederum sehen es häufig als Schwäche und damit als „unmännlich“ an, Stress einzugestehen oder Hilfe bei Problemen in Anspruch zu nehmen. Derartige Geschlechterstereotype, die kulturübergreifend zu beobachten sind, halten sich erstaunlich hartnäckig. Wie solche Zuschreibungen nicht nur die Fremd-, sondern auch die Selbstwahrnehmung beeinflussen und welche Auswirkungen das in verschiedenen Lebensbereichen und auf die physische wie auch psychische Gesundheit hat, dazu forscht die Psychologische Genderforschung und Gesundheitspsychologie an der Universität Heidelberg.



Im Januar 2023 kündigte Jacinda Ardern, die Ministerpräsidentin von Neuseeland, überraschend ihren Rücktritt an. Bei den öffentlichen Reaktionen auf diesen Schritt und der Würdigung ihrer Arbeit wurde, unter anderem von den Premierministern Kanadas und Australiens, ihr besonderes Einfühlungsvermögen betont – eine Eigenschaft, die als typisch weibliche Qualität gilt. Gleichzeitig, und das ist das Besondere, wurde Jacinda Arderns Stärke im Führungsamt hervorgehoben – ein Attribut, das traditionell eher Männern zugeschrieben wird.

Dass Frauen in politischen Führungspositionen beide Qualitäten zugeschrieben werden, Einfühlsamkeit und Stärke, ist ein neues Phänomen. Wie sah es in der Vergangenheit aus? Erst gab es so gut wie gar keine Frauen in politischen Führungspositionen – und als Frauen seit den 1950er- und 1960er-Jahren in die Politik gingen und dort auch

Ämter anstrebten, hatten sie gegen massive Widerstände anzukämpfen. Wie schwer es beispielsweise Frauen in der deutschen Politik von männlichen Kollegen gemacht wurde, ist eindrucksvoll in dem Dokumentarfilm „Die Unbeugsamen“ aus dem Jahr 2020 anhand von Originalmaterial dokumentiert. Bisher wurde Politikerinnen, die Stärke und Durchsetzungskraft in ihrem Job demonstrieren, sehr häufig ihre Weiblichkeit abgesprochen. Ein prominentes Beispiel ist die erste britische Premierministerin Margaret Thatcher, die wegen ihrer Durchsetzungskraft und Stärke den Beinamen „Eiserne Lady“ bekam. Ein anderes Beispiel ist die ehemalige US-amerikanische Senatorin und Präsidentschaftskandidatin Hillary Clinton, die immer wieder mit dem Vorurteil konfrontiert wurde, sie sei nicht weiblich genug. Und solche Vorwürfe kamen nicht nur von männlichen Kollegen und Kommentatoren – ich erinnere mich an einen Kommentar in der „Süddeutschen Zeitung“, in dem eine Journalistin schrieb: „Hillary Clinton, die nicht nur behauptet, aus New York zu sein, sondern die auch behauptet, eine Frau zu sein (...)“

Hartnäckige Geschlechterstereotype

Von Alice Eagly, einer der Pionierinnen der empirischen Genderforschung in den USA, stammt die Rollen(in-)kongruenztheorie, welche die Vorurteile gegenüber Politikerinnen erklären kann. Nach dieser Theorie gelten die (traditionelle) weibliche Rolle und die Führungsrolle als nicht vereinbar, als inkongruent. Die Attribute, die eine Frau idealerweise haben sollte, um als „feminin“ oder „weiblich“ angesehen zu werden, sind (unter anderem): einfühlsam, hilfsbereit, fürsorglich und freundlich zu sein und auf ein attraktives Äußeres zu achten. Auch Attribute wie „zart“ oder „sanft“ gelten nach wie vor als Kennzeichen von Weiblichkeit. Die Attribute, die eine Führungsperson mitbringen sollte, will sie erfolgreich sein, sind dagegen: selbstbewusst, entscheidungsfreudig, durchsetzungsfähig, unabhängig. Und natürlich: stark.

Eine Frau stand früher auf jeden Fall und steht auch heute noch vielfach vor dem Dilemma: Werde ich als typisch weiblich angesehen, aber als ungeeignet für eine Führungsrolle? Oder werde ich als kompetent in einer Führungsrolle angesehen und riskiere, dass mir meine Weiblichkeit abgesprochen wird?

Geschlechterstereotype wurden seit den 1960er-Jahren immer wieder erforscht, auch im interkulturellen Vergleich. Und auch wenn sich manche Inhalte im Lauf der Jahre geändert haben, sind andere Bestandteile erstaunlich hartnäckig. In meiner Vorlesung zum Thema Psychologische Genderforschung fragte ich die Studierenden zum Beispiel seit Jahren, was in unserer Gesellschaft als „typisch männlich“ und was als „typisch weiblich“ gilt. Und regelmäßig kommen Merkmale wie „selbstbewusst“, „aggressiv“, „durchsetzungsfähig“ und „stark“ zur Beschreibung des

„Bisher wurde
Politikerinnen, die
Stärke und
Durchsetzungskraft
in ihrem Job
demonstrieren, sehr
häufig ihre Weiblichkeit
abgesprochen.“

„Die Nutzung der Begriffe ‚agentische‘ und ‚kommunale‘ Eigenschaften anstatt der Begriffe ‚maskuline‘ und ‚feminine‘ Merkmale hat den Vorteil, dass eine Entkopplung von Eigenschaften und biologischem Geschlecht möglich ist.“

männlichen Stereotyps und Merkmale wie „emotional“, „fürsorglich“, „warmherzig“ und „sanft“ zur Beschreibung des weiblichen Stereotyps. Das sind interessanterweise genau die Merkmale, die schon in den 1980er-Jahren in einer interkulturellen Vergleichsstudie als länderübergreifende Charakteristika für typisch männliches und typisch weibliches Verhalten identifiziert wurden.

„Agentisch“ und „kommunal“

Die Attribute, die als typisch maskulin gelten, werden in der psychologischen Forschung auch als „agentische“ Eigenschaften bezeichnet, die typisch femininen Attribute als „kommunale“ Eigenschaften. Diese Begriffe gehen zurück auf den US-amerikanischen Psychologen David Bakan, der in den 1960er-Jahren die Konzepte „Agency“ („Handlungsorientierung“) und „Communion“ („Gemeinschaftsorientierung“) als zwei grundlegende „Seinsweisen“ der menschlichen Natur eingeführt hat. Agency, der Fokus auf das Individuum, war danach gekennzeichnet durch Kompetenzstreben, Selbstbehauptung und Durchsetzung nach außen. Communion, die Verankerung des Individuums in der Gemeinschaft, war charakterisiert durch das Bestreben, Harmonie und Gemeinsamkeit herzustellen. Beide Prinzipien – Agency und Communion – werden benötigt, damit ein soziales System wie beispielsweise die Familie funktionieren kann. Während David Bakan noch davon ausging, dass mit den unterschiedlichen reproduktiven Funktionen von Männern und Frauen die Zuordnung zu Agency und Communion klar begründet werden könne, wird eine solche Gleichsetzung inzwischen als sozial konstruiert abgelehnt.

Die Nutzung der Begriffe „agentische“ und „kommunale“ Eigenschaften anstatt der Begriffe „maskuline“ und „feminine“ Merkmale hat den Vorteil, dass eine Entkopplung von Eigenschaften und biologischem Geschlecht möglich ist. Auch wenn im Durchschnitt Männer sich selbst als agentischer beschreiben und Frauen sich selbst als kommunaler, gibt es Männer, die wenig agentisch und sehr kommunal sind, und es gibt Frauen, die sehr agentisch und wenig kommunal sind. Personen, die ein überdurchschnittliches Maß an agentischen und kommunalen Eigenschaften aufweisen, werden auch als „androgyn“ bezeichnet (und wer beide Eigenschaften nur in geringem Maß aufweist, gilt als „undifferenziert“).

Auswirkung auf Fremd- und Selbstwahrnehmung

Gesellschaftliche Geschlechterstereotype, also Bilder im Kopf, wie Männer und Frauen sind oder idealerweise sein sollten, haben eine enorme Wirkung auf die Fremdwahrnehmung von Menschen. Besonders wenn die Erwartung nicht mit dem Verhalten übereinstimmt, sind Sanktionen wahrscheinlich: Beispiele für unmittelbare Reaktionen sind abwertende Kommentare oder nonverbale Signale – etwa, wenn eine Frau besonders durchsetzungsfähig und

forsch ist, oder wenn ein Mann offen Unsicherheit oder gar Schwäche zeigt und das als unmännlich sanktioniert wird.

Geschlechterstereotype beeinflussen aber auch die Selbstwahrnehmung und das (Geschlechterrollen-)Selbstkonzept und darüber das Erleben und Verhalten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensbereichen. Zum Beispiel wirken sie sich darauf aus, welche Ausbildung oder welcher Beruf gewählt wird und ob eine berufliche Karriere angestrebt wird und gelingt. Wir haben beispielsweise in einer Längsschnittstudie mit Medizinerinnen und Medizinern untersucht, welche Prädiktoren für einen beruflichen Erfolg 15 Jahre nach Beginn des Medizinstudiums bedeutsam sind. Es zeigte sich, dass neben anderen Faktoren wie der Länge der Berufsunterbrechungen das Geschlechterrollen-Selbstkonzept eine wichtige Rolle spielt: Personen, die sich am Anfang des Studiums in hohem Maß agentische Eigenschaften zugeschrieben hatten, waren 15 Jahre später erfolgreicher in ihrem Beruf als Personen, die ein geringes Maß an agentischen Eigenschaften aufwiesen. Ähnliche Befunde wurden in anderen Studien zur Vorhersage von beruflichem Erfolg berichtet, so in den Erlanger Längsschnittstudien, in denen Personen aus unterschiedlichen Fächern nach ihrem Studienabschluss wiederholt befragt wurden.

Field of Focus 4: Selbstregulation und Regulation

Im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder hat die Universität Heidelberg einen Großteil ihrer Forschung und Lehre unter dem Dach der großen Forschungsfelder themenbezogen zusammengeführt. Mit diesen vier „Fields of Focus“ (FoF) nutzt sie ihr Potenzial, durch Zusammenarbeit über die Grenzen der Disziplinen hinweg komplexe und für die Gestaltung von Zukunft zentrale Problemstellungen kompetent zu bearbeiten und damit gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. FoF 1 behandelt „Molekulare Grundlagen des Lebens, von Gesundheit und Krankheit“, FoF 2 „Muster und Strukturen in Mathematik, Daten und in der materiellen Welt“, FoF 3 „Kulturelle Dynamiken in globalisierten Welten“ und FoF 4 „Selbstregulation und Regulation: Individuen und Gesellschaften“. Das zentrale Anliegen von FoF 4 besteht darin, menschliche (Selbst-)Regulationsprozesse auf der Ebene von Individuen und Organisationen im interdisziplinären Dialog besser zu verstehen. An dieser Arbeit sind insbesondere Fächer der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften, der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Juristischen Fakultät beteiligt, daneben auch interdisziplinäre Forschungsverbünde, Forschungsstellen sowie außeruniversitäre Partner.

www.uni-heidelberg.de/de/forschung/forschungsprofil

Gesundheitliche Konsequenzen

Während Geschlechterstereotype die beruflichen Karrieren von Frauen erschweren können, können sie für Männer eine maßgebliche Barriere im Bereich Prävention und Gesundheitsfürsorge sein – auch hier kann man von Rolleninkongruenz sprechen. Die Rolle eines „idealen“ Mannes, der stark, selbstständig, selbstbewusst und unabhängig ist, ist nicht vereinbar mit der Rolle einer Person, die sich um ihren Körper und ihre Gesundheit sorgt und aus diesem Grund auch präventiv professionelle Beratung und Unterstützung zum Beispiel von einer Ärztin oder einem Psychotherapeuten sucht. Die Inanspruchnahme von Hilfe gilt als „unmännlich“, und so formulierte es ein Mediziner in einer meiner Studien zum Thema Stress und Stressbewältigung folgendermaßen: „Ich bewältige meinen Stress selbst!“ Ein anderer sagte: „Ich finde Stress positiv.“ Eine besonders häufige Antwort von Männern ist diese: „Ich habe keinen Stress!“

Somit ist es nicht verwunderlich, dass in vielen repräsentativen Befragungen zum Thema Stress Frauen im Durchschnitt höhere Werte erreichen, denn das Wahrnehmen und Zugeben von Stress ist nicht vereinbar mit der traditionellen männlichen Rolle. Gestresst zu sein oder professionelle Hilfe für psychische oder physische Probleme in Anspruch zu nehmen, wird von vielen Männern als Schwäche angesehen. Aber das heißt nicht, dass Männer weniger gestresst sind als Frauen – es heißt, dass der männliche Stress schwerer zu erfassen ist.

In einer Laborstudie haben wir eine Bewerbungssituation simuliert, in der typische Aufgaben absolviert werden sollten. Unter anderem sollte ein schriftlicher Leistungstest unter Zeitdruck bearbeitet werden, außerdem sollten die Teilnehmenden in einem Vortrag ihre eigenen Qualifikationen vorstellen. In dieser Studie haben wir sowohl subjektive als auch körperliche Stressindikationen wie Blutdruckreaktivität untersucht. Es stellte sich heraus, dass Männer im Durchschnitt geringeren subjektiven Stress berichteten als Frauen – bei den Blutdruckwerten war es jedoch umgekehrt, hier reagierten die Männer mit stärkeren Anstiegen. Eine genauere Analyse ergab, dass nicht das biologische Geschlecht für diese Unterschiede verantwortlich war, sondern das Geschlechterrollen-Selbstkonzept: Männer (und Frauen), die ein hoch agentisches (das heißt ein eher maskulines) Selbstkonzept aufwiesen, beschrieben sich trotz erhöhter Blutdruckreaktionen gleichzeitig als besonders wenig gestresst. Eine solche Diskrepanz zwischen subjektiven und körperlichen Stressreaktionen könnte ein Gesundheitsrisiko sein, insbesondere dann, wenn sie länger andauert oder häufig auftritt. Denn Personen, die ihre körperlichen Stressreaktionen nicht wahrnehmen (wollen), warten oft zu lange, bis sie kürzertreten und medizinische oder psychologische Beratung oder Therapie in Anspruch

FEMALE MALE

OVERCOMING STEREOTYPES

MONIKA SIEVERDING

Gender stereotypes define attributes which are considered typical or appropriate for men and women. Examples of masculine (also called agentic) attributes are self-confidence, independence, activeness and strength. Examples of feminine (also called communal) attributes are sensitivity, affection, emotion and tenderness. Such gender stereotypes that are common to different cultures influence the self-concept and behaviour of individuals. They also influence the way individuals are seen and treated by others.

Role (in-)congruity theory posits that women and men are confronted with conflicting expectations, especially when they pursue a career in nontraditional fields or show nontraditional behaviour. For example, the “feminine” attributes that women are expected to display are not congruent with the attributes expected from a (political) leader. This is one of the reasons why women face more difficulties in advancing to leadership positions and why women leaders often feel more harshly criticised than men in similar positions. On the other hand, the “masculine” attributes expected to be displayed by men are not compatible with admitting to having problems or being stressed or asking for help. This is one reason why men on average report less stress than women and why many preventive measures for mental or physical health are underused by men.

Gender stereotypes can thus become barriers for women in their professional career, on the one hand, and barriers for men in their care for their own mental and physical well-being, on the other. The androgyny hypothesis states that individuals who are able to realise their agentic and communal attributes independently of their biological sex, i.e. who are “androgynous”, enjoy more flexibility in their role behaviour. In the context of this article, this means being strong when it matters and admitting weakness when necessary. ●

PROF. DR MONIKA SIEVERDING accepted the Chair of Psychological Gender Research and Health Psychology at Heidelberg University's Institute of Psychology in 2005 and heads the Institute's eponymous research unit. After studying psychology at the University of Marburg, she worked as a researcher in a social-psychiatric pilot project in Lübeck. She earned her doctorate at the department of Medical Psychology at the FU Berlin, where she also completed her habilitation in 1999. Before her transfer to Heidelberg, she was a visiting professor for psychological gender research at FU's Department of Psychology. Monika Sieverding's research interests include gender roles in the context of health and career development, social norms and health-relevant behaviour, and self-regulation processes in health and illness.

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

“While gender stereotypes may hinder women’s careers, they may also create a major barrier for men when it comes to healthcare and disease prevention.”



PROF. DR. MONIKA SIEVERDING ist seit 2005 Professorin für Psychologische Genderforschung und Gesundheitspsychologie am Institut für Psychologie der Universität Heidelberg, an dem sie die gleichnamige Arbeitseinheit leitet. Nach ihrem Psychologiestudium an der Universität Marburg und wissenschaftlicher Begleitforschung in einem sozial-psychiatrischen Modellprojekt an der Medizinischen Hochschule Lüneburg wurde sie an der FU Berlin promoviert, an der sie sich 1999 auch habilitierte. Anschließend forschte sie dort bis zu ihrem Wechsel nach Heidelberg als Gastprofessorin für Psychologische Genderforschung am Institut für Psychologie. Zu Monika Sieverdings Forschungsschwerpunkten zählen neben Geschlechterrollen im Kontext von Gesundheit und beruflicher Entwicklung unter anderem soziale Normen und gesundheitsrelevantes Verhalten sowie Selbstregulationsprozesse im Umgang mit Krebserkrankungen.

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

nehmen. Die Folgen können psychischer Art sein wie ein Burn-out oder eine Depression, aber auch körperlicher Art wie ein Herzinfarkt.

Dieses Phänomen untersuchen wir zurzeit genauer am Psychologischen Institut in Kooperation mit dem Institut für Medizinische Psychologie in einem FoF-4-Projekt (siehe Infokasten) zum Thema „Stress und Selbstregulation in Abhängigkeit von Geschlecht und Geschlechterrollen-Selbstkonzept“. Dafür rekrutieren wir eine größere Stichprobe von berufstätigen Personen, und zwar nicht nur in einer Laborstudie, sondern auch über sogenanntes ambulantes Assessment, bei dem wir Daten im Alltag der Untersuchten und somit direkt in konkreten Situationen erfassen. Neben subjektiven Stresseinschätzungen werden in diesem Projekt Cortisolwerte als Indikatoren der physiologischen Stressreaktion erfasst.

Emanzipierung von Geschlechterstereotypen

Die US-Psychologin Sandra Bem hatte in den 1970er-Jahren die sogenannte „Androgynie-Hypothese“ aufgestellt: Nach dieser Hypothese weisen solche Personen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht die höchste psychische Gesundheit auf, die über ein hohes Maß an agentischen (maskulinen) und kommunalen (femininen) Eigenschaften verfügen, also als androgyn bezeichnet

werden. Zunächst fand diese Hypothese wenig Unterstützung, da insbesondere in Fragebögen mit Selbstausskünften zu psychischer Gesundheit vor allem Zusammenhänge zu maskulinen Eigenschaften gefunden wurden. Inzwischen mehren sich jedoch aus verschiedenen Forschungsfeldern Hinweise, die die Androgynie-Hypothese unterstützen.

Androgyne Personen können auf die Anforderungen des Lebens in verschiedenen Bereichen flexibel reagieren: Sie können stark sein, wenn es darauf ankommt, zum Beispiel, um sich in der Politik, in der Wirtschaft, im Berufsleben oder auch in der Familie durchzusetzen. Und dieselben Personen können fürsorglich und einfühlsam sein, wenn es erforderlich ist: im Umgang mit Familienmitgliedern, mit Kolleginnen und Mitarbeitern – aber nicht zuletzt auch im Umgang mit sich selbst.

Die Herausforderung für die einzelne Person wie für die Gesellschaft besteht darin, sich von überholten Geschlechterstereotypen zu emanzipieren und damit mehr Freiräume zu ermöglichen im Erleben und Verhalten von Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechtsidentität. ●

„Während Geschlechterstereotype die beruflichen Karrieren von Frauen erschweren können, können sie für Männer eine maßgebliche Barriere im Bereich Prävention und Gesundheitsfürsorge sein.“