

## Geschlechterstereotype in Arbeit

---

*Prof. Dr. Miriam Beblo und Norma Schmitt*

In dem Forschungsprojekt „Geschlechterstereotype in Arbeit“ widmen wir uns dem Einfluss von Geschlechterstereotypen auf das Arbeitsmarktverhalten von Frauen und Männern in Deutschland. Das Projekt ist im Verbund der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (EUV) und der Universität Hamburg (UHH) organisiert. Originär in der Ökonomik angesiedelt, beleuchtet es mit quantitativen und qualitativen Methoden das „Ob?“, „Wie“, „Wann“ und „Wo“ der Wirkung von Stereotypen.

Innerhalb eines eng verzahnten vierstufigen Analyseansatzes leitete das Team der UHH die quantitativen Arbeitspakete mit experimentellen und ökonometrischen Analysen an. Das Team der EUV war für die qualitativen Arbeitsschritte mit Paarinterviews und Analysen der Außendarstellung von Politikinstrumenten verantwortlich. Zum „Ob?“ untersuchten wir in einem ökonomischen Choice-Experiment individuelles Wettbewerbs- und Risikoverhalten unter dem Einfluss von „Priming“. Hierzu aktivierten wir die Geschlechteridentität bei 50 % der Teilnehmer/innen und beobachteten das Entscheidungsverhalten aller Teilnehmer/innen. Zum „Wie?“ führten wir teilnarrative Paarinterviews durch, um den Prozess der intrafamilialen Entscheidungsfindung bei Alltagsentscheidungen auch unter dem Einfluss von Geschlechterstereotypen zu beleuchten. Zum „Wann?“ analysierten wir ökonometrisch die Entwicklung der Arbeitswerte von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland zwischen 1991 und 2010, um den Einfluss politischer Systeme auf die berufliche Präferenzbildung zu identifizieren. Zum „Wo“ analysierten wir die in offiziellen Informationsbroschüren verwendeten Formulierungen und Bilder, um Rollenerwartungen und soziale Normen offenzulegen.

Die Experimente zeigen, dass Entscheidungen durch das Bewusstmachen der Geschlechteridentität signifikant beeinflusst werden. Interessanterweise zeigen v.a. männliche Teilnehmer dann weniger Risikoneigung. Aber auch Frauen, die in einer ausschließlich aus Frauen bestehenden Gruppe eine höhere Wettbewerbsneigung zeigen als in einer gemischtgeschlechtlichen Wettbewerbergruppe, reduzieren diese, sobald sie einem Priming ihrer Geschlechteridentität ausgesetzt sind; ihr eigentlich erhöhtes Selbstbewusstsein gegenüber Konkurrentinnen sinkt merklich. Die Analyse der Arbeitswerte bekräftigt die Rolle der Sozialisation bei der Bildung beruflicher Präferenzen. Dabei sind einige Unterschiede zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen (z.B. zur Bedeutung des Einkommens) auch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung noch nicht verschwunden.

Unsere Interviews decken auf, dass Geschlechternormen auch im Paarkontext als Verhaltensvorschriften relevant sind: Stereotype werden hier alltäglich reproduziert, der Paarrealität zugeschrieben und über alle Männer und Frauen generalisiert. So wird bspw. das Arbeitsangebot des Mannes als fix beschrieben, an das sich die Zeitverwendung der Frau flexibel anpasst. Außerdem wird Hausarbeit teilweise gar nicht thematisiert oder sie „passiert eben so“. Hausarbeit bleibt somit unsichtbar und ihre nicht begründungspflichtige Aufteilung scheint Ausdruck einer allgemeingültigen Norm.

Die Broschüren zu familienpolitischen Instrumenten sind zwar durchgängig geschlechterneutral formuliert, die beschriebenen (und bebilderten) Beispiele zu den Nutzungsmöglichkeiten weisen jedoch übergroße stereotype Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Außerdem wird am häufigsten eine Elternzeitaufteilung von 12:2 Monaten für Mutter und Vater beschrieben. Abweichungen werden als Ausnahmen dargestellt, z.B. wegen einer Selbst-

ständigkeit der Frau oder einer Erwerbsunfähigkeit des Mannes. Tatsächlich dominiert auch in den Paarinterviews diese Vorstellung einer „normalen“ Aufteilung von Elternzeit.

Unsere Analysen zeigen in der Synthese, dass Geschlechterstereotype mithilfe sozialer Normen und Rollenerwartungen das Handeln von Einzelpersonen und auch Paaren lenken. Gleichzeitig unterliegen Stereotype selbst einem stetigen Wandel. Wie schon im Titel „Geschlechterstereotype in Arbeit“ angedeutet: Ein Abbau von Stereotypen ist möglich – und nötig.

***Zum Projekt:***

Das Forschungsvorhaben (2011–2013) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert (FKZ 01FP1181/82 und 01FP1183/84). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

***Zu den Autorinnen:***

Prof. Dr. Miriam Beblo ist Universitätsprofessorin für Volkswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Arbeit, Familie, Gender an der Universität Hamburg. Sie ist Projektleiterin des Teilprojektes QUANT. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die empirische Arbeitsmarkt- und Familienökonomie - ökonometrisch und experimentell - sowie die Zeitverwendungs- und quantitative Geschlechterforschung. [miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de](mailto:miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de)

Norma Schmitt ist (war) Projektkoordinatorin des Verbundprojektes und leitet das Teilprojekt QUAL an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). In ihrer Dissertation beschäftigte sie sich experimentell und konzeptionell mit der Wirkung von Geschlechterstereotypen auf ökonomische Entscheidungsfindung. Einer ihrer Forschungsschwerpunkte ist Familienökonomik, wobei sie sowohl Methoden der quantitativen als auch der qualitativen Sozialforschung nutzt. Aktuell ist sie am DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung - im Bereich Gender Studies als Post Doc tätig. Kontakt: [NSchmitt@diw.de](mailto:NSchmitt@diw.de)