



**Achtung
Stereotype**

Geschlechter-
klischees am
Arbeitsplatz
wirksam
entgegnetreten



Inhalt

3	Einleitung
4	Wie wirken Geschlechterstereotype?
10	Wie umgehen mit Geschlechterstereotypen?
16	Quellen
16	Impressum



Unbewusste Stereotype aufgrund von Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung spielen im Alltag eine grosse Rolle. Auch solche, die das Geschlecht betreffen.

Geschlechterstereotype sind Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Interessen, die Personen aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben werden. Sie entstehen durch Erfahrungen und gesellschaftliche Rollenvorstellungen, mit denen wir aufwachsen. Diese Stereotype beeinflussen unsere Wahrnehmung und Beurteilung von Menschen – meistens unbewusst. Sie führen dazu, dass wir im Alltag gewisse Personen oder Gruppen bevorzugen oder benachteiligen. Sie halten sich hartnäckig und betreffen Bereiche wie Schule oder Familie. Aber auch im beruflichen Kontext können sie unbeabsichtigte Auswirkungen haben.



**Wie
wirken
Geschlechter-
stereotype?**

Unbewusste Geschlechterstereotype können am Arbeitsplatz auf die Leistung, die Bewertung und das Selbstvertrauen von Personen wirken. Auch wie sympathisch wir jemanden finden, hat häufig mit Geschlechterklischees zu tun. Folgende Auswirkungen sind zu beobachten.

Einfluss auf die Leistung

Negative Geschlechterstereotype bremsen die Leistung: Wenn wir uns einer Gruppe beziehungsweise einem Geschlecht zuordnen, von der/dem geringere Leistung erwartet wird, leisten wir auch tatsächlich weniger. Positive Klischees verbessern die Leistung hingegen. Dies belegen zahlreiche Studien.

Einfluss auf die Bewertung

Männer werden in frauendominierten Berufen schlechter bewertet – auch bei gleicher Leistung. Dasselbe gilt für Frauen in männerdominierten Berufen. Diese Wirkung zeigt sich bereits vor der Anstellung: Personen, die in einer Funktion arbeiten möchten, in der bisher überwiegend das andere Geschlecht tätig war, werden häufig schon im Bewerbungsprozess diskriminiert. So zeigte eine Studie, dass Männer benachteiligt werden, wenn sie Stellen als Sekretäre suchen, und Frauen oft das Nachsehen haben, wenn sie sich als Ingenieurinnen bewerben.

Ähnliches illustriert das folgende Beispiel: 1970 führten renommierte Orchester in den USA blindes Vorspielen – d. h. Vorspielen hinter einem Vorhang – ein, da bis anhin nur 5 Prozent der Musizierenden Frauen waren. Als sich das Rekrutierungs-Gremium vollständig auf den Klang verliess, erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit für eine Frau, in die nächste Runde zu kommen, um 50 Prozent.

Einfluss auf das Selbstvertrauen

Wer sich selbst schlecht einschätzt oder schlecht eingeschätzt wird, hat weniger Selbstvertrauen. So trauen sich Frauen und Männer oft Tätigkeiten oder Berufe weniger zu, die nicht zum typischen Rollenbild ihres Geschlechts passen. Berufswahl und Karriere-Entscheidungen illustrieren dies häufig.

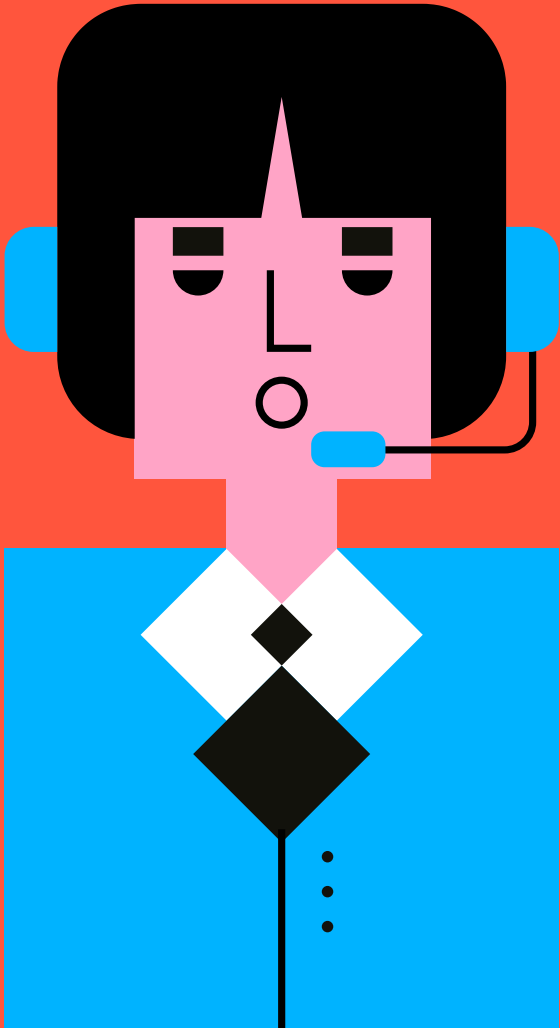
Einfluss auf die Sympathie

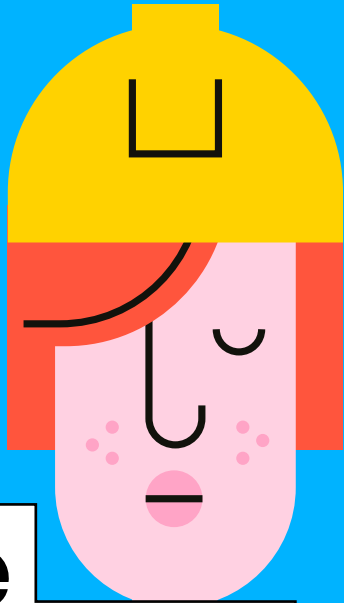
Frauen und Männer, die in Jobs arbeiten, in denen bisher überwiegend das andere Geschlecht tätig ist, werden häufig als weniger sympathisch wahrgenommen. Verschiedene Studien haben zum Beispiel gezeigt, dass Männer in Betreuungsberufen häufig mit Vorurteilen und Ängsten konfrontiert sind.

Ein Experiment, in dem identische Lebensläufe – einmal einer Frau und einmal eines Mannes – für eine Führungsposition verschickt wurden, zeigte ausserdem: Es gibt das geschlechtsspezifische Vorurteil, dass erfolgreiche Frauen weniger sympathisch sind als erfolgreiche Männer. Während Eigenschaften wie Unternehmertum und Selbstvertrauen bei Männern positiv wirken, werden sie bei Frauen häufig als arrogant und selbstdarstellerisch wahrgenommen. So nehmen Vorgesetzte Frauen, die in Lohnverhandlungen dezidiert auftreten, als unsympathisch oder gar aggressiv wahr. Männer wirken hingegen durchsetzungsstark.

Einfluss auf die Passung

Menschen wollen gerne passen. Sie bevorzugen deshalb Bereiche, in denen sie den Eindruck haben, dass sie in die Gruppe passen. Dies sieht man beispielsweise bei der Berufswahl: Studien zeigen, dass es Jugendlichen im Durchschnitt wichtiger ist, dass der Beruf zu ihrem Geschlecht passt als zu ihrem Interesse.





**Wie
umgehen
mit
Geschlechter-
stereotypen?**

Ein bewusster Umgang mit Rollenbildern und Vorurteilen hinsichtlich Geschlecht führt zu mehr Chancengleichheit und trägt dazu bei, dass alle ihr volles Potenzial nutzen können. Einige Strategien dazu.

Wecken Sie Aufmerksamkeit für Stereotype

Niemand ist frei von Stereotypen. Ein erster essenzieller Schritt hin zu einem bewussteren Umgang mit Geschlechterstereotypen ist das Wissen um sie und ihre möglichen Effekte.

Wechseln Sie die Perspektive

Reflektieren Sie Ihre eigenen verinnerlichteten Geschlechterstereotype. Unternehmen Sie einen Perspektivenwechsel anhand von Fragen wie «Hätte mich diese Lohnforderung auch bei einem Mann irritiert?» Das sind einfache, erprobte Methoden, um Wahrnehmungsverzerrungen und Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken.

Machen Sie Vorbilder sichtbar

Sichtbare und nahbare «neue» Vorbilder wie Frauen in Führungspositionen und Männer in Betreuungsberufen brechen Geschlechterstereotype längerfristig auf. Sie motivieren Personen, in Berufe einzusteigen oder Karrierewege einzuschlagen, in denen ihr Geschlecht bisher untervertreten ist.

Passen Sie Prozesse an

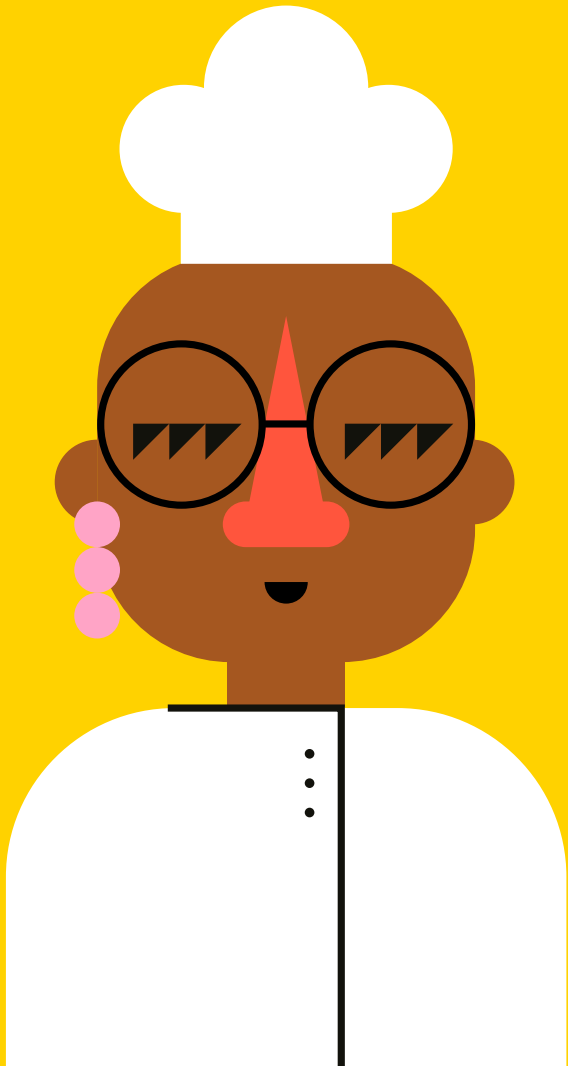
Im Arbeitskontext gilt der Anstellung und Beurteilung von Mitarbeitenden ein besonderes Augenmerk. Angepasste Prozesse können allfälligen negativen Effekten von unbewussten Geschlechterstereotypen proaktiv entgegenwirken. Folgende Massnahmen sind hilfreich:

Bei der Anstellung:

- o Formulieren Sie Stellenanzeigen so, dass sie alle Personen gleichermaßen ansprechen.
- o Ziehen Sie einen «elektronischen Vorhang», der bei Bewerbungen Foto, Name und Herkunft entfernt.
- o Verwenden Sie strukturierte Interviews und Arbeitsproben.
- o Holen Sie mehrere unabhängige Bewertungen ein.
- o Seien Sie sich bewusst, dass bei der Anstellung oftmals Personen bevorzugt werden, die einem selbst ähnlich sind.
- o Beachten Sie genau, was für Eigenschaften und Fähigkeiten für die Stelle notwendig sind und zu einer guten Durchmischung im Team beitragen.
- o Bieten Sie Transparenz zu Lohnsystem und Verhandlungsspielraum.

Bei der Beurteilung:

- o Machen Sie Leistung aufgrund von Daten messbar.
- o Bewerten Sie Handlungen statt Eigenschaften.
- o Verwenden Sie bei schriftlichen Prüfungen einen «elektronischen Vorhang», also bewerten Sie Dokumente in anonymisierter Form.
- o Lassen Sie sich bei Beförderungen nicht von Ihren eigenen Annahmen leiten (z. B. «Sie arbeitet Teilzeit. Sie ist sicher nicht mehr an einer Karriere interessiert.»), sondern fragen Sie aktiv nach.
- o Schulen Sie Vorgesetzte zu Stereotypen.



Quellen

Azmat, G. et al. (2014): Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?

Bohnet, I. (2016): What Works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann.

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel (2021): Rollenbilder und Stereotype in Unternehmen.

Goldin, C. et al. (1997): Orchestrating Impartiality: The Impact of «Blind» Auditions on Female Musicians.

Hangartner, D. et al. (2021): Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms.

Informationsdienst Wissenschaft (2010): Frauen und Männer unterscheiden sich in der sozialen Wahrnehmung.

ILO (2017): ACT/EMP Research note. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace.

Krabel, J. et al. (2006): Männer in «Frauen-Berufen» der Pflege und Erziehung.

Latu, I. et al. (2016): The Effects of Stereotypes of Women's Performance in Male-Dominated Hierarchies: Stereotype Threat Activation and Reduction Through Role Models.

Maihofer, A. et al. (2013): Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz.

Sander, G. et al. (2019): Lohndiskriminierung beginnt bei der Rekrutierung.

Sobiraj, S. et al. (2010): Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: Stand der Forschung und Herausforderungen für die Zukunft, in: Rigotti, Thomas et al. (Hrsg.): Gesundheit mit und ohne Arbeit (S. 133–146).

Spencer et al. (1999): Stereotype Threat and Women's Math Performance.

Impressum

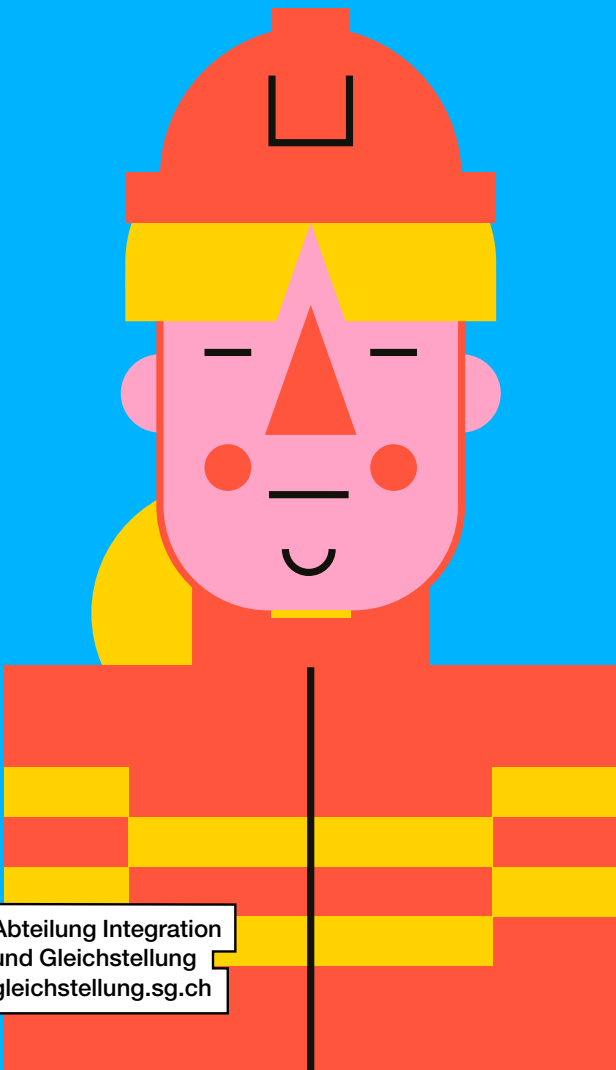
Die Originalversion dieses Merkblatts wurde von der Gleichstellung für Frauen und Männer des Kantons Basel-Landschaft erstellt.

Abteilung Integration
und Gleichstellung
Spisergasse 41
9001 St.Gallen
058 229 33 18
gleichstellung@sg.ch
www.gleichstellung.sg.ch

Gestaltung: Büro Sequenz, St. Gallen
Druck: Niedermann Druck, St. Gallen

St.Gallen, August 2023





Abteilung Integration
und Gleichstellung
gleichstellung.sg.ch