

Denkanstöße 24 - Kampf der Geschlechter

Haben Sie Vorurteile? Beispielsweise gegen Frauen, Männer, Homosexuelle, Heteros, Banker, Programmierer, Manager oder Microsoft? Vorurteile haben mehr Einfluss auf unser Verhalten als wir annehmen. Sie hindern uns daran, die Lösungsspielräume in Projekten auszuschöpfen.

Einerseits hoffe ich, dass Sie Vorurteile haben, denn sonst würde irgendetwas mit der Funktion Ihres Gehirns nicht stimmen. Andererseits wünsche ich mir, dass Sie keine Vorurteile gegenüber Autoren haben, die provokante Einleitungen schreiben und sich als Vertreter des testosterongesteuerten Geschlechts anmaßen, über Vorurteile gegenüber Frauen zu schreiben. (Liebe Alice, verzeih mir bitte diesen Übergriff auf Deine Domäne.)

Sind Sie – und ich frage Frauen und Männer! – auch der Meinung, dass Frauen schlechtere Softwareentwickler als Männer sind? Oder dass sie Heim und Herd dem Entwicklungslabor vorziehen sollten? Nein? Ehrlich? Um Ihrer wahren Gesinnung auf die Spur zu kommen, empfehle ich Ihnen, den Implicit Association Tests (IAT) durchzuführen. Den finden Sie auf [meiner Website](#) (Experimente).

Wenn Sie allerdings Angst davor haben, Ihre versteckten Vorurteile zu entlarven, lesen Sie einfach weiter und kuscheln sich weiter in die Illusion, dass Sie keine Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen haben.

Der IAT zeigt, welche Eigenschaften oder Begriffe wir intuitiv mit Frau oder Mann verbinden. Da die Intuition schneller als das Bewusstsein reagiert, zeigt die Reaktionszeit, welche Assoziationen uns in Fleisch und Blut übergegangen sind und welche erst den Umweg über den Verstand nehmen mussten.

So lassen sich versteckte Vorurteile entdecken. Zum Beispiel wird der Begriff "Hausarbeit" meist schneller der Begriffskombination "weiblich oder Familie" als "männlich oder Familie" zugewiesen. Auch wenn Sie keine Stoppuhr zur Hand nehmen, spüren Sie bei einigen Zuordnungen einen kurzen Moment innerer Unentschlossenheit. Er deutet darauf hin, dass der Bauch spontan anders wählen würde als der Kopf. Ganz schön clever, der IAT.

Doch wir sollten uns nicht dafür schämen, sondern den Tatsachen ins Auge blicken. Die Bildung von Vorurteilen ist die Folge einer lebenswichtigen Fähigkeit unseres Gehirns. Es automatisiert und generalisiert unser Denken und Verhalten auf Basis bewährter Erfahrungen, um in ähnlichen Situationen künftig schneller reagieren zu können. Genau dieses bewährte Prinzip führt aber in ein Dilemma, wenn Frauen Rollen übernehmen, die bisher mehrheitlich von Männern besetzt waren und umgekehrt.

Das Rollenbild und die damit verbundenen Stereotype werden durch die Alltagserfahrung bestimmt und nicht durch sporadisch geäußerte ideologische Lippenbekenntnisse zur Gleichberechtigung. Werfen Sie einen Blick in die Entwicklungsabteilungen und Chefetagen. In der Kundendatenbank von MicroConsult, Trainingspezialist für Embedded Systeme, liegt die Frauenquote bei nur 9%.

Welcher Alltagserfahrung mag diese Umgebung wohl Vorschub leisten? Sie lautet, dass vor allem Männer die dort angebotenen Rollen mit männlichen Lösungsstrategien und männlichen Eigenschaften besetzen. Die alltägliche Erfahrungsstatistik sorgt dafür, dass die Rollen ganz automatisch bevorzugt mit den Stereotypen von Männern verknüpft werden.

Das ist eine denkbar schlechte Ausgangsposition für Frauen, denn sie können es im Grunde keinem recht machen. Wenn sie sich an männlichen Lösungs- und Verhaltensmustern orientieren, stehen sie im Widerspruch zu den Erwartungen an ihr Geschlecht. Sätze wie "Um den Job eines Mannes zu machen, musst Du als Frau besser sein als die Männer." sprechen Bände.

Wenn sie weibliche Lösungs- und Verhaltensmuster einsetzen, geraten sie in Konflikt mit den typischen Erwartungen, die an die männlich geprägte Rolle geknüpft werden. Alle, die bei den Worten "weiblichen Lösungs- und Verhaltensmuster" gegen Machofantasien ankämpfen müssen, bestätigen diese Argumentation, weil sie offensichtlich eine sehr eingeschränkte Vorstellung von weiblichen Lösungs- und Verhaltensmuster haben.

Einige Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, neue Wege einzuschlagen:

Seit etwa 1980 wird für Musiker der renommiertesten Orchester der USA ein blindes Auswahlverfahren durchgeführt. Die Bewerber bringen ohne einen Hinweis auf das Geschlecht ihr Können hinter einem Wandschirm zu Gehör. Seitdem hat sich die Zahl der Musikerinnen in den Orchestern vervielfacht!

Als die Verteilung von Lebensmitteln an die Erdbebenopfer in Haiti durch das rücksichtslose Verhalten der Männer

ins Chaos zu stürzen drohte, entschieden sich die Hilfsorganisationen dazu, nur noch Frauen zur Ausgabe der Lebensmittel zuzulassen. Auf diese Weise wurde eine gerechtere und kontrollierbare Verteilung erreicht.

Ich glaube, dass die .com-Blase und die Finanzkrise vor allem durch das übertrieben dominanz- und wettbewerbsorientierte Verhalten hervorgerufen wurde, das Ausdruck männlich dominierter Strategien ist. Wäre das passiert, wenn mehr Frauen oder Mütter in den Vorständen von Unternehmen und Banken säßen?

Wenn wir die Konflikte zwischen Rollen und Geschlechtern nicht auflösen, die auf unzeitgemäßen Vorurteilen beruhen, verspielen wir wichtige Potenziale und lassen viele Chancen ungenutzt verstreichen.

Vor dem Hintergrund der globalen Herausforderungen wird es höchste Zeit, dass wir den Mut für neue Erfahrungen mit der Verteilung und Definition von Rollen aufbringen. Es ist unsinnig, dass Frauen sich an männliche Rollenmuster und Arbeitsbedingungen anpassen müssen. Die Rollenmuster und Arbeitsbedingungen müssen sich auch stärker an den Potenzialen und Bedürfnissen der Frauen orientieren.

Damit künftig auch Sie, liebe Männer, meine Kolumne weiterhin lesen, füge ich überzeugt hinzu: Es ist umgekehrt auch unsinnig, wenn Männer sich an weibliche Rollenmuster und Arbeitsbedingungen anpassen müssen.

Fünf Tipps zum Umgang mit Vorurteilen: Jetzt anfordern!

Ich freue mich auf Ihre Denkanstöße unter denkanstoss@microconsult.de.

Peter Siwon