

08-03-17

Wirtschaftspsychologie: Warum Frauen als Mitarbeiter und Männer als Führungskräfte bevorzugt werden

Wirtschaftspsychologie: Warum arbeiten weniger Frauen als Männer in Leitungspositionen? Dr. Stephan Braun und Kollegen (Universität Frankfurt M.) machen in erster Linie traditionelle, beharrliche Schemata in den Köpfen von Männern und Frauen verantwortlich: "Die Rolle einer Führungsperson ist stark mit der männlichen Geschlechtsrolle assoziiert, da beide mit agentischen Attributen (z.B. unabhängig, aggressiv, dominant) assoziiert werden. Think manager, think male.



Die weibliche Geschlechtsrolle wird dagegen mit kommunalen Attributen (z.B. sensibel, hilfsbereit, freundlich) definiert, was einen Rollenkonflikt mit der Führungsrolle auslöst. Dieser Rollenkonflikt ist ein Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen."

In zwei Studien belegen die Wirtschaftspsychologen, "dass die Rolle eines idealen Mitarbeiters stärker mit der weiblichen Rolle assoziiert ist: zumindest teilweise durch eine stärkere kommunale Konnotation der Mitarbeiter-Rolle." Dies führt nicht nur dazu, dass Frauen für Mitarbeiterpositionen u.U. bevorzugt werden. "Gleichzeitig werden auch Männer aus Mitarbeiterrollen in Führungsrollen 'hineingedrängt'. Die komplette Formel zur Zusammenfassung des Geschlechtsbias könnte also lauten 'think manager, think male - think follower, think female'."

Die Zusammenfassung der Studie ist mit anderen, etwa 250 wirtschaftspsychologischen Abstracts enthalten in:

[!\[\]\(17413706fd4997a1a4bdf85c6864eee1_img.jpg\) Immo Fritsche \(Hrsg.\) 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Pabst. 920 Seiten Großformat. ISBN 978-3-95853-227-4](#)