



## A man's world? – Wie sich Frauen in Männerberufen behaupten

*Frauen stoßen in Branchen mit hohem Männeranteil auf eine Reihe von Hindernissen, von der Bewerbung bis hin zum Arbeitsalltag. Wie können Sie als Frau diese Hindernisse überwinden und langfristig Erfolg haben?*

Auch heutzutage müssen Frauen im Beruf immer noch mehr Widerstände überwinden als Männer. Sie sind in diversen Branchen bzw. Berufsgruppen, sog. **Männerberufen**, unterrepräsentiert. Zum Beispiel sind nur 9 Prozent der Stadtoberhäupter Bürgermeisterinnen und Bibiana Steinhaus ist die erste und einzige Schiedsrichterin in der Fußballbundesliga [1].

Frauen müssen diese Zustände jedoch nicht hinnehmen, sondern können durch folgende evidenzbasierte Hinweise ihre Chancen bei Bewerbungen und im Beruf verbessern.

### Hindernis Stellenausschreibung

Forschung zeigt, dass Stellenanzeigen für männerdominierte Berufe mehr **maskuline** Formulierungen enthalten, welche mit männlichen **Stereotypen** assoziiert werden [2]. Ihnen gegenübergestellt werden „weibliche“ Formulierungen, die in Zusammenhang gebracht werden mit Frauen-Stereotypen. Werden Berufe mit überwiegend maskulinen Formulierungen beschrieben, erscheinen Frauen diese Berufe weniger attraktiv und sie fühlen sich dem jeweiligen Tätigkeitsbereich weniger zugehörig [2].

Bei der Suche nach einem passenden Job in einer männerdominierten Disziplin sollten sich Frauen bewusst machen, wie geschlechtsspezifische Wortwahl in Stellenausschreibungen auf sie wirkt, und sich nicht von einer Häufung maskuliner Formulierungen abschrecken lassen.

#### Geschlechtsspezifische Formulierungen [2]:

„Männliche“ Formulierungen:	Herausforderung, Logik, Hierarchie, Entscheidungen, Dominanz, Durchsetzungskraft, Selbstbewusstsein, Mut, Ehrgeiz
„Weibliche“ Formulierungen:	Gemeinschaft, Emotion, Loyalität, Verständnis, Bescheidenheit, Mitgefühl, Höflichkeit, Vertrauen, Unterstützung

### Der Bewerbungsprozess als Herausforderung

Eine **Metaanalyse** zum Thema Geschlechtsstereotypen zeigt, dass Männer für Männerberufe bevorzugt

werden, es aber für Frauenberufe kein präferiertes Geschlecht gibt [3]. Das Männer und Frauen aufgrund von Geschlechterstereotypen unterschiedlich beurteilt werden, nennt man **Gender Bias**. Eine solche Wahrnehmungsverzerrung kann jedoch verringert werden, wenn Frauen ihre arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen hervorheben [3].

In einer anderen Studie wurde analysiert, wie wirksam Kommunikationsstrategien von Bewerberinnen und Bewerbern für den männlich dominierten Beruf des Ingenieurs sind [4]. Bewerberinnen erreichten in der Untersuchung durch die Verbalisierung der eigenen **agentischen**, also stereotyp-männlichen bzw. maskulinen Eigenschaften eine positive Eignungsbewertung. Als Beispiele agentischer Merkmale wurden in der Studie z.B. Ehrgeiz, Analysefähigkeit und Durchsetzungskraft aufgeführt. Die Betonung des eigenen Geschlechts führte zu negativen persönlichen Beurteilungen (z.B. als unfreundlich oder unsympathisch) für Bewerberinnen, aber auch für Bewerber. Bei Bewerberinnen könnte ein möglicher Grund für diese negative Bewertung sein, dass ihnen unterstellt wird, sich durch ihr Geschlecht eine Bevorteilung zu versprechen.

### ***Bewerberinnen können ihre Einstellungschancen für traditionell maskuline Berufe steigern, indem sie ihre Selbstpräsentation üben.***

Aus diesen Studien folgt, dass Frauen in schriftlichen Bewerbungen und während des Bewerbungsgesprächs ihre berufsbezogenen Qualifikationen für die jeweilige Tätigkeit klar herausstellen sollten. So können Frauen den Vorurteilen von Geschlechterstereotypen entgegenwirken. Um eine mögliche Voreingenommenheit seitens der Unternehmen zu reduzieren, ist jedoch nicht die Menge der Informationen entscheidend, sondern dass es sich um eindeutige, jobbezogene Angaben handelt [3]. Außerdem sollten Frauen darauf achten, sich mit agentischen Eigenschaften zu beschreiben und es vermeiden, ihr Geschlecht zu betonen [4].

## **Erfolg im Beruf**

Und wenn die Bewerbung erfolgreich ist - was bedeutet es für Frauen in einem Männerberuf zu arbeiten? Generell streben Menschen danach, ein positives Bild von sich zu haben. Wichtig für diese Selbsteinschätzung ist es, zu verschiedenen sozialen Gruppen zu gehören (**Social Identity Theory**). Dabei werden die eigenen Gruppen oft positiver bewertet als andere Gruppen, womit durch die Mitgliedschaft in dieser

Gruppe auch der wahrgenommene eigene Wert steigt. Der *Social Identity Threat (SIT)* ist ein psychologisches Phänomen, das im Kontext von Männer- bzw. Frauenberufen viel diskutiert wird. Der *SIT* besagt u.a., dass Frauen in männerdominierten Berufsfeldern aufgrund ihrer Minderheitenrolle befürchten, negativ bewertet und aus der Gruppe ausgegrenzt zu werden.

Als Konsequenz des *SIT* erleben diese Frauen Stress, kognitive Defizite, negative Emotionen und das Gefühl fehlender Zugehörigkeit. Forscherinnen untersuchten den *SIT* in einer Studie an Akademikerinnen – Ingenieurinnen und Nicht-Ingenieurinnen [5]. Dabei stellte sich heraus, dass Ingenieurinnen weniger „anfällig“ für den *SIT* waren und ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl empfanden. Ingenieurinnen verfügten über eine Reihe von Eigenschaften bzw. Erfahrungen, die als Quelle psychischer Widerstandsfähigkeit – auch Resilienz genannt – und als Ressourcen dienen. Diese Faktoren fungieren als eine Art Puffer gegen die negativen Effekte des *SIT*. Die Untersuchung nennt unter anderem positive Erfahrungen mit weiblichen Vorbildern und familiäre und allgemeine soziale Unterstützung als Beispiele für sog. Resilienzfaktoren.

Darüber hinaus spielt die innere Einstellung von Frauen eine wichtige Rolle für den Erfolg. Frauen, die in Ingenieursberufen erfolgreich sind, vertrauen stärker in ihre eigenen Fähigkeiten als Frauen, die solche Berufe aufgaben [6]. Außerdem betonten die Erfolgreicheren stärker ihre Identität als Ingenieurinnen und berichteten, dass Herausforderungen und neue Entwicklungen des Berufsstandes sie motivieren würden. Die Autorinnen dieser Studie empfehlen Frauen, die in einer männerdominierten Branche Karriere machen wollen, sich aktiv mit ihrem Arbeitsumfeld auseinander zu setzen und im Rahmen ihrer Arbeit regelmäßig nach Möglichkeiten für Herausforderungen, Veränderung und Wachstum zu suchen.

## **Mehrwert von Gleichstellung**

Frauen würden von einer vermehrten Einstellung in männerdominierten Berufen finanziell profitieren. Neben anderen Einflussfaktoren (siehe z.B. EbM-Text „Alles Verhandlungssache – Wie Sie sich als Frau in der nächsten Gehaltsverhandlung durchsetzen“) trägt es zum **Gender Pay Gap** und **Gender Pension Gap** bei, dass Frauen in Männerberufen unterrepräsentiert sind. Außerdem kommt es in geschlechtstypischen Berufen häufiger zu Engpässen als in Arbeitsfeldern, bei denen die Frauen- und Männeranteile etwa gleich sind [7]. So fehlen in den Bereichen

Technik, Logistik und Bau, in denen hauptsächlich Männer angestellt sind, Fachkräfte. Die Erweiterung des Bewerberpools durch Frauen wäre in diesen Branchen somit eine sinnvolle Gegenmaßnahme, von der die Gesamtwirtschaft profitieren würde.

*“Women are the largest untapped reservoir of talent in the world.”*  
(Hillary Clinton)

## Fazit

Frauen müssen mutig und reflektiert agieren, um die komplexen Herausforderungen einer Karriere in einer männerdominierten Disziplin zu bewältigen. Darüber hinaus müssen sie sich bewusst machen, dass eine Anstellung in einem Männerberuf nicht nur (finanzielle) Vorteile, sondern auch Hindernisse mit sich bringt.

Deshalb ist es wichtig, dass sie sich ihrer Qualifikationen und Stärken bewusst machen und wissen, welche Fähigkeiten und Eigenschaften in dem jeweiligen Männerberuf gefragt sind. Zudem sind eine gute Vorbereitung und Übung während des Bewerbungsprozesses wesentlich.

### Handlungsempfehlung:

- vor der Bewerbung: sich nicht von Formulierungen in Stellenausschreibungen abschrecken lassen
- bei der Bewerbung: berufsbezogene Qualifikationen betonen. Betonung des Geschlechts vermeiden und agentische Eigenschaften hervorheben
- sich mit möglichen (unbewussten) psychologischen Prozessen wie den *SIT* auseinandersetzen und Wege suchen, Resilienz aufzubauen

Abschließend sollte jedoch betont werden, dass nicht allein die Frauen selbst für Gleichberechtigung verantwortlich sind. Einen fairen und respektvollen Umgang mit Frauen in Männerberufen sicherzustellen, ist ebenfalls Aufgabe der Unternehmen. So können Unternehmen z.B. Richtlinien anhand von Policies vorgeben und auf eine faire Personalauswahl achten (siehe EbM-Text „Gender-Bias überwinden“).

## Erläuterungen

### Glossar

*Agentisch*: typisch männlich, selbstfokussiert.

*Gender Bias*: Wahrnehmungsverzerrungen aufgrund unangemessener Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden.

*Gender Pay Gap*: Geschlechtsspezifischer (prozentueller) Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von angestellten Männern und Frauen. Im Jahr 2017 betrug er ca. 21 Prozent [10].

*Gender Pension Gap*: Lücke bei dem Alterssicherungseinkommen zwischen Frauen und Männern. Im Jahr 2017 betrug sie ca. 53 Prozent [11].

*Männerberufe*: In „Männerberufen“ beträgt der Anteil der Frauen weniger als 30 Prozent, umgekehrt machen Frauen mindestens 70 Prozent der Beschäftigten in „Frauenberufen“ aus [8].

*Maskulin*: Adjektiv, das stereotyp-männliche bzw. für den Mann als charakteristisch empfundene Eigenschaften und Verhalten bezeichnet.

*Metaanalyse*: Verfahren zur statistischen Zusammenfassung von verschiedenen Studien mit dem Ziel, den aktuellen Forschungsstand zu einem Thema herauszuarbeiten.

*Stereotypen*: Stereotypen sind Verallgemeinerungen über Gruppen, die auf einzelne Gruppenmitglieder angewendet werden, nur weil sie zu einer spezifischen Gruppe gehören. Geschlechterstereotypen sind Verallgemeinerungen über die Eigenschaften von Männern und Frauen. Weibliche Geschlechterstereotypen führen zu verzerrten Urteilen und Entscheidungen, die den Aufstieg von Frauen behindern [9].

*Social Identity Theory*: Diese Theorie befasst sich mit dem Vergleich zwischen Gruppen und besagt, dass das Individuum, welches gleichzeitig auch Mitglied in mehreren Gruppen sein kann, nach einer positiven Selbsteinschätzung strebt. Deshalb neigen wir dazu, unsere Eigengruppe (die Gruppe, der wir uns zugehörig fühlen) positiv gegen Fremdgruppen abzugrenzen und sie stets als besser wahrzunehmen. Durch solche sozialen Vergleichsprozesse wollen wir unser Selbstbild schützen oder aufwerten.

### Literatur

- [1] Zeit.de (2018). *So ungleich ist Deutschland*. Zeit Online. Verfügbar unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-03/weltfrauentag-feminismus-karriere-rechte> [29.09.2019].
- [2] Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109-128.
- [3] Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161.
- [4] Wessel, J. L., Hagiwara, N., Ryan, A. M., & Kermond, C. M. (2015). Should women applicants "man up" for traditionally masculine fields? Effectiveness of two verbal identity management strategies. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 243-255.
- [5] Richman, L. S., van Dellen, M., & Wood, W. (2011). How women cope: Being a numerical minority in a male-dominated profession. *Journal of Social Issues*, 67(3), 492-509.
- [6] Buse, K., Bilimoria, D., & Perelli, S. (2013). Why they stay: Women persisting in US engineering careers. *Career Development International*, 18(2), 139-154.
- [7] Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2017). *KOFA-Studie 4/2017: Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Reaktionen auf den Fachkräftemangel*. Verfügbar unter: <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-42017-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-reaktionen-auf-den-fachkraeftemangel> [18.09.2017].
- [8] Trappe, H. (2006). Berufliche Segregation im Kontext. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 50-78.
- [9] Heilman, M.E. (2012). Gender Stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- [10] Boeckler.de (2019). *Gender Pay Gap 2006 - 2018*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/52854.htm> [28.09.2019].
- [11] Boeckler.de (2019). *Pressemitteilungen 2017*. Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: [https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575\\_112059.htm](https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575_112059.htm) [28.09.2019].

## Autorin

Pia von Terzi, Studiengang M.Sc. in Psychologie: Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie

## Herausgeber

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck  
Ludwig-Maximilians-Universität München  
Department Psychologie  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
München, Deutschland

### ISSN 2366-0813

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

### Bildnachweise:

Logos: Ludwig-Maximilians-Universität München  
Titelgrafik: © Gorodenkoff/Shutterstock.com

Wenn Sie diese Arbeit zitieren, verwenden Sie bitte folgenden Quellennachweis:

Von Terzi, P. (2020). A man's world? – Wie sich Frauen in Männerberufen behaupten. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), *Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie*, (36). Ludwig-Maximilians-Universität München.  
<http://www.evidenzbasiertesmanagement.de>.



EVIDENZBASIERTE WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

*Die Reihe „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ bietet Praktikern wissenschaftlich fundierte Hilfestellungen in Form von Dossiers zu zahlreichen praktischen Fragestellungen in den Bereichen Personal, Führung und Organisation.*

*Evidenzbasiert, aktuell und mit hohem Praxisbezug.*

*Die Dossiers wurden von Studierenden des MSc WOS der LMU München im Rahmen des Seminars „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ erstellt. Jedes Manuskript wird von zwei Reviewern des Lehrstuhls begutachtet. Es ist unser Ziel, die relevante wissenschaftliche Forschung, die es zu vielen praktischen Fragestellungen in den oben genannten Bereichen gibt, für Praktiker verständlich aufzubereiten und mit sorgfältig ausgewählten theoretischen und empirischen Quellennachweisen zu unterlegen. Sollten sich Fehler oder zweifelhafte Belege eingeschlichen haben, so bitten wir um Rückmeldung an die Redaktion (siehe Kontakt). Auch freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kommentare zu dieser Reihe.*

### Kontakt:

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck  
Ludwig-Maximilians-Universität München  
Department Psychologie  
Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
Leopoldstraße 13  
80802 München

[brodbeck@psy.lmu.de](mailto:brodbeck@psy.lmu.de)  
[www.evidenzbasiertesmanagement.de](http://www.evidenzbasiertesmanagement.de)

