



BELEGARBEIT

Gendern oder Nicht-Gendern in der Berufswelt

Herr Nick Göhlert

im Rahmen der Ringvorlesung
„Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben“
des IKKS

Seminargruppe: IF19wS-B

E-Mail: nghoehle3@hs-mittweida.de

Betreuer: Robin Biebl

Mittweida, Sommersemester 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	0
1 Einleitung.....	1
2 Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Berufen aus sprachübergreifender Perspektive	2
3 Beeinflussung der Berufswahl durch gendergerechter Berufsbeschreibungen	3
4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Führungsrolle	4
5 Diskussion	5
6 Quellenkritik	6
7 Zusammenfassung.....	8
Literaturverzeichnis	9
Selbstständigkeitserklärung	10

1 Einleitung

Seitdem Frauen in die Berufswelt eingetreten sind, sind Konstruktionen und Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechtergleichstellung relevant geworden. Diese spiegeln nicht nur die Veränderungen und Entwicklungen in der Gesellschaft wieder, sondern haben auch tiefgreifende Auswirkungen auf Unternehmen. Laut dem Global Gender Gap Report sind seit 2006 durch Entwicklungsprozesse, die Frauen integrieren, sie stärken und ihnen Zugang zu Führungspositionen in Wirtschaft und Politik verschaffen, ist die Kluft zwischen den Geschlechtern kleiner geworden (World Economic Forum, 2022, S. 5). Diese Entwicklungen werden ebenfalls durch Änderungen und Ergänzungen an Gesetze, wie beispielsweise das zweiten Führungspositionen-Gesetzes (kurz FüPoG II) unterstützt, dies ein Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen vorschreibt (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

Deswegen habe ich mich für das Belegarbeitsthema Gendern oder nicht? – Gendern in der Berufswelt entschieden, da es in dieser Arbeit darum geht, den Einfluss von Gendern in der Berufswelt zu analysieren. Zu Beginn dieser Arbeit wird die gesellschaftliche Wahrnehmung von Berufen aus sprachübergreifender Perspektive betrachtet. Anschließend wird die Beeinflussung der Berufswahl durch gendergerechte Berufsbezeichnungen analysiert. In Kapitel vier wird der geschlechterspezifische Unterschied in den Führungsrollen betrachtet. Darauffolgend wird eine Diskussion durchgeführt, um auf Argumente für das Gendern in der Berufswelt zu schließen. Im Anschluss wird eine Quellenkritik durchgeführt. Im Kapitel sieben werden abschließend die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst.

2 Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Berufen aus sprachübergreifender Perspektive

In der Forschungsarbeit *Does Gender-Fair Language Pay Off? The Social Perception of Professions from a Cross-Linguistic Perspective* von Lisa Kristina Horvath, Elisa Franziska Merkel, Anne Maass und Sabine Sczesny untersucht, ob sich eine geschlechtergerechte Sprache auszahlt oder ob sie den wahrgenommenen Status von Berufen senkt, dies wird getestet mit Auswirkungen der sprachlichen Formen auf die Wahrnehmung von Berufsgruppen. Für diese Studie wurden zwei grammatikalische Geschlechtersprachen untersucht, nämlich Italienisch und Deutsch. Erwachsene bewerteten eine Liste von Berufen hinsichtlich zwei Punkten. Der erste Punkt, der bewertet wurde, waren statusbezogene Maßnahmen und der zweite Punkt war die Sichtbarkeit von Frauen. Der erste Punkt würde leiden, wenn geschlechtergerechte Sprache verwendet wird, während der zweite Punkt sollte geschlechtergerechte Sprache verwendet werden, eine größere mentale Einbeziehung von Frauen zeigt. Eine Frage, die aufgegriffen wird, ist folgende: Ob TeilnehmerInnen, die mit Wortpaaren wie zum Beispiel Bäckerinnen und Bäcker ausgesetzt waren, eine andere Wahrnehmung der jeweiligen Berufsgruppe entwickeln würden als TeilnehmerInnen, die maskuline Form Bäcker ausgesetzt waren.

Wir werden uns vor allem mit dem Teil der Sichtbarkeit von Frauen aus dem Experiment beschäftigen. Es würden bei diesem Teil der Studie folgende Fragen gestellt:

"Wie viele Frauen und Männer üben den Beruf [Berufsgruppe] aus?"

"Für wen ist der Beruf [Berufsgruppe] eher typisch?"

Die beiden Fragen würden jeweils mit einer bipolaren Punkte-Skala bewertet und die Ergebnisse wurden standardisiert und zusammengeführt. Die Reliabilitäten waren sowohl für männliche Berufe ($\alpha = 0,75$) als auch für weibliche Berufe ($\alpha = 0,81$) zufriedenstellend.

Die Ergebnisse des Experimentes deuten an, dass die Sichtbarkeit der Frauen bei Wortpaaren höher war als bei männlichen Formen. Darüber hinaus war die Interaktion von Sprachform und Berufsliste signifikant (vgl. Horvath, Merkel, Maass, & Sczesny, 2016, S. 4-8).

3 Beeinflussung der Berufswahl durch gendergerechter Berufsbeschreibungen

Die Ergebnisse der Experimente der Studie *Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy* von Dries Vervecken und Bettina Hannover zeigen, dass das Geschlecht in der Sprache die geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen der Menschen beeinflusst und die Verwendung von Paarformen (im Vergleich zu generischen Maskulina) die mentale Einbeziehung von Frauen verstärkt. Ebenfalls zeigt diese Studie, dass die "Feminisierung" stereotyper Männerberufe mit der Wahrnehmung einer höheren Zugänglichkeit dieser Berufe einhergeht und gleichzeitig die beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der Kinder in Bezug auf diese Berufe fördert (vgl. Vervecken & Hannover, 2015, S. 88).

In der Studie *Grammatical Gender in German Influences How Role-Nouns Are Interpreted: Evidence from ERPs* von Julia Misersky, Asifa Majid und Tineke Snijders wurde untersucht, wie das grammatikalische Geschlecht die Verarbeitung von Stellenausschreibungen beeinflusst. Konkret wurde untersucht, wie grammatikalisch maskuline Rollennamen, aber auch für gemischtgeschlechtliche Gruppen verwendet werden, die Verarbeitung von unterschiedlich geschlechtlichen Stellenausschreibungen beeinflussen, wenn keine explizite Entscheidungsfindung erforderlich ist. Die beobachteten Wirkungsmuster deuten darauf hin, dass die Interpretation der Satzverarbeitung durch die Leser vom grammatikalischen Geschlecht der Rollennamen geleitet wird. Ein femininer Rollenname führte zu einer unterschiedlichen Verarbeitung von männlichen und weiblichen Fortsetzungen zu Beginn des Verstehens. Die potenzielle Diskrepanz zwischen weiblichen Fortsetzungen, die auf ein Maskulinum folgen, deutet darauf hin, dass das Femininum die möglichen zukünftigen Stellenausschreibungen effektiv einschränkt, während das Maskulinum dies nicht tut. Dies Ergebnis deutet darauf hin, dass weibliche Fortsetzungen nach einem maskulinen Rollennamen weniger leicht integriert werden als männliche Fortsetzungen, dies allerdings nicht immer als Fehl-anpassung wahrgenommen wird. Die grammatikalisch männliche Form vom Leser als männlicher interpretiert, obwohl sie häufig sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet wird. Maskuline Rollennamen sind pragmatisch üblich und werden in der Gesellschaft regelmäßig für gemischtgeschlechtliche Gruppen verwendet. Die Ergebnisse aus der Studie zeigen, dass die Teilnehmer Schwierigkeiten hatten, Frauen mit einem maskulinen Rollennamen zu integrieren und somit die Geschlechter nicht gleichmäßig in Stellenausschreibungen repräsentiert (vgl. Misersky, Majid, & Snijders, 2018, S. 8 ff.).

4 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Führungsrolle

Im Global Gender Gap Index wurde der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen und Führungspositionen gemessen. In den Jahren von 2017 bis 2022 ist der Anteil in leitenden Positionen und Führungspositionen weltweit gestiegen. Die globale Geschlechterparität in dieser Kategorie hat 42,7 % erreicht im Jahr 2022 und ist der höchste Wert seit Auflage des Global Gender Gap Index.

Es wurden ebenfalls Hochfrequenzdaten von LinkedIn für 155 Länder untersucht, die eine Momentaufnahme der Geschlechterparität in Führungspositionen im Jahr 2022 liefert. In dieser Momentaufnahme liegt der weltweite Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 31 %. Diese Zahl variiert allerdings nach je nach Branche. Die drei Branchen mit den meisten Anteilen von Frauen in Führungspositionen sind Nichtregierungs- und Mitgliedsorganisationen mit 47 %, anschließend folgt mit 46 % das Bildungswesen und zuletzt folgen persönliche Dienstleistungen und Wohlbefinden mit 45%. Die Branchen am unteren Ende sind Infrastruktur mit 16 % und Produktion mit 19%.

Seit 2016 ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig gestiegen, während der Pandemie geriet der Fortschritt ins Stocken und der Anteil von Frauen, die eingestellt wurden, verharrte zwischen 2019 und 2020 bei 35 %. Allerdings stieg der Anteil von Frauen von 2016 mit 33,3 % bis 2022 auf 36,9 %, die in Führungspositionen eingestellt wurden.

Eine Verbesserung im Vergleich zu 2016 bei der Einstellung von Frauen in Führungspositionen ist zu verzeichnen in den Branchen Technologie und Energie. Es gibt ebenfalls einen erheblichen Unterschied beim Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft und Führungspositionen. Beispielsweise gibt es einen Unterschied von 16 Prozentpunkten in der Immobilien- und Gesundheitsbranche zwischen dem Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen (vgl. World Economic Forum, 2022, S. 36 ff.).

5 Diskussion

In der vorliegenden Belegarbeit sollte untersucht werden, welchen Einfluss gendergerechte Sprache auf die Berufswelt hat.

Insgesamt deuten unsere Ergebnisse zum Einfluss der Berufswelt darauf hin, dass die Sichtbarkeit von Frauen bei geschlechtergerechter Sprache zunimmt und eine höhere Zugänglichkeit der Berufe fördert. Eine plausible Erklärung für dieses Phänomen ist laut der Forschung von Dries Vervecken und Bettina Hannover (2015, S. 88), dass die Verwendung von Paarformen die mentale Einbeziehung von Frauen stärkt. Durch die mentale Einbeziehung werden für die Kinder, die durch die sprachlichen Formen der Berufsbezeichnungen beeinflusst werden, mehr Berufschancen möglich, da es Berufe gibt, die eher als männliche angesehen werden. Ebenfalls ist der stetig steigende Anteil von Frauen in Führungspositionen ein wichtiges Argument für die gendergerechte Sprache, da die Studie von Lisa Kristina Horvath, Elisa Franziska Merkel, Anne Maass und Sabine Sczesny (2016, S. 8) zeigt, dass Frauen in den maskulinen Formen der Berufsbezeichnungen weniger sichtbar sind, als wenn man Paarformen verwendet. Allerdings gibt es auch eine potenzielle Einschränkung zwischen weiblichen Fortsetzungen, die auf ein Maskulinum folgen, da es zu Verarbeitungsschwierigkeiten kommt. Eine Erklärung für dieses Phänomen ist, laut der Studie von Julia Misersky, Asifa Majid und Tineke Snijders (2018, S. 9), dass Verwendung von männlichen Rollennamen, die generische Interpretation wegfällen lässt und somit fehlen die Verarbeitungsschwierigkeiten.

Da in den untersuchten Arbeiten nur die Sprachen Holländisch und Deutsch verwendet wurden, sind die vorgestellten Erkenntnisse nicht für andere Sprachen aussagekräftig. In dieser Belegarbeit wurde nur untersucht, wie die Sichtbarkeit von Frauen durch gendergerechte Sprache sich verändert und wie die gendergerechte Sprache die Berufswahl beeinflussen kann. In zukünftigen Arbeiten könnte es ein Experiment betrachtet werden, wo genau beobachtet wird, ob sich mehr Frauen bei Jobs bewerben, wenn die Jobbeschreibung gendergerecht ist.

Zusammengenommen deuten unsere Ergebnisse, dass sich gendergerechte Sprache auf die Berufswelt aussichtsreich auswirkt.

6 Quellenkritik

Bei der ersten Quelle handelt es sich um den Forschungsartikel, geschrieben von Lisa Kristina Horvath, Elisa Franziska Merkel, Anne Maass und Sabine Sczesny, herausgegeben von *Frontiers in Psychology*, mit dem Titel "Does Gender-Fair Language Pay Off? The Social Perception of Professions from a Cross-Linguistic Perspective", das am 21. Februar 2016 veröffentlicht wurde. Die Forschungsarbeit wurde im Rahmen von Marie Curie Initial Training Networks durchgeführt. Diese Arbeit wurde finanziert von European Community's Seventh Framework Programme (FP7/2007-2013) unter ID Finanzhilfevereinbarung 237907. Zusätzlich wurde diese Arbeit von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Technischen Universität München im Rahmen des Förderprogramms Open Access Publishing unterstützt. Die Autoren deklarieren, die Studie sei ohne geschäftliche oder finanzielle Beziehungen durchgeführt worden, die als potenzielle Interessenkonflikte interpretiert werden könnten (vgl. Horvath, Merkel, Maass, & Sczesny, 2016, S. 11 f.). Die Stichprobe der Forschungsumfrage bestand aus 391 Teilnehmern, die alle über 18 Jahren sind mit 195 Österreicher (123 Frauen, 72 Männer) und 196 Italiener (130 Frauen, 66 Männer), die mittels Schneeballsystems rekrutiert wurden (vgl. Horvath, Merkel, Maass, & Sczesny, 2016, S. 5). Die Zielgruppe der Forschungsarbeit sind im Bereich, die sich mit den psychologischen Wissenschaften befassen, dies umfasst die klinische Forschung bis zur Kognitionswissenschaft, die bildgebenden Studien bis zu Human Factors und von der Tierkognition bis zur Sozialpsychologie (vgl. *Frontiers in Psychology*, kein Datum). Das Ziel in der Forschung war es herauszufinden, ob sich eine geschlechtergerechte Sprache auszahlt, indem sie die Sichtbarkeit von Frauen erhöht, oder ob sie auch den wahrgenommenen Status von Berufen senkt (vgl. Horvath, Merkel, Maass, & Sczesny, 2016, S.4). Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die Sichtbarkeit von Frauen bei geschlechtergerechter Sprache zunimmt, aber auch die Gehaltseinschätzungen für typisch weibliche Berufe sinken. Die soziale Wahrnehmung von Status und Kompetenz leidet nicht, wenn geschlechtergerechter Sprache verwendet wird (vgl. Horvath, Merkel, Maass, & Sczesny, 2016, S. 11).

Die nächste Quelle ist ein Artikel herausgegeben von Hogrefe im Buch *Social Psychology Volume 46* mit dem Titel "Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy", das im März 2015 veröffentlicht wurde. Die Arbeit wurde von Dries Vervecken und Bettina Hannover in der Freien Universität Berlin im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie geschrieben. Die Forschungsarbeit wurde im Rahmen von Marie Curie Initial Training Networks durchgeführt und wurde von European Community's Seventh Framework Programme (FP7/2007-2013) unter ID Finanzhilfevereinbarung 237907 finanziert (vgl. Vervecken & Hannover, 2015, S. 88). Die Zielgruppe der Forschungsarbeit sind im Bereich der Psychologie, Psychotherapie und Psychiatrie (vgl. Hogrefe, ,kein Datum). Das Ziel in der Studie

war es herauszufinden, ob eine sprachliche Intervention zur Stärkung der Selbstwirksamkeit von Kindern in Bezug auf stereotypische Männerberufe gibt, dafür wurden zwei Klassenexperimente mit 591 Grundschulern mit unterschiedlichem sprachlichem Hintergrund durchgeführt (vgl. Vervecken & Hannover, 2015, S. 76). Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Verwendung von Paarformen die mentale Einbeziehung von Frauen stärkt im Vergleich zu generischen Maskulina (vgl. Vervecken & Hannover, 2015, S. 88).

Die nächste Quelle ist eine ERP-Studie, herausgegeben von Taylor & Francis im Buch *Discourse Processes Volume 56* mit dem Titel "Grammatical Gender in German Influences How Role-Nouns Are Interpreted: Evidence from ERPs", dass im 28. November 2018 veröffentlicht wurde. Die Autoren der Studie lauten Julia Misersky, Asifa Majid und Tineke Snijders. Die Zielgruppe besteht aus Forscher und Fachleute aus den Bereichen Diskurs, Sprache, Lernwissenschaften, Linguistik, Psychologie, Computerlinguistik, künstliche Intelligenz, Kommunikation und pädagogische Psychologie (vgl. Taylor & Francis, kein Datum). Das Ziel der ERP-Studie ist zu untersuchen, wie man die grammatikalische Geschlechtsverarbeitung im Deutschen interpretiert. Dazu wurden zwanzig Teilnehmer beauftragt, Sätze zu lesen, in denen ein Rollename (männlich oder weiblich) eine Gruppe von Personen einleitete, gefolgt von einer kongruenten (männlich-männlich, weiblich-weiblich) oder inkongruenten (männlich-weiblich, weiblich-männlich) Fortsetzung (vgl. Misersky, Majid, & Snijders, 2018, S. 2). Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die maskuline Form in der deutschen Sprache die Geschlechter nicht gleichermaßen repräsentiert (vgl. Misersky, Majid, & Snijders, 2018, S. 10).

Bei der nächsten Quelle handelt es sich um den *Global Gender Gap Report 2022*, der am 13. Juli 2022 veröffentlicht wurde. Der Bericht wurde von der Organisation *World Economic Forum* herausgegeben. Das Projektteam bestand aus den folgenden Personen: Kusum Kali Pal, Kim Piaget, Silja Baller, Vesselina Ratcheva, und Saadia Zahidi. Diese internationale Organisation ist für die öffentlich-private Zusammenarbeit und engagiert führenden Persönlichkeiten in Politik, Wirtschaft und andere führenden Persönlichkeiten der Gesellschaft zur Gestaltung der globalen, regionalen und industriellen Agenden (vgl. *World Economic Forum*, 2022, S. 374). Die Daten, die im *Global Gender Gap Report 2022* verwendet werden, stammen von den neuesten Statistiken internationaler Organisationen und eine Umfrage unter Führungskräften (vgl. *World Economic Forum*, 2022, S. 2).

7 Zusammenfassung

Das Ziel dieser Arbeit war es, den Einfluss einer gendergerechten Sprache in der Berufswelt zu untersuchen. Durch die erläuterten Themenbereiche wurden die sprachlich gesellschaftliche Wahrnehmung von Berufen sowie die Beeinflussung der Berufswahl durch gendergerechte Sprache dargestellt. Außerdem wurde der wirtschaftliche Einblick für den Verdienstunterschied für Deutschland betrachtet.

Im Rahmen der Betrachtung konnte festgestellt werden, dass die Sichtbarkeit von Frauen bei gendergerechter Sprache höher ist, als wenn man männliche Formen benutzt. Ebenfalls wurde festgestellt, dass es eine höhere Zugänglichkeit von Berufen gefördert wird, wenn man Berufsbezeichnungen in Paarformen angibt. Die Zugänglichkeit könnte allerdings auch verringert werden, sollte man zuerst die feminine Form folgend mit der maskulinen Form der Berufsbezeichnung verwenden. Es wurde ebenfalls betrachtet, dass der Anteil von Frauen in Führungsrollen seit 2016 stetig steigt, allerdings gibt es dabei sehr große Unterschiede in den einzelnen Branchen.

Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass die Sprache Berufsbilder produziert, in denen männliche Personen eine höhere Sichtbarkeit haben als weibliche Personen. Sollten allerdings Paarformen verwendet werden, wird die Zugänglichkeit von Berufen und die Sichtbarkeit der Frauen gefördert. Demnach ist eine Beschäftigung mit der Sprache in der Berufswelt von fundamentaler Bedeutung, da es beispielsweise für maskuline Berufe eine höhere Einstellungsrate geben könnte, da es die Sichtbarkeit von Berufen, die eher Männern zugeordnet wird, erhöht. Am Anteil von Frauen in Führungsrollen lässt sich erkennen, dass Frauen in den letzten Jahren immer mehr in Erscheinung treten, dies allerdings nicht immer in der Sprache mitvermittelt wird.

Literaturverzeichnis

- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (12. August 2021).
Abgerufen am 1. August 2022 von
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>
- Frontiers in Psychology. (kein Datum). Abgerufen am 3. August 2022 von
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology>
- Hogrefe. (kein Datum). Abgerufen am 4. August 2022 von <https://www.hogrefe.com/de/>
- Horvath, L. K., Merkel, E. F., Maass, A., & Sczesny, S. (21. Januar 2016). (F. i. Psychology, Hrsg.) Abgerufen am 11. August 2022 von
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.02018/full>
- Misersky, J., Majid, A., & Snijders, T. (28. November 2018). Abgerufen am 30. Juli 2022
von
https://www.researchgate.net/publication/329256315_Grammatical_Gender_in_German_Influences_How_Role-Nouns_Are_Interpreted_Evidence_from_ERPs
- Taylor & Francis. (kein Datum). Abgerufen am 4. August 2022 von
<https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?show=aimsScope&journalCode=hdsp20>
- Vervecken, D., & Hannover, B. (März 2015). Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In *Social Psychology* (Bd. 42). Hogrefe Publishing. Abgerufen am 9. August 2022 von <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/1864-9335/a000229>
- World Economic Forum. (13. Juli 2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Abgerufen am 30. Juli 2022 von <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

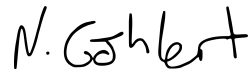
Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Chemnitz, den 12. August 2022



Nick Göhlert