

**Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und
Glass-Ceiling-Effekt: Geschlechtsspezifisches
Kommunikationsverhalten und weibliche
Karriereentwicklung in Medienberufen.**

Prof. Dr. Romy Fröhlich

Department für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung

LMU München

Gliederung des Vortrags

1. Medienberufe = Frauenberufe?

- Entwicklung & Status quo: Ausbildungsbereich

2. Medienberufe = Frauenberufe?

- Entwicklung & Status quo: Berufsfeld (Fakten vs. Mythen)

3. Ursachenanalyse & Erklärungsansätze für die Entwicklung

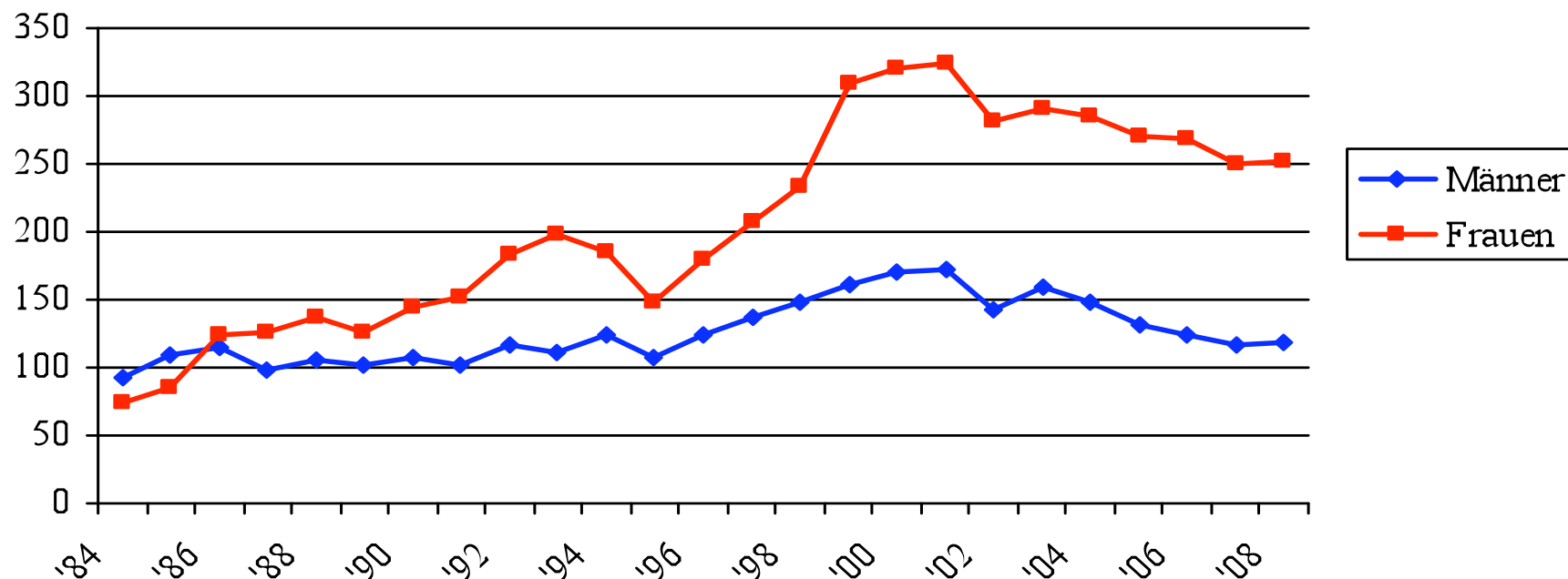
4. Erklärungsalternative: Die „Theorie der Freundlichkeitsfalle“

1. Medienberufe = Frauenberufe?

Entwicklung & Status quo im
Ausbildungsbereich

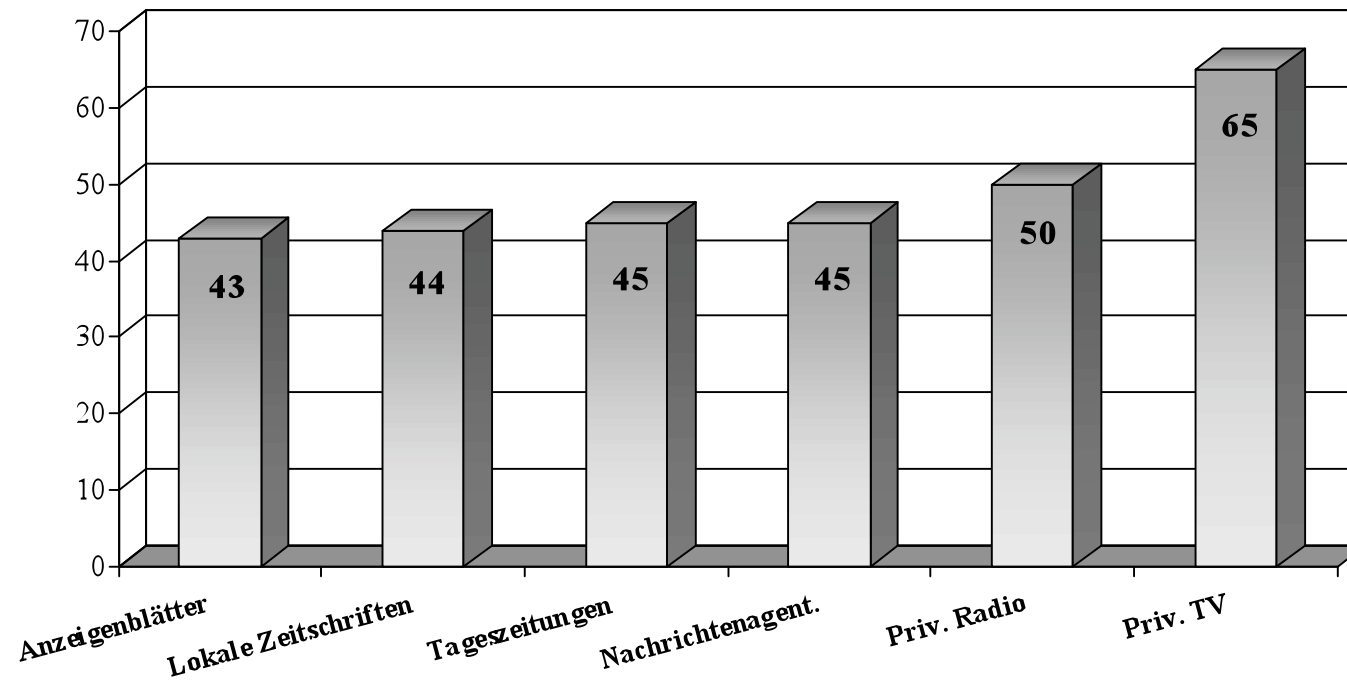
Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Schaubild 1: Weibliche und männliche Programmvolontäre bei ARD und ZDF (1984 bis 2008)



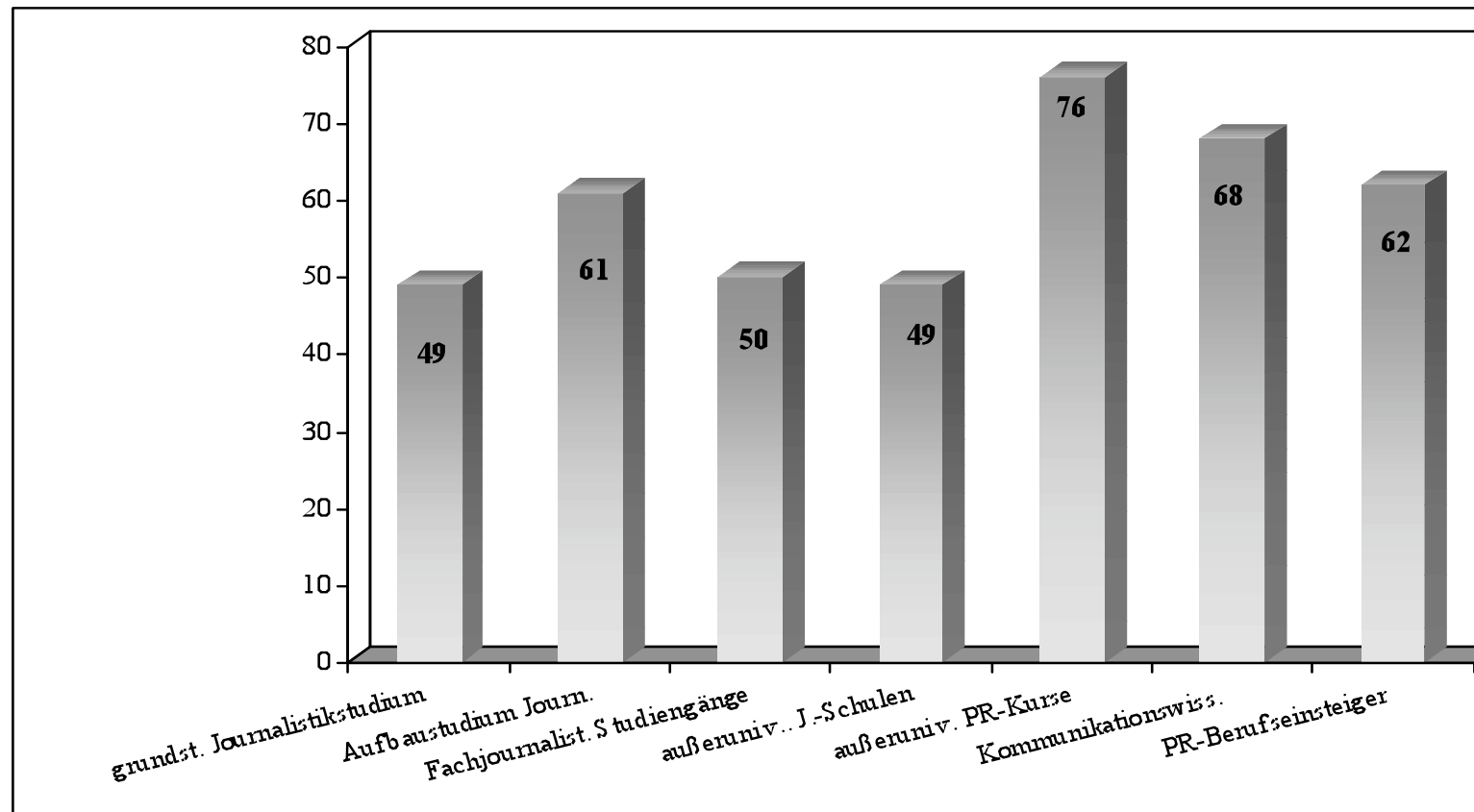
Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Schaubild 2: Frauenanteile unter Volontären im Medienbereich (in %; Stand 1993; (Weischenberg et al., 1994)



Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Schaubild 3: Frauenanteile universitäten und außeruniversitäre Journalisten- und PR-Aus-/Weiterbildung
(in %; Stand 2004; eig. Erhebung)

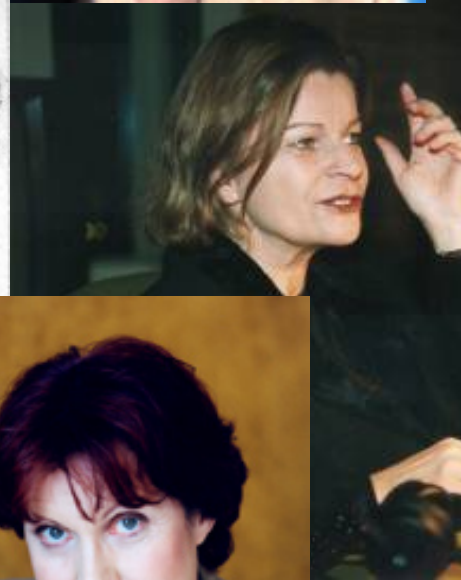
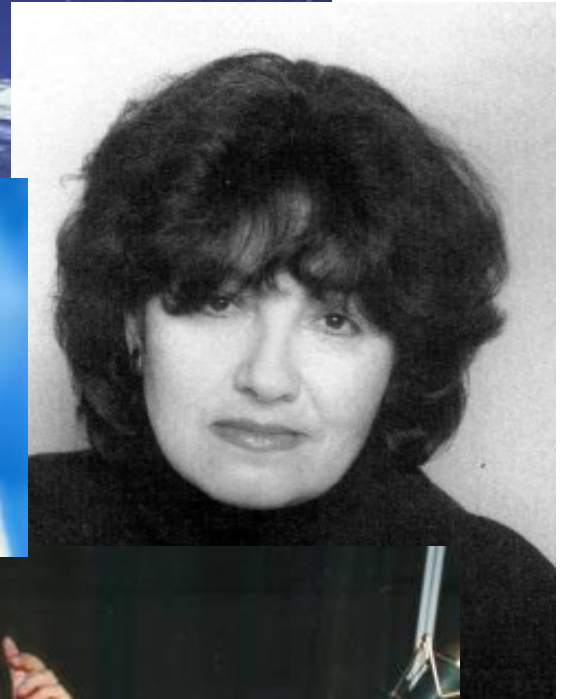


1. Medienberufe = Frauenberufe?

Entwicklung & Status quo im Berufsfeld



ZDF Berlin Mitte LMU



HIER

Prof.
Komm
Medie

partment für
&

Schaubild 4: Journalistinnenanteil nach Medium
(in %; Weischenberg et al., 2005)

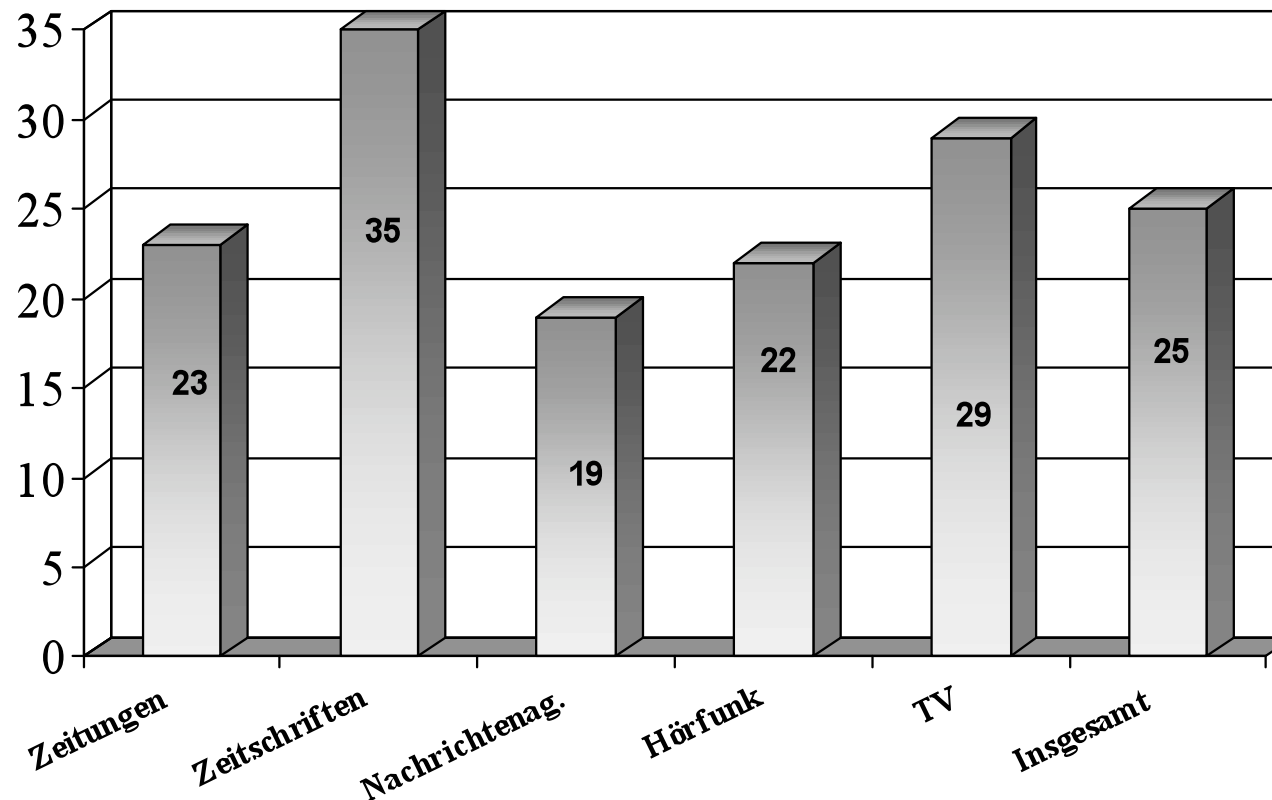


Schaubild 5: Journalistinnenanteil Rundfunk privater und öffentlich-rechtlicher Rundfunk (in %; Weischenberg et al., 2005)

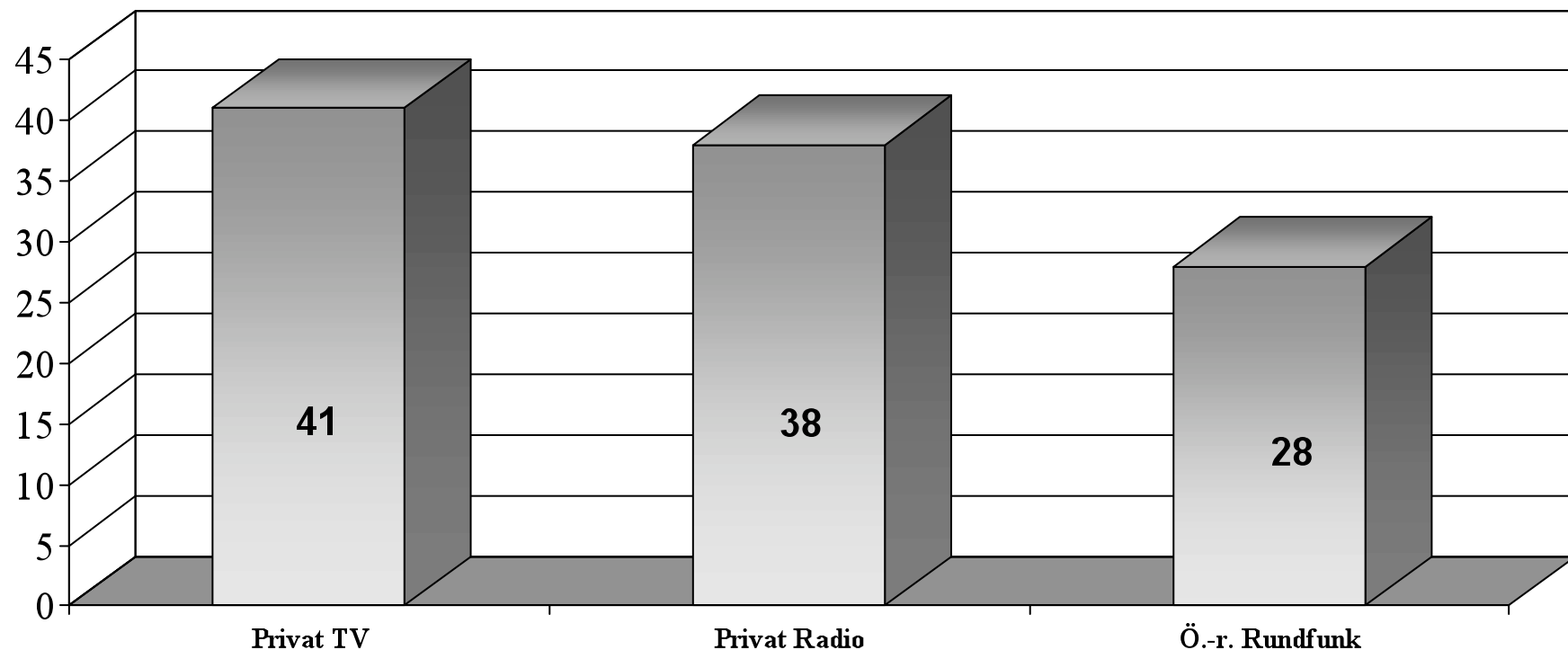


Schaubild 6: Journalistinnenanteil in verschiedenen Ressorts (in %; Weischenberg et al., 2005)

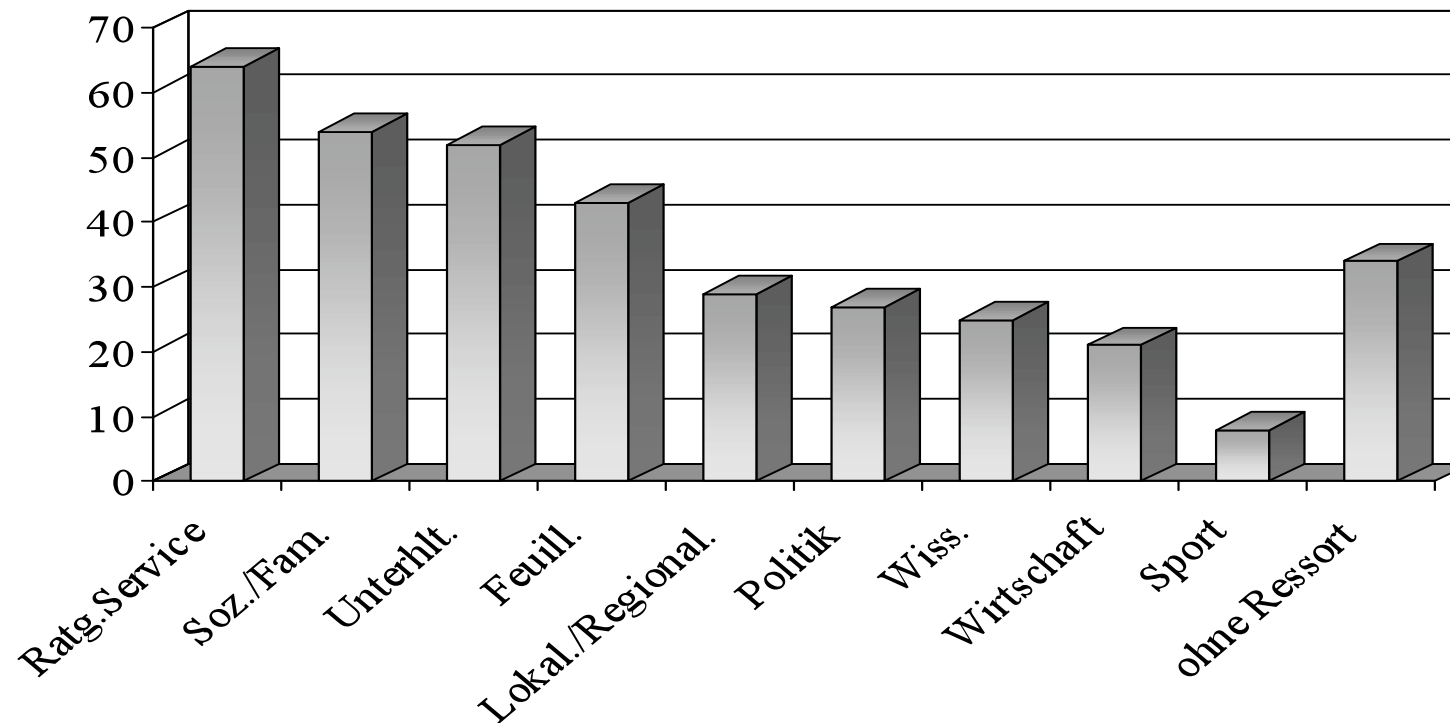
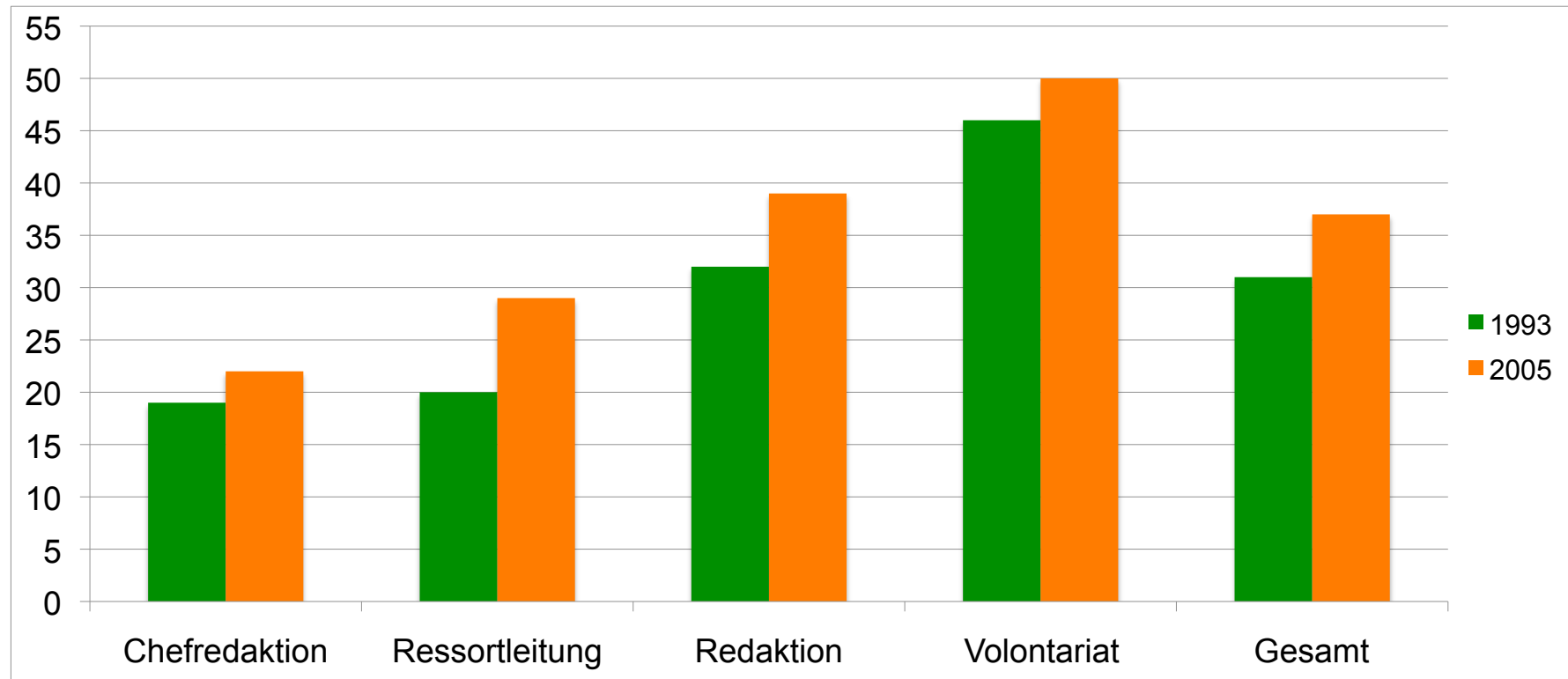


Schaubild 7: Frauenanteil nach Position 1993 und 2005 (in %; Weischenberg et al., 1993 & 2005)



Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteil nach Jahren der Berufszugehörigkeit in der PR-Branche, Fröhlich et al., 2005)

Anteile nach Jahren Berufszugehörigkeit	Geschlecht		
	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl			
bis 5 Jahre	82 62%	50 38%	132 100%
6 bis 10 Jahre	46 55%	37 45%	83 100%
11 bis 15 Jahre	16 41%	23 59%	39 100%
16 bis 20 Jahre	10 45%	12 55%	22 100%
21 bis 25 Jahre	2 22%	7 78%	9 100%
16 bis 30 Jahre	0 0%	3 100%	31 100%
31 Jahre und mehr	0 0%	3 100%	3 100%
Chi-Quadrat = 17,525; Abweichungen von 100% durch Rundungseffekte			

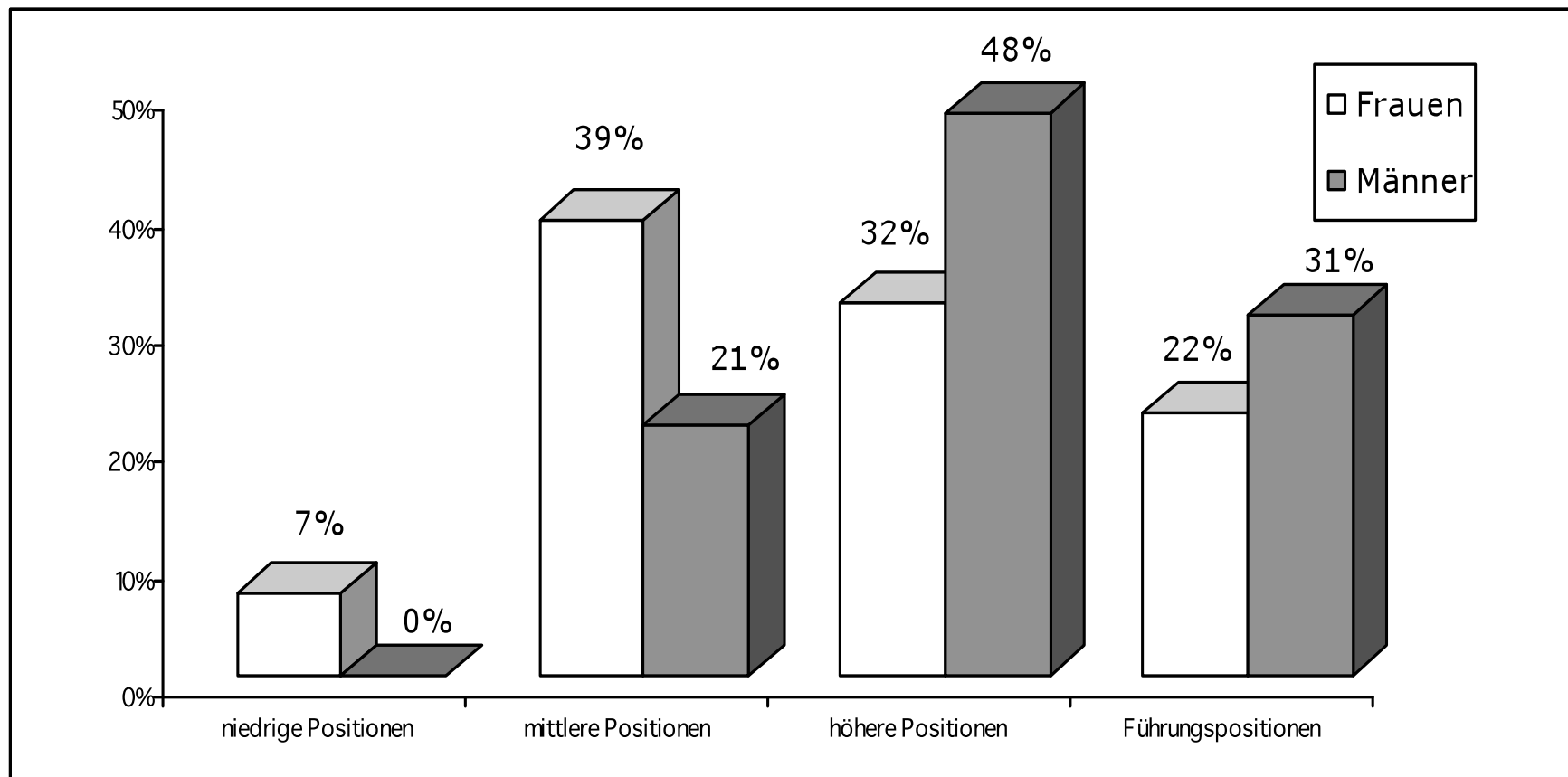
Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteil in unterschiedlichen Organisationstypen (Fröhlich et al., 2005)

Anzahl % Zeile % Spalte	PR- Agentur	Unter- nehmen	VVP	Behörden/ öff. Dienst	Selbst. PR- Berater	Gesamt
	69	41	16	14	17	157
Frauenanteil	44% 69%	26% 41%	10% 49%	9% 38%	11% 63%	100% <u>53%</u>
	31	59	17	23	10	140
Männeranteil	22% 31%	42% 59%	12% 51%	16% 62%	7% 37%	100% <u>47%</u>
	100	100	33	37	27	297
Gesamt	34% 100,0%	34% 100,0%	11% 100,0%	15% 100,0%	9% 100,0%	100,0% 100,0%
Chi-Quadrat = 20,809; p<0,01; Cramer's V = 0,265						

Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Schaubild 8: Hierarchische Positionen/Funktionen: Anteil Frauen/Männer in PR (in %; Fröhlich et al., 2005)



HORIZONTALLE SEGREGATION

→ geschlechtsspezifische Berufswahl von Frauen
(→ typische Frauenberufe)

VERTIKALE SEGREGATION

→ geschlechtsspezifische Hierarchieverteilung
(→ je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil)

3. Ursachenanalyse & Erklärungsansätze für die Entwicklung



Frauenschwund

Erklärungsversuche

Frauen sind formal schlechter
(aus)gebildet als Männer

→ **Falsch!**

Frauen haben weniger Interesse an
lebenslanger Erwerbstätigkeit

→ **nicht ganz richtig!**

Frauen streben nur selten Führungs-
und Leitungspositionen an

→ **nicht ganz richtig!**



Erklärungsversuche

Frauen wird in unserer Gesellschaft immer noch die Hauptverantwortung für die Organisation von Familie (Kinder und alte Menschen) überlassen. Das behindert ihre Berufstätigkeit und ihre berufliche Karriere.

→ RICHTIG!



Erklärungsversuche

ABER:

Das erklärt noch nicht, warum Frauen ohne Familie/Kinder/Pflegeverpflichtungen auch Probleme mit dem beruflichen Aufstieg haben.



Tabelle 3: Familie und Berufstätigkeit von Männern und Frauen in Führungspositionen (internationale Befunde)

	Frauen	Männer
Heirat geplant	18%	9%
Verheiratet	79%	94%
Partner mit Vollzeitbeschäftigung	74%	25%
Kinder	65%	90%
Keine Kinder (Rest auf 100% : k.A.)	12%	1%

1.192 Befragte; 52% Frauen und 48% Männer; Nord Amerika (62%), asiatisch-pazifischer Raum (ohne Australien & Neu Seeland!) (11%), Lateinamerika (7%), Sonstige (4%). Quelle: Families and Work Institute..., 2002.

Erklärungsversuche



Dem Arbeitsmarkt stehen nicht
genügend gut qualifizierte Frauen zur
Verfügung. → **für Medienbereich
FALSCH!**

4. Erklärungsalternative: Die „Theorie der Freundlichkeitsfalle“



1. Erklärung für den „Frauenboom“ in Medien- und Kommunikationsberufen:

Frauen sind als Arbeitskräfte für die Medienbranche deshalb so interessant, weil Frauen eine ganz besondere kommunikative Begabung haben, die in den entsprechenden Berufen (Journalismus & PR) besonders nachgefragt wird.

Psychologische Charakteristika von Frauen als Karrierevorteil?

I. Aldoory und Toth (2001):

Qualifikationsvorteile für Frauen durch vermeintlich typisch weibliche Charakteristika:

- Emotionalität, Fürsorglichkeit, Konsensorientierung, ein auf Kooperation angelegter Umgang mit Menschen, ausgeprägte Teamfähigkeit usw.

Psychologische Charakteristika von Frauen als Karrierevorteil?

II. Grunig, Toth & Hon (2000):

Frauen funktionieren mit ihrer natürlichen Intuition und ihrem ausgeprägten ethischen Verantwortungsgefühl als Katalysatoren, die einen potentiellen Beitrag leisten zur Herausbildung eines neuen, realistischeren Verständnisses von Management und ethisch verantwortungsvoller Führung.

Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Prominente Theorien aus den USA zu typisch weiblichen Karrierevorteilen

Aldoory (1998): weiblicher Input in Management & Führung = „*feminist model of leadership*“

Grunig, Toth & Hon (2000): weiblicher Input in Management & Führung = „*revolution of the heart*“

2. Erklärung für den „Frauenboom“ in Medien- und Kommunikationsberufen:

Mittlerweile ist auf Basis der 1. Erklärung eine spezielle Geschlechtsrollenerwartung entstanden, aufgrund derer bei Mädchen und jungen Frauen auffällig häufig und mit weiter steigender Tendenz die geschlechtsspezifische Berufswahl ‚Medien und Kommunikation‘ erfolgt.

Die These von der geschlechtsspezifischen
Kommunikationsbegabung und die
besseren Führungsqualitäten von Frauen auf dem
Prüfstand

Faktencheck I.

Verbale Merkmale des kommunikativen Verhaltens von Frauen im Vergleich zu dem von Männern

verbal:

- weniger aufgabenorientiert, weniger direktiv, weniger dominant, weniger hierarchisch
- verhalten sich kooperativer und unterstützender
- kümmern sich in Gesprächssituationen mehr um das sozial-emotionale Klima
- streben in Diskussionen häufiger Konsens an
- betonen eher Gemeinsamkeiten als die Kontroverse
- geben in Gesprächssituationen mehr positive Bewertungen und Komplimente

Zwischen ‚Freundlichkeitsfalle‘ und Glass-Ceiling-Effekt

Non verbale Merkmale des kommunikativen Verhaltens von Frauen im Vergleich zu dem von Männern

non verbal:

- dekodieren non verbale Signale besser und genauer
- nonverbales Verhalten zeigt mehr Einfühlungsvermögen, mehr Freundlichkeit
 - insgesamt sozial sensibler
- nonverbales Verhalten drückt mehr Wärme und soziale Nähe aus
- senden mehr nonverbale Signale aus
- zeigen insgesamt mehr emotionalen Ausdruck
- verhalten sich weniger distanziert und weniger raumgreifend

Frauen haben außerdem insgesamt betrachtet einen mitarbeiter-orientierteren Führungsstil

Frage: Warum sind dann gerade in Medienberufen Frauen nicht bereits deutlich weiter als sie nach empirischen und theoretischen Erkenntnissen eigentlich sein müssten?

Warum stoßen auch hier Frauen an die Glass-Ceiling?

Die These von der geschlechtsspezifischen Kommunikationsbegabung und die besseren Führungsqualitäten von Frauen auf dem Prüfstand

Faktencheck II.

Zur Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen

„Danach wäre von Frauen, als die Gruppe mit dem niedrigeren sozialen Status, deshalb größere soziale Sensibilität zu erwarten, weil dies für Menschen mit niedrigerem Status für ihr Überleben und ihr Auskommen in der Gesellschaft wichtiger ist als für Menschen mit hohem Status. Das richtige Erkennen nonverbaler Signale wäre somit eine wichtige Voraussetzung, um in der Welt zurechtzukommen. Menschen mit höherem sozialen Status hingegen können sich auch Fehlinterpretationen erlauben, ohne Gefahr zu laufen, dabei anzuecken bzw. zurückgewiesen zu werden.“

Alfermann, 1996, S. 139

Das bessere kommunikative Handeln und Verhalten von Frauen ist demnach nichts weiter, als der zum Teil völlig unbewusste Einsatz eines bestimmten, seit Kindesbeinen eingeübten Katalogs an spezifischen Verhaltensweisen, **die aus einer niedrigeren Statusposition heraus Interaktionsprozesse erleichtern sollen.** Dieses erlernte Verhalten dient vor allem dazu, bestehende (Status)Unterschiede im kommunikativen Prozess auszugleichen, die Themen und Ziele zu glätten und die gesamte Kommunikationssituation zu harmonisieren, um die eigenen Ziele trotz niedrigerer Statusposition durchsetzen und im gegebenen System bestehen zu können. Die Verhaltensforschung spricht in diesem Zusammenhang von „Beschwichtigungsgesten“.

Die These von der geschlechtsspezifischen
Kommunikationsbegabung und die
besseren Führungsqualitäten von Frauen auf dem
Prüfstand

Gegenposition (Fröhlich)

Gegenposition: These1

Die Theorie von der besseren kommunikativen Begabung und den besseren Führungsfähigkeiten von Frauen sind eine „Freundlichkeitsfalle“ (Fröhlich, 2002)

→ Die vermeintlich (geschlechts)spezifischen Stärken werden im Berufsleben umkodiert zu einer vermeintlich (geschlechts)spezifischen Schwäche:

→ ‚weicher‘ weiblicher Kommunikationsstil wird gleichgesetzt mit:

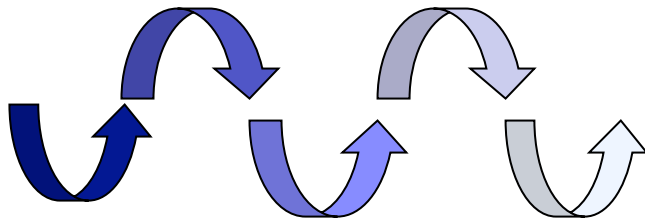
- * **mangelnder Durchsetzungsfähigkeit**
- * **konfliktscheu**
- * **schwach ausgebildeten Führungsqualitäten usw.**

Gegenposition: These1

Die weit verbreitete These von der kommunikativen weiblichen Begabung ist ein neues, „ungeheures“ Rollenkorsett. Es kommt im positiven Gewande daher, erschwert aber Flexibilität im Handeln und situationsbedingtes Verhalten genau so sehr wie ältere, weniger ‚freundliche‘ Frauenstereotype. Auch dieses neue Rollenkorsett sanktioniert abweichendes Verhalten und erweist sich damit für Frauen, die ihm — auch aus professionellen Gründen! — nicht gerecht werden können oder wollen, als Karrierekiller.

- „feminist model of leadership“
- „revolution of the heart“
- „Frauen sind bessere Kommunikatoren“

**Betonung geschlechtsspezifischer Unterschiede
verpackt in vermeintlich positivem Gewand**



„Freundlichkeitsfalle“

Literatur

Aldoory, L. (1998). The language of leadership for female public relations professionals. *Journal of Public Relations Research*, 10, 73–101.

Alferman, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtsspezifisches Verhalten*. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

Fröhlich, R., Peters, S. B. & Simmelbauer, E.-M. (2005). *Public Relations. Daten und Fakten der geschlechtsspezifischen Berufsfeldforschung*. München, Wien: Oldenbourg (hier Kapitel 3 „Die Theorie der Freundlichkeitsfalle“, S. 140–158).

Grunig, L. A., Toth, E. L. & Hon, L. C. (2000). Feminist values in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 12, 49–68.

Weischenberg, S., Keuneke, S., Löffelholz, M. & Scholl, A. (1994). Frauen im Journalismus. Gutachten über die Geschlechterverhältnisse bei den Medien in Deutschland (im Auftrag der Industriegewerkschaft Medien). Stuttgart: IG Medien, Fachgruppe Journalismus (dju/SWJV).

Weischenberg, S., Malik, M. & Scholl, A. (2006). Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland. Konstanz: UVK

Weiterführende Literatur

- Reskin, B. F. & Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues. Explaining women's inroads into male occupations* (With case studies by Katharine M. Donato, Polly A. Phipps, Barbara J. Thomas, Chloe E. Bird, Linda A. Detman and Thomas Steiger). Philadelphia: Temple University Press.
- Schubert, R. (1993). Zur ökonomischen Diskriminierung von Frauen: Bedeutung, Ausmaß, Konsequenzen. In G. Görzinger, R. Schubert & J. Backhaus (Hrsg.), *Jenseits von Diskriminierung: Zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie* (S. 21–54). Marburg: Metropolis-Verlag.
- Vianen, A. E. M. van & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315–337.
- Wetterer, A. (1994). Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. *Zeitschrift für Frauenforschung* 1994, Heft 1/2, 93ff.
- Wetterer, A. (1995). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Wetterer, A. (2000). Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Über die kontrafaktischen Wirkungen von Frauenförderung im Hochschulbereich. In Beate Kraus (Hrsg.), *Wissenschaftsstruktur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* (195–221). Frankfurt a.M., New York.
- Wetterer, A. (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (S. 286–319). Münster: LIT.
- Wetterer, A. (o. J.). *Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik?* Online einsehbar unter <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t984.pdf>