



Weniger brav versus Likeability Dilemma

Die Managementliteratur empfiehlt Frauen zwar durchgängig, weniger brav zu sein, selbstbewusster, sich mehr zuzutrauen und über ihre Leistungen zu sprechen, aber wenn sie das - wie ich in Soest - tun und sich mehr wie Männer verhalten, dann gelten sie als zu ehrgeizig, egoistisch, aggressiv.

2003 führte die Harvard Business School ein Experiment durch, um die Wahrnehmung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz zu testen. Sie wählten die Fallstudie von Heidi Roizen, einer real existierenden Unternehmerin. Der Fall beschrieb, wie Heidi dank ihrer aufgeschlossenen Persönlichkeit und ihrer Netzwerkfähigkeiten erfolgreich war. Die gleiche Geschichte wurde 2 Gruppen von Studenten mit einem Unterschied zu lesen gegeben: Eine Gruppe las die Geschichte im Original, in der zweiten Version wurde Heidi in Howard umbenannt. Als beide Gruppen gefragt wurden, was sie dachten, fanden beide Gruppen Heidi und Howard gleichermaßen kompetent, was Sinn machte, da ihre Leistungen identisch waren. Aber während Howard als ansprechender Kollege bewertet wurde, wurde Heidi als «egoistisch» und «nicht als die Person, für die man gerne arbeitet».

Untersuchungen von Textio zur Voreingenommenheit am Arbeitsplatz zeigten 2024, dass Frauen am Arbeitsplatz bis zu sieben Mal häufiger negativ stereotypisiert werden als Männer.

Die üblichen Verdächtigen sind die größten Übeltäter. "Emotional" führt die Liste an, wobei 78 % der Frauen mit diesem Begriff beschrieben wurden, verglichen mit nur 11 % der Männer. "Unsympathisch" wurde verwendet, um 56 % der Frauen zu beschreiben, gegenüber 16 % der Männer. "Schwierig" ist das am gleichmäßigsten verteilte der negativen Stereotype: 32 % der Frauen, 21 % der Männer und 40 % der nicht-binären und/oder gender-fluiden Personen wurden irgendwann als schwierig beschrieben. Beunruhigender als der unausgewogene Gebrauch negativer Stereotype ist, dass die Gruppe, die am Arbeitsplatz den größten Anteil an problematischem Feedback gemeldet hat, leistungsstarke Frauen waren.

Diese Daten unterstützen das Konzept des "Tall Poppy Syndrome", eine Theorie, bei der diejenigen, die Erfolg haben oder herausstechen, von anderen kritisiert oder herabgesetzt werden. Diese Leistungsträger stellen fest, dass ihre Bemühungen und Handlungen stärker hinterfragt werden. Neid ist oft die Ursache des Tall Poppy Syndrome, was die Frage aufwirft, ob man am Arbeitsplatz Frauen immer noch nicht zu sehr glänzen sehen möchte – selbst wenn dieser Wunsch unbewusst ist.

Auch ich wurde immer wieder als aggressiv dargestellt. Hier nur ein Beispiel:

Als sich ein Investor aus strategischen Gründen entschloss, fällige Kaufpreise zurückzuhalten, um Zugeständnisse in Millionenhöhe zu erwirken, ich mich diesem Investor aber entschlossen entgegenstellte und erreichte, dass die WMS die Kaufpreise erhielt, ohne dass die WMS und die Stadt ein einziges Zugeständnis machen mussten, da war das ein riesiger Erfolg und ganz sicher eine Sternstunde

meiner Amtszeit. Ich bin sicher: ein Mann wäre für seine Durchsetzungsstärke bewundert und gefeiert worden. Ich aber erwarb ich mir den Ruf, aggressiv zu sein.

Ähnliches geschah auch, wenn ich Kaufvertrag für Kaufvertrag die Grundstückspreise durchsetze, die notwendig waren, um die vom (Aufsichts)Rat geforderte Kostenneutralität der Projekte zu erreichen. So wendeten sie selbst meine größten Erfolge gegen mich.

PS: Etwas ganz Ähnliches wie mir ist auch Irene Cybulsky widerfahren. Sie leitete als erste Frau eine Chirurgische Abteilung in Kanada, auch in ihrem Fall wurde ihre Durchsetzungsfähigkeit gegen sie gewendet und sie wurde von der Leitung entbunden.

The Only Woman in the Room

Irene Cybulsky was a superstar surgeon—the only woman in Canada to head a cardiac surgery division—but her all-male staff resented her. When she was replaced with a man, she found a novel way to seek justice

<https://www.massgeneral.org/assets/mgh/pdf/faculty-development/mentoring/allies-in-action/the-only-woman-in-the-room-cardiac-surgeon-in-canada.pdf>