



---

#### BEITRAG KIRSTEN BÖTTCHER

MOD: Unser Hörbuchtipps heute von Kirsten Böttcher.

"Nicht die Frauen müssen sich ändern, sondern die Spielregeln." Lautet der Untertitel eines Buches, das sich mit den Auswirkungen von Rollen- und Geschlechterstereotypen beschäftigt. Verfasst hat es Iris Bohnet, die als erste Schweizerin eine ordentliche Professur in Harvard innehat. Unser Berufsleben folgt, so Bohnet, Stereotypen, die sich uns eingebrannt haben. Bei Frauen, so Iris Bohnet in einem 3SAT-Gespräch auf der Frankfurter Buchmesse, sei das Stereotyp eben, dass Frauen nicht gleichzeitig kompetent und sympathisch sein können, vielmehr sollten sie nett sein, kollaborativ, kooperativ und großzügig. Wenn dann eine Frau als Führungsperson auftritt, verletze das unser aller Normvorstellung. Daran müssten wir etwas ändern. „What works - Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann“ lautet der Titel des Buches und Astrid Mayerle hat es gelesen:

#### BEITRAG ASTRID MAYERLE

MOD: Astrid Mayerle über Iris Bohnet und „What works- Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann“ Übersetzt hat das Buch Ursel Schäfer und für 26 Euro 95 ist es bei Beck erschienen.

Jetzt folgt gleich unser literarisches Rätsel. Wenn Sie es lösen, dann können sie dieses, aber auch alle anderen Bücher dieser Sendung gewinnen. Bevor aber ein neuer Gast einsteigt, noch schnell die Lösung und den Gewinner oder die Gewinnerin vom letzten Mal. Gesucht war Hugo Ball, gewonnen hat Marianne Sigrist aus Schlatt und das liegt in der Schweiz. Ihr Wunschbuch "Als die Welt ganz war" schicken wir Ihnen zu. Aber jetzt: TAAXI!!!!

**Beitrag von Astrid Mayerle****Sprecherin**

Iris Bohnet stützt ihr jüngstes Buch einerseits auf ihre wissenschaftlichen Forschungen, - sie hat sich mehrere Jahre mit Verhandlungsführung bei Einstellungsgesprächen beschäftigt. Andererseits bezieht sie ihr Wissen auch aus ihrer eigenen Erfahrung als Dekanin der Harvard Kennedy School im US-amerikanischen Cambridge, und darüber hinaus beruft sie sich auf Studien über Bewerbungsprozesse. Schwerpunkt: Geschlechterstereotype, und zwar solche, die auch im akademischen Umfeld sowie in Führungspositionen zu finden sind.

**Zitatorin (73o)**

Die Forschung dreier eng mit mir befreundeter Kolleginnen, (...) hatte mich gelehrt, dass Frauen seltener verhandeln als Männer, und dass sie, wenn sie doch zu verhandeln wagen, von Menschen in meiner Rolle weniger gemocht werden.

**Sprecherin**

Iris Bohnet führt mehrere Beispiele an, unter anderem folgendes: Absolventinnen einer amerikanischen Universität akzeptierten zu 93 % das erste Gehaltsangebot, während von ihren männlichen Kollegen nur 43 % das erste Angebot annahmen. Hinzu kommt, wenn Frauen überhaupt höhere Gehälter fordern, dann tun sie es weniger beherzt als ihre männlichen Konkurrenten. Grund dafür sind geschlechterspezifische Erwartungen, etwa...

**Zitatorin (74m)**

...dass Manager weniger gerne mit einer Frau zusammenarbeiten wollten, die um eine Gehaltserhöhung gebeten hatte, während ein männlicher Mitarbeiter, der um eine Erhöhung in derselben Größenordnung gebeten hatte, praktisch keine negativen Reaktion zu spüren bekam.

**Sprecherin**



---

## Diwan

---

Rollenerwartungen führen zu Ungerechtigkeiten. Was folgt daraus? Iris Bohnet liefert eine Menge klare Forderungen an jene, die die Spielregeln im Arbeitsumfeld bestimmen. So empfiehlt sie, Verhandlungsprozesse transparenter zu gestalten und Verhandlungsspielräume zu markieren. Firmen sollten unbedingt Quotenregelungen einführen und außerdem ihre Mitarbeiterinnen auffordern, sich auch auf das Aufstiegskarussell zu schwingen. All das verringere die Hürden für weibliche Bewerber. Auch sollten Frauen generell mehr Gehör bekommen. Als Beispiel führt Iris Bohnet die legendäre Pressekonferenz Barak Obamas im Dezember 2014 an, bei der er nur Reporterinnen zu Wort kommen ließ. Am Ende eines jeden Kapitels fasst Iris Bohnet ihre Empfehlungen noch einmal kurz zusammen:

### Zitatorin (1810)

- . Achten Sie darauf, dass Stellenanzeigen und andere Verlautbarungen Ihres Unternehmens geschlechtsneutral oder- balanciert formuliert sind.
- . Bezahlen Sie für Leistung, nicht für Anwesenheit.
- . Machen Sie den Einstellungsprozess transparent.

### Sprecherin

Was die Empfehlungen für Frauen selbst betrifft, enthält das Buch jedoch auch fragwürdige Forderungen wie diese: Frauen sollten ihre Freundschaften mehr - so wörtlich - „strategisch nutzen“. Es lebe die Networking-Bubble! Sollen Frauen wirklich jede Beziehung für ihr berufliches Fortkommen instrumentalisieren? Nein. Problematisch ist auch der Begriff „Verhaltensdesign“, der in „What works“ nie richtig definiert wird. Iris Bohnet bezeichnet damit vor allem Management-Strategien, die im beruflichen Umfeld für Chancengleichheit beider Geschlechter sorgen sollen. - Was irritiert: Quotenregelungen zählen ihres Erachtens nicht dazu. „Verhaltensdesign“ ist ein Begriff, den die Autorin wie eine riesige Ikea Tüte verwendet, und alles hineinsteckt, was gerade so auftaucht: Pläne machen, Ziele setzen, Feedback geben. Daher eignet sich dieser Begriff auch als krönende Zutat für solch einen Plattitüdenquark:



---

## Diwan

---

### Zitatorin

Manchmal sind es tatsächlich Nullsummenspiele, und der Gewinn der einen ist der Verlust der anderen. Aber nicht jedes Spiel endet mit einem Gewinner und einem Verlierer. Es gibt auch Positivsummenspiele, und in diesem Fall ist Verhaltensdesign weniger wie Schachspielen, sondern mehr wie Tanzen.

### Sprecherin

Schließlich tönen manche Ideen wie Anleitungen für alberne Psychospielchen oder für definitive Selbstversklavung:

### Zitatorin (106m)

Wenn Sie das nächste Mal planen, zehn Kilo abzunehmen, schließen Sie einen Vertrag mit ihrem künftigen Selbst. Formulieren Sie ihr Ziel und was Sie tun wollen, wenn Sie es nicht erreichen - vielleicht eine bestimmte Summe für einen wohltätigen Zweck spenden.

### Sprecherin

Selbstbestrafung als Menschenfreundlichkeit. Das zählt sicher nicht zu den Prämissen, mit denen Frauen heute weiterkommen oder weiterkommen wollen.

Fazit: Iris Bohnet hat ein sehr durchwachsendes und streitbares Buch geliefert. Nicht in allen Teilen stellt es brauchbare Strategien und Modelle für mehr Geschlechtergerechtigkeit vor. Obwohl die Autorin, ein ausgesprochener Zahlenmaniac, über ein immenses Wissen an Studien und Datenerhebungen verfügt, überzeugen in ihrem Buch einfache und zum Teil längst erprobte Verfahren am ehesten.