

Ist Deutschland eine Macho - Gesellschaft?

Autor: Dr. phil. Edgar A. Salazar

Dipl. Psychologe

Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass Frauen in Länder wie Italien, Lateinamerika, Griechenland und den Arabischen Ländern u. a. auf Grund ihres Geschlechtes benachteiligt worden sind und werden. Nennen wir diese Gruppen von Ländern „Macho Cluster“. Was in diesem „Cluster“ passiert, wird hier in Deutschland als „Macho-Gesellschaft“ bezeichnet. Bei vielen Männern und Frauen im „Cluster“ wird dieser Umgang miteinander als „normal“ toleriert und sogar erwünscht. Wie verhält es sich in Deutschland?

Nach den Ergebnissen aus meinen Gesprächen mit circa 1400 deutschen Mitbürgern (Salazar 2008). gibt es In Deutschland auch eine gewisse Macho-Gesellschaft, aber die Männer neigen dazu, das nicht in der Öffentlichkeit auszudrücken, jedenfalls nicht als eine positive Haltung. Im Gegensatz dazu ist in der Macho - Cluster - Gesellschaft ein gewisser Machismus in der Öffentlichkeit erwünscht und wird sogar genossen. Dieser Unterschied zwischen den untersuchten Nationen erklärt, warum mehrere Untersuchungen, wie beispielsweise die von Hofstede (2007), nicht so hohe Werte in der Variablen „Männlichkeit“ für Deutschland aufweisen, wenn man sie mit anderen europäischen Ländern vergleicht. Beispiele für diesen Unterschied zeigt sich in mehreren vergleichenden Verhalten: In Macho-Cluster Ländern fühlen sich manche Männer wohl, wenn sie Entscheidungen treffen und keine weiblichen Vorgesetzten haben, sie können Witze mit machistischen Inhalten sogar in der Öffentlichkeit und vor Frauen erzählen, denn schlimmstenfalls wird dieses Verhalten neutral und selten besonders negativ angesehen und auch sonst folgen solchem Verhalten keinerlei negative Konsequenzen. Ein Vorteil von diesem öffentlichem Machismus liegt darin, dass sich dank dieses Sozialverhaltens, Frauen gegen solche Äußerungen zur Wehr setzen können und sich häufig sogar durchsetzen können. In Deutschland wird öffentliches machistisches Verhalten von Männern nicht besonders positiv beurteilt, die Folge dessen ist, dass Männer, die solche Einstellungen haben und sich dementsprechend verhalten wollen, eher dazu neigen dies zu unterdrücken. Diese Art von „Tabu“ führt, meiner Meinung nach, bei manchen Personen, die sich mit einer Macho-Gesellschaft identifizieren, dazu, dass sie dieses Verhalten unterdrücken, oder damit nicht transparent umgehen. Das ist meiner Ansicht nach ein Nachteil für beide Seiten. Für die Frauen ist das ein Nachteil, weil sie sich nicht direkt gegen den Machismus vorgehen können, weil dieser nicht explizit ausgesprochen, sogar verneint oder bedeckt, also implizit, gehalten wird. Somit gibt es für die Frauen hier keine direkte Möglichkeit der Konfrontation mit dieser Haltung. Die Dimension „Männlichkeit“ nach Hofstede (1991, 2003) bezieht sich auf die Verteilung der Rollen in einer Gesellschaft hinsichtlich des Geschlechts. Die Verteilung der Rollen wirkt auf das Verhalten, das Handeln und die Emotionen der Menschen. In diesem Zusammenhang ist der Ausdruck von Emotionen in bestimmten Situationen, wie am Arbeitsplatz, oder während der Ausbildungszeit, in einer männlichen Gesellschaft, die auch sehr individuell ist, nicht gut angesehen.

Das bedeutet, dass der Umgang mit vielen zwischenmenschlichen Situationen als „sachlich“ und nicht „persönlich“ betrachtet werden muss. In Macho-Cluster -, wie auch in anderen sehr männlichen Gesellschaften, ist, im Sinne Hofstedes (2003, 2004), der Ausdruck von Emotionen mehr erlaubt, gewünscht und sogar in wichtigen beruflichen Entscheidungen wertvoller als die rationale Komponente.

Literaturverzeichnis

Abdallah-Preteille, M. & Porcher, L. (1996). *Education et communication interculturelle*. Paris: Presses universitaires de France.

Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.

Abrams, D. & Hogg, M. & Marques, J. (Ed.) (2005). *The Social Psychology of Exclusion and Inclusion*. New York: Psychology Press.

Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.

Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 464-469

Becker- Gernsheim, E. (1978). Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. *Soziale Welt* 3, 257-287.

Seeg, B. (2000). *Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs*. Frankfurt, New York: Campus.

Buchwald, P. & Schwarzer, C. (2003). The Exam-Specific Strategic Approach to Coping Scale and Interpersonal Resources. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16, 281-291.

Carrasco, M. A. & Del Barrio, V. (2002). Evaluación de la autoeficacia en niños y adolescentes *Psicothema*, 14, 2, 323-33

Gilber, D. & Fiske, S. & Lindzey G. (Eds.) (1998). *Handbook of Social Psychology*. (4th edition). Boston: McGraw Hill.

Gillan, D. J. & Wickens, C. D. (1998). Guidelines for presenting quantitative data in HFES publications. *Human Factors*, 40, 28-41.

Glogner, P. (2006). Kultur von wem? Kulturelle Einstellungen leitender Mitarbeiter kommunaler Kulturverwaltungen. *Kulturpolitische Mitteilungen*, 115, 54-55.

Hall, E.T. (1989). *The Dance of Life. Understanding Cultural Differences, German, French and Americans*. Maine: Intercultural Press.

Hofstede, G. (2003, 2004) Cultural Dimensions. [on-line]. Verfügbar unter: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php [30.04.2008]

Levasseur D. (2000). *ORIENTierungen. Eine Untersuchung zum Selbstverständnis engagierter Frauen der deutschen Mehrheitsgesellschaft in ihren Beziehungen zu Frauen nichtdeutscher Herkunft*. Dissertation, Technische Universität Berlin. [pdf/ on-line]. Verfügbar unter: http://edocs.tu-berlin.de/diss/2000/levasseur_doris.pdf [30.05.2008]

Milstein, T. (2005). Transformation abroad: Sojourning and the perceived enhancement of self-

efficacy. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 2005, 217–238.

Thomas, A. (1999). Multikulturelle Organisationen und Beziehungen. In C. G. Hoyos & A. Frey (Eds.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*, (166-177). Weinheim: Beltz.

Vondracek, F. W. & Lerner, R. M. & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development. A life-span development approach*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.