

Wie frei sind wir wirklich? Von der Wiege bis zur Bahre – Geschlechtsstereotype prägen unseren Alltag



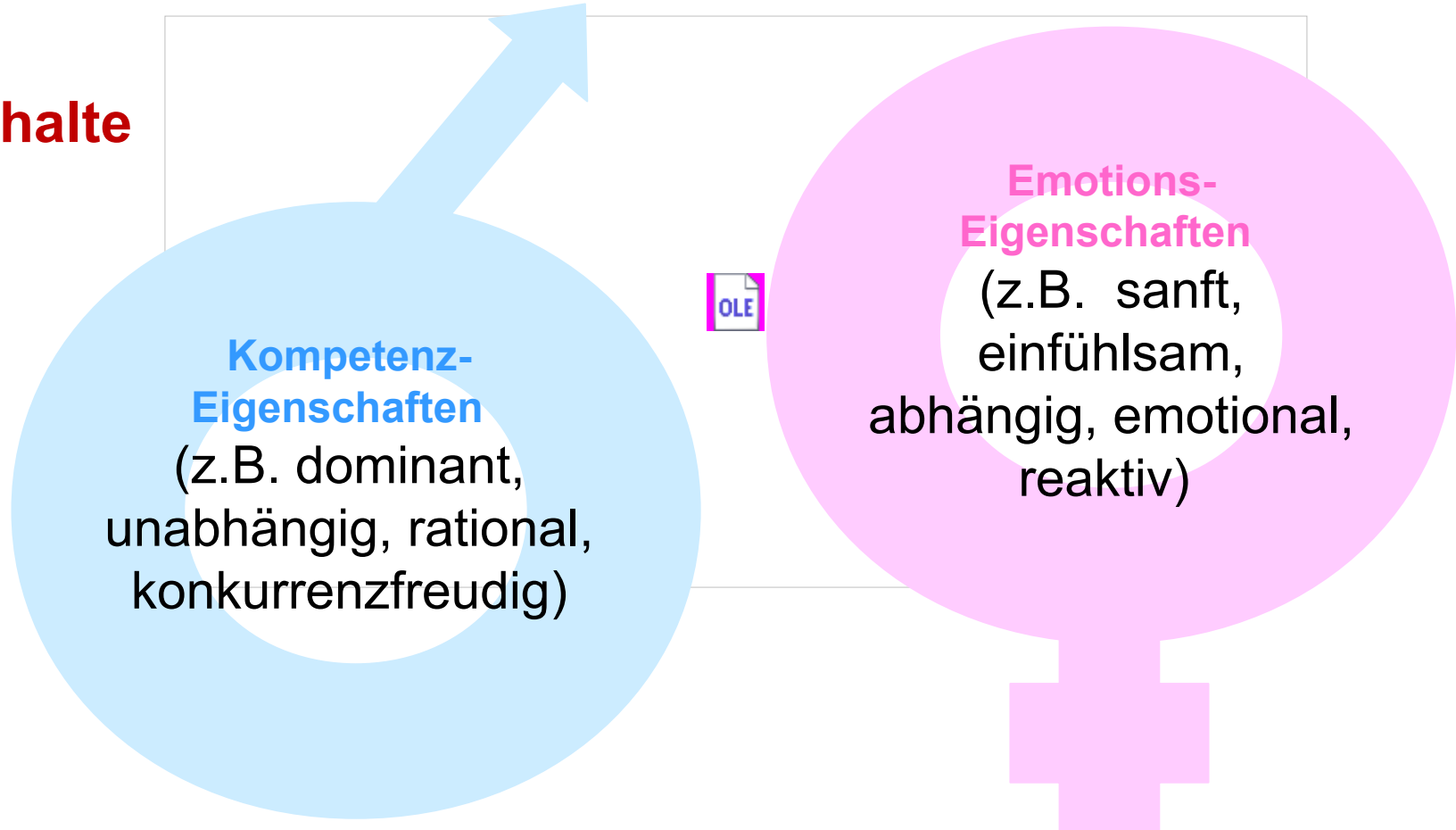
Dagmar Stahlberg
Lehrstuhl für Sozialpsychologie
Universität Mannheim

Geschlechtsstereotype

Definition

Sozial geteiltes strukturiertes Wissen über charakteristische Merkmale von Männern und Frauen

Inhalte



Effekte von Geschlechtsstereotypen – von der Wiege ...

Rubin et al. (1974): Interviews mit Eltern 24 Std. nach der Geburt ihres Babies: Tatsächlich keine Unterschiede in der Größe, im Gewicht und in anderen Merkmalen der körperlichen Erscheinung

- **Ergebnisse:**

Mädchen: wahrgenommen als **zart, zerbrechlich und weich**

Jungen: wahrgenommen als **stark, groß, aktiv und physisch**

Mondschein et al. (2000):

z.B. Krabbelfähigkeiten bei 11 Monate alten

Mädchen unterschätzt, bei den Jungen überschätzt

Condry & Condry (1976)



Effekte von Geschlechtsstereotypen im Erwachsenenalter

z.B. Wahrnehmung von Leistung

(a) **Leistungsbeurteilungen**
Das Goldberg-Paradigma

(Goldberg, 1968)

Der LISREL-Ansatz in der Kausalanalyse

... Da die Beziehungen zwischen den hypothetischen Konstrukten in einem vollständigen LISREL-Modell aus den Kovarianzen oder Korrelationen zwischen den Indikatorvariablen errechnet werden, spricht man in diesem Zusammenhang auch von einer Kovarianzstrukturanalyse. ...

Autor Herbert S.

Oder

Autorin Dagmar B.

Effekte von Geschlechtsstereotypen: ... bis zur Bahre

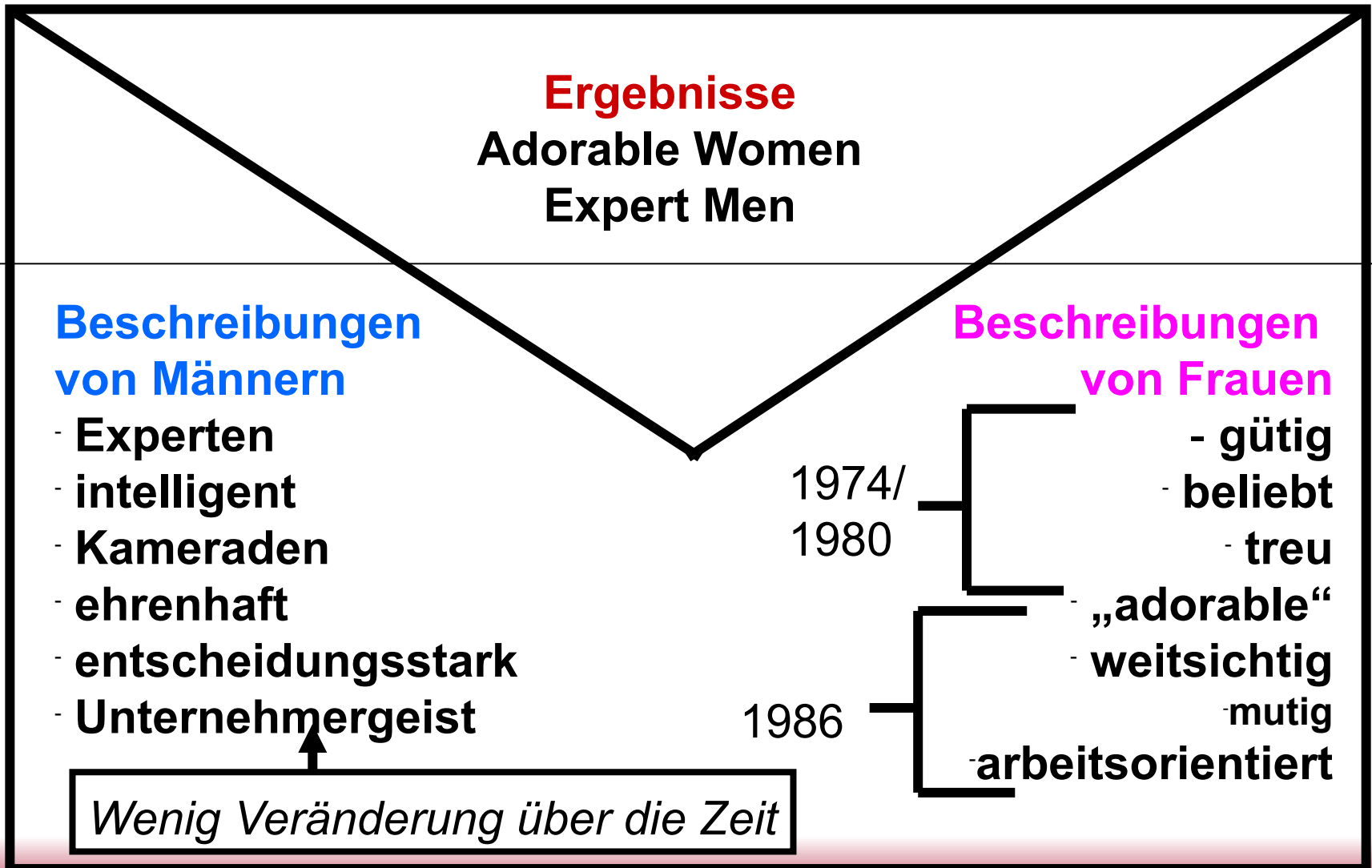
Kirchler (1992): Inhaltsanalysen von
Todesanzeigen
männlicher und weiblicher
Manager

Methode:

Todesanzeigen in 4 Zeitungen (D: FAZ, Süddeutsche;
CH: Neue Zürcher Zeitung; A: Die Presse) in 1974,
1980, 1986

Kirchler, 1992

Ergebnisse



Geschlechtsstereotype Eigene Forschungsarbeiten

Eine geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen

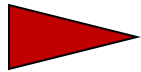
- Topmanagement weltweit: 2,4% Frauen (12 **FORTUNE** Global 500 companies run by women, **2010**)
- Topmanagement BRD: (mehr als 20 Mill. Umsatz): 5,9%, DAX30-Unternehmen: Eine Frau (**RP-online, 7.3.2010**)
- Professuren: ca 18 % Frauen (**Gender Datenreport Berlin, 2011**)
- Weibliche Abgeordnete im Bundesparlament: 33,2 % (**Deutscher Bundestag, 18.5.2011**)
- Weibliche Bundesminister: 33,3/37,5% (**Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2011**)

Schlussfolgerung: „Glass Ceiling“ (Morrison & von Glinow, 1990)

Warum?

Tatsächliche Geschlechtsunterschiede

- Frauen ähnlich berufs- und karriereorientiert wie Männer (vgl. Abele, 2000; Rowe & Snizek, 1995)
- Vernachlässigbare Unterschiede in Führungsverhalten und -effizienz (vgl. Eckes, 1996)



Minderheitenstatus weiblicher Führungskräfte muss anderweitig begründet sein:

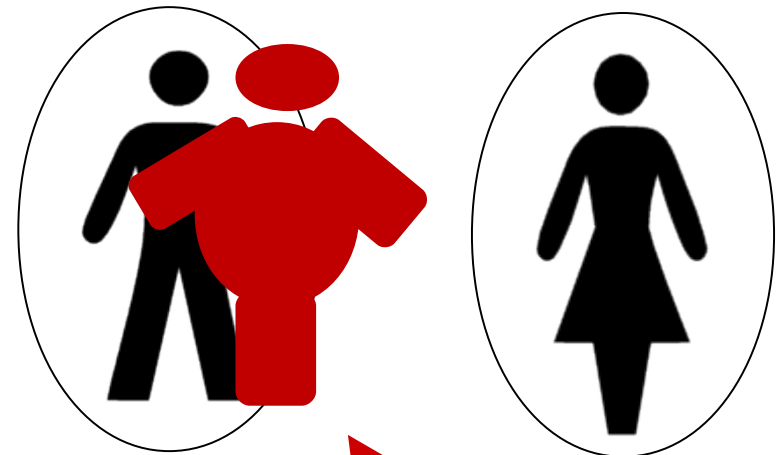
z.B. Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führung

Wahrnehmung von Führungskompetenz und beruflichem Erfolg Think Manager - Think Male

Sczesny, Spreemann & Stahlberg (1999)

Studie zur Fremd- und Selbstbeschreibung von angehenden und tatsächlichen Führungskräften

Hypothesis



Stereotyp der
Führungsperson

Think Manager - Think Male

Veränderungen über die Zeit? (Bosak et al, 2008; Eagly, 2008)

- **Weibliches Stereotyp?**

Wahrgenommen Maskulinität nimmt zu (vor 50 Jahren, heute, in 50 Jahren)

- **Männliches Stereotyp**

Keine Veränderungen

- **Wahrnehmung des erfolgreichen Managers**

Wenig Veränderungen, aber Mythos des femininisierten Managements (Soft Skills!)

Doll & Stahlberg, 2008): Höhere Bedeutsamkeit von sozialen Kompetenzen?

Der Mythos vom weiblichen Management

Doll & Stahlberg (2008)

Fragebogenstudie mit Studierenden und ArbeitnehmerInnen

- (1) Prozentsätze von Frauen/Männern, die eine bestimmte soziale Fertigkeit besitzen (42 unterschiedliche Fertigkeiten, wie z.B. Teamorientierung, Kreativität, Fähigkeit mit Konflikten umzugehen)
- (2) Wichtigkeit dieser Fertigkeiten für erfolgreiche Führung

Ergebnisse:

- Soziale Fertigkeiten -> häufiger Frauen als Männern zugeschrieben (18 vs. 11)
- Aber: Maskuline Fertigkeiten -> wichtiger

Können auch Männer am weiblichen Geschlechtsrollenstereotyp leiden?

Der multidimensionale Ansatz von Deaux & Lewis (1984)

Vier Komponenten von Geschlechtsrollenstereotypen

- Eigenschaften (z.B. analytisch, emotional)
- Rollenverhalten (z.B. finanzielle Versorgung, Kinderbetreuung)
- Physische Merkmale (z.B. breitschultrig, zierlich)
- Berufe (z.B. Bauarbeiter, Krankenschwester)



Experimente zu den Effekten des biologischen Geschlechts und der äußeren Erscheinung auf die Wahrnehmung von Führung

(Sczesny, Spreemann & Stahlberg, 2005)

Äußere Erscheinung



Biologisches Geschlecht



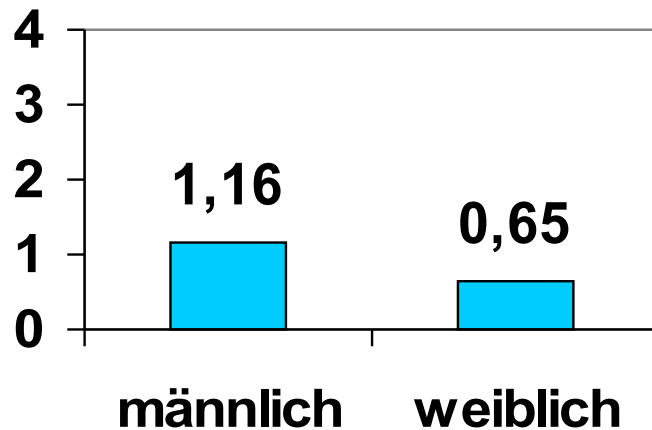
Foto Frau feminines Äußeres	Foto Frau maskulines Äußeres
Foto Mann feminines Äußeres	Foto Mann maskulines Äußeres

Gemessen als abhängige Variable: Zuschreibung von Führungseigenschaften

Ergebnisse

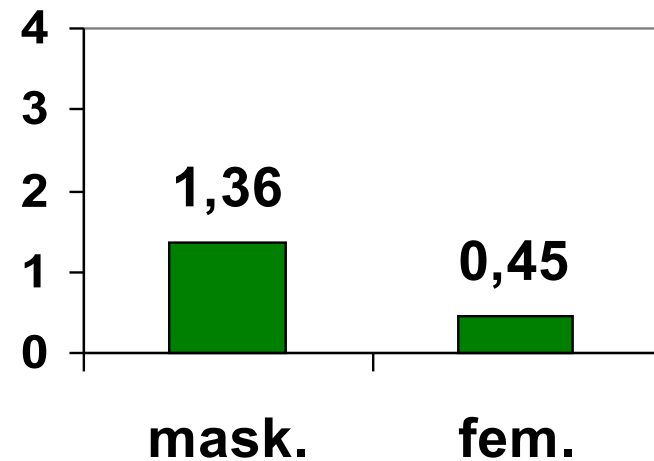
Geschlecht der SP *

*



Äußere Erscheinung der SP **

**



Indirekte Messung der Zuschreibung von Führungsqualitäten
-4 = Führungsmerkmale mit hoher Sicherheit als nicht
enthalten erinnert bis +4 = Führungsmerkmale mit hoher
Sicherheit als enthalten erinnert; * $p < .05$; ** $p < .01$

„Parfumexperimente“

Sczesny & Stahlberg, 2005

Coverstory: Bewerbungskontext

Variiert wurde:

- „**Geschlecht der Stimulusperson**“

männlich („Herr Keller“) vs. weiblich („Frau Keller“)

- „**Parfum**“

typisch maskulines Parfum

typisch feminines Parfum

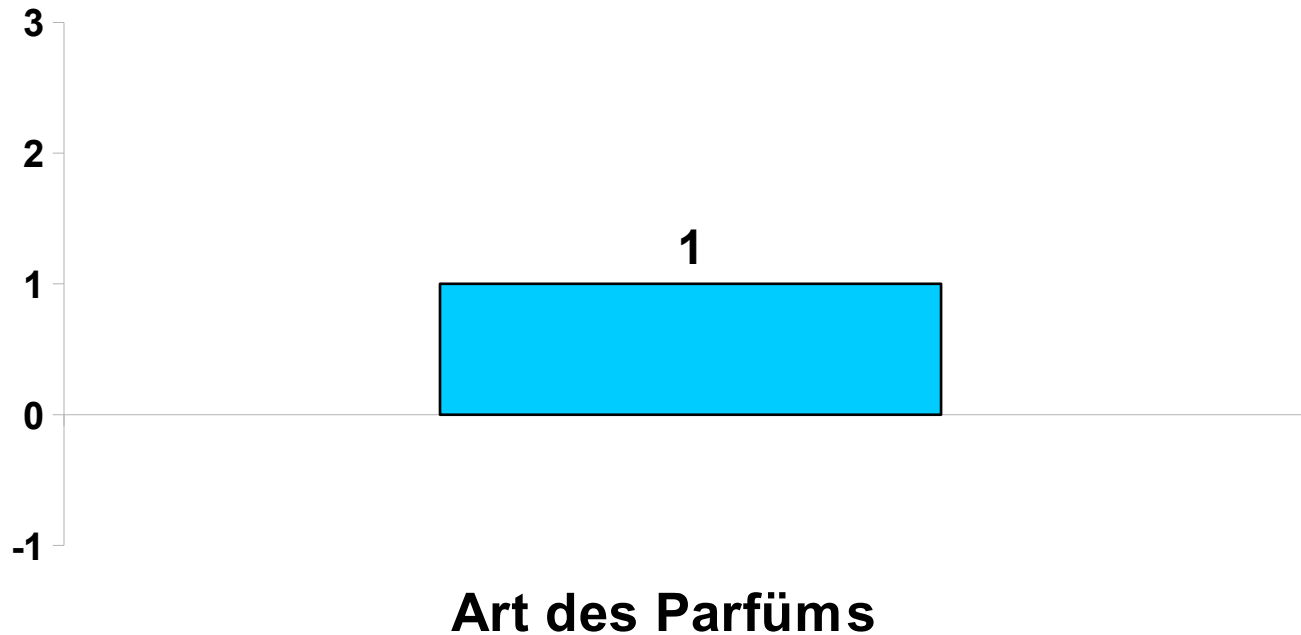
kein Parfum in der Kontrollgruppe

Gemessen wurde:

„**Sicherheit der Einstellungsentscheidung**“

-4 = sehr sicher nicht einzustellen vs. +4 = sehr
sicher einzustellen

Ergebnisse



Sicherheit der Einstellungsentscheidung
- 4 = ganz sicher nicht einstellen vs. +4 = ganz sicher einstellen

Welche Merkmale der äußeren Erscheinung sind relevant?

von Rennenkampf, 2004

Manipulierbare Merkmale:
Frisur, Kleidung,
Make Up etc.

Biologische Merkmale:
Gesichtsform,
Körpergröße etc.

Selbstdarstellung

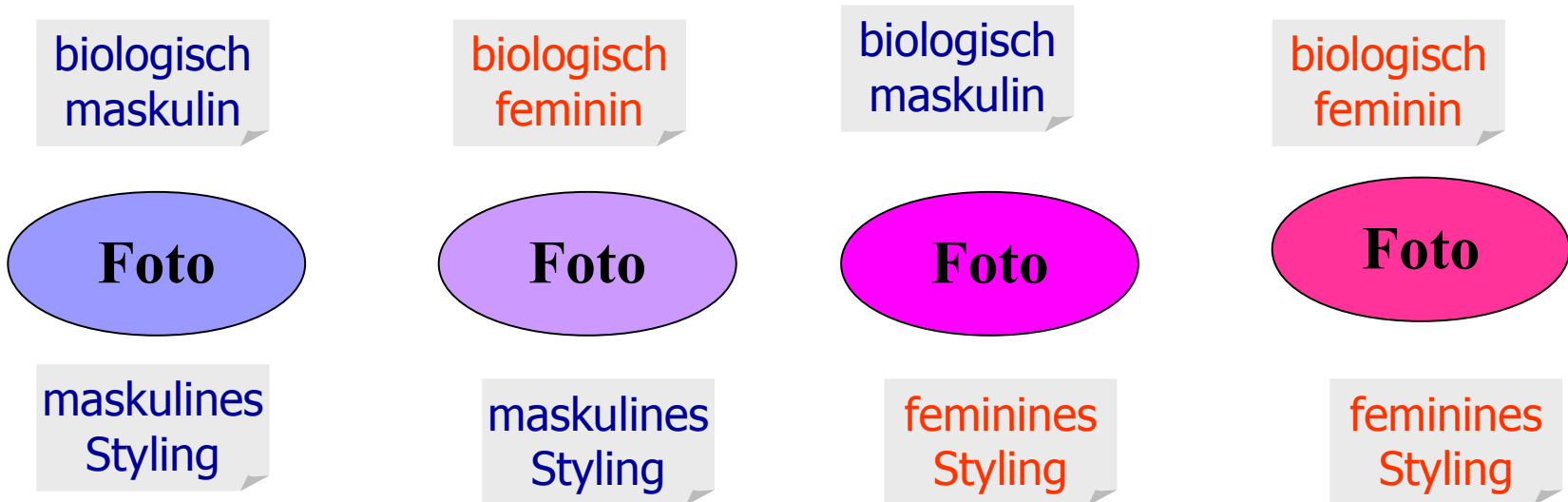


Evolutionäre
Hinweisreize

Untersuchungsdesign

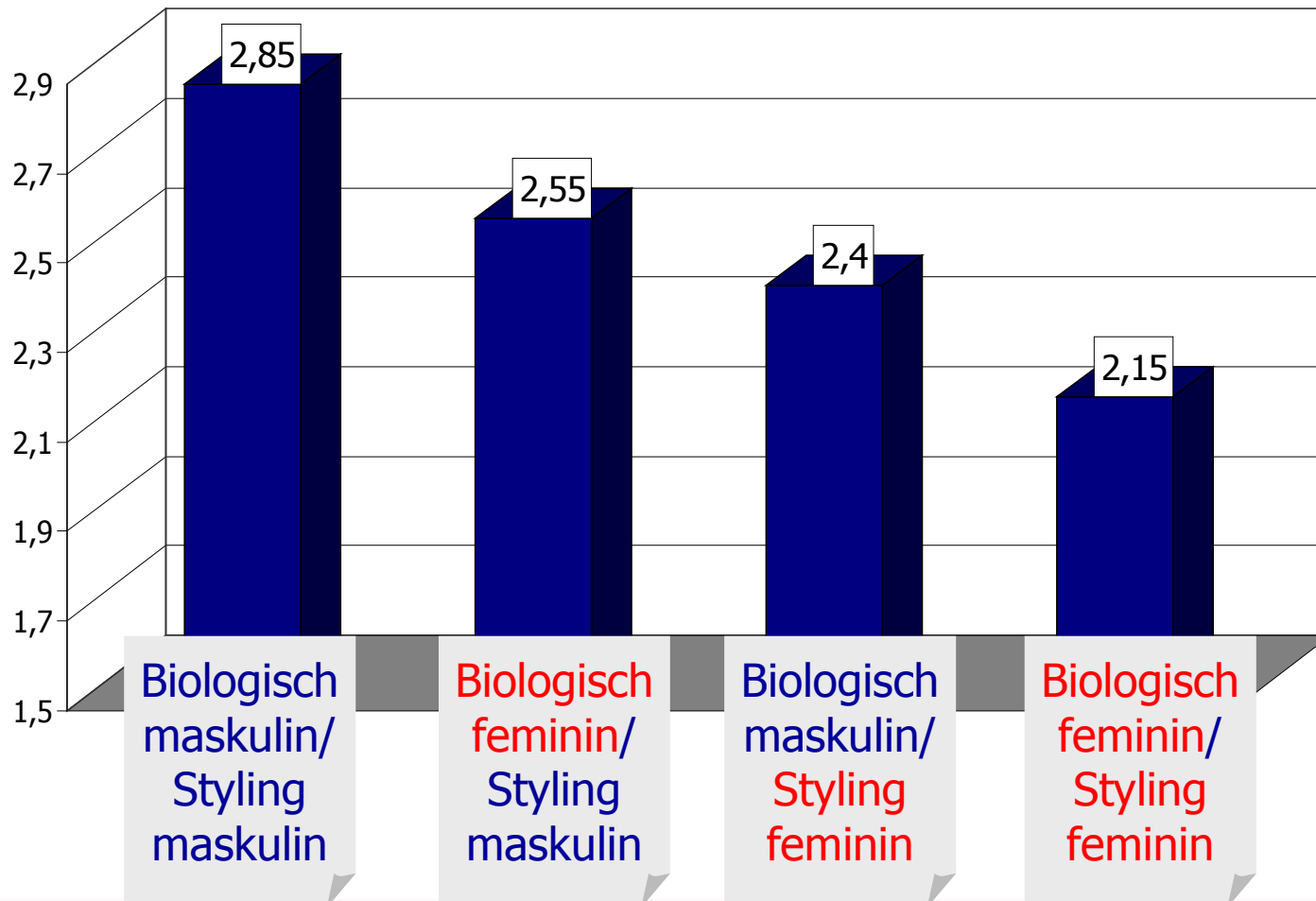
Coverstory: Simulierte Mitarbeiterinterviews

Experimentelle Manipulationen:



Ergebnisse

Wahrscheinlichkeit der Aufstiegsempfehlung in eine Führungsposition (gering vs. hoch)



Behavioral Confirmation Processes

(von Rennekampf, 2004)

Methode: Simuliertes Einstellungsinterview über Telefon

Stimulusmaterial: Fotos von Frauen in den „Bewerbungsunterlagen“

Unabhängige Variablen:

- Äußere Erscheinung – biologische Merkmale
- Styling

Abhängige Variable:

Auswahl von Interviewfragen (6 aus 18)

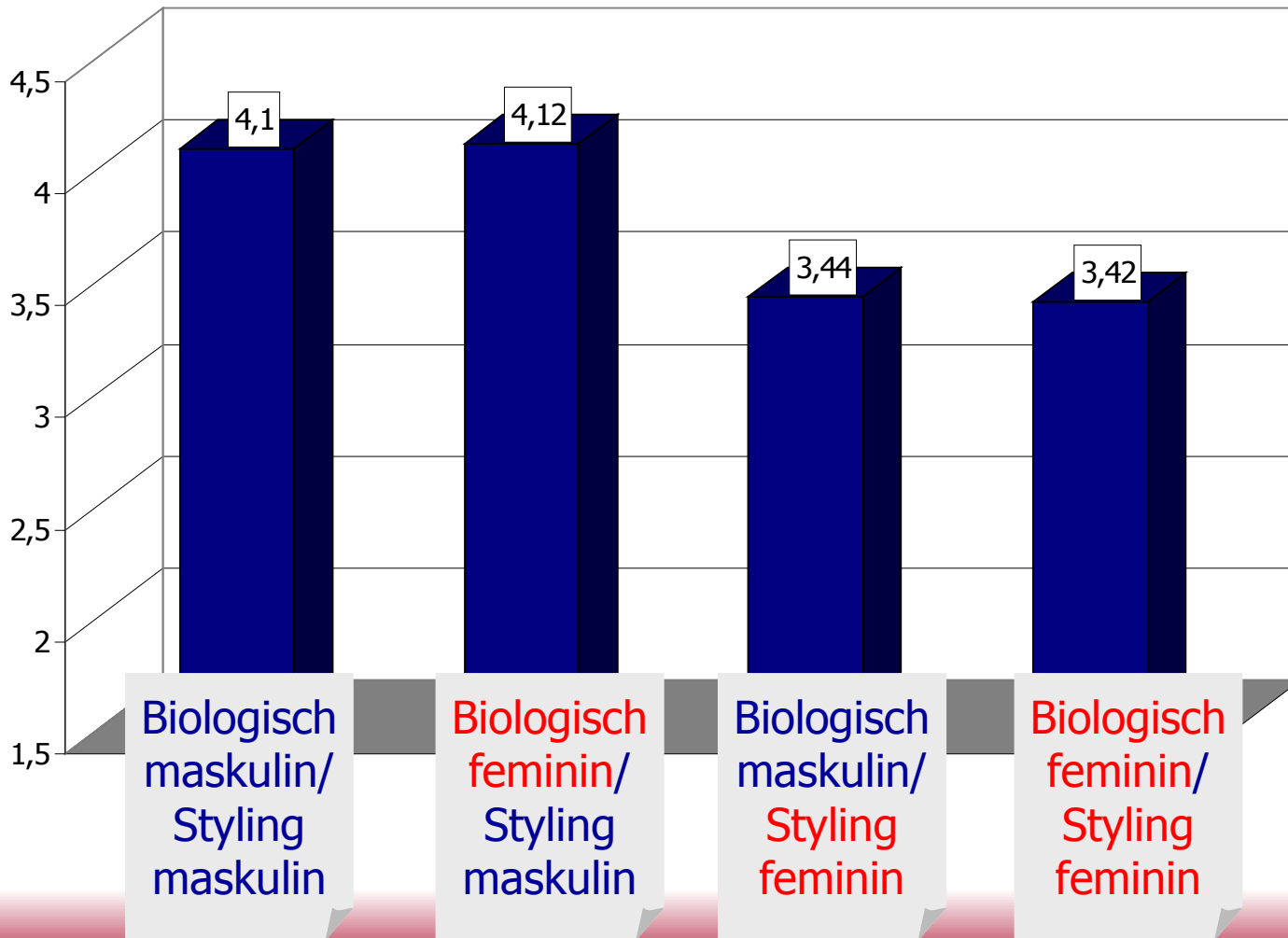
je 9 legen **positive/negative** Selbstdarstellung nahe

„*What special skills or abilities do you possess?*“

„*What was your biggest failure at college?*“

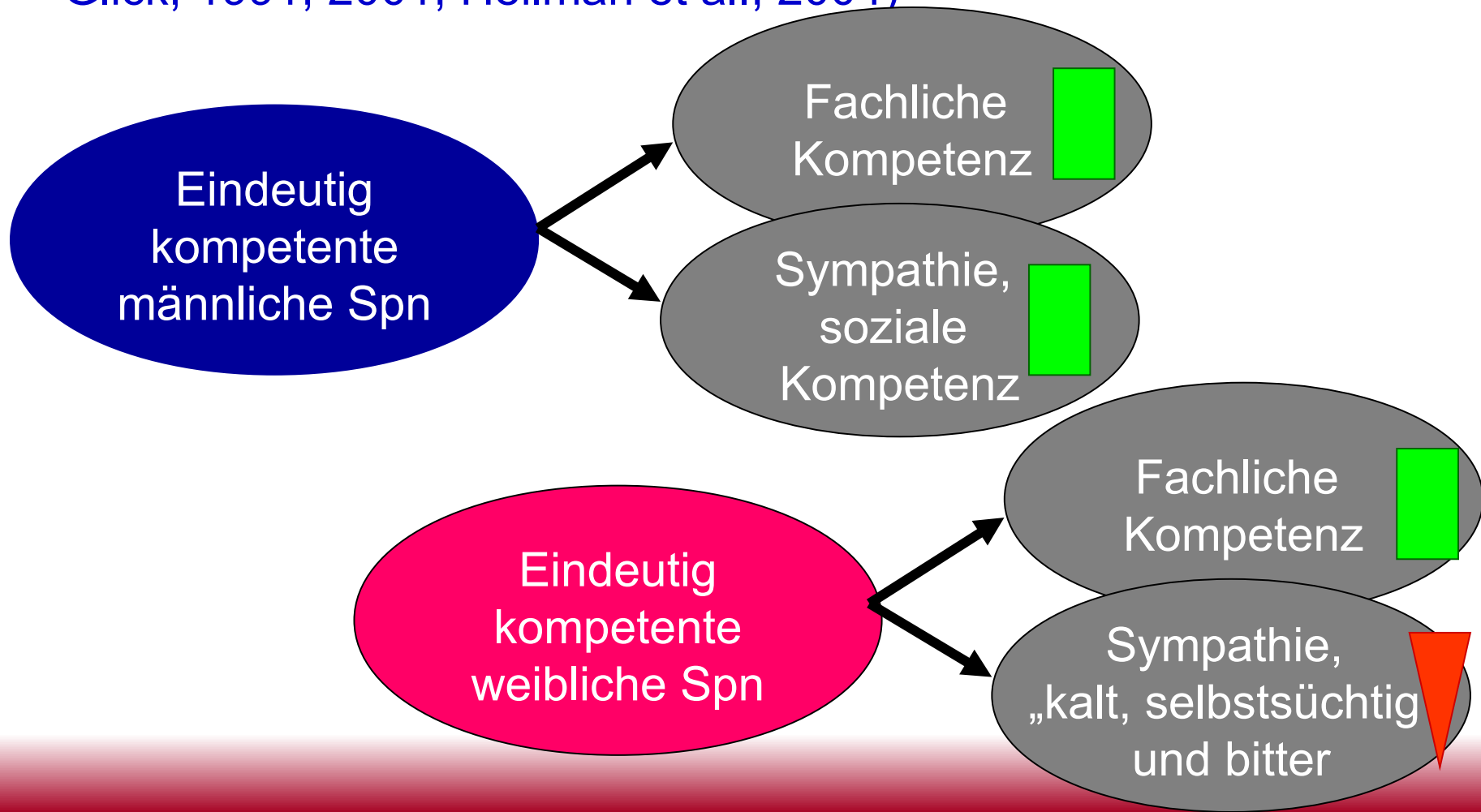
Ergebnisse

Zahl der ausgewählten Fragen, die eine positive Selbstdarstellung nahelegen



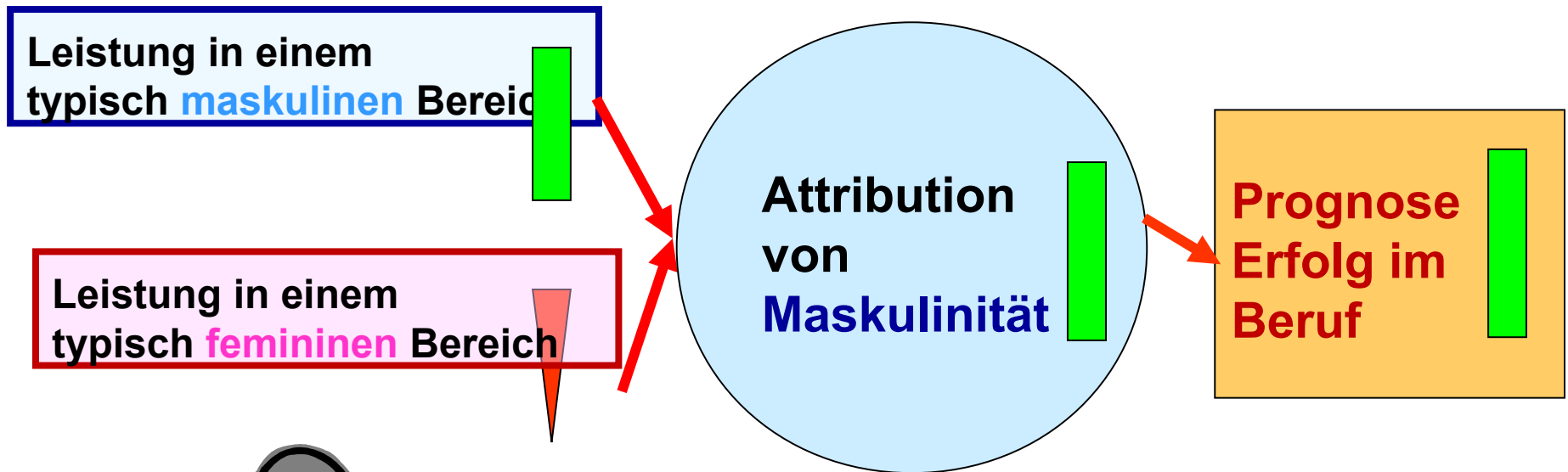
Dem Stereotyp widersprechende Erfahrungen: Backlash und Failure as an Asset Effekte

Backlash“-Effekte bei kompetenten Frauen (Rudman & Glick, 1991, 2001; Heilman et al., 2004)





Kann aber Leistungsversagen für Männer zum Vorteil werden



Zusammenfassung und Ausblick

- Geschlechtsstereotype wirken über die gesamte Lebensspanne
- Sie gereichen Frauen in Bezug auf die Karriere oft zum Nachteil (Think-Manager –Think Male) – allerdings: auch feminin wirkende Männer sind betroffen
- Bei unklarer Kompetenz -> stereotypkonsistente Erwartung geringerer Leistungen, keine Passung zu Führungspositionen
- Bei klarer Kompetenz -> Backlash-Effekte: Absprechen sozialer Kompetenz und Wärme (Gegenmaßnahme: Klarer Hinweis auf soziale Kompetenz)
- Bei männlichem Kompetenzmangel dagegen sogar Failure as an Asset – Effekte aufgrund hoher zugeschriebener Maskulinität