

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



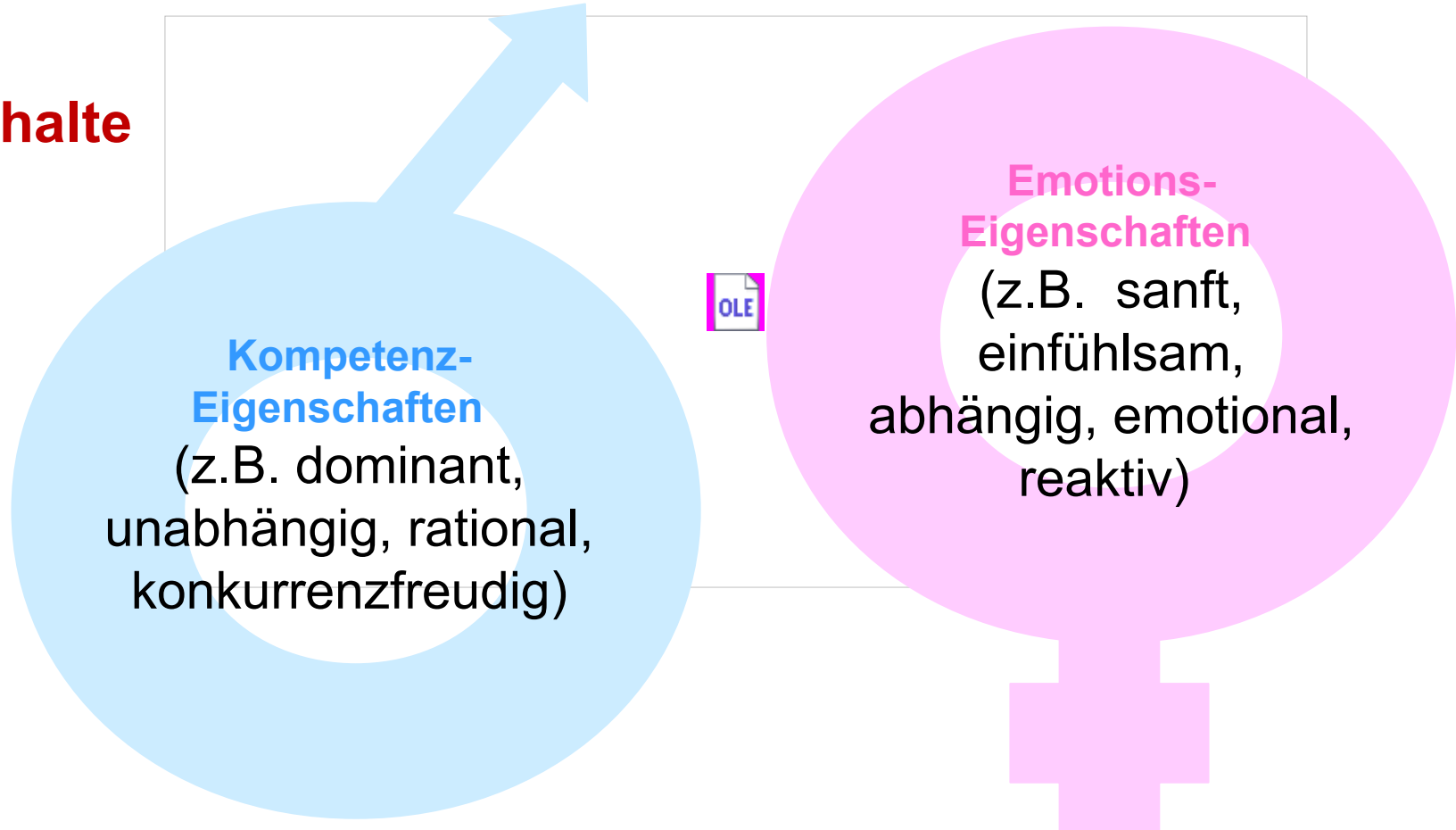
**Dagmar Stahlberg**  
**Lehrstuhl für Sozialpsychologie**  
**Universität Mannheim**

# 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

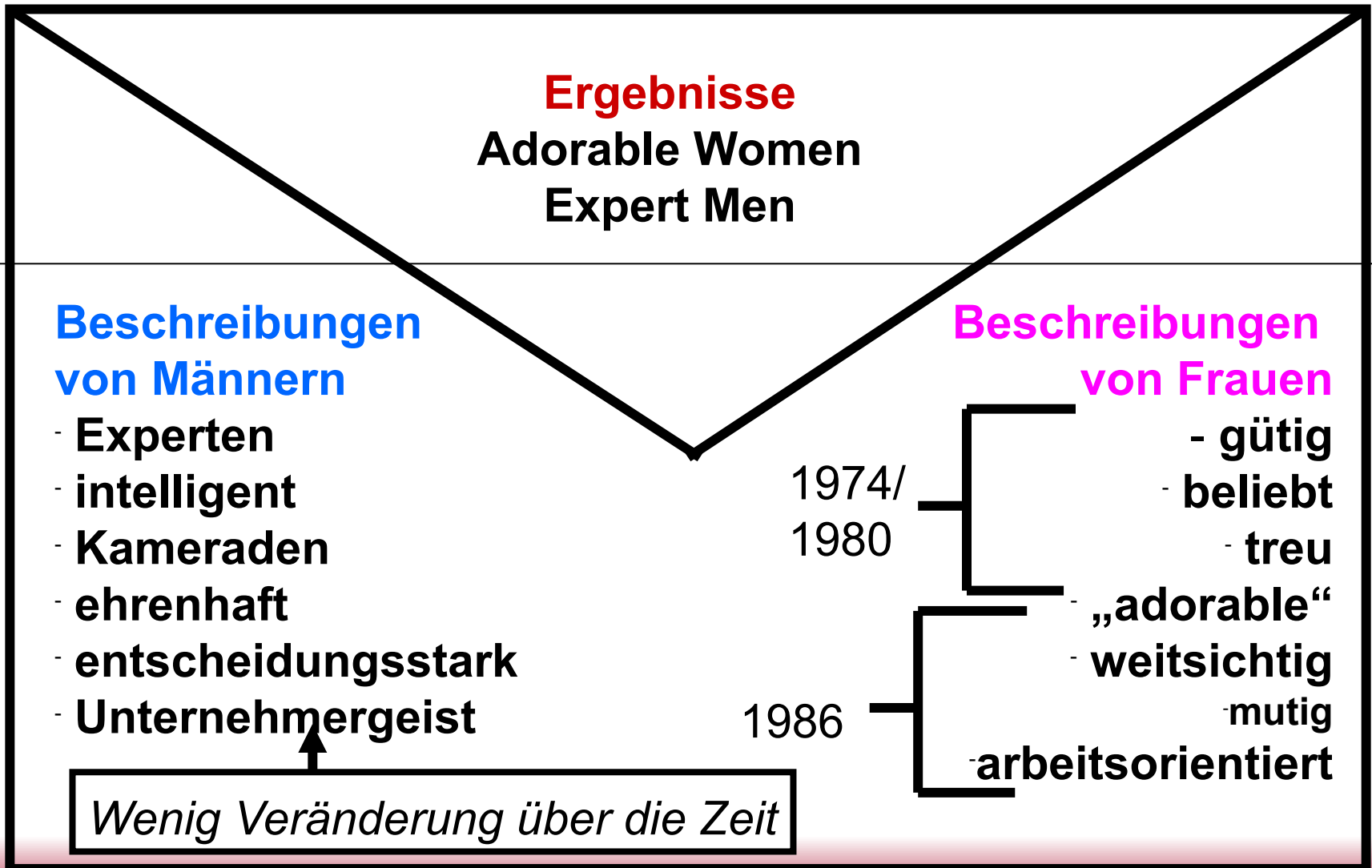
**Kirchler (1992):** Inhaltsanalysen von  
Todesanzeigen  
männlicher und weiblicher  
Manager

### **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**

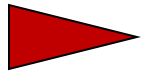
- Topmanagement weltweit: 2,4% Frauen (12 **FORTUNE** Global 500 companies run by women, 2010)
- Topmanagement BRD: (mehr als 20 Mill. Umsatz): 5,9%, DAX30-Unternehmen: Eine Frau (**RP-online**, 7.3.2010)
- Professuren: ca 18 % Frauen (**Gender Datenreport Berlin**, 2011)
- Weibliche Abgeordnete im Bundesparlament: 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**

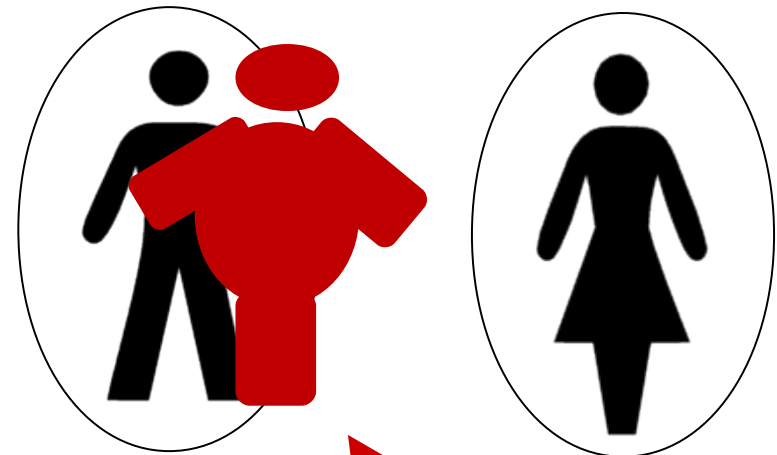


# Wahrnehmung von Führungskompetenz und beruflichem Erfolg Think Manager - Think Male

## 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



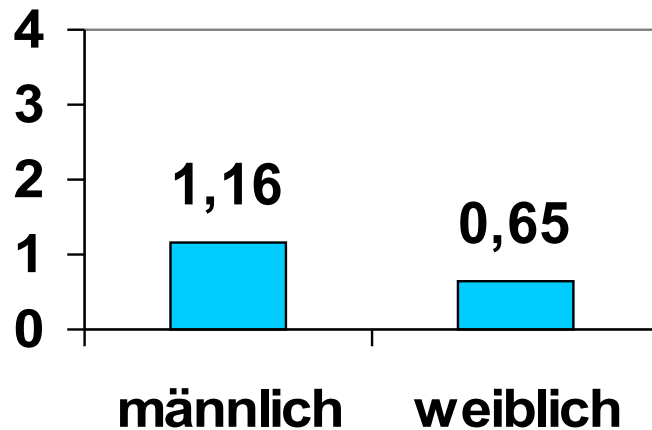
Foto Frau feminines Äußeres	Foto Frau maskulines Äußeres
Foto Mann feminines Äußeres	Foto Mann maskulines Äußeres

Gemessen als abhängige Variable: Zuschreibung von Führungseigenschaften

# Ergebnisse

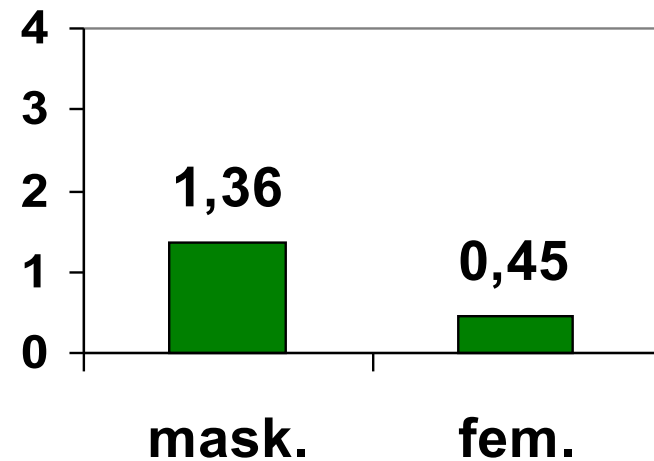
## Geschlecht der SP \*

\*



## 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

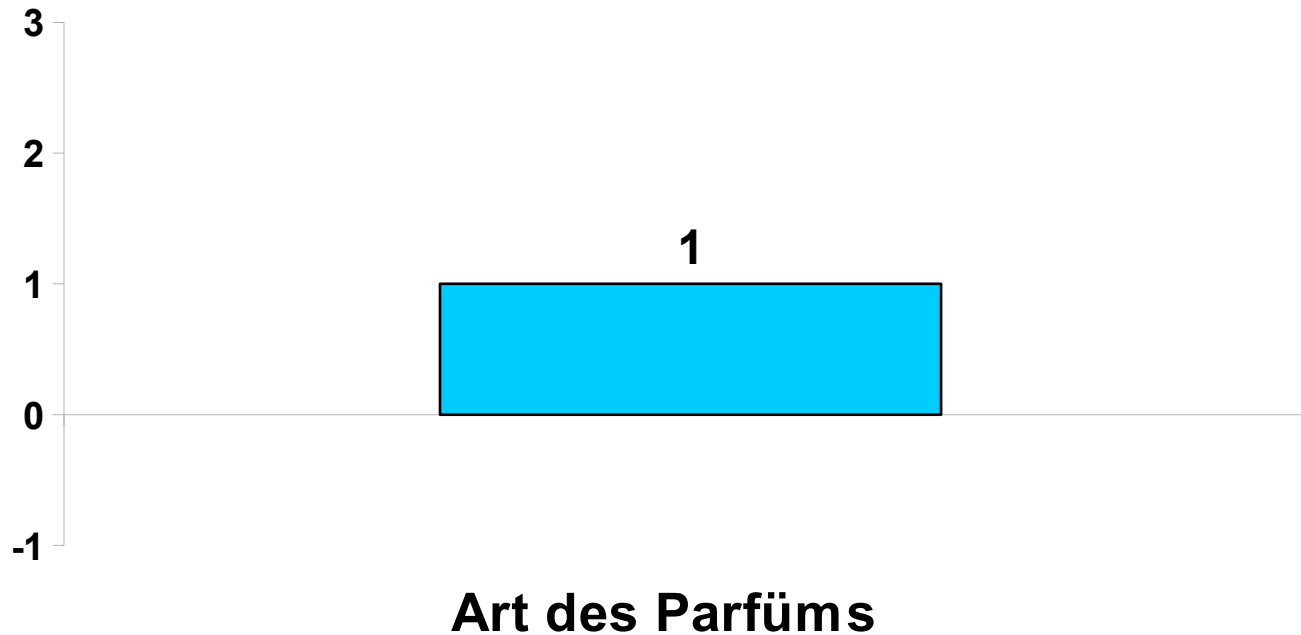
kein Parfum in der Kontrollgruppe

**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

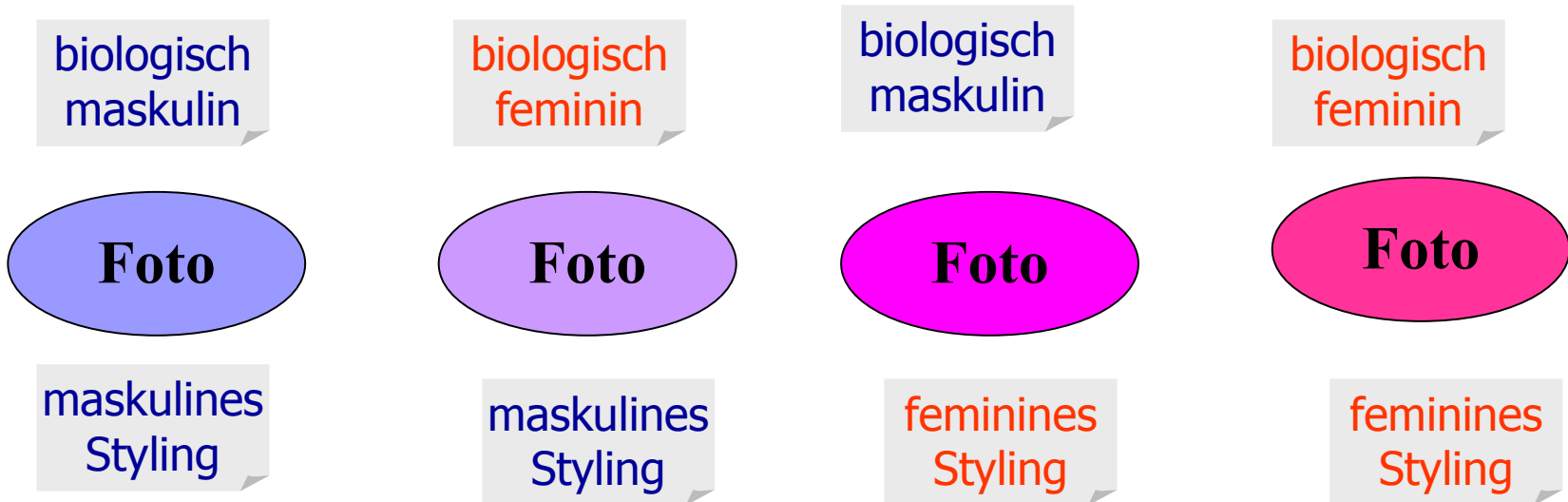


Evolutionäre  
Hinweisreize

# Untersuchungsdesign

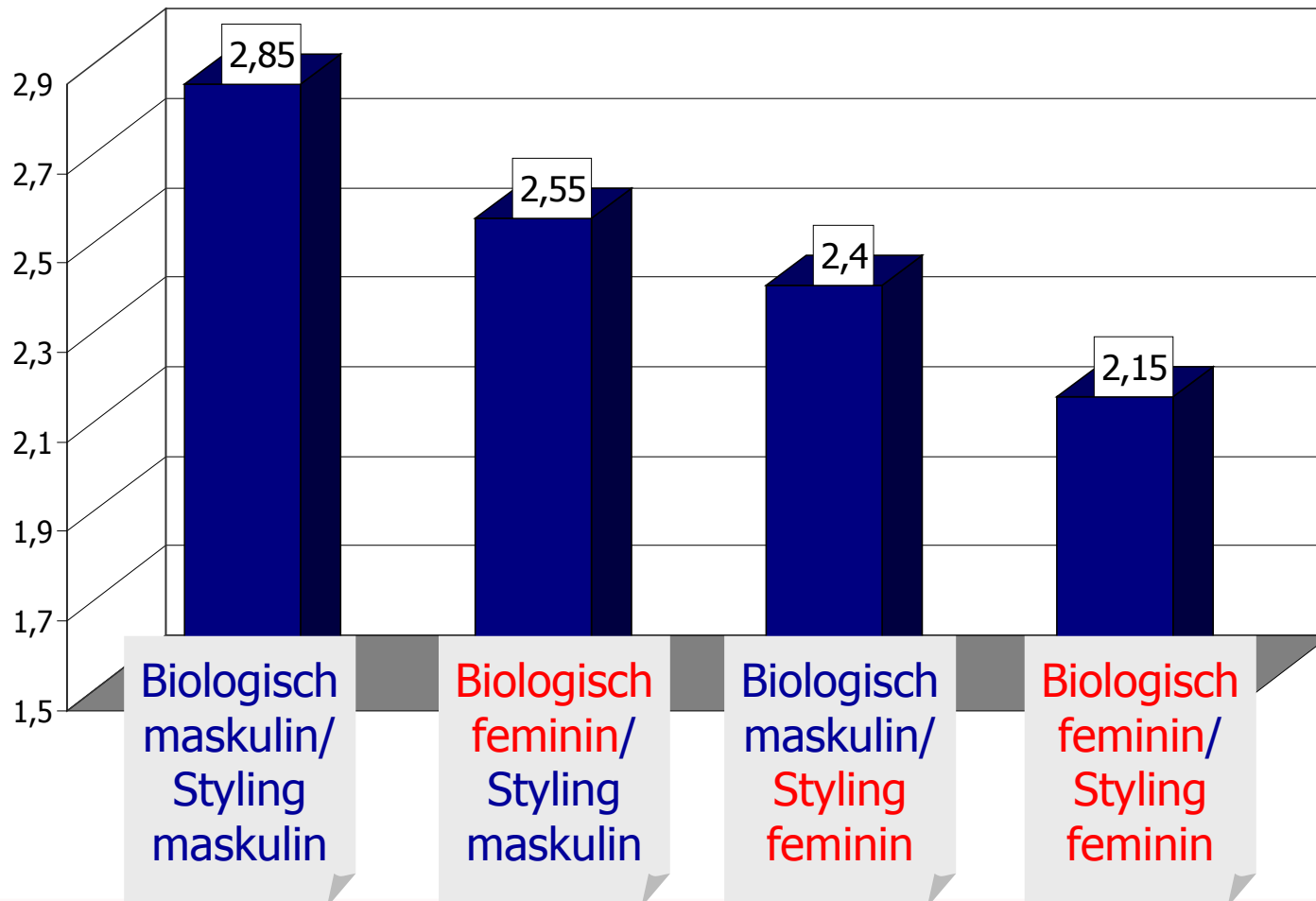
**Coverstory:** Simulierte Mitarbeiterinterviews

**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)

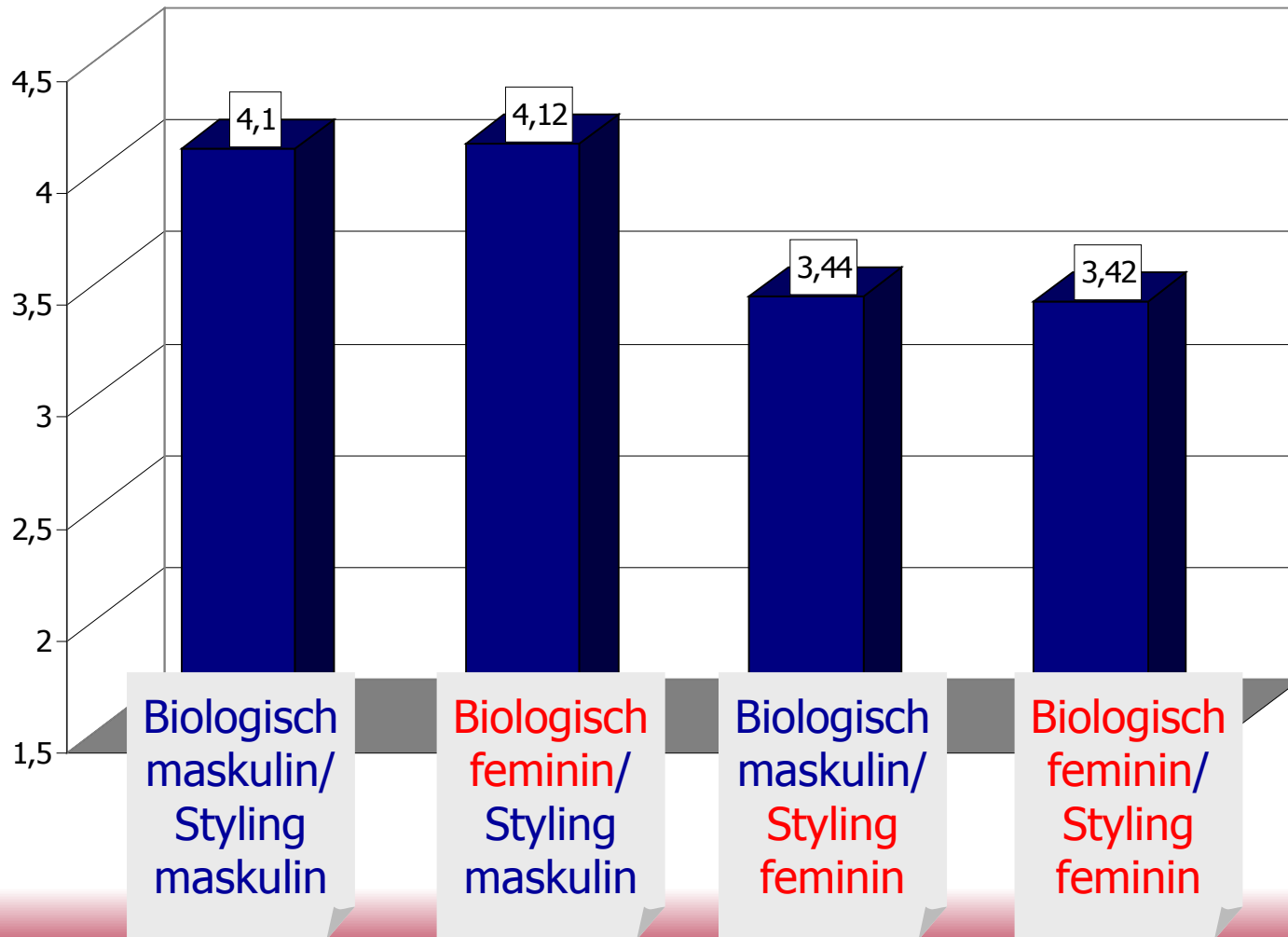
je 9 legen **positive/negative** Selbstdarstellung nahe

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

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

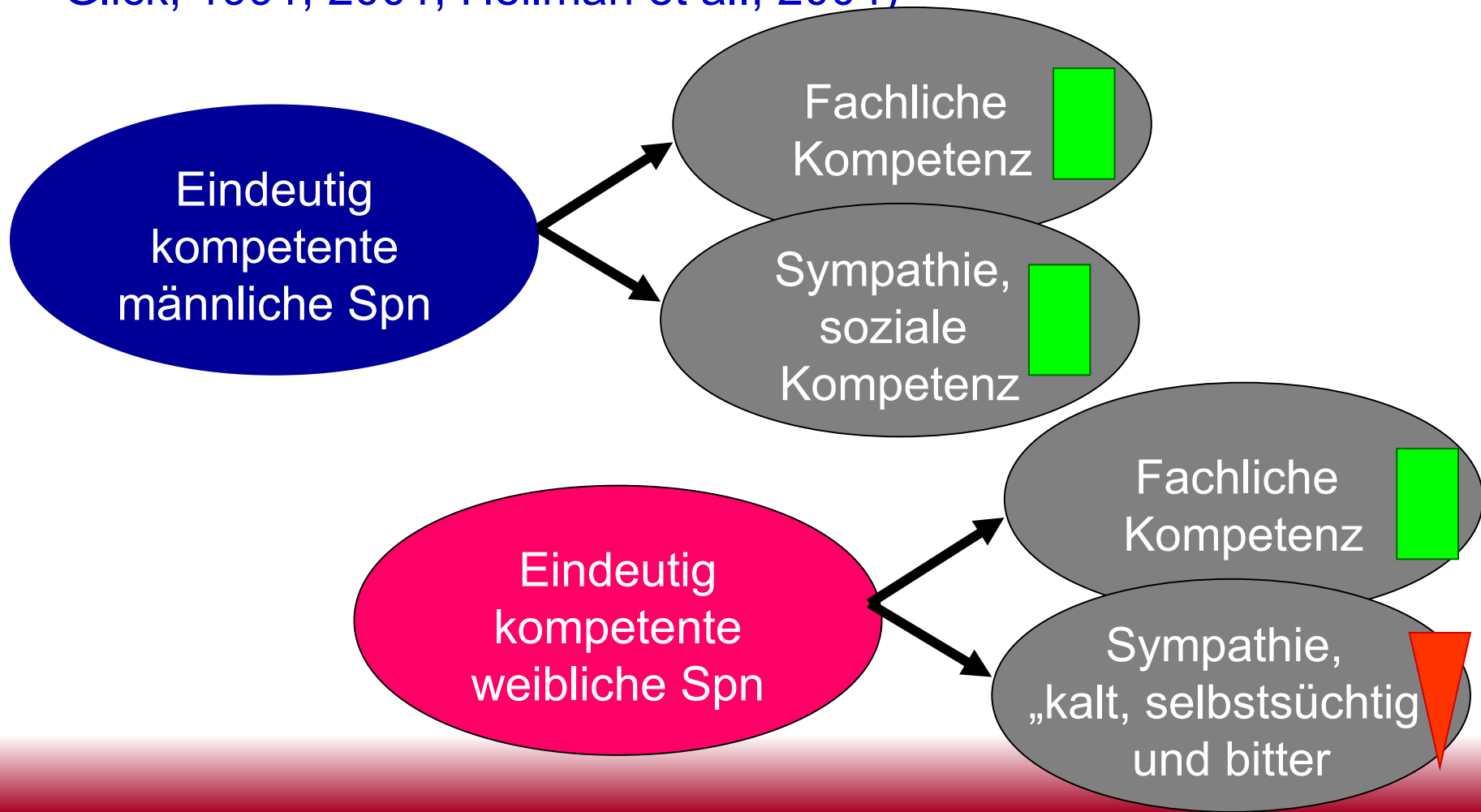
# Ergebnisse

Zahl der ausgewählten Fragen, die eine positive Selbstdarstellung nahelegen



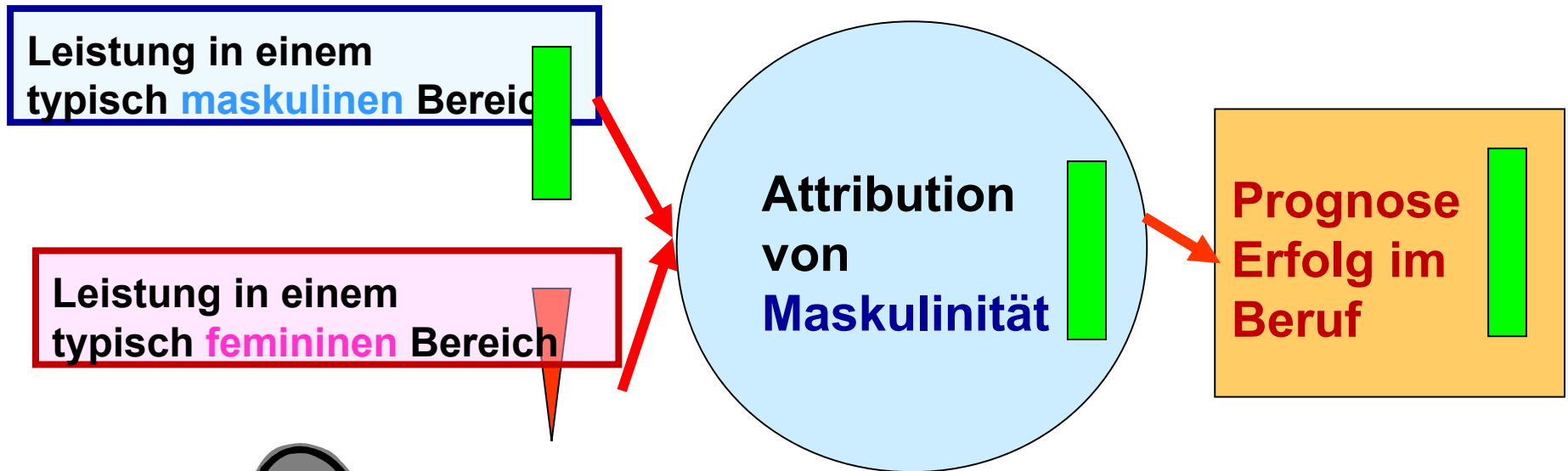
# Dem Stereotyp widersprechende Erfahrungen: Backlash und Failure as an Asset Effekte

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