GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Positionsartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute

Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C.

2013

https://doi.org/10.25595/2616

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C.: *Positionsartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 5 (2013) Nr: 3, 26–40. DOI: https://doi.org/10.25595/2616.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Irena D. Ebert, Melanie C. Steffens

Positionsartikel zum Forschungsprogramm *Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute*

Zusammenfassung

„Frauen kümmern sich gern um andere." „Männer streben nach Wettbewerb mit anderen." „Frauen sind emotional." „Männer sind rational." – Geschlechterklischees prägen oft Denken und Handeln. Doch wie ist es tatsächlich um unser Denken in Bezug auf Frauen und Männer bestellt? Wie hat sich dieses Denken über die letzten Jahrzehnte hinweg entwickelt und worauf ist zurückzuführen, dass manche stereotypen Vorstellungen im Wandel begriffen sind, andere hingegen in unveränderter Weise vorherrschen? Und: Wie hängt unser Denken über die Geschlechter mit den in einer Gesellschaft geltenden Geschlechterrollenstrukturen zusammen? Unter Berücksichtigung einschlägiger psychologischer Modelle sowie aktueller Erkenntnisse aus eigenen Forschungsarbeiten werden Antworten gegeben und mit Blick auf theoretische und praktische Implikationen diskutiert.

Schlüsselwörter
Geschlecht, Einstellungen, Stereotype, Selbststereotypisierung, Rollen, implizite Kognition

Summary

Explicit and implicit gender-related cognitions today

"Women like caring for other people." "Men like engaging in competition with other people." "Women are emotional." "Men are rational." – Gender stereotypes often determine our thinking and acting. But which explicit and implicit stereotypes of men and women still exist today? How has such thinking about gender changed over the last decades and how can we explain the fact that some stereotypical content is in a state of flux while some prevails unaltered? And, how do cognitions of gender relate to gender-role structures in a given society? These questions are addressed below. By considering relevant psychological models and latest findings from the authors' research, answers will be provided and discussed with respect to theoretical and practical implications.

Keywords
gender, attitudes, stereotypes, self-stereotyping, roles, implicit cognition

Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute

Wissen Menschen von einer Person lediglich, dass sie Krankenschwester ist, so haben sie bereits andere Erwartungen an die für diese Person typischen Eigenschaften und Verhaltensweisen als an die eines Spitzenpolitikers. Wie jedoch steht es um die Erwartungen im Falle eines Krankenpflegers oder einer Spitzenpolitikerin? – Zentrale Gegenstände psychologischer Forschung sind Stereotype von Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen (z. B. hilfsbereit, rücksichtslos) sowie die daraus resultierenden Voreinstellungen gegenüber den Gruppen (im Folgenden: Einstellungen). Schon früh haben sich psychologische Forscher_innen mit geschlechterbezogenen Stereotypen und

Einstellungen befasst, so zum Beispiel mit der Frage, welche Eigenschaften Frauen und Männern zugeschrieben werden und worauf sich diese Geschlechterklischees zurückführen lassen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über den aktuellen Wissensstand.

1 *Warm, but maybe not so competent?* – Stereotype über Frauen und Männer

1.1 Das Stereotype Content Model

Vereinfacht ausgedrückt interessieren sich sozialpsychologische Stereotypforscher_innen sowohl für die Prozesse als auch für die Inhalte stereotypen Denkens. Eines der bedeutendsten Modelle zur Beschreibung und Erklärung stereotyper Inhalte ist das *Stereotype Content Model* (Fiske et al. 2002). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass im Rahmen interpersonaler und intergruppaler Interaktionen zwei grundlegende Aspekte entscheidend sind: die Absicht des jeweiligen Gegenübers (gut oder schlecht) sowie dessen Fähigkeit, diese Absicht umzusetzen (hoch oder niedrig). Positive Absichten korrespondieren mit der Zuschreibung von Wärme, hohe Fähigkeiten mit der Zuschreibung von Kompetenz. Damit sind die beiden universalen Dimensionen genannt, anhand derer sich gemäß des *Stereotype Content Models* Stereotype gegenüber einer Vielzahl gesellschaftlicher Gruppen beschreiben lassen (Fiske et al. 2002; Fiske/Cuddy/Glick 2007). Stereotype sind kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von sozialen Gruppen enthalten (vgl. Ashmore/Del Boca/Wohlers 1986). Eine weitere Annahme des *Stereotype Content Models* besagt, dass diese beiden Dimensionen sozialen Gruppen oft komplementär zugeschrieben werden, das heißt, wird einer Gruppe ein hohes Maß an Wärme zugeschrieben, so wird sie zugleich als wenig kompetent eingeschätzt, und umgekehrt. Beispielsweise umfasst das Stereotyp von älteren Menschen hohe Wärme bei geringer Kompetenz und das Stereotyp von Managern geringe Wärme bei hoher Kompetenz. Dieses Muster findet sich auch in Bezug auf Geschlechterstereotype. Verschiedene Arbeiten zeigten, dass Frauen im Vergleich zu Männern als wärmer, Männer im Vergleich zu Frauen als kompetenter wahrgenommen werden (Asbrock 2010; Fiske et al. 2002). Werden Subgruppen innerhalb der beiden Geschlechtergruppen berücksichtigt, so finden sich große Unterschiede: Während beispielsweise Hausfrauen ein hohes Maß an Wärme und ein geringes Maß an Kompetenz zugeschrieben wird, werden Karrierefrauen als kälter, aber wesentlich kompetenter wahrgenommen (Fiske et al. 2002). In ähnlicher Weise unterscheiden Glick und Fiske (1996) zwischen benevolenten (wohlwollenden) Einstellungen gegenüber traditionellen Frauen, denen Wärme zugeschrieben wird, zugleich jedoch (außerhäusliche) Kompetenzen abgesprochen werden, und feindseligen Einstellungen gegenüber nichttraditionellen Frauen, die als kompetent, aber kalt wahrgenommen werden (Fiske et al. 2002; siehe auch Becker 2010). Bereits Mitte der 1960er Jahre schlug Bakan (1966) eine eng verwandte Dichotomie zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit vor: *Agency* und *Communion*. *Agency* bezieht sich auf eine Fokussierung auf das Selbst und

umschließt „typisch männliche“ Eigenschaften wie Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit. *Communion* bezeichnet eine Fokussierung auf andere Menschen und meint somit das „typisch weibliche“ Bestreben, sich mit anderen zu verbinden und zu kooperieren (vgl. Helgeson 1994). Kompetenz wird als ein wesentlicher Aspekt von *Agency* angesehen, wohingegen Wärme und *Communion* als gleichbedeutend betrachtet werden (Abele/Wojciszke 2007).

1.2 Explizite Geschlechterstereotype

Im Laufe des vergangenen Jahrzehnts hat die Frage nach der Veränderbarkeit von Stereotypen zunehmende Bedeutung erlangt. Die Beforschung der Frage, ob und unter welchen Bedingungen stereotypes Denken veränderbar ist, ist nicht nur theoretisch hochinteressant, sondern kann wertvolle Ansatzpunkte für Interventionen zum Abbau benachteiligender Stereotype liefern. Diekman und Eagly (2000) fanden einen Hinweis darauf, dass Geschlechterstereotype nicht als starre Denkinhalte verstanden werden sollten, sondern sich vielmehr dynamisch über die Zeit verändern (für den deutschen Kontext: vgl. Wilde/Diekman 2005). Die Forscherinnen baten ihre Untersuchungsteilnehmer_innen, sich den typischen Mann/die typische Frau im Jahre 1950, in der Gegenwart sowie im Jahre 2050 vorzustellen und hinsichtlich verschiedener Attribute einzuschätzen. Diekman und Eagly fanden, dass sich die Vorstellungen der typischen Frau und des typischen Mannes über die Zeit zunehmend aneinander anglichen. Dieser Trend konnte auf das für den jeweiligen Zeitpunkt eingeschätzte Ausmaß an Geschlechterrollentraditionalität zurückgeführt werden. Interessanterweise fanden die Autorinnen, dass die beobachtete Angleichung insbesondere auf eine Veränderung in der Vorstellung von der typischen Frau zurückzuführen war: Dieser wurden über die untersuchten Zeitpunkte hinweg zunehmend *Agency*-Attribute zugeschrieben. Demgegenüber zeigte sich ein vergleichsweise schwacher Zuwachs an der Zuschreibung von *Communion*-Attributen zum typischen Mann. Diese Befunde stehen in Einklang mit Arbeiten, in denen das Selbstkonzept von Frauen und Männern untersucht wurde (z. B. Sczecny et al. 2004). In einer Meta-Analyse über 63 Studien aus den zurückliegenden 20 Jahren zeigte sich ein Zuwachs an selbst zugeschriebenen *Agency*-Attributen bei Frauen, wohingegen ein Zuwachs an selbst zugeschriebenen *Communion*-Attributen bei Männern nicht zu verzeichnen war (Twenge 1997). In Selbstberichten über „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Verhaltensweisen („Das Fleisch auf den Grill legen“, „Den Arbeitsplatz mit Blumen schmücken“) bestehen allerdings weiterhin deutliche Geschlechterunterschiede (z. B. Athenstaedt 2003). Daneben gibt es auch Hinweise darauf, dass Frauen sich im Vergleich zu Männern insgesamt unterschätzen (Sieverding 2003).

1.3 Implizite Geschlechterstereotype

Wie aber verhält es sich mit impliziten geschlechterstereotypen Denkinhalten, die sich wesentlich schwerer kontrollieren lassen? Ist die Zunahme von – gleichstellungsrelevanten – *Agency*-Merkmalen zur Gruppe der Frauen tatsächlich Ausdruck einer zugrunde liegenden Veränderung im Denken oder lediglich Folge sozialer Erwünschtheitsprozesse?

Soziale Erwünschtheitsprozesse spielen eine zentrale Rolle bei der Erforschung sozial heikler Fragestellungen, zu denen geschlechterbezogene Forschungsthemen zählen können. Weiterhin ist zu beachten, dass es selbst dann zu Antwortverzerrungen kommen kann, wenn die Untersuchungsteilnehmer_innen bereit sind, ehrlich zu antworten. Dies ist der Fall, wenn Menschen aufgrund mangelnder Introspektionsfähigkeit nicht in der Lage sind, korrekte Angaben über intrapersonale Gedanken- und Gefühlsvorgänge zu machen. Eine besondere Bedeutung spielen in diesem Zusammenhang implizite Kognitionen, also solche Denkinhalte, die der Person selbst nicht bewusst sind. Aus diesen Gründen haben sogenannte implizite Messmethoden für psychologische Forscher_innen in den vergangenen Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen (Greenwald/Banaji 1995; Greenwald et al. 2002). Anhand impliziter Maße ist es zum einen möglich, soziale Erwünschtheitsprozesse zu umgehen, zum anderen können auch nicht bewusst zugängliche Kognitionen erfasst werden. In den letzten Jahren wurden Reichweite und Grenzen impliziter Techniken intensiv beforscht, wobei das Interesse besonders solchen Maßen gilt, welche die Erfassung impliziter Kognitionen anhand von reaktionszeitbasierten computergestützten Verfahren vorsehen. Eines der wichtigsten impliziten Maße ist der Implizite Assoziationstest (IAT, Greenwald/McGhee/Schwartz 1998). In einem IAT werden Wortstimuli auf dem Computerbildschirm präsentiert, die via Tastendruck bestimmten Wortkategorien zugeordnet werden sollen. Bei einem IAT zur Erfassung von Geschlechterstereotypen wird aus der Geschwindigkeit, mit der Wörter unter unterschiedlichen Bedingungen zu den Kategorien *Männer, Frauen, kompetent, inkompetent* zugeordnet werden können geschlussfolgert, ob eine Person eine stärkere implizite Assoziation zwischen Frauen-kompetent/Männer-inkompetent im Vergleich zu Männer-kompetent/Frauen-inkompetent hat und sie somit implizit Frauen mehr Kompetenz zuschreibt als Männern oder umgekehrt.

Lange vor Einführung des IATs führte Goldberg (1968) eine klassische Studie zur Erforschung von impliziten Geschlechter-Kompetenz-Wahrnehmungen durch. Er legte Probandinnen schriftliche Arbeiten vor, die – angeblich – entweder der Feder einer Autorin oder eines Autors entstammten. Es zeigte sich, dass identische Arbeiten dann als qualitativ hochwertiger eingeschätzt wurden, wenn die Untersuchungsteilnehmerinnen davon ausgingen, diese seien von einem Mann geschrieben worden. Diese Arbeit gilt als ein früher Hinweis auf das Vorliegen eines impliziten Männer-Kompetenz-/Frauen-Inkompetenz-Stereotyps. Eine Metaanalyse dieser und vieler Nachfolgestudien zeigte jedoch, dass die Befundlage hierzu mehrdeutig ist. Zum einen wurde dieses Ergebnis häufig nicht repliziert, zum anderen war der Unterschied in der Bewertung von Frauen und Männern im Allgemeinen eher gering (Swim et al. 1989). Im Einklang damit wurde in verschiedenen in Deutschland durchgeführten Studien kein Einfluss des Geschlechts von Bewerber_innen auf die Kompetenzeinschätzung gefunden – weder aus der Sicht Studierender noch aus der Sicht Personalverantwortlicher (Steffens/Schult/Ebert 2009; Steffens/Mehl 2003). Auch in den Vereinigten Staaten durchgeführte Studien lieferten ähnliche Befunde. Richeson und Ambady (2001) baten beispielsweise ihre Versuchsteilnehmer_innen, einen Geschlechter-Kompetenz-IAT durchzuführen, und fanden für Männer *und* Frauen implizite Kompetenzzuschreibungen zur eigenen Geschlechtergruppe; das heißt, in Abkehr von traditionellen Geschlechterstereotypen wurde Kompetenz nicht einseitig der Gruppe der Männer zugeschrieben. Betrachtet man Arbeiten

zur Erforschung impliziter Geschlechter-Wärme-Stereotype, so findet sich hingegen im Allgemeinen auch heute noch eine einseitige Zuschreibung von Wärme zur Gruppe der Frauen (z. B. Rudman/Goodwin 2004; siehe aber Rudman/Greenwald/McGhee 2001). Um die Inkonsistenzen bisheriger Forschungsergebnisse aufzuklären, führten Ebert, Steffens und Kroth (2013a) Studien zur Untersuchung gegenwärtiger impliziter Geschlechterstereotype durch. Unter Verwendung verschiedener impliziter Maße sowie unter Berücksichtigung studentischer und nicht-studentischer Stichproben fanden die Autorinnen durchgängig eine Abkehr von einseitigen Männer-Kompetenz-Stereotypen. In Analogie zu Richeson und Ambady (2001) zeigten sich stattdessen in allen IAT-Studien für Männer *und* Frauen implizite Kompetenzzuschreibungen zur eigenen Geschlechtergruppe. Interessanterweise wurde unter Anwendung einer impliziten Messmethode, die die getrennte Betrachtung der Kategorien *Frauen* und *Männer* ermöglicht (anders als im IAT, in dem immer eine relative Messung durch die Gegenüberstellung zweier Konzepte, z. B. *Frauen* und *Männer*, erfolgt), gefunden, dass männliche Probanden der Gruppe der Männer zwar mehr Kompetenz zuschrieben als der Gruppe der Frauen, jedoch auch deutliche Frauen-Kompetenzwahrnehmungen aufwiesen. Dasselbe wurde umgekehrt für Probandinnen gefunden. Dieser Befund ist eine wichtige Ergänzung zu bisherigen Studien, denn er zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer das andere Geschlecht implizit nicht als inkompetent wahrnehmen, wie es insbesondere für männliche Probanden aufgrund von noch bestehenden traditionellen geschlechterstereotypen Vorstellungen hätte möglich sein können. Bezüglich der Kompetenz-Dimension findet sich somit auf impliziter Ebene eine Diskrepanz zu Arbeiten zum *Stereotype Content Model* (Fiske et al. 2002; Asbrock 2010): Die traditionell stereotype Dimension Kompetenz wird von beiden Geschlechtern mit den allgemeinen Geschlechtergruppen Männer *und* Frauen assoziiert. Bezüglich der Wärme-Dimension fanden Ebert und Kolleginnen hingegen ein anderes Muster: Hier zeigte sich eine allgemeine Zuschreibung von Wärme zu Frauen, wie es im Sinne des *Stereotype Content Models* (Fiske et al. 2002) unter der Voraussetzung traditioneller Rollenverhältnisse zu erwarten ist. Das gefundene Muster impliziter Geschlechterstereotype gestaltet sich somit analog zu der oben beschriebenen Entwicklung expliziter Geschlechterstereotype: Während *Agency*-/Kompetenz-Zuschreibungen zunehmend auch zur Gruppe der Frauen erfolgen, herrscht nach wie vor die Sichtweise vor, dass Frauen das wärmere Geschlecht sind.

Auf einer der allgemeinen Kompetenzebene untergeordneten Ebene gibt es jedoch spezifischere Stereotype, die bestimmte Kompetenzen Männern und andere Kompetenzen Frauen zuschreiben. Zu den stereotyp männlichen Kompetenzen zählen mathematisch-technische Fähigkeiten; die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gelten immer noch als Männerdomäne (Ramm/Bargel 2005). Betrachtet man die Entwicklung von mathematikbezogenen Geschlechterstereotypen bei Kindern und Jugendlichen, findet man ein interessantes Befundmuster (z. B. Steffens/Jelenec/Noack 2010): In einem Alter, in dem es (noch) keine Geschlechterunterschiede in den Mathematik-Schulleistungen gibt (in der 4. Klasse), herrschen bereits explizite Geschlechterstereotype vor, Jungen seien besser in Mathematik als Mädchen. Im Einklang mit ihrem Geschlechterstereotyp haben Jungen ein höheres fähigkeitsbezogenes Selbstkonzept in Mathematik – sie schätzen sich in Mathematik also besser ein als es Mädchen mit objektiv derselben Schulleistung tun. Mädchen haben da-

gegen durchschnittlich ein höheres fähigkeitsbezogenes Selbstkonzept in Deutsch/Sprachen als Jungen – und im Einklang damit und mit dem entsprechenden Geschlechterstereotyp haben sie auch bessere Schulleistungen im sprachlichen Bereich.

In derselben Studie wurden implizite Stereotype bezüglich Mathematik und Sprachen gemessen. Den expliziten Stereotypen entsprechend zeigten Mädchen Assoziationen von Jungen-Mathe/Mädchen-Deutsch. Jungen hingegen zeigten keine impliziten Geschlechterstereotype, weil sie sowohl Mathematik als auch Deutsch/Sprachen mit ihrer eigenen Geschlechtergruppe assoziierten (Steffens/Jelenec 2011). Mit anderen Worten: Jungen zeigten durchweg selbstwertdienliche Zuschreibungen („Wir können alles!"), Mädchen hingegen nicht. Im Einklang damit haben andere Studien gezeigt, dass Mädchen auch im Hinblick auf Physik stärkere implizite Geschlechterstereotype besitzen als Jungen (Kessels/Rau/Hannover 2006). Angesichts der unterschiedlichen Karrierewege von Frauen und Männern wird häufig argumentiert, es solle doch Frauen und Männern nicht verwehrt werden, unterschiedliche Interessen zu entwickeln, falls sie das wünschen. Der oben dargestellte Befund, dass Geschlechterunterschiede in Schulleistungen erst auftreten, *nachdem* entsprechende stereotypkonforme Unterschiede im Selbstkonzept beobachtbar sind, kann als erster Hinweis darauf verstanden werden, dass die Interessenentwicklung nicht frei von bestehenden Rollen und Stereotypen erfolgt. Die zitierten Studien geben einen weiteren Hinweis in dieselbe Richtung (Steffens/Jelenec/Noack 2010; Steffens/Jelenec 2011): Diejenigen Mädchen, die die stärksten impliziten Geschlechterstereotype in Bezug auf Mathematik aufwiesen, hatten gleichzeitig die geringsten fähigkeitsbezogenen Selbstkonzepte in Mathematik, die relativ schlechtesten Mathematikleistungen und die ausgeprägteste Absicht, mathematikintensive Schulfächer abzuwählen und mathematische Studienfächer zu vermeiden. Für Jungen gab es kaum Zusammenhänge zwischen Geschlechterstereotypen und entsprechenden fähigkeitsbezogenen Kognitionen.

Zu beachten ist, dass diese Befunde keine eindeutigen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zeigen. Es ist beispielsweise durchaus möglich, dass Mädchen, denen Mathematik zunächst nicht liegt, später ein ausgeprägteres Geschlechterstereotyp entwickeln („Als Mädchen muss ich das nicht können"), was wiederum zu einem verstärkten Rückzug aus entsprechenden Fächern führen könnte. Experimentelle Befunde zeigen jedoch eindeutig, dass die situative Aktivierung negativer Stereotype über Gruppen, mit denen Menschen sich identifizieren, dazu führt, dass sie schlechtere Leistungen im Einklang mit dem Stereotyp zeigen. Dieses Phänomen hat als *Stereotype Threat* (zu Deutsch: Bedrohung durch Stereotype) Eingang in die Literatur gefunden (Steele/Aronson 1995; Martiny et al. 2012). Menschen bleiben also häufig hinter ihren Fähigkeiten zurück, wenn sie befürchten, ein Stereotyp zu bestätigen. Wenn beispielsweise vor einem Mathematiktest darauf hingewiesen wird, in diesem Test würden Geschlechterunterschiede auftreten, zeigen Mädchen schlechtere Leistungen im Vergleich zu einer Situation, in der vor Testbeginn keine Stereotypaktivierung stattfand (z. B. Spencer/Steele/Quinn 1999; Steffens/Dasgupta/Jelenec 2013). Dasgupta (2011) konnte zeigen, dass *Stereotype Threat* entgegengewirkt werden kann, indem vorab eine hinreichende „Impfung" durch weibliche Rollenmodelle erfolgt.

Zusammengefasst findet man heutzutage keine allgemein höhere Kompetenzzuschreibung zu Männern als zu Frauen mehr. Aber bestimmte, wichtige Kompetenzbe-

reiche – wie MINT-Fächer – sind nach wie vor stark stereotypbehaftet, und mit diesen Stereotypen hängt der innere und später beobachtbare Abschied von Mädchen aus diesen Fächern zusammen.

2 Geschlechterrollen

2.1 Die Soziale Rollentheorie

Wie lässt es sich erklären, dass bestimmte Inhalte geschlechterstereotypen Denkens (z. B. Kompetenz im Allgemeinen) einem Wandel unterworfen, andere (wie Mathematikleistungen) hingegen durch Stabilität gekennzeichnet sind? Eine schlüssige Antwort auf diese Frage liefert die Soziale Rollentheorie (Eagly 1987; Eagly/Wood/Diekman 2000), welche die in einer Gesellschaft vorherrschenden Geschlechterrollen als ursächlich für die Entstehung und Veränderung von Geschlechterstereotypen ansieht. Geschlechterrollen sind sozial geteilte Verhaltenserwartungen, die sich auf Individuen aufgrund ihres sozial zugeschriebenen Geschlechts richten (Eckes 2008). In ihrer ursprünglichen Formulierung (Eagly 1987) fasst die Soziale Rollentheorie Stereotype über Männer und Frauen also nicht etwa als Ausdruck inhärenter Geschlechterunterschiede auf, sondern als Folge der in einer Gesellschaft vorherrschenden Geschlechterrollenstrukturen. Eine Weiterentwicklung der Theorie ergänzt diesen soziostrukturellen Ansatz um eine biosoziale Perspektive, welche die Ursachen von Geschlechterrollenverhältnissen (z. B. physische Unterschiede zwischen Männern und Frauen) sowie verschiedene Effekte von Geschlechterstereotypen auf geschlechterstereotype Verhaltensweisen spezifiziert (Eagly/Wood 2011). Als zentrale Determinante für die Entstehung und Veränderung von Geschlechterstereotypen werden in beiden Fassungen Geschlechterrollen angesehen. Betrachtet man nun vergangene und gegenwärtige Geschlechterrollenstrukturen, so stellt man fest, dass Frauen zum einen wesentlich häufiger in der Rolle der Hausfrau und zum anderen in solchen Berufen anzutreffen sind, die der häuslichen Rolle ähneln (Kindergärtnerin, Krankenschwester; Cejka/Eagly 1999), wohingegen Männer typischerweise die Rolle des Ernährers innehaben und weitaus häufiger prestigeträchtige Karrierewege einschlagen als Frauen. Gemäß der Sozialen Rollentheorie passen sich Frauen und Männer an ihre geschlechterspezifischen Rollen an, indem sie die dafür erforderlichen Eigenschaften und Fähigkeiten weiterentwickeln (Eagly/Wood/Diekman 2000). – Am Beispiel des vorherigen Abschnitts: Jungen bauen ihre mathematischen Fähigkeiten aus, Mädchen ihre sprachlichen. – Weiterhin kommt zum Tragen, dass Menschen bei der Interpretation des Verhaltens anderer dazu tendieren, den Einfluss der Persönlichkeit zu überschätzen (Ross 1977): Menschen neigen also dazu, geschlechterrollenspezifisches Verhalten auf die Persönlichkeit von Frauen und Männern zurückzuführen und den Einfluss von Rollenzwängen außer Acht zu lassen. Wie von Eagly und Steffen (1984) gezeigt werden konnte, korrespondieren die Eigenschaften, die als charakteristisch für die (typisch weibliche) häusliche Rolle angesehen werden, mit *Communion*, die Eigenschaften, die hingegen als charakteristisch für die (typisch männliche) Rolle des Ernährers angesehen werden, mit *Agency*. Folglich hat sich über die Zeit ein

Geschlechterstereotyp gebildet, nach welchem Frauen mehr *Communion* zugeschrieben wird als Männern und Männern mehr *Agency* als Frauen. Wenn Geschlechterstereotype auf die in einer Gesellschaft vorherrschenden Geschlechterrollenstrukturen zurückgeführt werden können, dann sollte sich geschlechterstereotypes Denken immer dann verändern, wenn Geschlechterrollen im Wandel begriffen sind.

2.2 Geschlechterrollen – Wandel und Stabilität

In den letzten Jahrzehnten unterlagen Geschlechterrollen einer steten Veränderung. Besonders der stetig wachsende Eintritt von Frauen ins Berufsleben führte zu einer zunehmenden Annäherung von Frauen und Männern in *Agency*-Kompetenz-assoziierten Rollen. So stieg der Anteil von Frauen an der arbeitenden Bevölkerung von 38 Prozent im Jahr 1980 auf 46 Prozent im Jahr 2011 (Statistisches Bundesamt 2011). Im Gegensatz zu diesen Entwicklungen konnten keine vergleichbaren Veränderungen hinsichtlich Wärme-assoziierter Rollen verzeichnet werden: Frauen bringen auch heute noch nahezu doppelt so viel Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung zu wie Männer (Kuenzler et al. 2001). Entsprechend nahmen 96 Prozent der berufstätigen Mütter, aber nur 26 Prozent der Väter, deren Kinder zwischen Januar und März 2010 geboren wurden, Elternzeit in Anspruch (Statistisches Bundesamt 2011). Kurz gesagt: Während Frauen zunehmend in *Agency*-Kompetenz-assoziierten Rollen zu finden sind, sind sie zeitgleich nach wie vor primär für Wärme-assoziierte Tätigkeiten zuständig (Shelton 1992). Eine ähnliche Asymmetrie wurde innerhalb beruflicher Rollen beobachtet: Frauen sind zunehmend in Männer-dominierten, Männer weiterhin nur selten in Frauen-dominierten Berufsfeldern zu finden (England 2003).

Führt man sich noch einmal die Inhalte gegenwärtiger Geschlechterstereotype vor Augen, wird deutlich, dass diese mit den beschriebenen Geschlechterrollenentwicklungen übereinstimmen: Die wesentlichen Veränderungen hinsichtlich *Agency*-Kompetenz-assoziierten Rollen, vorwiegend auf eine Abkehr von der traditionellen Frauenrolle zurückzuführen, stehen im Einklang mit einer Zunahme an *Agency*-/Kompetenz-Zuschreibungen zur Gruppe der Frauen. Dies erklärt auch den oben erwähnten Befund, dass männlichen Bewerbern heutzutage nicht mehr automatisch eine höhere Kompetenz zugesprochen wird als Bewerberinnen (Steffens/Mehl 2003; Steffens/Schult/Ebert 2009). Der Fortbestand weiblicher Verantwortlichkeit für Wärme-assoziierte Rollen hingegen korrespondiert mit einem nach wie vor bestehenden Frauen-Wärme-Stereotyp. Die von der Sozialen Rollentheorie (Eagly 1987) postulierte Rückführung von geschlechterstereotypen Denkinhalten auf die gegebenen Geschlechterrollenstrukturen wurde unter Verwendung expliziter Messmethoden gezeigt (Diekman/Eagly 2000; Wilde/Diekman 2005). Ebert et al. (2013b) ist der Nachweis gelungen, dass sich implizite Wärme- und Kompetenz-Geschlechterstereotype ebenfalls durch die zugrunde liegende Geschlechterrollenwahrnehmung erklären lassen: Wurde in einem Geschlechter-Wärme-IAT eine moderne im Gegensatz zu einer traditionellen Geschlechterrollenwahrnehmung erzeugt, zeigten sich verringerte Frauen-Wärme-Assoziationen. Wurde in einem Geschlechter-Kompetenz-IAT eine moderne im Gegensatz zu einer traditionellen Geschlechterrollenwahrnehmung erzeugt, zeigten sich verringerte Männer-Kompetenz-Assoziationen (siehe auch Dasgupta/Asgari 2004).

Im folgenden Abschnitt stellen wir eine weitere zentrale Dimension geschlechterbezogener Kognitionen vor: Geschlechtereinstellungen, also die Bewertung von Frauen und Männern durch andere (vgl. Olson/Zanna 1993). In einem Überblick über die Entwicklung dieses Forschungsbereichs stellen wir aktuelle Befunde zu expliziten und impliziten Einstellungen gegenüber Frauen und Männern vor.

3 *Women are wonderful!* – Einstellungen gegenüber Frauen und Männern

3.1 Explizite Geschlechtereinstellungen

In älteren Arbeiten zur Beforschung von Geschlechtereinstellungen und Geschlechterstereotypen findet sich eine Übereinstimmung dahingehend, dass Stereotype über Männer eine positivere Wertigkeit aufweisen als Stereotype über Frauen (Broverman et al. 1970; Broverman et al. 1972; Goldberg 1968; McKee/Sherriffs 1957; Rosenkrantz et al. 1968). Schon wenig später erschienene Studien präsentierten jedoch ein anderes Ergebnismuster. So replizierten beispielsweise Werner und LaRussa eine frühe Studie zu Geschlechterstereotypen (McKee/Sherriffs 1957) und zeigten, dass Stereotype über Frauen erheblich positiver, Stereotype über Männer hingegen negativer ausfielen (Werner/LaRussa 1985). Zudem wurde das methodische Vorgehen einiger der „frühen" Studien als unzulänglich kritisiert (Ashmore/Del Boca/Wholers 1986). Betrachtet man beispielsweise die Arbeiten von Brovermann et al. (1972; 1970), die als Hinweis auf ein positiveres Männerstereotyp angeführt wurden, zeigt sich, dass dieser Befund auf der Basis von Attributlisten gewonnen wurde, die eine höhere Anzahl an positiven typisch männlichen im Vergleich zu positiven typisch weiblichen Eigenschaften enthielten. Entsprechend konnten Widiger und Settle (1987) zeigen, dass die evaluative Überlegenheit männlicher Stereotype verschwindet, wenn ein ausgewogenes Verhältnis an positiven typisch weiblichen und männlichen Eigenschaften vorliegt. Den bedeutendsten Beitrag zur Hinterfragung früherer Arbeiten leisteten Eagly und Mladinic (1989). Sie untersuchten Geschlechtereinstellungen und -stereotype unter Anwendung von Messmethoden, welche die methodischen Probleme bisheriger Arbeiten umgingen. Sowohl weibliche als auch männliche Versuchsteilnehmende dieser Studie zeigten positivere Einstellungen und Stereotype gegenüber Frauen als gegenüber Männern. Die positivere Bewertung des weiblichen Geschlechts war auf eine Zuschreibung kommunaler Eigenschaften (vgl. Bakan 1966) zurückzuführen; hierzu zählen Attribute wie hilfsbereit, warmherzig, nett und verständnisvoll (vgl. Abschnitt 1.1). Dieser Befund ging als *Women-are-wonderful*-Effekt in die Literatur ein.

3.2 Implizite Geschlechtereinstellungen

3.2.1 Der Women-are-wonderful-Effekt

Als einen Grund für den *Women-are-wonderful*-Effekt diskutierten Eagly und Mladinic (1989) Prozesse sozialer Erwünschtheit: Möglicherweise tendierten die Untersuchungs-

teilnehmer_innen zu besonders positiven Einschätzungen von Frauen, um nicht Gefahr zu laufen, vorurteilsbehaftet zu erscheinen. In diesem Fall dürfte ein Geschlechtereinstellungs-IAT keine Bevorzugung der Gruppe der Frauen hervorbringen. In einem umfänglichen Forschungsprogramm konnten Rudman und Goodwin (2004) zeigen, dass auch unter Anwendung eines Geschlechtereinstellungs-IATs der *Women-are-wonderful*-Effekt zu finden ist. Somit ist davon auszugehen, dass die allgemeine Bevorzugung des weiblichen Geschlechts nicht Ausdruck des Bestrebens ist, gesellschaftlich erwünscht zu antworten. Weitere Studien brachten analoge Ergebnisse (Ebert 2010; Nosek/Banaji 2001; Richeson/Ambady 2001; Skowronski/Lawrence 2001).

Dieses sehr robuste Befundmuster ist vor dem Hintergrund sozialpsychologischer Intergruppenforschung überraschend. Typischerweise zeigt sich nämlich, dass Status-höhere Gruppen positiver bewertet werden als Status-niedrigere Gruppen, und zwar sowohl von Mitgliedern der Status-höheren als auch von Mitgliedern der Status-niedrigeren Gruppe (Rudman/Feinberg/Fairchild 2002; Sidanius/Pratto 1999). Die *System Justification Theory* (Jost/Banaji 1994) liefert eine Erklärung für dieses Muster: Einstellungen gegenüber sozialen Gruppen haben die Funktion, die bestehenden Hierarchien innerhalb eines sozialen Gefüges zu rechtfertigen. Dies gelingt, indem dominante Gruppen im Vergleich zu untergeordneten Gruppen in einem positiveren Licht wahrgenommen werden. Im Falle der Geschlechtereinstellungen würde man folglich das umgekehrte Muster erwarten, nämlich eine positivere Bewertung der nach wie vor Status-höheren Gruppe der Männer. Rudman und Goodwin (2004) identifizierten in einer Serie von Studien mehrere Faktoren, die mit der allgemeinen Bevorzugung des weiblichen Geschlechts zusammenhängen. Beispielsweise fielen implizite Geschlechtereinstellungen umso mehr zugunsten von Frauen aus, je positiver die implizite Einstellung der Untersuchungsteilnehmer_innen zur eigenen Mutter im Vergleich zum Vater war, und (sexuell erfahrene) Männer schätzten Frauen implizit umso positiver ein, je höher ihr sexuelles Interesse war.

3.2.2 Der Men-are-valuable-Effekt

Um ein tieferes Verständnis des *Women-are-wonderful*-Effekts zu erzielen, ist es neben der Betrachtung potenzieller Korrelate sinnvoll, ihn auf seine Generalisierbarkeit hin zu überprüfen. Wie im ersten Teil dieser Arbeit dargestellt, werden Frauen auch heutzutage noch als wärmer wahrgenommen als Männer, wohingegen ihnen zunehmend *Agency*/Kompetenz zugeschrieben wird. Obwohl beide Stereotypdimensionen positive Attribute umfassen (einfühlsam, liebevoll, warmherzig vs. durchsetzungsstark, unabhängig, qualifiziert), unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer evaluativen Färbung: Während Personen, denen *Communion*/Wärme zugeschrieben wird, Sympathie bei anderen auslösen, bewirken Personen, denen *Agency*/Kompetenz zugeschrieben wird, Respekt bei ihren Mitmenschen (Fiske et al. 2002; Wojciszke 2005; siehe auch Rudman/Glick 2008). Ebert (2010) überprüfte erstmals die unbewusste Zuschreibung von Respekt zu Männern und Frauen. In einem Geschlechtereinstellungs-IAT wurde die allgemein-evaluative Dimension *positiv* versus *negativ* durch die Dimension *Respekt* ersetzt. Diese Veränderung bewirkte eine Umkehr des *Women-are-wonderful*-Effekts, das heißt, die allgemeine Präferenz für die Gruppe der Frauen wich nun einer allgemeinen Zuschreibung der positiven Dimension Respekt zur Gruppe der Männer, also einem *Men-are-*

valuable-Effekt (Ebert, 2010). Das bedeutet: Frauen sind im Rahmen von Sympathieeinschätzungen zwar das favorisierte Geschlecht, sobald jedoch gleichstellungskritische Dimensionen (denen die Dimension Respekt sicherlich zuzuordnen ist) in den Fokus rücken, werden sie auch heute noch ungünstiger eingeschätzt.

4 Fazit

Die aktuelle Befundlage zu expliziten und impliziten geschlechterbezogenen Kognitionen lässt sich wie folgt zusammenfassen. Aktuelle Untersuchungen finden übereinstimmend einen *Women-are-wonderful*-Effekt: Frauen werden explizit wie implizit positiver bewertet als Männer. Während Frauen im Rahmen von Sympathieeinschätzungen das favorisierte Geschlecht sind, werden sie ungünstiger eingeschätzt, sobald gleichstellungskritische Dimensionen wie Respekt betrachtet werden. Erfreulicherweise findet sich aber, dass der Gruppe der Frauen zunehmend *Agency*-/Kompetenz-Attribute zugeschrieben werden. Im Einklang damit werden, bei gleicher objektiv vorliegender Information, Bewerberinnen nicht mehr für weniger kompetent gehalten als Bewerber. Nur bestimmte Kompetenzbereiche wie MINT-Fächer sind weiterhin stark stereotypisiert. Demgegenüber findet sich ein nur schwacher Zuwachs an der Zuschreibung von Wärme-Attributen zur Gruppe der Männer. Sowohl explizit als auch implizit existiert also auch heute noch ein Stereotyp, nach dem Frauen wärmer sind als Männer.

Diese Befunde lassen sich mithilfe der Sozialen Rollentheorie gut erklären: Während Frauen zunehmend in *Agency*-/Kompetenz-assoziierten Rollen zu finden sind, sind sie gleichzeitig nach wie vor primär für Wärme-assoziierte Tätigkeiten zuständig. Wie neuere Studien zeigen, hängen die beschriebenen Geschlechterstereotype von (aktuell aktivierten) Geschlechterrollenwahrnehmungen ab. Diese Befunde sind in verschiedener Hinsicht interessant: Zunächst stützen sie das Hauptpostulat der Sozialen Rollentheorie (Eagly 1987), dass stereotype Denkweisen nicht Abbild inhärenter Gruppenunterschiede sind, sondern das Produkt sozio-struktureller Gegebenheiten. Darüber hinaus bieten diese Befunde eine wertvolle Basis für die Entwicklung von Interventionen und politischen Maßnahmen. Wollen wir eine Veränderung im Denken der Menschen erzielen, so müssen zunächst Maßnahmen ergriffen werden, die einen Wandel in den gesellschaftlichen Strukturen ermöglichen. Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass junge, begabte Studentinnen eine Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft oder Politik in Erwägung ziehen, brauchen sie weibliche Vorbilder (Dasgupta/Asgari 2004). Zusammenfassend zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien: Die Veränderung in den Köpfen wird der Veränderung gesellschaftlicher Strukturen folgen.

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea E. & Wojciszke, Bodgan. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 751–763.

Asbrock, Frank. (2010). Stereotypes of social groups in Germany in terms of warmth and competence. *Social Psychology, 41*(2), 76–81.

Ashmore, Richard D.; Del Boca, Frances K. & Wohlers, Arthur J. (1986). Gender stereotypes. In Richard D. Ashmore & Frances K. Del Boca (Hrsg.), *The social psychology of male-female relations: A critical analysis of central concepts* (S. 69–120). New York: Academic Press.

Athenstaedt, Ursula. (2003). On the content and structure of the gender role self-concept: Including gender-stereotypical behaviors in addition to traits. *Psychology of Women Quarterly, 27*(4), 309–318.

Bakan, David. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford: Rand Mcnally.

Becker, Julia C. (2010). Why do women endorse hostile and benevolent sexism? The role of salient female subtypes and internalization of sexist contents. *Sex Roles, 62*(7–8), 453–467.

Blair, Irene V. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review, 6*(3), 242–261.

Broverman, Inge K.; Broverman, Donald M.; Clarkson, Frank E.; Rosenkrantz, Paul S. & Vogel, Susan R. (1970). Sex-role stereotypes and clinical judgements of mental health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 34*(1), 1–7.

Broverman, Inge K.; Vogel, Susan R.; Broverman, Donald K.; Clarkson, Frank E. & Rosenkrantz, Paul S. (1972). Sex role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues, 28*(2), 379–394.

Cejka, Mary A. & Eagly, Alice J. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(4), 413–423.

Dasgupta, Nilanjana. (2011). Ingroup experts and peers as social vaccines who inoculate the self-concept: The stereotype inoculation model. *Psychological Inquiry, 22*(4), 231–246.

Dasgupta, Nilanjana & Asgari, Shaki. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(5), 642–658.

Diekman, Amanda B. & Eagly, Alice J. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(10), 1171–1188.

Eagly, Alice J. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, Alice J. H. & Mladinic, Antonio. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin, 15*(4), 543–558.

Eagly, Alice J. H. & Steffen, Valerie J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*(4), 735–754.

Eagly, Alice J. H. & Wood, Wendy. (2011). Social role theory. A biosocial analysis of sex differences and similarities. In Paul A. M. Van Lange, Arie W. Kruglanski & E. Tory Higgins (Hrsg.), *Handbook of theories in social psychology* (S. 458–476). London: Sage.

Eagly, Alice J. H.; Wood, Wendy & Diekman, Amanda B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In Thomas Eckes & Hanns M. Trautner (Hrsg.), *The developmental psychology of gender* (S. 123–174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ebert, Irena D. (2010). *Don't be afraid! Competent women are great. – Implicit gender attitudes and stereotypes of today* (Unveröffentl. Dissertation). Jena.

Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C. & Kroth, Alexandra. (2013a). *Warm, but maybe not so competent? Contemporary implicit stereotypes of women and men.* Eingereichtes Manuskript. Jena.

Ebert, Irena D.; von Stülpnagel, Rul; Hartung, Jessica & Steffens, Melanie C. (2013b). *It's all about roles! – On the impact of gender role perceptions on implicit gender stereotypes.* Manuskript in Vorbereitung. Jena.

Eckes, Thomas. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vourteilen. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 178–189). Wiesbaden: VS Verlag.

England, Paula. (2003). *Toward gender equality: Progress and bottlenecks.* Zugriff am 13. Oktober 2008 unter www.northwestern.edu/ipr/publications/papers/2003/WP-03-13.pdf.

Fiske, Susan T.; Cuddy, Amy J. C.; Glick, Peter & Xu, Jun. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 878–902.

Fiske, Susan T.; Cuddy, Amy J. C. & Glick, Peter. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(2), 77–83.

Glick, Peter & Fiske, Susan T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating benevolent and hostile sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(3), 491–512.

Goldberg, Philip A. (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction, 5*, 28–30.

Greenwald, Anthony G. & Banaji, Mahrazin R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4–27.

Greenwald, Anthony G.; Banaji, Mahrazin R.; Rudman, Laurie A.; Farnham, Shelly D.; Nosek, Brian A. & Mellott, Deborah S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review, 109*(1), 3–25.

Greenwald, Anthony G.; McGhee, Debbie E. & Schwartz, Jordan L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1464–1480.

Helgeson, Vicky S. (1994). Relation of agency and communion to well-being: evidence and potential explanations. *Psychological Bulletin, 116*(3), 412–428.

Jost, John T. & Banaji, Mahrazin R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*(1), 1–27.

Kessels, Ursula; Rau, Melanie & Hannover, Bettina. (2006). What goes well with physics? Measuring and altering the image of science. *British Journal of Educational Psychology, 76*(4), 761–780.

Kuenzler, Jan; Walter, Wolfgang; Reichart, Elisabeth & Pfister, Gerd. (2001). *Gender division of labour in unified Germany.* Zugriff am 9. September 2013 unter www.politikwissenschaft.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06060101/na_rep.pdf.

Martiny, Sarah E.; Roth, Jenny; Jelenec, Petra; Steffens, Melanie C. & Croizet, Jean-Claude. (2012). When a new group identity does harm on the spot: Stereotype threat in newly created groups. *European Journal of Social Psychology, 42*(1), 65–71.

McKee, John P. & Sherriffs, Alex C. (1957). The differential evaluation of males and females. *Journal of Personality, 25*(3), 356–371.

Newport, Frank. (2008). *Wives still do laundry, men do yard work.* Zugriff am 7. November 2008 unter www.gallup.com/poll/106249/Wives-Still-Laundry-Men-Yard-Work.aspx.

Nosek, Brian A. & Banaji, Mahrazin R. (2001). The go/no-go association task. *Social Cognition, 19*(6), 625–666.

Olson, James M. & Zanna, Mark P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology, 44*, 117–154.

Ramm, Michael & Bargel, Tino. (2005). *Frauen im Studium: Langzeitstudie 1983–2004*. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Richeson, Jennifer A. & Ambady, Nalini. (2001). Who's in charge? Effects of situational roles on automatic gender bias. *Sex Roles, 44*(9–10), 493–512.

Rosenkrantz, Paul S.; Vogel, Susan R.; Bee, Helen; Broverman, Inge K. & Broverman, Donald K. (1968). Sex role stereotypes and self-concepts in college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 32*(3), 287–295.

Ross, Lee. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortion in the attribution process. In Leonard Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, S. 173–220). Orlando, FL. Academic Press.

Rudman, Laurie A.; Feinberg, Joshua & Fairchild, Kimberly. (2002). Minority members' implicit attitudes: Automatic ingroup bias as a function of group status. *Social Cognition, 20*(4), 294–320.

Rudman, Laurie A. & Glick, Peter. (2008). *The social psychology of gender. How power and intimacy shape power relations.* New York: Guilford.

Rudman, Laurie A. & Goodwin, Stephanie A. (2004). Gender differences in automatic ingroup bias: Why do women like women more than men like men? *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(4), 494–509.

Rudman, Laurie A.; Greenwald, Anthony G. & McGhee, Debbie E. (2001). Implicit self-concept and evaluative implicit gender stereotypes: Self and ingroup share desirable traits. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(9), 1164–1178.

Sczesny, Sabine; Bosak, Janine; Neff, Daniel & Schyns, Birgit. (2004). Gender stereotypes and the attribution of leadership traits: A cross-cultural comparison. *Sex Roles, 51*(11–12), 631–645.

Shelton, Beth A. (1992). *Women, men and time: Gender differences in paid work, housework, and leisure* (No. 127). New York: Greenwood Pub Group.

Sidanius, Jim & Pratto, Felicia. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.

Sieverding, Monika. (2003). Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34*(3), 147–160.

Skowronski, John J. & Lawrence, Melissa A. (2001). A comparative study of the implicit and explicit gender attitudes of children and college students. *Psychology of Women Quarterly, 25*(2), 155–165.

Spencer, Steven J.; Steele, Claude M. & Quinn, Diane. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*(1), 4–28.

Statistisches Bundesamt. (2011). *Deutscher Mikrozensus 2011*. Zugriff am 21. Juli 2012 unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/ZensusMikrozensus.html.

Statistisches Bundesamt. (2012). *Frauen in Führungspositionen*. Zugriff am 13. Januar 2013 unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/ 1_4_ Frauen Fuehrungspositionen.html.

Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 797–811.

Steffens, Melanie C.; Dasgupta, Nilanjana & Jelenec, Petra. (2013). *Stereotype challenge versus stereotype threat: The effect of stereotype salient situations on test performance in women who are math vanguards or not.* Eingereichtes Manuskript. Jena.

Steffens, Melanie C. & Jelenec, Petra. (2011). Separating implicit gender stereotypes regarding math and language: Implicit stereotypes are self-serving for boys and men, but not for girls and women. *Sex Roles, 64*(5–6), 324–335.

Steffens, Melanie C.; Jelenec, Petra & Noack, Peter. (2010). On the leaky math pipeline: Comparing implicit math-gender stereotypes and math withdrawal in female and male children and adolescents. *Journal of Educational Psychology, 102*(4), 947–963.

Steffens, Melanie C. & Mehl, Bettina. (2003). Erscheinen „Karrierefrauen" weniger sozial kompetent als „Karrieremänner"? – Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34*(3), 173–185.

Steffens, Melanie C.; Schult, Janette C. & Ebert, Irena D. (2009). Feminization of management leads to backlash against agentic applicants: Lack of social skills, not gender, determines low hireability judgments in student samples. *Psychology Science Quarterly, 51*(1), 16–46.

Swim, Janet; Borgida, Eugene; Maruyama, Geoffrey & Myers, David G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin, 105*(3), 409–429.

Twenge, Jean M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles, 36*(5–6), 305–325.

U.S. Department of Labor. (2012). *Labor force statistics from the current population survey*. Zugriff am 21. August 2012 unter http://data.bls.gov/timeseries/LNS11300002.

Werner, Paul D. & LaRussa, Georgina W. (1985). Persistence and change in sex-role stereotypes. *Sex Roles, 12*(9–10), 1089–1100.

Widiger, Thomas A. & Settle, Shirley A. (1987). Broverman et al. revisited: An artifactual sex bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(3), 463–469.

Wilde, Annett & Diekman, Amanda B. (2005). Cross-cultural similarities and differences in dynamic stereotypes: A comparison between Germany and the United States. *Psychology of Women Quarterly, 29*(2), 188–196.

Wojciszke, Bogdan. (2005). Affective concomitants of information on morality and competence. *European Psychologist, 10*(1), 60–71.

Zu den Personen

Irena Dorothee Ebert, Dr. phil., Universität Koblenz-Landau, Campus Landau, Fachbereich Psychologie, Arbeitseinheit „Sozial- und Wirtschaftspsychologie". Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterstereotype, Geschlechterrollen, Faktoren, die der „Gläsernen Decke" zugrunde liegen.
Kontakt: FB 8-Psychologie, Universität Koblenz-Landau, Fortstraße 7, 76829 Landau in der Pfalz
E-Mail: ebert@uni-landau.de

Melanie Caroline Steffens, Prof. Dr. rer. nat., Universität Koblenz-Landau, Campus Landau, Fachbereich Psychologie, Arbeitseinheit „Sozial- und Wirtschaftspsychologie". Arbeitsschwerpunkte: Explizite und implizite Stereotype und Einstellungen, Gender-Queer-Diversity, soziale Kategorisierung, Intergruppenkonflikte, Gedächtnisphänomene.
Kontakt: FB 8-Psychologie, Universität Koblenz-Landau, Fortstraße 7, 76829 Landau in der Pfalz
E-Mail: steffens@uni-landau.de