

# Können Männer alles besser?

## Beeinflussen Gender-Stereotype die Kompetenzbewertung von Frauen am Arbeitsplatz?

Luise Baumeister-Lingens, Sarah Buhl, Nicole Przegendza, Anna Waasem und Mareike Westfal

### Einleitung

Angela Merkel – seit fast zehn Jahren ist sie die „Mutti“ der Nation und die erste Frau im Kanzleramt. Auch in der Wirtschaft soll die „traditionelle Ungleichheit“ zunehmend reduziert werden. Doch trotz gleicher Bildungschancen und der großen Zahl weiblicher Studierender an deutschen Universitäten beträgt der Anteil an Frauen in den Aufsichtsräten der größten deutschen Unternehmen nur 18,4%.

Wieso bleibt diese Geschlechterdifferenz am Arbeitsplatz bestehen?

Wir vermuten, dass genderstereotypes Denken die Kompetenzbewertung von Frauen am Arbeitsplatz negativ beeinflusst.

**Stereotype** sind Überzeugungen und Generalisierungen über eine soziale Gruppe, die dazu führen, dass den Mitgliedern dieser Gruppe identische Eigenschaften zugewiesen werden.

**Gender-Stereotype** beziehen sich auf Überzeugungen bezüglich Geschlechterrollen.

Überzeugungen bezüglich traditioneller Geschlechterrollen könnten bedingen, dass Frauen eher in der Rolle der Mutter und Hausfrau wahrgenommen werden und ihnen assoziierte Eigenschaften wie Empathie zugeschrieben werden, nicht aber Fähigkeiten wie beispielsweise Durchsetzungsvermögen. Dies wiederum könnte beeinflussen, dass sie am Arbeitsplatz – insbesondere in männertypischen Domänen – als weniger kompetent beurteilt werden und entsprechend seltener Führungspositionen innehaben als Männer.

### Hypothese

Frauen werden im Vergleich zu Männern trotz Expertise weniger kompetent beurteilt, wenn gender-stereotypes Denken aktiviert wurde

### Methode

#### Stichprobe

- 184 Online-Teilnehmer, die die Studie beendet haben
- 65,8% Psychologie-Studierende
- Rekrutierung: Facebook, Mailinglisten
- Kompensation: 0,5 VP-Stunden
- Alter  $Md=22$ , Range 17-62 Jahre
- 22% männlich, 77% weiblich, 1% sonstige

#### Design

- 2x2, experimentelles between-subjects Design
- AV: Kompetenzbewertung des Experten

	UV 2 männlicher Experte	UV 2 weiblicher Experte
UV 1 klassisches Rollenbild		
UV 1 modernes Rollenbild		

### Materialien und Ablauf



### Ergebnis

#### Haupteffekt Rollenbild

$p_{(F(1,180)=.59)}=.442 \rightarrow n.s. (\eta_p^2=.003)$

#### Haupteffekt Geschlecht Experte

$p_{(F(1,180)=2.56)}=.111 \rightarrow n.s. (\eta_p^2=.014)$

#### Interaktion Rollenbild\*Geschlecht Experte

$p_{(F(1,180)=.04)}=.852 \rightarrow n.s. (\eta_p^2<.001)$

#### Ergebnis der dreifaktoriellen ANOVA (Rollenbild x Geschlecht Experte x Geschlecht der VP)

##### Haupteffekt Geschlecht der VP

$p_{(F(1,174)=15.85)}<.001 \rightarrow sig. (\eta_p^2=.083)$

#### Nach Aufteilung auf das Geschlecht der VP

##### Haupteffekt Rollenbild

$p_{(F(1,137)=.118)}=.732 \rightarrow n.s. (\eta_p^2=.001)$

##### Haupteffekt Geschlecht Experte

$p_{(F(1,137)=5.21)}=.024 \rightarrow sig. (\eta_p^2=.037)$

#### Interaktion Rollenbild\*Geschlecht Experte

$p_{(F(1,137)=1.37)}=.244 \rightarrow n.s. (\eta_p^2=.010)$



### Diskussion

Zwar konnte unsere Eingangshypothese nicht bestätigt werden, doch auf Grundlage der Daten ist Folgendes festzuhalten:

- Männliche Versuchspersonen bewerten den Experten unabhängig von dessen Geschlecht immer kompetenter als weibliche Versuchspersonen.
- Weibliche Versuchspersonen bewerten die Expertin unabhängig vom zuvor aktivierten Rollenbild besser als den männlichen Experten.

Eine Optimierung des von uns entwickelten Designs könnte erkenntnisbringend sein:

- Eine Möglichkeit wäre, die Studie mit einer rein männlichen Stichprobe durchzuführen. Der geringe Anteil männlicher Versuchspersonen könnte zur Folge gehabt haben, dass eine vorhandene Wirkung genderstereotypen Primings auf die Kompetenzbewertung von Experten in dieser Population nicht auf einem statistisch signifikanten Niveau gefunden werden konnte. Mit der Erhöhung ihrer Anzahl in der Stichprobe würde eine vergrößerte Teststärke einhergehen.
- Die uns vorliegenden Daten stammen größtenteils von Studierenden. Davon ausgehend, dass eine Differenzierung nach Geschlecht vor dem Berufseinstieg kaum vorhanden ist, erscheint eine Stichprobe mit älteren Probanden als sinnvoll.
- Es existiert die Tendenz, im Berufsleben Ideologien zu vertreten, die eine Differenzierung nach Geschlecht missbilligen („Sexblindness“). Im Alltag neigen Menschen dagegen dazu, „Sexawareness“ und die damit einhergehende Betonung von Geschlechtsunterschieden zu befürworten (Koenig & Richeson, 2010). Bezüglich unserer Studie stellt diese Tatsache die Wirkungsweise unserer UV2 infrage. Die Kompetenzbewertung einer männlichen oder weiblichen Person im Alltags- statt Berufskontext könnte den von uns vermuteten Effekt zutage fördern.
- Wesentlich ist auch die Frage, ob man genderstereotypes Denken tatsächlich primen kann. Sollte dies nicht der Fall sein, erscheint ein quasi-experimentelles Versuchsdesign angebracht. Versuchspersonen würden in diesem Fall auf Grundlage ihres bereits bestehenden traditionellen oder modernen Rollendens in zwei Gruppen aufgeteilt und miteinander verglichen werden.

Weibliche Probanden zeigten in unserer Studie eine Ingroup-Preference: weibliche Experten erschienen ihnen stets kompetenter als männliche. Dies impliziert, dass auch in der Berufswelt erfolgreiche Frauen in Führungspositionen vielen anderen Frauen als Vorbild dienen und Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil für Bewerberinnen attraktiv erscheinen

### Literatur

- Aronson, E., Wilson, T. & Akert, R. (2008). *Sozialpsychologie*. München: Pearson Studium.  
Koenig, A. M. & Richeson, J. A. (2010). The contextual endorsement of sexblind versus sexaware ideologies. *Social Psychology*, 41, 186-191.