

Erscheinen «Karrierefrauen» weniger sozial kompetent als «Karrieremänner»?

Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibung

Do «Career Women» Appear Less Socially Competent than «Career Men»?
Gender Stereotypes and the Attribution of Competence

Melanie C. Steffens¹ und Bettina Mehl²

¹Universität Trier, ²Heinrich-Heine-Universität

Zusammenfassung: Studierende ($N = 78$) und Führungskräfte ($N = 19$) lasen eine Stellenbeschreibung für eine Position der mittleren Führungsebene, in der entweder auf stereotyp männliche Führungsqualitäten Wert gelegt wurde («traditionell») oder zusätzlich auf stereotyp weibliche Sozialkompetenz («feminisiert»). Anschließend sollten sie fiktive Bewerberinnen und Bewerber auf der Basis eines Lebenslaufs sowie eines Anschreibens hinsichtlich ihrer Fachkompetenz, sozialen Kompetenz und Eignung einschätzen. Die Lebensläufe ließen auf Fachkompetenz, auf soziale Kompetenz oder auf beides schließen. Insgesamt wurde die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern, die sowohl ihre fachliche als auch ihre soziale Kompetenz betonten, am höchsten eingeschätzt. Die Sozialkompetenz der fachlich kompetenten Frauen wurde höher eingeschätzt als die der entsprechenden Männer. Einzelne Zusammenhänge der Bewerberbeurteilungen mit expliziten Einstellungen zur Gleichberechtigung und mit impliziten Geschlechterstereotypen, gemessen mit einem *Implicit Association Test*, wurden gefunden.

Schlüsselwörter: Geschlechterstereotype, implizite Stereotype, Einstellungen zu Männern und Frauen, Personalauswahl, Bewerberbeurteilung

Abstract: Students ($N = 78$) and managers ($N = 19$) received job descriptions for a middle-management position. The job description stressed either stereotypically male leadership qualities («traditional») or, in addition, stereotypically female social competence («feminized»). Participants were to judge the professional competence, social competence, and hirability of fictitious applicants on the basis of a CV and a cover letter. CVs implied professional competence, social competence, or both. In sum, those applicants who stressed their professional competence as well as their social competence were rated most hireable. The social competence of females high in professional competence was rated higher than the social competence of the respective males. There were some correlations of applicant ratings with explicit attitudes toward gender equality as well as with implicit gender stereotypes as measured with an *Implicit Association Test*.

Keywords: Gender stereotyping, implicit stereotypes, attitudes toward men and women, personnel selection, applicant ratings

Wie hoch würden Sie die soziale Kompetenz von Bill Gates einschätzen? Und die von Jil Sander? – Im allgemeinen wird Frauen mehr soziale Kompetenz zugesprochen als Männern, da das weibliche Geschlechterstereotyp soziale Fertigkeiten umfasst. Insofern sollten Frauen davon profitieren, dass in den Führungsetagen neben fachlicher Kompetenz zunehmend Wert auf soziale Fertigkeiten gelegt wird. Allerdings werden Karrierefrauen mehr als ihre männlichen Pendanten für dominant und wenig einfühlsam gehalten. Insofern könnten die zunehmend gestellten Erwartungen an soziale Kompetenz paradoxerweise *mehr* Diskriminierung von Frauen bei der Auswahl von Führungskräften bewirken. Die Überprüfung dieser Zusammenhänge war Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

Dass das Geschlecht eine der Basiskategorien bei der Klassifikation von Personen ist, spiegelt sich in der Existenz stabiler, kulturell geteilter Geschlechterstereotype wider (Deaux & LaFrance, 1998). Verstöße gegen geschlechtsspezifische Rollenerwartungen können für die Person, die sich entgegen der ihr zugeschriebenen Rolle verhält, negative Konsequenzen hervorrufen. Nach Deaux und LaFrance (1998, S. 794) sind die «Persistenz und der durchdringende Charakter» von Geschlechterstereotypen größtenteils auf deren automatische Aktivierbarkeit zurückzuführen. Solche Einflüsse impliziter Geschlechterstereotype auf soziale Urteilsprozesse wurden in einer Vielzahl von Untersuchungen gezeigt (z. B. Rudman, Greenwald & McGhee, 2001).

Die Forschung zu Geschlechterstereotypen liefert seit Jahrzehnten Belege dafür, dass Männer vorwiegend über leistungsbezogene Merkmale, kurz: *agency*, definiert werden, während die Charakterisierung von Frauen anhand sozialer und interpersonaler Dimensionen erfolgt, kurz: *communio*. Dabei bezeichnet *agency* «a concern for one's own self-interests» (Matlin, 1993, S. 252) und subsumiert Eigenschaften, die typischerweise als maskulin erachtet werden, wie Ehrgeiz und Unabhängigkeit. Der Begriff *communio* betont dagegen «a concern for one's relationship with other people» (S. 253) und umfasst Eigenschaften, die überwiegend mit Femininität assoziiert sind, wie Sensibilität und Fürsorglichkeit. Erfolg in Führungspositionen wird im allgemeinen mit (stereo-)typisch männlichen Eigenschaften in Verbindung gebracht. Dieses *think manager – think male*

Phänomen wurde erstmals in den frühen 70er Jahren von Schein (1973) belegt (vgl. auch Sczesny, in diesem Heft). Diese auch heute noch nachzuweisende Typisierung des Managements kann als eine Ursache dafür angesehen werden, dass in den meisten Industriegesellschaften Frauen in leitenden Positionen deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Eagly, in diesem Heft).

Die Bedeutung der Stereotypisierung von Frauen und der Typisierung des Managements für die Akzeptanz, Partizipation und Förderung von Frauen in Managementpositionen erklärt das *lack-of-fit*-Modell von Heilman (1983). Nach der zentralen Modellannahme ist die Vorhersage des beruflichen Erfolgs eines Individuums durch die wahrgenommene Passung zwischen den Anforderungen der Stelle und den Kompetenzen des Individuums determiniert. Schein (1973) und andere konnten zeigen, dass Erfolg in leitenden Positionen auf *agency* zurückgeführt wird. Folglich lässt sich die Rolle der Führungskraft nicht mit der Stereotypisierung der Frau als *communal* vereinbaren. Als eine Möglichkeit, dem *lack-of-fit*-Problem zu begegnen, betrachtet Heilman (1983) eine «Feminisierung des Managements» im Sinne einer Abkehr von der einseitig maskulinen Typisierung leitender Positionen. Sie weist darauf hin, dass der Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz oder persönlichen Problemen Untergebener eine Sensibilität verlangt, die im allgemeinen Frauen zugeschrieben wird. In den letzten Jahren wurde die Rolle der Führungskraft tatsächlich neu definiert. Erfolg in leitenden Positionen wird zunehmend auch an *soft skills* wie Sensibilität im Umgang mit Konflikten geknüpft.

Um einzuschätzen, ob diese «Feminisierung des Managements» sich als Vorteil für Frauen erweisen wird, dürfen Substereotype von Frauen nicht außer Acht gelassen werden. Eckes (1994a, b) fand, dass die «Karrierefrau» als «ehrgeizig», «aktiv», «egoistisch», «dominant» und «stark» definiert wurde, womit dieser Subtyp in deutlichem Kontrast zum allgemeinen Frauenstereotyp steht. Während außerdem einige dieser Eigenschaften negativ sind, wurde der «Karrieremann» ausschließlich positiv charakterisiert. Empirisch ließ sich zeigen, dass diese unterschiedlichen Substereotype anscheinend zur Bildung unterschiedlicher Eindrücke von Bewerberinnen und Bewerbern führen. Rudman (1998) zeigte, dass zielsicheres, dominierendes Auftreten (*self-promoting*)

von Frauen in Bewerbungssituationen zu einer geringen Bewertung ihrer sozialen Kompetenz führte (*backlash effect*). Vor diesem Hintergrund stellt der Trend zu einer Feminisierung des Managements eine Gefahr für Frauen dar. Rudman und Glick (1999) untersuchten den Einfluss verschiedener Bewerbermerkmale und Stellentypisierungen auf die Einschätzung von Bewerberinnen und Bewerbern. Videofilme zeigten eine männliche oder weibliche Person, die verschiedene Fragen bezüglich ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle beantwortete und sich entweder selbstbewusst gab und ihre Qualitäten hervorhob (*agentic*), oder zurückhaltend und sozial orientiert auftrat (*communal*). Das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle betonte ausschließlich fachliche Kompetenzen («traditionell») oder zielte zusätzlich auf soziale Kompetenzen ab («feminisiert»). Beurteilt wurde eine Bewerberin oder ein Bewerber hinsichtlich fachlicher und sozialer Kompetenz sowie genereller Eignung. Zielstrebige Bewerberinnen wurden im Vergleich zu zielstrebigen Bewerbern als weniger sozial kompetent eingeschätzt. Die fachliche Kompetenz zielstrebiger Bewerberinnen und Bewerber wurde dagegen als äquivalent angesehen. Eine Diskriminierung zielstrebiger Frauen in Form geringer Einschätzungen ihrer Eignung zeigte sich nur bei feminisierter Stellenbeschreibung.

Als eine Möglichkeit, diesem *backlash effect* zu entgehen, zogen Rudman und Glick (1999) «Androgynität» in Betracht. Eine Frau, die *agency* signalisiert und außerdem zum Ausdruck bringt, dass sie über die sozialen Fertigkeiten verfügt, die von ihr erwartet werden, sollte im Sinne des *lack-of-fit* Modells in jeder Hinsicht als geeignet für eine Führungsposition wahrgenommen werden. Wie Rudman und Glick (2001) entsprechend zeigen konnten, gab es für androgyne Bewerberinnen keinen nachweislichen *backlash effect*. Des Weiteren war der *backlash effect* weniger auf explizite als auf implizite Stereotype zurückzuführen.

Die Befunde von Rudman und Glick (1999, 2001) lassen einige Fragen unbeantwortet. Zunächst ist die Inszenierung von Vorstellungsgesprächen zur experimentellen Variation der Bewerberattribute wegen möglicher Konfundierungen als problematisch zu betrachten. So lassen sich zahlreiche Unterschiede zwischen der Bewerberin

und dem Bewerber nicht ausschließen (z. B. bzgl. Attraktivität). Daher wurden in der vorliegenden Untersuchung schriftliche Materialien vorgelegt. Auch die von Rudman und Glick verwendete Stellenbeschreibung wirft Fragen auf. Der Posten des *computer lab managers* wurde dem mittleren Management zugeschrieben. Das Anforderungsprofil entspricht jedoch eher dem einer Assistenzstelle als einer leitenden Position. Zudem ist Rechnerkompetenz eine stereotyp männliche Eigenschaft. Es bleibt daher zu prüfen, inwieweit sich der *backlash effect* im Zusammenhang mit einer Stellenbeschreibung für eine leitende Position bestätigen lässt, die nicht in einer typischen Männerdomäne liegt.

Experiment 1

In einem ersten Experiment bewerteten studentische Versuchspersonen Bewerbungsunterlagen zielstrebiger, sozialer und androgyner Bewerberinnen und Bewerber um eine Anstellung als Projektleiter/in. Das Anforderungsprofil der Stelle war entweder traditionell (gefordert waren typisch maskuline Kompetenzen) oder feminisiert (typisch maskuline und typisch feminine Kompetenzen). Beurteilt wurde die fachliche und soziale Kompetenz sowie die Eignung. Darüber hinaus wurden implizite Geschlechterstereotype mit einem *Implicit Association Test* (IAT, Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998) und geschlechtsbezogene explizite Einstellungen anhand verschiedener Skalen ermittelt.

Methode

Teilnehmende

Um Effekte ähnlicher Größe wie die von Rudman und Glick (1999, 2001) berichteten aufdecken zu können, wurde bei $\alpha = \beta = .05$ und einem erwarteten Effekt von $f = .40$ für einseitige Testungen ein optimaler Stichprobenumfang von 70 Personen benötigt (Cohen, 1988)¹. Es nahmen 78 Studierende der Universität Trier teil (63 % Frauen, Alter: $M = 24$, $SD = 5$).

1 Alle Teststärkeberechnungen wurden mit Hilfe des Programms G-Power durchgeführt (Buchner, Faul & Erdfelder, 1996).

Table 1. Illustration der stereotypkongruenten (links) und der stereotypinkongruenten (rechts) Aufgabe im IAT. Punkte symbolisieren die korrekte Reaktionstaste (rechts oder links).

männlich zielstrebig		weiblich sozial	weiblich zielstrebig		männlich sozial
•	Tobias				•
	rücksichtsvoll	•	•	Oliver	
	Sabine	•	•	Anette	
	einfühsam	•		beharrlich	
•	Florian		•	hilfsbereit	•
•	ehrgeizig			Verena	
	Claudia	•	•	Dominik	•
	fürsorglich	•	•	ausdauernd	
•	unabhängig			Regine	
•	konkurrenzorientiert			kooperativ	•
				Matthias	•

Materialien

Bei der ausgeschriebenen Stelle handelte es sich um eine «Projektleitung Organisationsentwicklung» in einem Personaldienstleistungsunternehmen. In der traditionellen Stellenbeschreibung wurden ausschließlich Eigenschaften gefordert, die mit Maskulinität assoziiert werden, mit Schlüsselbegriffen wie «analytisches Denken» sowie «effektives Arbeiten unter Druck». Die feminisierte Form forderte zusätzlich Eigenschaften, die eher mit Femininität verbunden werden, mit Schlüsselbegriffen wie «Mitarbeiter/innen motivieren» sowie «beratend zur Seite stehen».²

Insgesamt 24 fiktive Bewerbungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, bestehend aus Lebenslauf und Anschreiben, wurden formuliert. Jeweils acht repräsentierten zielstrebige, soziale und androgyne Bewerberinnen und Bewerber. Die Anschreiben enthielten eine kurze Stellungnahme der Bewerberinnen und Bewerber. Zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber beschrieben sich unter anderem als zielorientiert und belastbar. Soziale Personen betonten ihre Hilfsbereitschaft und ihr zwischenmenschliches Engagement. Die Anschreiben der androgynen Bewerberinnen und Bewerber enthielten mehr Schlüsselbegriffe aus zielstrebigem als aus sozialen Stellungnahmen. Jeder Lebenslauf lag einmal unter männlichem und einmal unter weiblichem Vornamen (z. B. Stefanie, Stefan) vor. Alle Lebensläufe waren identisch gegliedert, zielstrebige, androgyne und soziale unterschieden sich vor allem hinsichtlich Berufsausbildung, Praktika und studienbegleitenden Tätigkeiten.

Analog zu Rudman und Glick (1999, 2001) sollten die Bewerberinnen und Bewerber auf den Dimensionen «Fachkompetenz», «Sozialkompetenz» und «Eignung» eingestuft werden. Für die Fachkompetenz wurden neun vorher nicht präsentierte Eigenschaften bezüglich der Wahrscheinlichkeit ihres Zutreffens bewertet (z. B. ehrgeizig, selbstsicher) sowie ein Gesamturteil gefällt. Die Beurteilung der Sozialkompetenz erfolgte ebenfalls durch die Einstufung von neun Eigenschaftsbegriffen (z. B. freundlich, hilfsbereit) sowie ein Gesamturteil. Die Eignung wurde über drei Fragen ermittelt (z. B. mit welcher Wahrscheinlichkeit der/die Bewerber/Bewerberin die ausgeschriebene Stelle wohl erhalten würde). Alle Items wurden auf einer fünfstufigen Ratingskala bewertet.

Das Stimulusmaterial für den IAT umfasste 20 Begriffe: Weibliche und männliche Vornamen sowie Zielstrebigkeit und soziale Orientierung repräsentierende Adjektive (vgl. Tab. 1). Das Computer-Programm «Mac-IAT» (Steffens, 1999) wurde für das Experiment angepasst. Alle Probanden durchliefen neben drei Übungsaufgaben in ausbalancierter Folge die beiden kombinierten Aufgaben männlich + zielstrebig versus weiblich + sozial (stereotypkongruent) und weiblich + zielstrebig versus männlich + sozial (inkongruent, je 2×60 Durchgänge).

Zur Erfassung expliziter geschlechtsbezogener Einstellungen wurden die *Skala zur Erfassung des Modernen Sexismus* und die *Skala zur Erfassung der Einstellung gegenüber der Berufstätigkeit von Frauen* (MSS und EBF; Eckes & Six-Materna, 1998) sowie eine deutsche Fassung des *Ambivalent Sexism Inventory* (ASI, Eckes & Six-Materna,

2 Eine vollständige Zusammenstellung aller Materialien kann von den Autorinnen angefordert werden.

1999) eingesetzt. Alle Aussagen wurden auf einer sechsstufigen Ratingskala beurteilt.

Versuchsplan

Für die Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber lag ein 2 (Stellenbeschreibung: traditionell, feminisiert) \times 2 (Bewerbergeschlecht) \times 3 (Bewerbermerkmale: zielstrebig, sozial, androgyn)-faktorieller Versuchsplan mit Messwiederholung auf den letzten beiden Faktoren vor. Abhängige Variablen waren die Einschätzungen von Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Eignung. Um mögliche Effekte prozeduraler Variablen zu kontrollieren, wurden aus den 24 vorliegenden Bewerbungen vier Sets gebildet, die in einer von sechs möglichen Reihenfolgen dargeboten wurden.

Vorgehensweise

Die Untersuchung fand in einem Versuchsraum der Universität Trier an einzelnen Rechnern statt. Sämtliche Instruktionen wurden am Computerbildschirm präsentiert. Das Experiment begann mit der Bewertung der Bewerbungsunterlagen. Zunächst lasen die Versuchspersonen eine traditionelle oder feminisierte Stellenbeschreibung. Anschließend wurde die erste von insgesamt sechs Bewerbungen zur Bewertung präsentiert. Darbietungszeiten waren nicht begrenzt. Die Items zur Bewerbereinschätzung erschienen anschließend in randomisierter Folge. Nach der Einschätzung jeder Bewerbung konnten die Versuchspersonen erneut die Stellenbeschreibung lesen. Im Anschluss an die Beurteilung der letzten Bewerbung wurden als *manipulation check* vier Fragen zu den Inhalten der Stellenbeschreibung gestellt. Anschließend erfolgte der IAT (vgl. Steffens & Plewe, 2001). Darauf wurden die drei Skalen (zur Messung von modernem Sexismus, ambivalentem Sexismus und der Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen) jeweils in randomisierter Reihenfolge dargeboten.

Ergebnisse

Da das Signifikanzniveau a priori auf $\alpha < .05$ festgelegt wurde, werden einzelne *p*-Werte nicht be-

richtet. Statt dessen wird zur Veranschaulichung der Effektgrößen R_p^2 nach Cohen (1988) angegeben. Gegebenenfalls wird als multivariates Maß für die Effektgröße das *V*-Kriterium nach Pillai-Bartlett berichtet (vgl. Bredenkamp & Erdfelder, 1985). Um einer durch multiple Testung verursachten α -Fehler-Kumulierung entgegen zu wirken, wurde das Signifikanzniveau der post-hoc Tests nach Bonferoni korrigiert.

Eine Vorabanalyse bestätigte, dass die unterschiedlichen Anforderungen der traditionellen versus feminisierten Stellenanzeige registriert wurden, da eine Wechselwirkung von «Anforderungen» (traditionell vs. feminisiert) und «Stellenbeschreibung» bestand, $F(1, 76) = 26.43$, $R_p^2 = 0.26$.

Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber³

Für jede der drei Skalen *Fachkompetenz*, *Sozialkompetenz* und *Eignung* lag Cronbach's α für jede Kombination von «Bewerbermerkmalen» und «Bewerbergeschlecht» bei über .80. Für jede der Skalen wurde eine 2 (Stellenbeschreibung) \times 3 (Bewerbermerkmale) \times 2 (Bewerbergeschlecht) ANOVA mit Messwiederholung auf den letzten beiden Faktoren gerechnet.

Fachkompetenz

Wie Abbildung 1 zeigt, wurde die Fachkompetenz zielstrebigere Bewerberinnen und Bewerber etwas höher eingeschätzt als die androgyner und deutlich höher als die sozialer Bewerberinnen und Bewerber. Bewerbergeschlecht und Stellenbeschreibung (traditionell vs. feminisiert) scheinen keinen großen Einfluss auf die Einschätzung der Fachkompetenz gehabt zu haben, bis auf die etwas höhere Bewertung der Bewerberin gegenüber dem Bewerber bei feminisierter Stellenanzeige. Die Analyse mit dem Fachkompetenzindex als abhängiger Variable ergab einen Haupteffekt «Bewerbermerkmale», $F(2, 75) = 151.67$, $V = .80$, und einen Haupteffekt «Bewerbergeschlecht», $F(1, 76) = 3.87$, $R_p^2 = .05$ ($M_s = 3.79$ vs. 3.71). Bewerberinnen erhielten insgesamt höhere Fachkompetenzwertungen als Bewerber. Ferner gab es eine Wechselwirkung zwischen Stellenbeschreibung und Bewerbergeschlecht, $F(1, 76) = 4.03$, $R_p^2 = .05$ (alle

3 Das Geschlecht der Versuchspersonen zeigte keine wesentlichen Effekte.

anderen $F_s = 1.51$). Der Haupteffekt «Bewerbermerkmale» ging darauf zurück, dass zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber verglichen mit androgynen als fachkompetenter angesehen wurden, $t(77) = 4.50$, $R_p^2 = .21$ ($M_s = 4.18$ vs. 3.97), während androgyne Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zu sozialen für fachkompetenter gehalten wurden, $t(77) = 13.34$, $R_p^2 = .70$ ($M_s = 3.97$ vs. 3.11). Eine Prüfung der Wechselwirkung zeigte nur einen signifikanten einfachen Haupteffekt: Bei feminisierter Stellenbeschreibung wurde die Fachkompetenz von Bewerberinnen höher eingeschätzt als die von Bewerbern, $F(1, 76) = 7.70$, $R_p^2 = .09$ ($M_s = 3.85$ vs. 3.68).

Soziale Kompetenz

Die Bewerbermerkmale hatten den – im Vergleich zur Fachkompetenz zu erwartenden – umgekehrten Einfluss auf die Einschätzung der Sozialkompetenz (Abb. 1): Die geringste Sozialkompetenz wurde Personen mit zielstrebigem Lebensläufen zugetraut, androgyne erhielten positivere Urteile, soziale die höchsten. Darüber hinaus zeigen die Daten deskriptiv nicht das nach Rudman und Glick (1999, 2001) erwartete Muster, sondern das Gegenteil: Zielstrebigen Bewerberinnen wurde tendenziell eine höhere – anstatt niedrigere – Sozialkompetenz zugetraut als zielstrebigem Bewerber. Die ANOVA mit dem Sozialkompetenzindex als abhängiger Variable zeigte einen Haupteffekt «Bewerbermerkmale», $F(2, 75) = 104.16$, $V = .74$, und einen Haupteffekt «Bewerbergeschlecht», $F(1, 76) = 5.58$, $R_p^2 = .07$. Die in Abbildung 1 erkennbare Wechselwirkung zwischen beiden Faktoren war statistisch signifikant, $F(2, 75) = 4.11$, $V = .10$. Es zeigten sich keine weiteren signifikanten Effekte, alle $F_s < 1.97$. Die Sozialkompetenz sozialer Bewerberinnen und Bewerber wurde höher eingeschätzt als die androgyner, $t(77) = 7.73$, $R_p^2 = .44$ ($M_s = 4.08$ vs. 3.57), während androgyne Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zu zielstrebigem besser eingestuft wurden, $t(77) = 9.45$, $R_p^2 = .54$ ($M_s = 3.57$ vs. 2.83). Frauen wurde durchschnittlich höhere Sozialkompetenz zugetraut als Männern ($M_s = 3.54$ vs. 3.45). Tests einfacher Haupteffekte für die Wechselwirkung zeigten, dass die soziale Kompetenz zielstrebigere Bewerberinnen höher eingeschätzt wurde als die zielstrebigere Bewerber, $F(1, 76) = 13.06$, $R_p^2 = .15$,

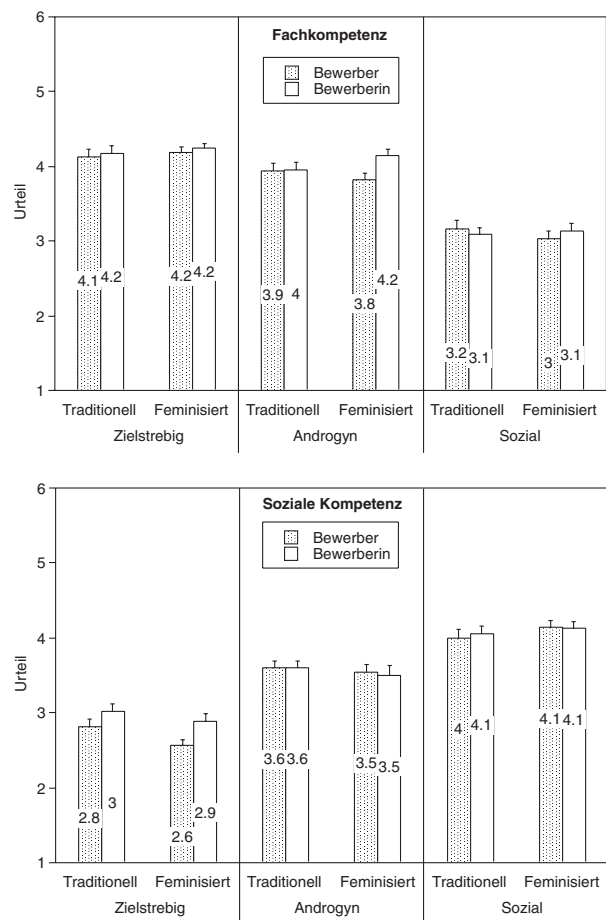


Abbildung 1. Mittlere Einschätzung der Fachkompetenz und Sozialkompetenz der Bewerberinnen und Bewerber durch die Studierenden in Experiment 1, in Abhängigkeit von Stellenbeschreibung (traditionell vs. feminisiert), Bewerbermerkmalen (zielstrebig vs. androgyne vs. sozial) und Bewerbergeschlecht. Fehlerbalken zeigen den Standardschätzfehler des Mittelwerts.

während für androgyne und soziale kein Geschlechtsunterschied bestand, beide $F_s < 1$.

Eignung

Zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber wurden insgesamt als weniger geeignet eingeschätzt als androgyne, während soziale als am wenigsten geeignet angesehen wurden (Abb. 2). Bei feminisierter Stellenbeschreibung wurde die Eignung der Bewerberinnen höher eingeschätzt als die der Bewerber, bei traditioneller Stellenbeschreibung nicht. Die ANOVA bestätigte einen Haupteffekt «Bewerbermerkmale», $F(2, 75) = 34.64$, $V = .48$, eine Wechselwirkung zwischen «Bewerbermerkmalen» und «Stellenbeschreibung», $F(2, 75) =$

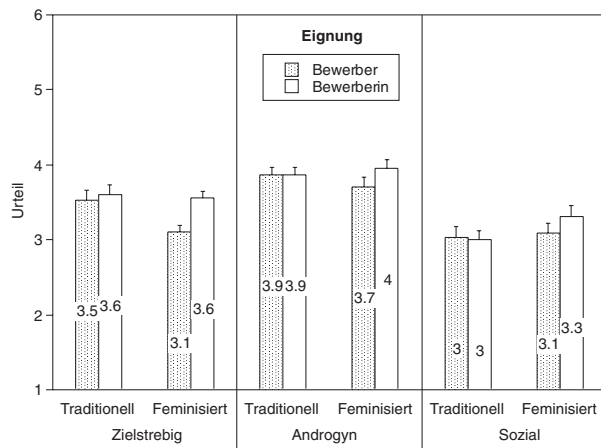


Abbildung 2. Mittlere Einschätzung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber durch die Studierenden in Experiment 1, in Abhängigkeit von Stellenbeschreibung (traditionell vs. feminisiert), Bewerbermerkmalen (zielstrebig vs. androgyn vs. sozial) und Bewerbergeschlecht. Fehlerbalken zeigen den Standardschätzfehler des Mittelwerts.

3.12, $V = .08$, sowie eine Wechselwirkung zwischen «Bewerbergeschlecht» und «Stellenbeschreibung», $F(1, 76) = 6.21$, $R_p^2 = .08$. Erwartungsgemäß wurden soziale Bewerberinnen und Bewerber verglichen mit zielstrebigen für weniger geeignet erachtet, $t(77) = 5.61$, $R_p^2 = .29$ ($M_s = 2.83$ vs. 3.47). Androgynen Bewerberinnen und Bewerbern wurde eine noch bessere Eignung zugesprochen als zielstrebigen, $t(77) = -4.23$, $R_p^2 = .19$ ($M_s = 3.83$ vs. 3.47). Wie Tests einfacher Haupteffekte zeigten, wurden mit feminisierter Stellenbeschreibung Bewerberinnen für geeigneter gehalten als Bewerber, $F(1, 76) = 7.72$, $R_p^2 = .09$ ($M_s = 3.54$ vs. 3.15), während bei traditioneller Stellenbeschreibung kein Unterschied bestand, $F < 1$. Die feminisierte Stellenbeschreibung führte zu einer schlechteren Beurteilung zielstrebigere Bewerberinnen und Bewerber als die traditionelle, $F(1, 76) = 3.60$, $R_p^2 = .05$, für androgyn und soziale trat kein solcher Effekt auf, beide $F_s < 1.37$.

Stereotype und Einstellungen

Implizite Geschlechterstereotype

Die Reaktionszeitdaten aus dem IAT wurden in Anlehnung an Greenwald et al. (1998) reduziert und logarithmiert. Die Skala, die die IAT-Effekte der 20 IAT-Stimuli bildeten (vgl. Steffens & Buchner, 2003), wies eine interne Konsistenz von $\alpha = .82$ auf.

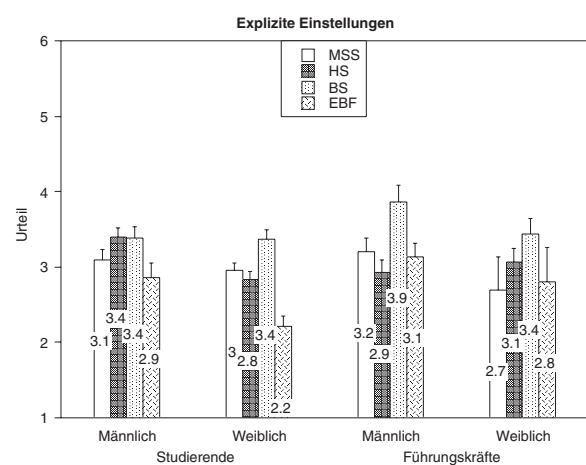
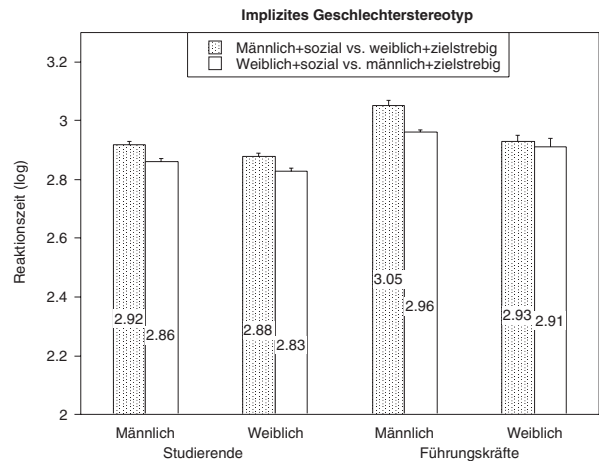


Abbildung 3. Implizite Geschlechterstereotype und explizite Einstellungen zu den Geschlechtern in Experiment 1 und 2, getrennt nach Geschlecht. Fehlerbalken zeigen den Standardschätzfehler des Mittelwerts.

Wie Abbildung 3 zeigt, waren wie erwartet in der kongruenten Aufgabe die Reaktionszeiten kürzer als in der inkongruenten. Eine 2 (Versuchspersonen-Geschlecht) \times 2 (IAT-Aufgabe: kongruent vs inkongruent) ANOVA mit Messwiederholung auf dem zweiten Faktor und der AV Reaktionszeiten zeigte einen deutlichen IAT-Effekt, $F(1, 76) = 114.47$, $R_p^2 = .60$, ohne Wechselwirkung mit Geschlecht, $F = 1.07$. Männer reagierten langsamer als Frauen, $F(1, 76) = 4.96$, $R_p^2 = .06$.

Explizite Einstellungen

Die internen Konsistenzen der expliziten Skalen waren Cronbach's $\alpha = .83$ für die MSS, $.85$ für das ASI ($.83$ je für hostiler Sexismus, HS, und benevolenter Sexismus, BS) und $.78$ für die EBF-Skala. Abbildung 3 zeigt, dass die expliziten Einstellungen

zu den Geschlechtern teilweise in Abhängigkeit vom Versuchspersonengeschlecht variierten. Diesen Effekt bestätigte eine multivariate Varianzanalyse mit der UV «Versuchspersonengeschlecht» und den AVs MSS, HS, BS und EBF, $F(4, 73) = 4.03$, $V = .18$. Univariate Tests zeigten, dass Männer mehr hostilem Sexismus zeigten als Frauen, $F(1, 76) = 11.17$, $R_p^2 = .13$, und eine kritischere Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen angaben, $F(1, 76) = 7.91$, $R_p^2 = .09$ (alle anderen F s < 1).

Zusammenhänge zwischen IAT, expliziten Einstellungen und Bewerberbeurteilungen

Die Korrelationen zwischen dem IAT und sämtlichen expliziten Maßen waren vernachlässigbar, wie Tabelle 2 zeigt. Wegen ihrer hohen Zusammenhänge wurden zur Verbesserung der Teststär-

ke – die für die zuverlässige Aufdeckung von Korrelationen notorisch zu gering ist – alle 36 Aussagen der expliziten Skalen zu einer Gesamtskala «explizite Einstellungen» zusammengefasst, $\alpha = .89$. Höhere Werte spiegeln jeweils eine traditionellere (sexistischere) Einstellung oder Stereotypisierung wider. Auch dieser Gesamtwert korrelierte nicht mit dem IAT, $r = .04$.

Tabelle 3 zeigt die Korrelationen zwischen den Bewerberbeurteilungen, dem impliziten Geschlechterstereotyp und der expliziten Einstellung. Nur Werte über $r = .24$ sind dargestellt. Die Tatsache, dass die Korrelationsmuster in Abhängigkeit der Stellenbeschreibung variieren, weist darauf hin, dass die Stellenbeschreibung als ein Priming wirkt, das den Zusammenhang zwischen expliziten Einstellungen oder impliziten Stereotypen mit den Bewerberbeurteilungen modelliert.

Tabelle 2. Korrelationen zwischen Maßen zur Erfassung impliziter Geschlechtsstereotype (IAT) und expliziter geschlechtsbezogener Einstellungen.

Skala	IAT	MSS	ASI	HS	BS	EBF
IAT	-.10					
Moderner Sexismus (MSS)	-.11	-.09				
Ambivalenter Sexismus (ASI)	.06	.37	-.21			
Hostiler Sexismus (HS)	.17	.45	–	-.36		
Benevolenter Sexismus (BS)	-.09	.01	–	.31	.00	
Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen (EBF)	.07	.38	.40	.45	.05	-.31

Anmerkungen. Statistisch signifikante Korrelationen ($p < .05$) sind *kursiv* gedruckt. Die Korrelationen in der Diagonalen geben die Zusammenhänge der einzelnen Maße mit dem Geschlecht der Versuchspersonen wieder (0 = männlich, 1 = weiblich). Korrelationen mit den ASI-Subskalen HS und BS sind um den Einfluss der jeweils anderen Subskala bereinigt, Korrelationen mit dem IAT sind um den Faktor IAT-Reihenfolge bereinigt.

Tabelle 3. Statistisch bedeutsame Zusammenhänge zwischen Bewerberbeurteilungen, impliziten Stereotypen (IAT) sowie zusammengefassten expliziten Einstellungen zur Gleichberechtigung in Abhängigkeit von der Stellenbeschreibung und dem Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber. Zahlen vor dem Schrägstrich zeigen Korrelationen bei traditioneller Stellenbeschreibung, Zahlen nach dem Schrägstrich solche bei feminisierter Stellenbeschreibung.

	Zielstrebig		Androgyn		Sozial	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
<i>Sozialkompetenzurteil</i>						
Implizites Stereotyp						
Explizite Einstellungen	.31/(.25)		-.47	-.43/–	-.40	–/-.32
<i>Fachkompetenzurteil</i>						
Implizites Stereotyp			–/(–.24)	–/–.29		
Explizite Einstellungen	–/–.47	–/–.42	.42/(–.26)	–/–.29		
<i>Eignung</i>						
Implizites Stereotyp					–.32	
Explizite Einstellungen				.37/–		.46/–.39

Anmerkungen. $p < .05$, einseitig (Werte in Klammern: $p < .10$) Korrelationen mit dem impliziten Stereotyp sind um den Faktor IAT-Reihenfolge bereinigt.

Diskussion

Die von uns zusammengestellten Lebensläufe haben in Bezug auf die manipulierten Bewerbermerkmale den erwünschten Eindruck hervorgerufen. Am fachkompetentesten erschienen zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber, gefolgt von androgynen. Während einerseits die fachliche Kompetenz sozialer Bewerberinnen und Bewerber gering eingeschätzt wurde, erhielten sie andererseits die höchsten Sozialkompetenzeinschätzungen, wiederum gefolgt von androgynen. Soziale Bewerberinnen und Bewerber erschienen dennoch erwartungsgemäß als am wenigsten geeignet für die ausgeschriebene Stelle, während androgynen die beste Eignung zugesprochen wurde. Die unterschiedlichen Stellenbeschreibungen wirkten sich in nachvollziehbarer Weise auf die Beurteilungen aus: Die feminisierte Stellenbeschreibung führte nur für zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber zu einer schlechteren Beurteilung der Eignung als die traditionelle.

Ebenfalls eindeutig ist das Ergebnismuster in Bezug auf das Bewerbergeschlecht, das hier von zentralem Interesse ist. Der Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Bewertungen zeigte sich darin, dass die soziale Kompetenz zielstrebigere Bewerberinnen höher eingeschätzt wurde als die zielstrebiger Bewerber. Da nur für zielstrebige Personen keine Information über die soziale Kompetenz vorlag, wurde hier das Geschlecht als Informationsquelle herangezogen, und entsprechend wurde Frauen eine höhere Sozialkompetenz zugeordnet als Männern. Dieser Befund steht im Einklang mit früheren Ergebnissen. So konnten Glick, Zion und Nelson (1988) zeigen, dass der negative Einfluss von Stereotypen dadurch wettgemacht wurde, dass zusätzliche Informationen zu den Bewerberinnen und Bewerbern gegeben wurden, die Aufschluss über ihre individuelle Qualifikation gaben, was bei uns für androgynen und soziale Charaktere der Fall war.

Auch die Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der Stellenanzeige fügen sich in dieses Ergebnismuster. Eine Feminisierung der Stellenanzeige bewirkte, dass Frauen höhere Fachkompetenzwertungen erhielten und damit für geeigneter gehalten wurden als Männer. Dies entspricht den Erwartungen von Heilman (1983): Wenn bei der Personalauswahl zunehmend Wert auf stereotyp weibliche Eigenschaften gelegt

wird, erhöhen sich die Chancen von Frauen, in Führungspositionen vorzudringen.

Das Geschlechterstereotyp, das sich demnach auf die Bewerberbereinschätzung auswirkte, ließ sich in der deutlichen impliziten Assoziation von «weiblich» und «sozial» auf der einen Seite und «männlich» und «zielstrebig» auf der anderen bestätigen, und zwar gleichermaßen für Teilnehmerinnen wie für Teilnehmer. Einzig in den expliziten Einstellungen zeigten Männer mehr hostilem Sexismus und eine kritischere Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen.

Die Zusammenhänge zwischen den Beurteilungen zielstrebigere Bewerberinnen und Bewerber auf der einen Seite und impliziten Geschlechterstereotypen sowie explizitem Sexismus auf der anderen hingen von der Art der Stellenbeschreibung ab. Darüber hinaus konnte das Muster von Rudman und Glick (2001), nach dem Zusammenhänge der Bewerberbeurteilungen mit impliziten Geschlechterstereotypen, aber nicht mit expliziten Einstellungen bestehen, nicht repliziert werden. Wir fanden zwar Korrelationen mit impliziten Stereotypen, jedoch deutlich mehr mit expliziten Einstellungen. Diese unterschiedlichen Korrelationsmuster können durchaus in der unterschiedlichen Art der Eindrucksbildung – Video versus Lebenslauf – begründet sein.

Die Generalisierbarkeit unserer Ergebnisse ist dadurch eingeschränkt, dass sie – wie auch die Befunde von Rudman und Glick (1999, 2001) – mit studentischen Versuchspersonen gewonnen wurden.

Experiment 2

In Experiment 2 sollte überprüft werden, ob sich auch in den Urteilen von Führungskräften kein *backlash effect* feststellen lässt.

Methode

Teilnehmende

An der Untersuchung nahmen 19 Führungskräfte (5 Frauen und 14 Männer, Alter: 30 bis 59 Jahre, $M = 45$, $SD = 9$) aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen teil. Angestellte unterschiedlicher Führungsebenen waren vertreten. Die meis-

ten waren Betriebswirt/innen (6 Personen), Kaufleute (5) oder Ingenieur/innen und Naturwissenschaftler/innen (3).

Materialien, Versuchsplan, Vorgehensweise

Materialien, Versuchsplan und Vorgehensweise von Experiment 2 waren analog zu Experiment 1 bis auf folgende Ausnahmen: Die Datenerhebung wurde in den jeweiligen Büros an einem tragbaren Rechner durchgeführt. Die Führungskräfte wurden zusätzlich zum Geschlecht des jeweils bewerteten Bewerbers/der Bewerberin befragt. Eine traditionelle Stellenbeschreibung erhielten 11 der Befragten, eine feminisierte 8.

Ergebnisse

Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs war die Teststärke zur Aufdeckung von Effekten reduziert. Möglicherweise aus diesem Grunde gab es weder statistisch signifikante Haupteffekte noch Wechselwirkungen des Faktors «Stellenbeschreibung» (alle $F_s < 3.15$). Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die im folgenden berichteten Daten über diesen Faktor aggregiert.

Bewerberbeurteilung

Tabelle 4 zeigt die mittleren Einschätzungen der Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Eignung. Die internen Konsistenzen aller Skalen lagen bei mindestens $\alpha = .70$.

Tabelle 4. Durchschnittliche Bewertungen der Bewerberinnen und Bewerber durch die Führungskräfte in Experiment 2 in Abhängigkeit von Bewerbermerkmalen.

	Merkmale	Bewerber	Bewerberinnen
Fachkompetenz	Zielstrebig	4.14	4.12
	Androgyn	3.90	3.93
	Sozial	2.67	2.73
Sozialkompetenz	Zielstrebig	2.94	3.21
	Androgyn	3.29	3.67
	Sozial	3.96	4.09
Eignung	Zielstrebig	3.56	3.60
	Androgyn	3.47	4.09
	Sozial	2.48	2.30

Fachkompetenz

Die ANOVA bestätigte einen Effekt der Bewerbermerkmale, $F(2, 17) = 99.84$, $V = .92$. Zielstrebige Bewerberinnen und Bewerber wurden fachkompetenter eingestuft als androgyne, $t(18) = 2.53$, $R_p^2 = .26$ ($M_s = 4.13$ vs. 3.91), während androgyne für fachlich kompetenter als soziale gehalten wurden $t(18) = 11.55$, $R_p^2 = .88$ ($M_s = 3.91$ vs. 2.70 ; beide anderen $F_s < 1$).

Sozialkompetenz

Auch für die Sozialkompetenz gab es einen Effekt der Bewerbermerkmale, $F(2, 17) = 26.05$, $V = .75$. Soziale Bewerberinnen und Bewerber wurden als sozial kompetenter eingestuft als androgyne, $t(18) = 3.88$, $R_p^2 = .46$ ($M_s = 4.02$ vs. 3.48), während androgyne im Vergleich zu zielstrebigem für sozial kompetenter gehalten wurden $t(18) = 3.61$, $R_p^2 = .42$ ($M_s = 3.48$ vs. 3.08). Zusätzlich gab es einen Haupteffekt des Bewerbergeschlechts, $F(1, 18) = 16.76$, $R_p^2 = .48$. Die Führungskräfte schätzten die soziale Kompetenz der Bewerberinnen höher ein als die der Bewerber ($M_s = 3.40$ vs. 3.66). Es gab keine Wechselwirkung ($F < 1.26$).

Eignung

Es bestand ein Effekt der Bewerbermerkmale auf die Beurteilung der Eignung, $F(2, 17) = 28.54$, $V = .77$: Androgyne Bewerberinnen und Bewerber wurden für am besten geeignet gehalten ($M = 3.78$), gefolgt von zielstrebigem ($M = 3.58$) und sozialen ($M = 2.39$). Des Weiteren gab es einen Effekt des Bewerbergeschlechts, $F(1, 17) = 4.70$, $R_p^2 = .21$, und eine Wechselwirkung zwischen beiden Faktoren, $F(2, 17) = 4.61$, $R_p^2 = .35$. Wie Tests einfacher Haupteffekte zeigten, wurden androgyne, aber nicht zielstrebige oder soziale Bewerberinnen für geeigneter gehalten als die entsprechenden Bewerber, $F(1, 18) = 12.30$, $R_p^2 = .41$.

Stereotype und Einstellungen

Die impliziten Geschlechterstereotype und expliziten Einstellungen der Führungskräfte zeigt Abbildung 3. Es gab einen deutlichen IAT-Effekt, $F(1, 17) = 13.93$, $R_p^2 = .45$. Wiederum reagierten Männer insgesamt langsamer als Frauen, $F(1, 17) = 9.72$, $R_p^2 = .36$. Hinzu kam eine Wech-

selwirkung zwischen beiden Faktoren, $F(1, 17) = 5.36$, $R_p^2 = .24$. Wie Abbildung 3 zeigt und Tests einfacher Haupteffekte bestätigten, bestanden die Assoziationen männlich + zielstrebig und weiblich + sozial für die männlichen Führungskräfte, $F(1, 17) = 34.75$, $R_p^2 = .67$, aber nicht für die weiblichen, $F < 1$.

Diskussion

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse der Führungskräfte die der studentischen Stichprobe: Die Selbstdarstellung als zielstrebig und gleichzeitig sozial führte zu den höchsten Erfolgchancen für Bewerberinnen und Bewerber. Die Stellenanzeige änderte möglicherweise die Bewerberbeurteilung nicht, weil sich die Vorerfahrung der Führungskräfte mehr als die speziellen Anforderungen auf ihre Urteile auswirkte. Den Nulleffekten der Stellenanzeige sollte jedoch wegen der geringen Stichprobengröße kein hohes Gewicht beigemessen werden.

Im Gegensatz zur studentischen Stichprobe schätzten die von uns untersuchten Führungskräfte die soziale Kompetenz nicht nur zielstrebig, sondern auch androgyner und sozialer Bewerberinnen höher ein als die der entsprechenden Bewerber. Dies weist auf stärker stereotypgesteuerte Beurteilung durch die Führungskräfte hin. Mögliche Erklärungen hierfür wären die schnellere, oberflächlichere Bearbeitung der Aufgabe durch die Führungskräfte, ein größeres Vertrauen der Führungskräfte in ihren ersten Eindruck von Bewerberinnen und Bewerbern oder die Befürchtung der Führungskräfte, dass das Ziel unserer Untersuchung die Aufdeckung einer allgemeinen Benachteiligung von Bewerberinnen sei. In letzterem Falle ließe sich die höhere Einschätzung der sozialen Kompetenz von Bewerberinnen auf eine Überkompensation zurückführen (vgl. z.B. Strack & Hannover, 1996).

Gesamtdiskussion

Führt die zunehmende Betonung sozialer Kompetenzen in Anforderungsprofilen zu einer höheren oder geringeren wahrgenommenen Passung von Bewerberinnen gegenüber Bewerbern bei der

Auswahl von Führungskräften? Studierende und Führungskräfte, denen fingierte Lebensläufe vorgelegt wurden, sprachen den Bewerberinnen und Bewerbern, die traditionelle Führungskompetenzen sowie soziale Kompetenzen nachwiesen, die beste Eignung zu – unabhängig vom Anforderungsprofil der Stelle. Führungskompetenz wurde, unabhängig vom Geschlecht der beurteilten Personen, zunächst an typisch männliche Eigenschaften geknüpft (vgl. auch Sczesny & Kühnen, in press, die dies für typisch maskuline Merkmale der äußeren Erscheinung zeigten). Während sich in der (kleinen) Stichprobe der Führungskräfte keine Auswirkungen des Anforderungsprofils nachweisen ließen, brachte eine feminisierte Stellenausschreibung in der Stichprobe der Studierenden durchweg Vorteile für die Bewerberinnen: Ihre Fachkompetenz und Eignung wurde in diesem Falle höher eingeschätzt als die der Bewerber.

Es gab keinen Hinweis darauf, dass die Sozialkompetenz von «Karrierefrauen» geringer eingestuft wird als die von «Karrieremännern»: Studierende schätzten die Sozialkompetenz zielstrebigere Bewerberinnen höher ein als die zielstrebigere Bewerber, Führungskräfte schätzten die Sozialkompetenz aller Bewerberinnen höher ein. Damit lässt sich zumindest für die hier untersuchte Situation der Beurteilung von Lebensläufen die Hypothese eines *backlash effect* verwerfen: «Karrierefrauen» wird soziale Kompetenz nicht abgesprochen, und sie werden bei der Stellenbesetzung nicht benachteiligt, wenn soziale Kompetenzen gefordert werden. Ob jedoch das Substereotyp «Karrierefrau» bei persönlichem Kontakt aktiviert wird, lässt sich hier nicht klären.

Ein Zusammenhang zwischen impliziten Geschlechterstereotypen und der Beurteilung zielstrebigere Bewerberinnen und Bewerber, wie Rudman und Glick (2001) ihn berichteten, ließ sich in unseren Experimenten nicht zeigen. Es gab jedoch Zusammenhänge der Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber mit expliziten Einstellungen und (viel weniger) mit impliziten Stereotypen. Dies liegt vermutlich in der anderen Art der Eindrucksbildung in der vorliegenden Studie begründet, das heißt, der Präsentation von Lebensläufen anstelle von «realen» Personen. Uns liegen andere Daten vor, die die Validität und Vorhersagekraft des Geschlechterstereotyp-IAT für die Bewerberbeurteilung zeigen (Steffens, Günster, Hartmann & Mehl, in Druck). In den Untersuchungen wur-

den Mitschnitte von Bewerbungsgesprächen auditiv präsentiert. Nach den vorliegenden Ergebnismustern wären bei der Beurteilung von Lebensläufen explizite Prozesse stärker beteiligt, bei der Personenbeurteilung implizite Prozesse.

Man könnte vermuten, die von uns zusammengestellten Lebensläufe hätten nicht eindeutig auf die Substereotype «Karrierefrau» und «Karrieremann» hingewiesen. Dies ist unwahrscheinlich. Beispielsweise enthielt der Lebenslauf von BWL-Studierenden folgende Daten: Dreimonatiges Praktikum Unternehmensberatung Ernst & Young, Stuttgart; Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft, Lehrstuhl Human Resources; Sechsmonatiges Praktikum Personalentwicklung BASF AG, Ludwigshafen; Viermonatiges Auslandspraktikum BASF Canada Inc., Human Resources International, Toronto, Kanada; Mitarbeit Börsen-Initiative e. V., Universität Witten/Herdecke. Entsprechend erhielten wir wiederholt die Rückmeldung von Teilnehmenden, dass die so dargestellten Personen durchaus im Sinne des Substereotyps Karrierefrau/-mann als ehrgeizig und dominant wahrgenommen wurden. Möglicherweise liegt aber in der Sympathie der Bewerberinnen und Bewerber ein nicht zu unterschätzender Einflussfaktor. Eine Bewerberin, die sich im Vorstellungsgespräch betont karriereorientiert darstellt, könnte weniger sympathisch wirken als eine Bewerberin, die allein aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen beurteilt wird (Rudman, 1998). Entsprechend würde der *backlash effect* nur auftreten, wenn die Bewerberin unsympathischer empfunden wird als der Bewerber, der dieselben Informationen über sich liefert.

Mehrere Erklärungen dafür sind möglich, dass sich der von Rudman und Glick (1999, 2001) berichtete *backlash effect* nicht einstellte. So könnte der *backlash effect* auf stereotyp männlich assoziierte Stellen (Rechenzentrum) beschränkt sein, auf die Beurteilung von Bewerbungsgesprächen oder auf den nordamerikanischen Kulturraum. Die Ergebnisse von Eckes (1994a, b) zu Geschlechtssubstereotypen geben Anlass zu der Vermutung, dass die Stereotypisierungen von Frauen und Männern in Deutschland vergleichbar mit denen in den USA sind. Auch vor dem Hintergrund kulturvergleichender Studien scheint es unwahrscheinlich, dass zwischen westlichen Industrienationen allzu große Unterschiede in der Stereotypisierung der Geschlechter im Kontext von Führung bestehen (Schein, 2001).

Neuere Untersuchungen, die wir zur Wirkungsweise von Geschlechterstereotypen in Bewerbungssituationen durchgeführt haben (Steffens et al., in Druck), konnten keine der oben genannten Erklärungen erhärten. Vielmehr zeigen sie Hinweise auf nicht zu vermeidende Konfundierungen beim Nachstellen von Bewerbungsgesprächen. Wir hielten den Inhalt und das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber konstant, wenn angebliche Tonmitschnitte von Bewerbungsgesprächen als Informationsgrundlage bei der Urteilsbildung dienten, und manipulierten die Sprechweise («sozial» vs. «zielstrebig»). Es fanden sich deutliche entgegengesetzte Einflüsse der Sprechweise auf die Einschätzung von Sozialkompetenz und Fachkompetenz. Diese Befunde erhärten unsere Vermutung, dass bei der Beurteilung von Videoaufzeichnungen Person- und Geschlechtseffekte in nicht zu trennender Weise konfundiert sind. Demnach wäre eine Replikation der Befunde von Rudman und Glick (1999, 2001) auch unter maximal ähnlichen Bedingungen nicht zu erwarten. Statt dessen sprechen unsere Ergebnisse für Heilmans (1983) These: Wenn neben traditionellen Führungskompetenzen zusätzlich soziale Kompetenzen gefragt sind, erhöhen sich die Chancen von Frauen, als adäquate Kandidatinnen für Führungspositionen angesehen zu werden.

Danksagung

Wir danken Laurie Rudman für ihre Unterstützung in allen Phasen des Projekts und Lisa Irmen für hilfreiche Kommentare zu einer früheren Version dieses Artikels.

Literatur

- Bredenkamp, J. & Erdfelder, E. (1985). Multivariate Varianzanalyse nach dem V-Kriterium. *Psychologische Beiträge*, 27, 127–154.
- Buchner, A., Faul, F. & Erdfelder, E. (1992). *G*Power: A priori, post-hoc, and compromise power analyses*. [Computer-Programm, Version 2.0]. Trier, Germany: University of Trier. (URL: <http://www.psychologie.uni-trier.de:8000/projects/gpower.html>)
- Cohen, J. C. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum

- Deaux, K. & LaFrance, M. (1998). Gender. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (Vol. 1, 4th ed., pp. 788–827). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Eagly, A. H. (in diesem Heft). The rise of female leaders. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*.
- Eckes, T. (1994a). Explorations in gender cognition: Content and structure of female and male subtypes. *Social Cognition, 12*, 37–60.
- Eckes, T. (1994b). Features of men, features of women: Assessing stereotypic beliefs about gender subtypes. *British Journal of Social Psychology, 33*, 107–123.
- Eckes, T. & Six-Materna, I. (1998). Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 29*, 224–238.
- Eckes, T. & Six-Materna, I. (1999). Hostilität und Benevolenz: Eine Skala zur Erfassung des ambivalenten Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 30*, 211–228.
- Glick, P., Zion, C. & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 178–186.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. K. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1464–1480.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings. The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior, 5*, 269–298.
- Matlin, M. W. (1993). *The psychology of women* (2nd edition). Orlando, FL: Holt, Rinehart and Winston.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 629–645.
- Rudman, L. A. & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle-managers. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1004–1010.
- Rudman, L. A. & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues, 57*, 743–762.
- Rudman, L. A., Greenwald, A. G. & McGhee, D. E. (2001). Implicit self-concept and evaluative implicit gender stereotypes: Self and ingroup share desirable traits. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 1164–1178.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*, 95–100.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues, 57*, 675–688.
- Sczesny, S. (in diesem Heft). Führungskompetenz: Selbst- und Fremdwahrnehmung weiblicher und männlicher Führungskräfte. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*.
- Sczesny, S. & Kühnen, U. (in press). Meta-cognition about biological sex and gender-stereotypic physical appearance: Consequences for the assessment of leadership competence. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Steffens, M. C. (1999). *Mac-IAT* [Computer-Programm]. Trier: Universität Trier. (URL: <ftp://cogpsy.uni-trier.de/pub/MAC-IAT/>)
- Steffens, M. C. & Buchner, A. (2003). Implicit Association Test: Separating transsituationally stable and variable components of attitudes toward gay men. *Experimental Psychology, 50*, 33–48.
- Steffens, M. C., Günster, A., Hartmann, J. & Mehl, B. (in Druck). Veränderte Märkte, feminisiertes Management, neue Chancen? Der steinige Weg der Frauen in Führungspositionen. In C. Baltes-Löhr & K. Hölz (Hrsg.), *Frauen- und Genderforschung an der Universität Trier: Ein interdisziplinärer Schwerpunkt*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Steffens, M. C. & Plewe, I. (2001). Items' cross-category associations as a confounding factor in the Implicit Association Test. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie, 48*, 123–134.
- Strack, F. & Hannover, B. (1996). Awareness of influence as a precondition for implementing correctional goals. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 579–596). New York: Guilford.

Melanie Steffens

FB I – Psychologie
 Universität Trier
 D-54286 Trier
 Tel. +49 651 201-2017
 Fax +49 651 201-2955
 E-mail steffens@uni-trier.de

Bettina Mehl

Institut für experimentelle Psychologie
 Heinrich-Heine-Universität
 D-40225 Düsseldorf
 Tel. +49 211 811-5781
 Fax +49 211 811-5037
 E-mail bettina.mehl@uni-duesseldorf.de