



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für Geschlechterstereotype

Verfasserin

Marlene Kollmayer

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im September 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Danksagung

Ich danke meiner Betreuerin Prof. Barbara Schober, die mir den notwendigen Freiraum für meine Arbeit ließ, mir bei Fragen immer zur Verfügung stand und durch deren Feedback ich unglaublich viel gelernt habe.

Meinen Eltern, Elke und Franz Kollmayer, danke ich für ihre bedingungslose Liebe und Unterstützung und dafür, dass sie es mir ermöglicht haben, meinen Weg zu gehen, im Wissen, dass sie immer an mich glauben und für mich da sind.

Ein besonders großer Dank gebührt auch meinem geliebten Christian Lauk, der mit seiner Klugheit, seiner Ruhe und seinem Humor mein Fels in der Brandung ist und der mich in der Zeit der Diplomarbeit unzählige Male gerettet hat.

Außerdem danke ich Adriana Kapsreiter für die vielen, inspirierenden Gespräche, die mir den Glauben an mich und meine Arbeit wieder gegeben haben, wenn ich ihn fast verloren hatte. Hannah Korn danke ich dafür, dass sie während des gesamten Studiums meine Gefährtin war und mit mir die Psychologie erkundet hat. Danke an Isabella Amir und Florian Venus, die immer an mich und meine Diplomarbeit geglaubt haben und bei Krisen für mich da waren.

Last but not least, herzlichen Dank an Edmina Felic, Laura Brandt, Vera Popper und Nina Hesse, die mich auch in der heißen Phase der Diplomarbeit immer wieder ermutigt und auf andere Gedanken gebracht haben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	5
1. Geschlecht als psychologische Variable	10
2. Geschlechterstereotype	11
2.1. Definition von Geschlechterstereotypen.....	11
2.2. Automatische Aktivierbarkeit von (Geschlechter-)Stereotypen.....	12
2.3. Inhalte von Geschlechterstereotypen: Agency & Communion	13
2.3.1 Die Theorie der sozialen Rollen	14
2.3.2 Das Stereotypinhaltsmodell.....	15
3. Geschlechterstereotype und Beruf: Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht	18
3.1. Einfluss stereotyper Erwartungen	19
3.1.1. Passung zwischen Geschlechter- und Führungsstereotypen	19
3.1.2. Stereotype-Threat	21
3.2. Einfluss des geschlechtsbezogenen Selbstkonzepts.....	22
3.2.1. Geschlechtsrollenorientierung	22
3.2.2. Geschlechtsrolleneinstellungen und Sexismus.....	25
3.3. Zusammenfassung	27
4. Erfassung von Geschlechterstereotypen und verwandten Konzepten	29
4.1. Explizite und implizite Geschlechterstereotype.....	29
4.2. Geschlechtsrolleneinstellungen	30
5. Das Koryphäen-Problem.....	31
5.1. Zusammenhänge zu Persönlichkeitsmerkmalen.....	32
5.2. Erklärungsansätze und zugrunde liegende kognitive Prozesse	33
5.2.1. Der people = male bias und die männliche Sprache	34

5.2.2. Partielle Passung (Partial Matching).....	38
5.2.3. Gestaltwechsel	39
5.3. Das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für Geschlechter-stereotype	41
6. Zielsetzung und Fragestellungen.....	44
6.1. Allgemeine Zielsetzung.....	44
6.2. Fragestellung 1: Bekanntheit und Lösungshäufigkeit	46
6.3. Fragestellung 2: Zusammenhang mit Geschlechtsrollenorientierungen und Sexismus.....	46
6.4. Fragestellung 3: Effekte gendergerechter Sprache	47
6.5. Fragestellung 4: Einfluss der Vertrautheit mit Rätseln	48
6.6. Fragestellung 5: Sozial erwünschtes Antworten	48
6.7. Fragestellung 6: Stereotype-Threat	49
6.8. Fragestellung 7: Domäne, Alter und Bildung	49
7. Methode	50
7.1 Die Vorstudie	50
7.1.1. Durchführung der Vorstudie	50
7.1.2. Ergebnisse der Vorstudie	50
7.2. Die Hauptstudie	51
7.2.1. Planung und Durchführung der Hauptstudie.....	51
7.2.2. Stichprobe	52
7.2.3. Instrumente.....	52
7.2.4. Design der Hauptstudie	58
7.2.5. Auswertungsverfahren	59
8. Ergebnisse	60
8.1. Fragestellung 1: Bekanntheit und Lösungshäufigkeit.....	60

8.2. Fragestellung 2: Zusammenhang mit Geschlechtsrollenorientierungen und Sexismus.....	61
8.3. Fragestellung 3: Effekte gendergerechte Sprache	66
8.4. Fragestellung 4: Einfluss der Vertrautheit mit Rätseln.....	67
8.5. Fragestellung 5: Sozial erwünschtes Antworten	68
8.6. Fragestellung 6: Stereotype-Threat.....	68
8.7. Fragestellung 7: Domäne, Alter und Bildung	69
9. Diskussion	71
9.1. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	71
9.2. Fazit	76
9.3. Ausblick	78
Literatur	79
Anhangsverzeichnis.....	91
Tabellenverzeichnis.....	91
Abbildungsverzeichnis.....	92
Anhang	93

Einleitung

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sind wichtige Ziele der Europäischen Union (für einen Überblick siehe Europäische Kommission, 2010). Tatsächlich waren Frauen in der EU noch nie so qualifiziert wie heute, stellen sie doch mittlerweile mehr als die Hälfte der StudienanfängerInnen (55 Prozent) und sogar 59 Prozent der HochschulabsolventInnen (Europäische Kommission, 2009, 2010). Trotzdem sind akademische Karrieren immer noch von starker vertikaler Segregation gekennzeichnet: Im universitären Bereich steht dem hohen Anteil weiblicher Studierender und HochschulabsolventInnen ein bedeutend geringerer Anteil weiblicher Doktorats- bzw. PhD-Studierender (48 Prozent) und ein noch kleinerer Teil Doktorats-AbsolventInnen (45 Prozent) gegenüber. Darüber hinaus stellen Frauen nur 44 Prozent der Post-Docs (Grade C academic staff), 36 Prozent der Senior Researcher (Grade B academic staff) und nur 18 Prozent der ProfessorInnen (Grade A academic staff) (siehe Abbildung 1).

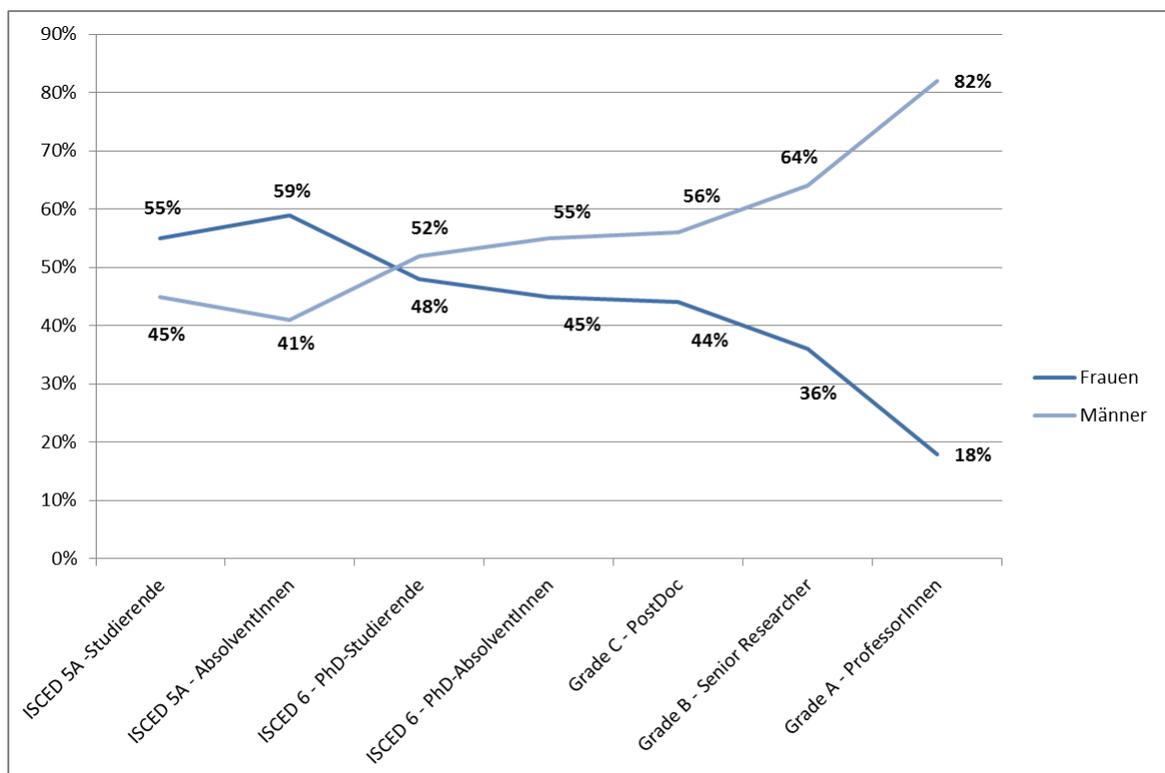


Abbildung 1. Verteilung der Geschlechter auf den Stufen einer typischen akademischen Karriere in der EU-27, 2006; Quelle: Europäische Kommission, 2009

Auch wenn sich die Situation für die jüngste Generation weiblicher AkademikerInnen etwas günstiger darstellt, bleibt ein sogenannter *Gender Gap* bestehen, der sich auch darin äußert, dass nur 22 Prozent der Mitglieder von Leitungs- und Kontrollgremien an Universitäten und 9 Prozent der UniversitätsrektorInnen Frauen sind (Europäische Kommission, 2009).

Neben der beschriebenen vertikalen Segregation – also der Bekleidung unterschiedlicher hierarchischer Positionen durch Männer und Frauen – wird auch oft von horizontaler Segregation des Arbeitsmarktes gesprochen. Unter horizontaler Segregation wird die Tatsache verstanden, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen (inhaltlichen) Berufsfeldern arbeiten. Die geschlechtsspezifische Gestaltung der Arbeitswelt äußert sich also in zwei Arten der beruflichen Segregation von Männern und Frauen und beide können im universitären Bereich gut beobachtet werden: So ist der Anteil weiblicher ProfessorInnen allgemein bedeutend niedriger als der Anteil männlicher ProfessorInnen (= vertikale Segregation), es sind aber auch deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Domänen zu beobachten (= horizontale Segregation): Der Anteil weiblicher ProfessorInnen beträgt in den Geistes- und Sozialwissenschaften 27 bzw. 18 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften aber nur 7,2 Prozent .

Frauen sind also in Spitzen- und Entscheidungspositionen der Wissenschaft drastisch unterrepräsentiert und angesichts dieser Zahlen verwundert es nicht, dass auch unter den bisherigen NobelpreisträgerInnen nur ein verschwindend kleiner Anteil von Frauen zu finden ist, der sich je nach Kategorie zwischen 1 Prozent (Kategorie Physik) und 12 Prozent (Kategorie Frieden) bewegt.

Im Rahmen der Beschäftigung mit der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes wird oft der Begriff der gläsernen Decke (*glass ceiling*) als unsichtbare Aufstiegsbarriere für Frauen verwendet (Baxter & Wright, 2000). Nach Cotter, Hermsen, Ovadia und Vanneman (2001) müssen folgende Kriterien erfüllt sein, damit von einer gläsernen Decke gesprochen werden kann: Die Ungleichheit kann nicht durch andere Job-relevante Charakteristika des/der Beschäftigten erklärt werden, ist größer, je mehr Erfolg eine Person hat und nimmt im Lauf einer Karriere zu. Tatsächlich wird oft versucht, die Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen durch andere Job-relevante

Charakteristika wie fehlendes Interesse an so genannten *high-powered jobs* oder durch geringere kognitive Fähigkeiten zu erklären (z.B. Summers, 2005). Diese zur Erklärung herangezogenen Fähigkeits- und Persönlichkeitsunterschiede zwischen Männern und Frauen können jedoch empirischen Untersuchungen nicht standhalten: Laut Hyde (2005), die in ihrer Studie 128 Metaanalysen verglich, sind die Effektgrößen bei 78 Prozent der gefundenen Geschlechtsunterschiede klein oder annähernd Null. Frauen und Männer unterscheiden sich also weder bedeutsam in ihren kognitiven Fähigkeiten noch in Persönlichkeitseigenschaften wie Führungsstil und Führungseffektivität. Die wenigen Ausnahmen, in denen Hyde (2005) bedeutsame Geschlechtunterschiede fand, können nicht als Erklärungen für die Unterrepräsentation von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen herangezogen werden, handelt es sich bei diesen doch um motorische Fähigkeiten (z.B. Wurfweite) sowie Aspekte der Sexualität und Aggression. Deshalb wird in der aktuellen Forschung davon ausgegangen, dass nicht Geschlechtsunterschiede, sondern Geschlechterstereotype und strukturelle Barrieren, die eng miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken, dazu führen, dass viele Frauen ab bestimmten fortgeschrittenen Stufen ihrer Karriere durch eine gläserne Decke vom weiteren beruflichen Aufstieg gehindert werden (Krais, 2000).

Im akademischen Feld sind Geschlechterstereotype jedoch hoch sozial unerwünscht. Gerade an Universitäten gibt es Bemühungen um einen reflektierten Umgang mit diesem Thema und viele Maßnahmen, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sichern sollen (z.B. die Einrichtung von Gender-Referaten¹). Obwohl diese Bemühungen und die soziale Unerwünschtheit von Geschlechterstereotypen grundsätzlich positiv zu bewerten sind, ergibt sich daraus ein Problem für die Erfassung dieser Stereotype: ihr Vorhandensein lässt sich empirisch nur schwer nachweisen, obwohl sie eventuell noch immer da sind.²

¹ Für einen Überblick über Einrichtungen für Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten siehe (Fey, 2009).

² Dies könnte auch eine Erklärung dafür sein, dass es sehr viele Publikationen gibt, die sich mit der Unterrepräsentation von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft beschäftigen (siehe z.B. Ryan, Haslam, Hersby, & Bongiorno, 2010), jedoch sehr wenige, die sich diesem Phänomen im Bereich der Wissenschaft widmen.

Im Rahmen dieser Arbeit soll zunächst darauf eingegangen werden, was unter Geschlechterstereotypen verstanden wird. Danach soll herausgearbeitet werden, inwiefern sich Geschlechterstereotype auf das Berufsleben von Männern und Frauen auswirken, um zu zeigen, dass diesen Stereotypen ein wichtiger Anteil an der Geschlechtsspezifität von Berufsverläufen zukommt. Außerdem wird auf Probleme bei der Erfassung von Geschlechterstereotypen eingegangen. Das Ziel der vorliegenden Studie ist es schließlich, das sogenannte *Koryphäen-Problem* als einen innovativen Indikator für Geschlechterstereotype vorzuschlagen und empirisch zu untermauern. Das Innovative an diesem Indikator ist, dass er nur schwer durch die soziale Erwünschtheit egalitärer Einstellungen verfälscht werden kann, da die ihm zugrunde liegenden Prozesse nicht bewusst steuerbar sind.

Theoretischer Teil

1. Geschlecht als psychologische Variable

In der multiparadigmatischen Wissenschaft Psychologie gibt es je nach Disziplin extrem unterschiedliche Perspektiven auf die Bedeutung der Variable Geschlecht (Steins, 2010): Innerhalb *biologischer Paradigmen* wird versucht geschlechtsspezifische Unterschiede durch die systematische Betrachtung biologischer Unterschiede zu beschreiben und zu erklären. Dabei können unterschiedliche Aspekte wie evolutionäre oder physiologische Prozesse, die Ebene der Gene oder morphologische Gegebenheiten im Zentrum stehen. *Soziale oder kulturelle Paradigmen* hingegen betrachten Geschlecht nicht als ein angeborenes Merkmal der Person, sondern als eine im sozialen Kontext konstruierte und internalisierte Kategorie. *Interaktionistische Paradigmen* versuchen, diese beiden Ansätze zu verbinden, und biologische und soziale Einflüsse sowie deren Wechselwirkungen zu betrachten.

Im Rahmen dieser Studie wird Geschlecht im Sinne des sozialen bzw. kulturellen Paradigmas betrachtet, wobei ein Überblick über die in diesem Themenbereich relevante Debatte zur sex-/gender-Unterscheidung bzw. deren Ablehnung in radikaleren Ansätzen (z.B. West & Zimmerman, 1987; Butler, 2004) den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Um aus der Perspektive der Psychologie zu erklären, wie es dazu kommt, dass im sozialen Kontext konstruierte Unterschiede zwischen Männern und Frauen fortwährend reproduziert werden, ist das Konzept der Geschlechterstereotype zentral. Dieses Konzept wird im erste Teil der vorliegenden Arbeit vorgestellt und erläutert, bevor darauf eingegangen wird, wie Geschlechterstereotype auf das berufliche Leben von Männern und Frauen wirken. Danach wird auf Probleme bei der Erfassung von Geschlechterstereotypen eingegangen und dadurch aufgezeigt, warum es von Interesse ist, einen neuen Indikator für Geschlechterstereotype zu etablieren.

2. Geschlechterstereotype

2.1. Definition von Geschlechterstereotypen

Ashmore & Boca (1979) beschäftigten sich als Erste systematisch mit der Frage, was Geschlechterstereotype sind und schlugen zunächst folgende Definition vor: "A basic definition of sex stereotypes can be phrased as the structured sets of beliefs about the personal attributes of women and of men" (Ashmore & Boca, 1979, S. 222).

Geschlechterstereotype sind also kognitive Strukturen, die Annahmen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten. Einerseits gehören diese Annahmen zum individuellen Wissensbesitz und sind eng damit verbunden, welche Bilder von Frauen und Männern Individuen im Kopf haben. Andererseits spiegeln Geschlechterstereotype konsensuelle, kulturell geteilte Annahmen über die typischen Merkmale der Geschlechter wider³ (Ashmore & Boca, 1979). Weiters sind Geschlechterstereotype dadurch gekennzeichnet, dass sie sowohl deskriptive als auch präskriptive Anteile haben: Unter *deskriptiven* Anteilen werden Annahmen darüber verstanden, wie Frauen und Männer sind, also wie sie sich verhalten und welche Eigenschaften sie haben, unter *präskriptiven* Anteilen Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sein und sich verhalten sollen. Die deskriptiven und die präskriptiven Anteile decken sich dabei oft aber nicht immer (Eckes, 2008).

Geschlechterstereotype wirken sich sowohl auf die Wahrnehmung anderer Personen, wie auch auf die Wahrnehmung der eigenen Person aus und führen dazu, dass Personen sich selbst und anderen in Abhängigkeit ihres Geschlechts deskriptiv und präskriptiv unterschiedliche Personeneigenschaften, Interessen, Fähigkeiten, Rollen, emotionale Dispositionen etc. zuschreiben. Diese Zuschreibungen führen wiederum zu unterschiedlichen Verhaltensweisen bei Männern und Frauen und auch zu

³ Die Unterscheidung zwischen individuellen und kulturellen Geschlechterstereotypen hat mehrere Vorteile: Erstens wird durch sie klar, dass es bei der Untersuchung kultureller Geschlechterstereotype notwendig ist, anzugeben, welche kulturelle Gruppe genau untersucht wird, um nicht unzulässig zu generalisieren. Zweitens ermöglicht es erst diese Unterscheidung, die Übereinstimmung zwischen individuellen und kulturellen Geschlechterstereotypen zu untersuchen (Ashmore & Boca, 1979).

unterschiedlichen Erwartungen an diese (Hannover, 2010). Werden stereotype Erwartungen verletzt, so führt das nur selten zu einer Änderung der in hohem Maße persistenten Geschlechterstereotype, das heißt es wird meist nicht das Stereotyp korrigiert, sondern das stereotypinkonsistente Verhalten bzw. die Person, die dieses Verhalten zeigt, abgewertet (Eckes, 2008).

2.2. Automatische Aktivierbarkeit von (Geschlechter-)Stereotypen

Die Persistenz bzw. Änderungsresistenz von Geschlechterstereotypen wird oft darauf zurückgeführt, dass ihre Aktivierung automatisch geschieht und damit zunächst nicht willentlich kontrollierbar ist (siehe dazu Zemore, Fiske, & Kim, 2000; Ashmore & Boca, 1979; Banaji & Greenwald, 1995; Fazio, Jackson, Dunton, & Williams, 1995; Fazio & Olson, 2003).

Eine Erklärung für die automatische Aktivierung von (kulturell geteilten) Geschlechterstereotypen stellt deren hohe Verfügbarkeit dar. Diese hohe Verfügbarkeit kommt dadurch zustande, dass Geschlechterstereotype im Lauf der Sozialisation intensiv gelernt und häufig angewendet werden (Devine, 1989). Der Lernprozess, in dem geschlechtsstereotypes Wissen erworben wird, beginnt schon in der frühen Kindheit und setzt sich bis ins Erwachsenenalter hinein fort (Eckes, 2008). Eltern, Geschwister, Lehrpersonen oder Medien sind Beispiele für die zahllosen Einflussquellen, durch die im Verlauf der individuellen Entwicklung bestimmt wird, was es bedeutet, Junge oder Mädchen, Mann oder Frau zu sein⁴.

Die Kategorisierung einer Person als Mann oder Frau setzt also automatisch die Aktivierung der mit dieser Kategorie verbundenen kulturell geteilten Geschlechterstereotype in Gang. Diese enge Assoziation der Kategorie Geschlecht mit Persönlichkeitseigenschaften kann sogar dazu führen, dass bei einer Person, deren

⁴ Um nur zwei Beispiele für die Entwicklung und Wirkung von Geschlechterstereotypen im Verlauf der Sozialisation zu nennen, zeigen empirische Befunde, dass bereits über Abbildungen in Schulbüchern stereotype Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit vermittelt werden (Finsterwald & Ziegler, 2007) und dass geschlechtsstereotypes Denken von Eltern zu Leistungsunterschieden zwischen Mädchen und Buben führen kann (Dresel, Schober, & Ziegler, 2007)

Geschlecht nicht spezifiziert ist, aus der Beschreibung ihrer Eigenschaften auf deren Geschlecht geschlossen wird (Ashmore & Boca, 1979). Soziale Urteilsprozesse können damit massiv durch die automatische Aktivierung von Geschlechterstereotypen verzerrt werden. Dies kann sogar der Fall sein, wenn Personen diese Stereotype explizit ablehnen (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998).

Aber bedeutet das Fehlen willentlicher Kontrolle über die Aktivierung von Stereotypen, dass Personen ihren (Geschlechter-)Stereotypen wehrlos ausgeliefert sind?

Devine (1989) geht davon aus, dass auf die Aktivierungsphase von Stereotypen eine Phase der Anwendung und potenziellen Korrektur folgt. Während die Aktivierung von kulturell geteilten (Geschlechter-)Stereotypen automatisch passiert und nicht willentlich gesteuert werden kann, bietet diese zweite Phase die Möglichkeit intentional gegen das aktivierte Stereotyp vorzugehen – allerdings nur, wenn sich das individuelle Stereotyp vom kulturellen Stereotyp unterscheidet und genügend Ressourcen vorhanden sind.

Um zu verstehen, wie Geschlechterstereotype auf Männer und Frauen wirken, ist es notwendig, sich zunächst mit dem Inhalt dieser Stereotype auseinanderzusetzen, also mit der Frage, was die kulturell geteilten Annahmen über die typischen Merkmale der Geschlechter sind.

2.3. Inhalte von Geschlechterstereotypen: Agency & Communion

Die Forschung zum Inhalt von Geschlechterstereotypen zeigt, dass fast alle kulturell geteilten Annahmen über Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf zwei inhaltliche Dimensionen heruntergebrochen werden können, die zwar in verschiedenen Ansätzen unterschiedlich bezeichnet werden, aber immer sehr ähnliche Bündel von Eigenschaften enthalten (z.B. Abele & Wojciszke, 2007; Kite, Deaux, & Haines, 2008; Eckes, 2008):

Frauen werden häufiger als Männer mit Merkmalen in Verbindung gebracht, die mit der Fürsorge für Andere in Verbindung stehen. Diese Dimension wird als *communion*, *Wärme*, *Expressivität*, *Femininität* oder *Gemeinschaftsorientierung* bezeichnet. Eigenschaften, die primär Frauen zugeordnet werden, sind zum Beispiel: *emotional*, *sanftmütig*,

verständnisvoll, anhänglich. Männern werden hingegen häufiger als Frauen Attribute zugeschrieben, die mit Durchsetzungsfähigkeit und Kontrolle zusammenhängen. Diese Dimension wird als *agency, (aufgabenbezogene) Kompetenz, Instrumentalität, Maskulinität* oder *Selbstbehauptung* bezeichnet und enthält Eigenschaften wie zum Beispiel: *aktiv, dominant, wetteifernd, unabhängig*. Die Zuordnung dieser beiden Dimensionen oder Merkmalsbündel zu Frauen bzw. Männern scheinen in hohem Maße kulturell invariant und über die Zeit stabil zu sein (Eckes, 2008).

Eine Erklärung dafür, warum Frauen in so konsistenter Weise communion- und Männern in ebenso konsistenter Weise agency-Merkmale zugeschrieben werden, bietet die Theorie der sozialen Rollen (Eagly, 1987).

2.3.1 Die Theorie der sozialen Rollen

Alice Eaglys Theorie der sozialen Rollen (1987) besagt, dass Menschen zu der Annahme neigen, dass Frauen und Männer diejenigen Merkmale aufweisen, die für ihre jeweiligen sozialen Rollen charakteristisch sind. Sie nimmt also an, dass die Inhalte von Stereotypen durch Generalisierung von aufgrund diverser Beobachtungen angehäuften Informationen entstehen (Swazina, Waldherr, & Maier, 2004). Communion als Kerninhalt des Frauenstereotyps ergibt sich für Eagly daraus, dass Frauen überwiegend die Hausfrauenrolle bzw. Berufsrollen mit eher niedrigem Status ausüben. *Agency* als Kerninhalt des Männerstereotyps folgt entsprechend daraus, dass Männer überwiegend die Ernährerrolle bzw. Berufsrollen mit eher hohem Status ausüben. Eagly geht also davon aus, dass Menschen Rollenverhalten beobachten und von diesem unmittelbar auf Eigenschaften der RolleninhaberInnen schließen. Der Einfluss der in der jeweiligen Situation verhaltenswirksamen Rollenanforderungen wird dabei unterschätzt (Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996).

Die so erworbenen Geschlechterstereotype sind jedoch nicht nur das Resultat der Beobachtung der gesellschaftlichen Bedingungen, sondern wirken ihrerseits auf diese ein: Wenn Menschen zu der Annahme neigen, dass Frauen und Männer diejenigen Merkmale aufweisen, die für ihre jeweiligen sozialen Rollen charakteristisch sind, so nehmen sie auch an, dass Männer und Frauen sich auf eine *natürliche* oder *richtige* Art auf die

verschiedenen Rollen und Berufe verteilen, weil sie ja die Eigenschaften und Fähigkeiten haben, die für diese Berufe wichtig sind. Von besonders gut bezahlten Berufen mit hohem Status wird meist angenommen, dass sie männliche Eigenschaften erfordern und Männer werden für besser geeignet für solche Berufe gehalten (Cejka & Eagly, 1999). Touhey (1974) fand heraus, dass es sogar zu einer Abwertung des Ansehens und der Begehrtheit von Berufen kommt, wenn diese zu einem größeren Teil von Frauen ausgeübt werden. Ein Männerberuf kann also zu einem Frauenberuf werden und umgekehrt, die hierarchische Klassifizierung der Geschlechter bleibt dabei aber unverändert.

In unserer aktuellen Gesellschaft übernehmen Frauen und Männer jedoch zunehmend nicht mehr nur die klassischen sozialen Rollen: neben Hausfrauen und Karrieremännern gibt es zunehmend auch Karrierefrauen und Softies. Globalstereotype über Männer und Frauen scheinen damit nicht mehr wirklich passend. In Folge soll das Stereotypinhaltsmodell von Susan Fiske vorgestellt werden, das nicht ausschließlich von einem männlichen und einem weiblichen Globalstereotyp ausgeht, sondern annimmt, dass es verschiedene Sub-Stereotype gibt.

2.3.2 Das Stereotypinhaltsmodell

Susan Fiske benutzt in ihrem *Stereotypinhaltsmodell* (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) nicht die Begriffe *agency* und *communion*, sondern *Kompetenz* und *Wärme* für die beiden Dimensionen, die klassischerweise Männern bzw. Frauen zugeordnet werden. Sie geht aber davon aus, dass es nicht nur ein männliches und ein weibliches Globalstereotyp gibt, sondern verschiedene Substereotype (z.B. die Hausfrau, die Feministin; der Karrieremann, der Softie), denen unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben werden.

Die Inhalte von solchen Stereotypen über bestimmte Gruppen werden gemäß Fiske et al. (2002) durch die Einordnung dieser Gruppen auf den zwei Dimensionen Kompetenz und Wärme bestimmt: Die Einordnung auf der Dimension *Kompetenz* wird durch den relativen *Status* der Gruppe (hoch/ niedrig) bestimmt: Personen schreiben Gruppen mit hohem Status hohe Kompetenz zu, Gruppen mit niedrigem Status hingegen niedrige Kompetenz. Die Einordnung einer Gruppe auf der Dimension *Wärme* wird in diesem Modell durch die die Art der *Interdependenz* der eigenen Gruppe mit dieser Gruppe (kooperativ/

kompetitiv) bestimmt. Bei einer *kooperativen* Interdependenz gewinnen bei der Interaktion beide Gruppen, während bei einer *kompetitiven* Interdependenz eine Gruppe gewinnt und die andere verliert. Deshalb werden kooperative Gruppen als warm bzw. als unbedrohlich für die eigenen Gruppenziele und kompetitive Gruppen als kalt bzw. als bedrohlich für die eigenen Gruppenziele eingeschätzt.

Aus der Kombination dieser beiden Dimensionen ergeben sich vier mögliche Substereotypen: paternalistische Stereotype (= niedriger Status, kooperative Interdependenz), neidvolle Stereotype (= hoher Status, kompetitive Interdependenz), verachtende Stereotype (= niedriger Status, kompetitive Kompetenz) und bewundernde Stereotype (= hoher Status, kooperative Interdependenz)

Es konnte empirisch gezeigt werden, dass die „typische Frau“ in diesem Modell mittels eines paternalistischen Stereotyps (= relativ niedriger sozialer Status in der Gesellschaft kombiniert mit einer kooperativen Interdependenz mit Männern) beschrieben wird, der „typische Mann“ mittels eines neidvollen Stereotyps (= relativ hoher sozialer Status in der Gesellschaft kombiniert mit einer kompetitiven Interdependenz mit Frauen)(Eckes, 2002). Diese Stereotype über „typische“ Frauen bzw. Männer stimmen mit den Globalstereotypen überein. Ein besonders interessanter Befund dieser Studie ist, dass männliche Intellektuelle mittels eines bewundernden Stereotyps beschrieben werden, weibliche Intellektuelle aber mittels eines neidvollen Stereotyps – männlichen Intellektuellen wird also hohe Kompetenz und hohe Wärme zugesprochen, weiblichen Intellektuellen jedoch hohe Kompetenz und niedrige Wärme. Tabelle 1 zeigt, wie verschiedene männliche und weibliche Subtypen bezüglich der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz eingeordnet werden (Eckes, 2002).

Tabelle 1

Taxonomie von Geschlechterstereotypen mit weiblichen (♀) und männlichen (♂) Subtypen

		Kompetenz	
Wärme		niedrig	hoch
hoch	Paternalistische Stereotype ♀: Hausfrau, Sekretärin, typische Frau ♂: Softie, Hippie, Rentner		Bewundernde Stereotype ♀: Society Lady, die Souveräne ♂: Intellektueller, Professor
niedrig	Verachtende Stereotype ♀: naives junges Mädchen, Modepuppe ♂: Punk, Schurke		Neidvolle Stereotype ♀: Intellektuelle, Karrierefrau ♂: Karrieremann, typischer Mann

Geschlechterstereotype sind zusammenfassend also Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind und zu sein haben. Sie führen dazu, dass Frauen und Männern unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben werden. Von Frauen wird eher *Wärme, communion, Expressivität* und von Männern eher *Kompetenz, agency, Instrumentalität* erwartet. Es gibt jedoch nicht nur das Globalstereotyp der fürsorglichen (Haus-)Frau und des zielstrebigem (Karriere-)Mannes, sondern auch unterschiedliche Substereotype über bestimmte Gruppen von Frauen und Männern.

Aber kann das Konzept der Geschlechterstereotype auch dazu beitragen zu erklären, warum die Berufsverläufe von Männern und Frauen noch immer differieren bzw. warum Frauen in Spitzenpositionen immer noch unterrepräsentiert sind? Im nächsten Teil der Arbeit soll darauf eingegangen werden, auf welche Art und Weise Geschlechterstereotype das berufliche Leben von Männern und Frauen beeinflussen und damit zur Segregation der Arbeitswelt beitragen.

3. Geschlechterstereotype und Beruf: Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht von Abele (2003, 2002) eignet sich sehr gut, um die Wirkungen, die Geschlechterstereotype auf das Berufsleben von Frauen und Männern haben, in einen theoretischen Rahmen einzubetten. Abele (2003, 2002) entwarf dieses Modell zur Analyse geschlechtsspezifisch differierender Berufsverläufe und beschreibt den doppelten Einfluss von Geschlecht folgendermaßen:

1. Geschlecht ist einerseits eine soziale Kategorie, die dazu führt, dass an Frauen und Männer *unterschiedliche Erwartungen* herangetragen werden und sie entsprechend unterschiedlichen Umweltbedingungen in Bezug auf berufliche Prozesse ausgesetzt sind.
2. Geschlecht ist gleichzeitig ein psychologisches Merkmal, das über das *geschlechtsbezogene Selbstkonzept* Erwartungen, Zielsetzungsprozesse und berufliche Handlungen beeinflusst. Zum geschlechtsbezogenen Selbstkonzept gehören gemäß (Abele, 2003) sowohl die individuelle Geschlechtsrollenorientierung als auch die geschlechtsrollenbezogenen Einstellungen.

Obwohl Abele von Geschlecht und nicht von Geschlechterstereotypen spricht⁵, spielen Geschlechterstereotype in beiden von ihr angenommenen Arten des Einflusses von Geschlecht eine zentrale Rolle:

1. Nur durch Geschlechterstereotype kann erklärt werden, wie die soziale Kategorie Geschlecht zu unterschiedlichen (stereotypen) Erwartungen an Männer und Frauen führt: Diese Erwartungen kommen zustande, weil angenommen wird, dass Frauen und Männer unterschiedliche Eigenschaften haben bzw. haben sollen.
2. Geschlecht als psychologisches Merkmal kommt gemäß dem sozialen/kulturellen Paradigma in der Psychologie dadurch zustande, dass Geschlechterstereotype internalisiert werden. Durch die mehr oder weniger starke Internalisierung von

⁵ In diesem Themenbereich werden Begriffe je nach Ansatz oft uneinheitlich gebraucht, auch wenn ähnliche oder gleiche Konzepte gemeint sind. In der Folge werden immer diejenigen Begriffe verwendet, die auch in der Original-Literatur verwendet werden.

Geschlechterstereotypen kommt es zum geschlechtsbezogenen Selbstkonzept (Eckes, 2008).

Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht (Abele, 2002, 2003) bietet also einen geeigneten theoretischen Rahmen, um die verschiedenen Wirkungsweisen von Geschlechterstereotypen auf die Berufslaufbahnen systematisch zu betrachten. Im Folgenden sollen empirische Befunde zum Zusammenhang von Berufserfolg mit stereotypen Erwartungen, Geschlechtsrollenorientierungen und geschlechtsrollenbezogenen Einstellungen dargestellt werden, um zu zeigen, wie Geschlechterstereotype auf das berufliche Leben von Frauen und Männern Einfluss nehmen.

3.1. Einfluss stereotyper Erwartungen

3.1.1. Passung zwischen Geschlechter- und Führungsstereotypen

Wie im ersten Teil der Arbeit dargestellt, wird von Männern erwartet, dass sie Eigenschaften aus dem Merkmalsbündel *agency*, *Instrumentalität*, *Komptenz* aufweisen (z.B. Abele & Wojciszke, 2007; Kite et al., 2008; Eckes, 2008). Tatsächlich ist es aber so, dass nicht nur Männern typischerweise Eigenschaften aus diesem Merkmalsbündel zugeschrieben werden. Schein (2001) zeigt durch Untersuchungen in verschiedenen Ländern, dass auch die typische erfolgreiche Führungskraft allgemein als *agentic* beschrieben wird und zwar um so mehr, je höher die Position ist, die sie besetzt. Männern werden also ähnliche Eigenschaften zugeschrieben wie Führungskräften, Frauen eher nicht. Dieses Phänomen wurde unter dem Namen „think manager – think male“ bekannt (Schein, 2001).

Die Rollenkongruenztheorie von Eagly und Karau (2002) stellt eine Weiterentwicklung der Theorie der sozialen Rollen (Eagly, 1987) dar und zielt darauf ab, eine Erklärung für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zu bieten, die auf genau dieser

mangelnden Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle⁶ und Führungsrollen aufbaut. Nach Ryan, Haslam, Hersby und Bongiorno (2010) besteht neben einem positiven Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Führung und *agency* sogar eine negative Korrelation der Wahrnehmung von Führungsfähigkeit und *communion*: während Führungskräfte erfolgreicher Unternehmen stereotyp männlich beschrieben wurden, wurden Manager erfolgloser Unternehmen mit stereotyp weiblichen Eigenschaften assoziiert.

Die mangelnde Passung zwischen Geschlechterstereotypen über Frauen und Stereotypen von Führungskräften führt also sowohl zu Nachteilen für Frauen, die Spitzenpositionen anstreben, als auch für Frauen, die bereits Führungspositionen innehaben (Eagly & Karau, 2002): Einerseits erscheinen Frauen als weniger für Führungspositionen geeignet als Männer und haben damit geringe Chancen, überhaupt in Führungspositionen aufzusteigen, was sich zum Beispiel in Bewerbungssituationen zeigt. Andererseits wird das gleiche Führungsverhalten negativer bewertet, wenn es von einer Frau gezeigt wird, als wenn es von einem Mann gezeigt wird, wodurch weibliche Führungskräfte seltener als erfolgreich angesehen werden als ihre männlichen Kollegen. Die männliche Typisierung erfolgreicher Führungspositionen führt also zu der Erwartung, dass Männer besser für diese Positionen geeignet sind als Frauen und kann damit als eine Ursache dafür angesehen werden, dass Frauen in leitenden Positionen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind (Eagly, 2003).

Angesichts der aktuellen Tendenzen der *Feminisierung des Managements* und der zunehmenden Betonung der Wichtigkeit sozial kompetenter Führungskräfte könnte man aber davon ausgehen, dass Frauen, die sich für Spitzenpositionen bewerben, inzwischen weniger diskriminiert werden als früher (Steffens & Mehl, 2003). Unter Feminisierung des Managements wird die Tendenz verstanden, dass neben stereotyp männlichen Führungsqualitäten zunehmend auch stereotyp weibliche Sozialkompetenz gefordert wird. Dabei sollte aber erwähnt werden, dass die Feminisierung des Managements primär

⁶ Der Begriff Geschlechterrolle wird in der Literatur uneinheitlich gebraucht (Eckes, 2008), ist in diesem Kontext aber synonym zum Begriff Geschlechterstereotyp zu verstehen, da (Eagly & Karau, 2002) sowohl deskriptive als auch präskriptive Funktionen von Geschlechterrollen diskutieren.

das mittlere Management und weniger Spitzenpositionen betrifft (Steffens & Mehl, 2003).

Rudman und Glick (1999) berichten allerdings von einem so genannten *backlash-effect* für Frauen, die sich bei Vorstellungsgesprächen als *agentic* präsentieren. Sie fanden in ihrer Studie heraus, dass Frauen, die zielsicher und dominierend auftraten, als weniger sozial kompetent bewertet wurden als Männer, die gleichermaßen *agentic* auftraten. Für Frauen, die sich für hohe Positionen bewerben, ergeben sich also mehrere Schwierigkeiten: einerseits müssen sie zeigen, dass sie *agentic*-Eigenschaften haben, um überhaupt als für eine Spitzenposition geeignet angesehen zu werden. Andererseits besteht die Gefahr, dass sie genau damit Annahmen darüber verletzen, wie Frauen sein müssen (nett, sozial kompetent) und deshalb wiederum nicht eingestellt werden.

Steffens und Mehl (2003) konnten dieses Ergebnis nicht replizieren und fanden in ihrer Studie Vorteile feminisierter Stellenausschreibungen für Frauen. Sie benutzten allerdings im Gegensatz zu Rudman und Glick (2001) keine Video-Aufzeichnungen als Stimulus-Material für die „Bewerbungssituation“, sondern Lebensläufe. Dies könnte erklären, dass es in ihrer Studie zu einer geringeren Aktivierung von Geschlechterstereotypen kam (Ashmore & Boca, 1979).

3.1.2. Stereotype-Threat

Gemäß Steele (1997) wirken durch (Geschlechter-)Stereotype erzeugte Erwartungen aber noch auf andere Weise: Sie führen unter bestimmten Voraussetzungen zu einem Leistungsabfall bei den Personen, die von den negativen Stereotypen betroffen sind. Dieses Phänomen wird als Stereotype-Threat oder Stereotypen-Bedrohung bezeichnet: Wird in einer Testsituation ein negatives Stereotyp bezüglich relevanter intellektueller Fähigkeiten aktiviert, so zeigen die von diesem Stereotyp betroffenen Personen (wenn ihnen der Test wichtig ist) schlechtere Leistungen, als wenn dieses Stereotyp nicht aktiviert wird. Der Begriff Stereotype-Threat oder Stereotypen-Bedrohung schließt also sowohl die Aktivierung negativer (für das Individuum relevanter und auf Leistung bezogener) Stereotype als auch den daraus resultierenden Leistungsabfall ein.

Die negative Wirkung von Geschlechterstereotypen auf die Leistungen von Frauen wurde empirisch nachgewiesen. So konnte gezeigt werden, dass es in Verhandlungssituationen durch die Aktivierung negativer Stereotype zu einem Leistungsabfall kommen kann (für einen Überblick über Befunde zum Stereotype-Threat bei Mädchen und Frauen siehe Martiny und Götz, 2012).

Um zu verhindern, dass negative Stereotype aktiviert werden muss die Salienz der bedrohenden Stereotype in der Leistungssituation reduziert werden. Empirische Ergebnisse zeigen, dass schon allein die Abfrage des Geschlechts einer Person ein negatives Geschlechterstereotyp aktivieren und dadurch deren Leistungen beeinträchtigen kann (Danaher & Crandall, 2008). Die Erhebung demographischer Daten vor der eigentlichen Bearbeitung einer Aufgabe, die auch in der Psychologie (z.B. bei Intelligenztests) üblich ist, muss vor diesem Hintergrund kritisch gesehen werden.

3.2. Einfluss des geschlechtsbezogenen Selbstkonzepts

Neben stereotypen Erwartungen an Männer bzw. Frauen hat auch das geschlechtsbezogene Selbstkonzept von Personen einen Einfluss auf deren Berufsverläufe. Das geschlechtsbezogene Selbstkonzept hat mehrere Facetten, von denen die individuelle Geschlechtsrollenorientierung und die geschlechtsrollenbezogenen Einstellungen für den Berufserfolg besonders wichtig sind (Abele, 2003).

3.2.1. Geschlechtsrollenorientierung

Unter der Geschlechtsrollenorientierung einer Person wird ihre allgemeine Selbsteinschätzung hinsichtlich stereotyp männlicher oder weiblicher Eigenschaften verstanden. Nachdem *Männlichkeit* und *Weiblichkeit* lange als bipolare Enden eines Kontinuums betrachtet wurden, konzipierte Bem (1974) *Maskulinität* und *Femininität* als zwei unabhängige Dimensionen. Diese Annahme von *Maskulinität* und *Femininität* als unabhängigen Dimensionen ermöglicht es, Personen eine der folgenden Geschlechtsrollenorientierung zuzuweisen:

- Eine maskuline Geschlechtsrollenorientierung (= höhere Werte auf Dimension *Maskulinität* als auf Dimension *Femininität*),

- eine feminine Geschlechtsrollenorientierung (= höhere Werte auf der Dimension *Femininität* als auf der Dimension *Maskulinität*) oder
- eine androgyne Geschlechtsrollenorientierung (= annähernd gleich hohe Werte auf beiden Dimensionen).

Frauen, die ihre eigene Geschlechtsrollenorientierung als *weiblich* beschreiben (sich selbst also stereotyp weibliche Eigenschaften zuschreiben), sowie Männer, die ihre eigene Geschlechtsrollenorientierung als *männlich* beschreiben (sich selbst also stereotyp männliche Eigenschaften zuschreiben), werden von Bem (1974) als *geschlechtsrollentypisch* (= sex-typed) bezeichnet. Die gegenteiligen Fälle (also *männliche* Frauen und *weibliche* Männer) werden als *geschlechtsrollenuntypisch* (= cross-sex-typed) bezeichnet.

Bem (1974) geht davon aus, dass Personen, die sich selbst geschlechtsrollentypisch beschreiben, die in der Gesellschaft herrschenden geschlechtsspezifischen Ideale (= Geschlechterstereotype) internalisiert haben. Deshalb nimmt sie an, dass androgyne Personen gegenüber geschlechtsrollentypischen Personen Vorteile haben, weil sie weniger durch internalisierte Geschlechterstereotype eingeschränkt sind und dadurch flexibler agieren können. Ein Selbstkonzept, das einseitig an ein Geschlechterstereotyp gebunden ist, bedeutet für Bem (1974) also eine Einschränkung der Persönlichkeit, während ein Selbstkonzept, das sowohl feminine als auch maskuline Komponenten beinhaltet, mit einem rollenübergreifenden und damit breiteren Verhaltensrepertoire verbunden ist⁷.

⁷ Diese von Bem postulierten Geschlechtsrollenorientierungen wurden durch Spence, Helmreich, & Stapp (1975) um eine weitere Geschlechtsrollenorientierung erweitert: Während Bem (1974) unter Androgynität eine Balance zwischen Maskulinität und Femininität im Selbstkonzept einer Person, unabhängig von der absoluten Höhe der Ausprägungen beider Dimensionen verstand, wiesen Spence, Helmreich, & Stapp (1975) darauf hin, dass es notwendig sei, zwischen Personen, die in Maskulinität sowie Femininität hohe Ausprägungen haben, und solchen, die in beiden Dimensionen niedrige Ausprägungen haben, zu differenzieren. Ihnen zufolge sollten nur diejenigen Personen als androgyn bezeichnet werden, die in beiden Dimensionen hohe Ausprägungen zeigen, während diejenigen, die in beiden Dimensionen niedrige Ausprägungen

Tatsächlich scheint Androgynität für Frauen wie von Bem postuliert gewisse Vorteile zu bieten: Schneider-Düker und Kohler (1988) berichten, dass in einer Auswahl von Frauen, von denen berichtet wurde, dass sie „besonders gut mit dem Leben zurechtkommen“, ein besonders hoher Prozentsatz von Androgynen zu finden war, während in einer Gruppe essgestörter Frauen der Prozentsatz der androgyn (und maskulin) Orientierten besonders gering war. Auch bezüglich des Berufserfolgs scheint die Geschlechtsrollenorientierung relevant zu sein: Bei Steffens und Mehl (2003) wurden androgyne Bewerberinnen für am besten für Führungspositionen geeignet gehalten und Rudman und Glick (2001) berichten, dass es in ihrer Studie für androgyne Bewerberinnen keinen backlash-effect gab.

Frable (1989) konnte außerdem zeigen, dass geschlechtsrollentypische Personen (also *maskuline* Männer und *feminine* Frauen) in Bewerbungsgesprächen dem Geschlecht der BewerberIn mehr Aufmerksamkeit widmeten und Frauen schlechter bewerteten als weniger geschlechtsrollentypische Personen. Außerdem weist sie darauf hin, dass in ihrer Studie nur diejenigen Männer sexistische Einstellungen zeigten, die bezüglich ihrer Geschlechtsrollenorientierung als geschlechtsrollentypisch charakterisiert wurden. Abele (2003) berichtet zudem von empirischen Untersuchungen, die zeigen, dass die Berufspräferenzen von Frauen weniger traditionell sind, wenn sie ein instrumentelles (= *männliches*) Selbstkonzept haben und dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen Karriereorientierung, Einkommenshöhe und Personalverantwortung positiv mit ihrer Instrumentalität korrelieren.

Während sich die selbst berichtete *agency* von Frauen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht, sind bei der von Männern selbst berichtetet *communion* keine bedeutenden Veränderungen zu beobachten (Twenge, 1997; Swazina et al., 2004). Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass Frauen häufiger berufstätig sind als früher, aber immer noch die primäre Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung haben und zwar auch dann, wenn beide PartnerInnen berufstätig sind (Bianchi, Milkie, Sayer, &

zeigen, als undifferenziert bezeichnet werden sollten. Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit wird dieser von Spence et al. (1975) vorgeschlagene Ansatz verfolgt.

Robinson, 2000). Somit hat sich die Rolle der Frauen in der Gesellschaft in Richtung *agency* verschoben, die der Männer jedoch nicht in Richtung *communion*.

3.2.2. Geschlechtsrolleneinstellungen und Sexismus

Geschlechtsrolleneinstellungen bewegen sich auf einem Kontinuum zwischen Traditionalität und Progressivität (Abele, 2003). Traditionalität ist dabei durch die positive Bewertung traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung gekennzeichnet, Progressivität durch die positive Bewertung der egalitären Rollenübernahme in Beruf und Familie. Hinsichtlich der Geschlechtsrolleneinstellungen wurden bisher empirisch Zusammenhänge zur Verteilung von Hausarbeit (Künzler, Walter, Reichart, & Pfister, 2001) und zum beruflichem Engagement von Frauen (Cassidy & Warren, 1996) gezeigt, es wurden aber keine Auswirkungen von Geschlechtsrolleneinstellungen auf den Berufserfolg gefunden (Abele, 2003).

Das Konzept der Geschlechtsrolleneinstellungen ist eng mit dem Konzept des Sexismus verwandt, das in der Psychologie seit Mitte der 1990er Jahre eine deutliche Differenzierung zwischen traditionellem, modernem und ambivalentem Sexismus erfahren hat (Eckes, 2008). Die Annahmen die diesen unterschiedlichen Sexismus-Konzepten zugrunde liegen sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

Das Konzept des *Traditionellen Sexismus* (auch: Offener Sexismus) markiert den Ausgangspunkt der psychologischen Sexismus-Konzepte und kann laut Eckes und Six-Materna (1998) auf drei Aspekte zurückgeführt werden:

1. Die stereotypenkonforme Betonung von Geschlechtsunterschieden.
2. Den Glaube an die Minderwertigkeit des weiblichen Geschlechts (relativ zum männlichen Geschlecht).
3. Die Befürwortung herkömmlicher Geschlechterrollen.

Im Zuge der zunehmenden gesellschaftlichen Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der verstärkten öffentlichen Diskussion über dieses Thema bekamen offen sexistische Einstellungen zunehmend sozial unerwünschten Charakter. Da Frauen trotzdem in vielen Bereichen des Lebens weiterhin benachteiligt werden, besteht eine

offensichtliche Diskrepanz zwischen der Äußerung (sozial erwünschter) egalitärer Einstellungen auf der einen Seite und dem tatsächlichen Verhalten gegenüber Frauen auf der anderen Seite.

Angelehnt an das Konzept des Modernen Rassismus (Sears, 1988), das auf Beobachtungen ähnlicher Diskrepanzen basiert, wurde deshalb Mitte der 90er Jahre das Konzept des *Modernen Sexismus* oder Neosexismus entwickelt. Die drei Kernaspekte, die den modernen Rassismus wie auch den modernen Sexismus kennzeichnen, sind:

1. Die Leugnung fortgesetzter Diskriminierung ethnischer Minderheiten bzw. Frauen.
2. Der Widerstand gegen vermeintliche Privilegien dieser Gruppen.
3. Die Ablehnung von Forderungen nach Gleichbehandlung.

Traditioneller und moderner Sexismus haben also die Gemeinsamkeit, dass sie Frauen und frauenrelevante Themen negativ bewerten, wenn auch mehr oder weniger offen. Die beiden Konzepte korrelieren schwach, aber positiv (Eckes & Six-Materna, 1998).

Die Theorie des *Ambivalenten Sexismus* nach Glick & Fiske (1996, 2001) geht hingegen davon aus, dass Sexismus eine duale Bewertungsstruktur hat, die sich aus ablehnenden, feindseligen (= *hostilen*) Einstellungen, aber auch aus subjektiv positiven, wohlmeinenden (= *benevolenten*) Einstellungen zusammensetzt. Sie unterscheiden drei Komponenten ambivalent-sexistischer Einstellungen: Paternalismus, Geschlechterdifferenzierung und Heterosexualität.

Die Komponente *Paternalismus* bezieht sich auf die mit patriarchalen Strukturen einhergehenden Machtdifferenzen zwischen den Geschlechtern.

- a. Die *hostile Variante* stellt dabei der *dominative Paternalismus* dar, der davon ausgeht, dass Frauen aufgrund mangelnder Kompetenzen in wichtigen Lebensbereichen von Männern kontrolliert werden sollten.
- b. Die *benevolente Variante* stellt der *protektiver Paternalismus* dar, dessen Grundannahme ist, dass Männer Frauen beschützen und umsorgen sollten.

Die zweite Komponente *Geschlechterdifferenzierung* bezieht sich auf die stereotypenkonforme Betonung von Geschlechtsunterschieden.

- a. Bei der *hostilen Variante* wird eine *kompetitive Geschlechterdifferenzierung* vorgenommen, d.h. negativ bewertete Stereotypmerkmale von Frauen (z.B. labil, abhängig) werden betont.
- b. In der *benevolenten Variante* kommt es zur *komplementären Geschlechterdifferenzierung*, es werden also positiver Merkmale betont, die sich auf die traditionelle Geschlechterrolle von Frauen beziehen (sanft, einfühlsam).

Die dritte Komponente *Heterosexualität* bezieht sich auf die sexuellen Wünsche und Ängste von Männern in Bezug auf Frauen.

- a. *Hostile Heterosexualität* bezeichnet die Tendenz, Frauen als Lustobjekte zu sehen, bei gleichzeitiger Angst vor der Macht, die Frauen durch ihre sexuelle Attraktivität über Männer erlangen könnten.
- b. *(Benevolente) Intime Heterosexualität* hingegen bezieht sich auf romantisch verklärende Sichtweise auf Frauen als Sexualpartnerinnen, ohne deren Liebe Männer nicht glücklich werden können.

Eckes & Six-Materna (1998) weisen darauf hin, dass Geschlechtsrolleneinstellungen umfassend und mehrdimensional sind, so dass die einzelnen Sexismus-Konzepte jeweils nur Bausteine der allgemeinen Geschlechtsrolleneinstellung darstellen können.

3.3. Zusammenfassung

Geschlechterstereotype (und mit Geschlechterstereotypen verwandte Konzepte) beeinflussen das berufliche Leben von Männern und Frauen auf vielfältige Art und Weise: Stereotype Erwartungen an Männer und Frauen bergen Nachteile für Frauen, die hohe Positionen erreichen wollen, weil Frauen als weniger geeignet für Führungsrollen beachtet werden als Männer. Auch in Verhandlungssituationen können Frauen durch stereotype Erwartungen (bzw. durch den sogenannten Stereotype-Threat) in ihren Leistungen beeinträchtigt werden. Aber nicht nur stereotype Erwartungen, sondern auch das Ausmaß der Internalisierung von Geschlechterstereotypen hat einen Einfluss auf das berufliche Leben: Frauen, die sich selbst als typisch weiblich beschreiben, also eine

feminine Geschlechtsrollenorientierung haben, sind weniger karriereorientiert als Frauen, die sich als männlich oder androgyn beschreiben, und verdienen auch weniger als diese. Zudem zeigen sich Geschlechterstereotype auch in den Geschlechtsrolleneinstellungen von Personen, die wiederum auf das berufliche Leben wirken.

Geschlechterstereotype sind damit von großer Bedeutung für die Erklärung von geschlechtsspezifischen Unterschieden im Berufsleben bzw. der Benachteiligung von Frauen, die hohe Positionen anstreben. Deshalb ist es von großem Interesse, diese Stereotype auch empirisch erfassen zu können. Der nächste Teil der Arbeit beschäftigt sich damit, welche Instrumente zur Erfassung von Geschlechterstereotypen herangezogen werden und was die Probleme sind, die dabei auftreten.

4. Erfassung von Geschlechterstereotypen und verwandten Konzepten

4.1. Explizite und implizite Geschlechterstereotype

Bei der Erfassung von Geschlechterstereotypen muss zwischen expliziten und impliziten Maßen unterschieden werden (Kite et al., 2008; White & White, 2006; Greenwald et al., 1998).

Die Erfassung expliziter Geschlechterstereotype geschieht meist durch verschiedene Formen von *Eigenschaftslisten*, bei denen Personen angeben, wie sehr bestimmte Eigenschaften auf Männer bzw. Frauen zutreffen (für einen Überblick siehe Eckes, 2008, und Kite et al., 2008).

Einige dieser Eigenschaftslisten können auch zur Erfassung des *geschlechtsbezogenen Selbstkonzepts* bzw. der *Geschlechtsrollenorientierung* eingesetzt werden, wenn Personen die Instruktion bekommen, anzugeben, wie sehr die vorgegebenen Eigenschaften auf sie selbst zutreffen.

Mit der zunehmenden sozialen Erwünschtheit egalitärer Sichtweisen kommt es jedoch zunehmend zu Widerständen, wenn angegeben werden soll, wie sehr bestimmte Eigenschaften auf Männer bzw. Frauen zutreffen. Deshalb wurde die so genannte Prozentschätzmethode entwickelt, bei der die befragten Personen angeben, wie viel Prozent der Männer und Frauen ein vorgegebenes Merkmal besitzen (Eckes, 2008).

Wenn implizite Geschlechterstereotype erhoben werden sollen, wird häufig der Implizite Assoziationstest (IAT) (Greenwald et al., 1998) verwendet, der nicht durch die soziale Erwünschtheit egalitärer Sichtweisen verzerrbar sein soll. Aufgrund der ungeklärten Frage nach den ihm zugrunde liegenden psychologischen Prozessen steht der IAT jedoch immer wieder in der Kritik (Gawronski & Conrey, 2004). Dadurch, dass er auf der Messung von Reaktionszeiten aufbaut (Kite et al., 2008), ist er zusätzlich nur unter sehr kontrollierten Bedingungen anwendbar und (auch in der Auswertung) wenig ökonomisch.

4.2. Geschlechtsrolleneinstellungen

Geschlechtsrolleneinstellungen bzw. Sexismus werden in der Psychologie mittels verschiedener Instrumente bzw. Skalen erhoben (McHugh & Frieze, 1997).

Zur Erhebung des *traditionellen Sexismus* wurde in den 1970er Jahren von Spence & Helmreich (1972) die Attitudes Toward Women Scale (AWS) entwickelt, die bis heute das am häufigsten eingesetzte Instrument zur Erfassung von Geschlechtsrolleneinstellungen darstellt. Seit den 90er Jahren zeigt die Verteilung der Skalenwerte dieser Skala jedoch (wohl aufgrund der zunehmenden sozialen Erwünschtheit egalitärer Einstellungen) eine hohe positive Schiefe (= Linkssteilheit), d.h. die Werte „drängen“ sich am egalitären Pol der Skala, es kommt zu so genannten Deckeneffekten (Eckes & Six-Materna, 1998; McHugh & Frieze, 1997). Für einen Überblick über andere Instrumente zur Erhebung traditionell sexistischer Einstellungen siehe McHugh und Frieze (1997). Zur Erfassung des *Modernen Sexismus* werden im englischsprachigen Raum die Modern Sexism Scale (Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995) oder die Neosexism Scale (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995) verwendet, im deutschsprachigen Raum die Skala *Leugnung von Diskriminierung* (Eckes & Six-Materna, 1998). Die Skala *Leugnung von Diskriminierung* zeigte sich als besonders reliabel für studentische Stichproben (Eckes & Six-Materna, 1998). *Ambivalenter Sexismus* wird mittels des Ambivalent Sexism Inventory (Glick & Fiske, 1996) bzw. im deutschsprachigen Raum mittels der Skala Hostilität und Benevolenz (Eckes & Six-Materna, 1999) erhoben.

Die Erfassung von Geschlechterstereotypen und mit Geschlechterstereotypen zusammenhängenden Konzepten ist zusammenfassend also nicht trivial und wird durch die soziale Erwünschtheit egalitärer Einstellungen noch zusätzlich erschwert. Empirische Befunde weisen aber darauf hin, dass Geschlechterstereotype immer noch existieren und die Berufsverläufe von Männern und Frauen auf unterschiedliche Art beeinflussen und zwar auch in Feldern, in denen sie hoch sozial unerwünscht sind. Daraus ergibt sich die Frage nach alternativen Möglichkeiten der Erfassung von Geschlechterstereotypen, die den oben aufgezeigten Problemen Rechnung tragen.

Im nächsten Teil dieser Arbeit soll das *Koryphäen-Problem* als ein möglicher innovativer Indikator für Geschlechterstereotype vorgestellt werden.

5. Das Koryphäen-Problem

Stöger, Ziegler, & David (2004) stellen in ihrer Studie anhand eines Rätsels sehr anschaulich dar, dass beruflicher Erfolg und hierarchisch hohe Positionen immer noch männlich konnotiert sind bzw. die (stereotype) Erwartung wecken, dass ein Mann diese Position innehat. Dieses Rätsel soll in Folge als Koryphäen-Problem bezeichnet werden und lautet folgendermaßen:

Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen grässlichen Autounfall. Der Vater ist sofort tot. Der Sohn wird mit Blaulicht ins Krankenhaus gefahren und sofort in den Operationssaal gebracht. Der Arzt besieht ihn sich kurz und meint, man müsse eine Koryphäe⁸ zu Rate ziehen. Diese kommt, sieht den jungen Mann auf dem Operationstisch und meint: "Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn."

Wie ist das möglich?

Obwohl es eine einfache und einleuchtende Lösung des Rätsels gibt – nämlich dass die Koryphäe eine Frau und die Mutter des jungen Mannes ist – haben viele Personen große Probleme, eine Lösung zu finden: In der ersten Studie zu diesem Thema, die Stöger et al. (2004) bzw. Ziegler, David und Stöger (2000) unter weiblichen Studierenden unterschiedlicher Studienrichtungen durchführten, lagen die Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems im Durchschnitt bei 32,2 Prozent, wobei keine signifikanten Unterschiede zwischen Studierenden verschiedener Studienrichtungen gefunden wurden. Das Koryphäen-Problem konnte also durchschnittlich nur von etwa einem Drittel der befragten Personen gelöst werden, und das obwohl die Studierenden vor Vorgabe des Rätsels gebeten wurden, per sematischem Differential einzuschätzen, ob eine Koryphäe für sie eher weiblich oder männlich sei.

In einer zweiten Studie präsentierten Stöger und KollegInnen (2004) Studierenden das Koryphäen-Problem in einer veränderten Version. Sie vertauschten die Rollen von Mutter und Vater, so dass eine Mutter und ihr Sohn in einen für die Mutter tödlich endenden

⁸ Das Wort Koryphäe ist definiert als „jemand, der auf seinem Gebiet Aufsehen erregende Leistungen erbringt“ (Textor, 2000, S. 174f).

Autounfall verwickelt sind, und gaben Studierenden folgende Variante des Koryphäen-Problems vor:

Eine Mutter und ihr Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen grässlichen Autounfall. Die Mutter ist sofort tot. Der Sohn wird mit Blaulicht ins Krankenhaus gefahren und sofort in den Operationssaal gebracht. Der Arzt besieht ihn sich kurz und meint, man müsse eine Koryphäe zu Rate ziehen. Diese kommt, sieht den jungen Mann auf dem Operationstisch und meint: "Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn."

Wie ist das möglich?

Die Lösungshäufigkeiten waren bei dieser Version des Koryphäen-Problems – die als Lösung den Vater des jungen Mannes als Koryphäe erfordert – mit 81 Prozent signifikant höher als in der Original-Version des Rätsels. Besonders bemerkenswert ist, dass die Personen, die das Rätsel in dieser Version nicht lösen konnten, angaben, nicht zu verstehen, was das Problem sei. Dass die Koryphäe der Vater des Jungen ist, schien für sie so selbstverständlich, dass sie keine Problemstellung wahrnahmen.

Das Koryphäen-Problem zeigt also, dass Personen, wenn von einer Koryphäe die Rede ist, automatisch annehmen, dass diese ein Mann ist, auch wenn diese Annahme zu schwerwiegenden logischen Widersprüchen führt. Aber was unterscheidet Personen, die das Rätsel lösen können, von solchen, die das Koryphäen-Problem nicht lösen können?

5.1. Zusammenhänge zu Persönlichkeitsmerkmalen

Stöger und KollegInnen (2004) versuchten im Rahmen ihrer drei Studien zum Koryphäen-Problem, die Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems mit zwei verschiedenen Persönlichkeitseigenschaften in Verbindung zu setzen, die mit der allgemeinen Tendenz zu Stereotypisierungen zusammenhängen: dem *Personal Need for Structure* (erhoben mittels *Personal Need for Structure Scale* von Thompson, Naccarato und Parker (1989)) und der *Impliziten Persönlichkeitstheorie* nach Dweck (1999). Unter *Personal Need for Structure* versteht man die zeitlich stabile Präferenz für einfache Strukturen. Personen mit hohem *Personal Need for Structure* organisieren Informationen auf weniger komplexe Art und tendieren mehr zu Stereotypisierungen als Personen mit geringem *Personal Need*

for Structure (Neuberg & Newsom, 1993). Je nach *Impliziter Persönlichkeitstheorie* (Dweck, 1999) sehen Personen Persönlichkeit entweder als etwas unveränderbares (*entity theory*) oder als etwas veränderbares (*incremental theory*) an. Personen, die Persönlichkeit als unveränderbar ansehen, halten eher an Meinungen und Stereotypen fest als Personen, die davon ausgehen, dass Persönlichkeit veränderbar ist.

Stöger, Ziegler und David (2004) erwarteten also, dass die Fähigkeit das Koryphäen-Problem zu lösen, damit zusammenhängt, ob Personen allgemein zu Stereotypisierungen neigen. Es wurde jedoch für keine der untersuchten Persönlichkeitseigenschaften ein Zusammenhang zu den Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems gefunden, was darauf hinweist, dass die Fähigkeit das Koryphäen-Problem zu lösen, nicht durch die allgemeine Tendenz zu Stereotypisierungen erklärt werden kann.

Deshalb sollen in Folge andere Erklärungsansätze für die Schwierigkeit, das Koryphäen-Problem zu lösen, betrachtet werden.

5.2. Erklärungsansätze und zugrunde liegende kognitive Prozesse

Es ist hochinteressant, dass so viele Personen Probleme haben, das Koryphäen-Problem korrekt zu lösen, obwohl die Lösung, dass die Koryphäe die Mutter des verletzten Sohnes ist, eigentlich nahe liegt: Der Vater ist schließlich tot, womit im Normalfall nur eine Person bleibt, die wahrheitsgemäß die Aussage treffen kann, dass das ihr Sohn sei, nämlich die Mutter.

Im Folgenden soll dargestellt werden, was Gründe dafür sein könnten, dass Personen solche Schwierigkeiten haben, das Koryphäen-Problem zu lösen, welche Prozesse zur Lösung des Rätsels notwendig sind und welche Bedingungen es gibt, die diese Prozesse und damit die Lösung des Koryphäen-Problems erleichtern oder ermöglichen. Dabei soll speziell darauf eingegangen werden, welche Rolle Geschlechterstereotype in diesem Zusammenhang spielen. Ziel der Darstellung der zur Lösung des Koryphäen-Problems notwendigen Prozesse und deren Verbindung zu Geschlechterstereotypen ist es, zu zeigen, dass das Koryphäenproblem als Indikator für Geschlechterstereotype betrachtet

werden kann, der nicht durch die soziale Erwünschtheit egalitärer Einstellungen verzerrt wird.

Zunächst soll darauf eingegangen werden, welche Rolle die „*männliche Sprache*“ dabei spielt, dass Personen zunächst zu der Annahme neigen, dass eine Person, deren Geschlecht nicht spezifiziert ist, männlich ist und inwieweit dies mit der Schwierigkeit, das Koryphäenrätsel lösen zu können, zusammenhängen könnte. Danach wird erläutert, inwieweit Prozesse der *partiellen Passung* im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen die Lösung des Koryphäen-Problems erschweren. Daran anschließend soll als letztes dargestellt werden, dass der *Gestaltwechsel*, der für die Lösung des Koryphäen-Problems notwendig ist, durch eine Abweichung des individuellen vom kulturell geteilten Stereotyp begünstigt wird und dass somit die Fähigkeit zur Lösung des Koryphäenproblems einen Indikator für das Ausmaß der Internalisierung von Geschlechterstereotypen darstellt.

5.2.1. Der people = male bias und die männliche Sprache

Viele empirische Studien zeigen, dass von Personen, deren Geschlecht nicht spezifiziert wird, angenommen wird, dass sie Männer sind (Merritt & Harrison, 2006; Merritt & Kok, 1997; Kowal, O'Connell, & Posner, 1995). Dieses Phänomen wird auch als *people = male bias* bezeichnet.

Hyde (1984) bietet eine Erklärung dafür, dass Männer wie Frauen das männliche Geschlecht als Normalität empfinden: Sie geht davon aus, dass das generische Maskulinum der Sprache, dem Menschen permanent ausgesetzt sind und das sie auch permanent verwenden, zu diesem Bias führt. Auch McConnell und Fazio (1996) konnten dies empirisch nachweisen und zusätzlich zeigen, dass der Effekt der männlichen Sprache auf die Repräsentation von Frauen im Denken der LeserInnen bei Personen mit traditionellen Geschlechtsrolleneinstellungen verstärkt auftritt.

In der Debatte um die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den 1970er Jahren den deutschsprachigen Raum erreicht hat, ist das generische Maskulinum ein wichtiges Thema. Unter dem generischen Maskulinum versteht man folgende

sprachliche Konvention: Wenn männliche und weibliche Personen gleichermaßen gemeint sind oder das Geschlecht der bezeichneten Personen irrelevant ist, wird im Deutschen traditionell die maskuline Form verwendet (Braun, Oelkers, Rogalski, Bosak, & Sczesny, 2007). Von Seiten der feministischen Sprachkritik wird darauf hingewiesen, dass das „generische Maskulinum“ der deutschen Sprache eine geringere Sichtbarkeit und Vorstellbarkeit von Frauen zur Folge hat, weil diese kaum explizit bezeichnet werden (Irmen & Linner, 2005). Die von der klassischen Linguistik postulierte Geschlechterneutralität des generischen Maskulinums wird aus der feministischen Perspektive also als Mythos gesehen und die mit dem generischen Maskulinum verbundene Gerechtigkeitsproblematik (fehlende Repräsentation von Frauen) in der Sprache wird ins Zentrum der Analyse gerückt. Die so genannte Benachteiligungsthese geht auf das linguistische Relativitätsprinzip zurück, das davon ausgeht, dass beim Erlernen sprachlicher Kategorien kognitive Kategorien mitgelernt werden. Das generische Maskulinum wäre nach diesem Prinzip eine strukturierende Ursache für den maskulinen Bias im Denken der SprachbenutzerInnen (Rothmund & Scheele, 2004).

Aus der Benachteiligungsthese leitet die Feministische Linguistik die Forderung ab, das generische Maskulinum durch alternative Formulierungen zu ersetzen, die Frauen explizit miteinbeziehen und es wurden zahlreiche Vorschläge für die Ersetzung des generischen Maskulinums durch alternative Personenbezeichnungsmodelle vorgelegt. Diese haben mittlerweile auch in den politischen Mainstream Eingang gefunden⁹. Bei der Festlegung

⁹ Wetschanow (2010) stellt z.B. in einem Leitfaden des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur folgende genderfaire Personenbezeichnungsmodelle vor:

- Die weibliche und die männliche Form werden vollständig genannt („Vollständige Paarform“)
 - mit den Konjunktionen und, oder, bzw.: Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen
 - mit Schrägstrich (an Stelle der Konjunktion): Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen
- „Sparschreibung“
 - Variante mit Schrägstrich innerhalb eines Wortes: Wissenschaftler/innen
 - Variante mit einem großen I (Versalien-I): WissenschaftlerInnen
 - Variante generisches Femininum: Wissenschaftlerinnen
- Wörter, die im Plural neutral sind: Personen, die Wissenschaft betreiben
- Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen: Forschende, in der Wissenschaft Beschäftigte

empirischer Tauglichkeitskriterien für solche alternativen Personenbezeichnungsmodelle kann man laut Rothmund und Scheele (2004) zwei Ansätze unterscheiden:

1. Eine Ersetzungsvariante ist dann tauglich, wenn sie zu einer Reduktion des männlichen Bias führt.
2. Eine Ersetzungsvariante ist dann tauglich, wenn sie zu einer Gleichverteilung dichotom-spezifischer (maskuliner bzw. femininer) Assoziationen sowie zu einem Übergewicht nicht-dichotomisierender, sexusgeneralisierender Assoziationen führt.

In der Psychologie wurden zahlreiche Studien mit unterschiedlichen Prozeduren und Stimulusvariationen durchgeführt, um zu überprüfen, ob die Verwendung des „generischen Maskulinums“ zu einem maskulinen Bias im Denken der SprachbenutzerInnen führt und ob dieser Bias durch Ersetzungsvarianten reduziert werden kann (für einen Überblick siehe Irmen und Linner, 2005). Die gemeinsame theoretische Basis dieser Studien ist die Annahme, dass beim Lesen des Stimulus-Textes ein Situationsmodell¹⁰ gebildet wird und zudem geschlechtsbezogene Gedächtnisinhalte aktiviert werden.

Trotz der unterschiedlichen Methoden der Studien zeigen die Ergebnisse relativ eindeutig, dass die Verwendung des generischen Maskulinums zu einem maskulinen Bias im Denken der SprachbenutzerInnen führt (Irmen & Linner, 2005; Heise, 2000). Als optimal im Sinne einer Erfüllung beider Tauglichkeitskriterien zeigen sich in empirischen Studien folgende Varianten (Rothmund & Scheele, 2004):

- Geschlechtersplitting durch substantivische Benennung der Geschlechter (z.B. „Die Forschenden, Männer wie Frauen“).
- Pluralisierung durch *wir* (z.B. „Wir Forschenden“).
- Neutralisierung durch ein Nomen mit femininem Genus („Jede wissenschaftlich forschende Person“).

¹⁰ Theoretische Ansätze zum Textverstehen stimmen darin überein, dass das Verstehen eines Textes mit der Bildung eines Modells der sprachlich dargestellten Sachverhalte einhergeht. Ein solches Modell enthält neben inhaltlichen Bestandteilen des Textes in der Regel auch relevantes Hintergrundwissen, das nicht explizit im Text genannt wurde .

Für das Versalien-I („WissenschaftlerInnen“) ergaben sich Hinweise auf eine Umkehrung der Benachteiligungsproblematik im Sinne einer vorwiegenden Repräsentierung von Frauen (Heise, 2000; Stahlberg & Sczesny, 2001), es erfüllt also nur das erste Tauglichkeitskriterium, nämlich die Reduktion des männlichen Bias. Stahlberg und Sczesny (2001) vermuten, dass dies der Fall ist, weil das Versalien-I als Hinweisreiz für „politische Korrektheit“ fungiert und eine feministische Orientierung der TextverfasserIn signalisiert.

Das besonders in wissenschaftlichen Arbeiten, Richtlinien und Satzungen häufig verwendete Fußnoten-Modell scheint die Benachteiligungsdynamik hingegen sogar noch zu verschärfen (Rothmund & Scheele, 2004). Beim diesem Modell wird in einer Fußnote expliziert, dass zwar die generisch maskuline Form verwendet wird, jedoch beide Geschlechter gemeint sind. Dies wird oft mit der Floskel „Aus Gründen der Verständlichkeit/Lesbarkeit...“ eingeleitet (Braun et al., 2007). Obwohl postuliert wird, dass geschlechtergerechte Sprache schwer lesbar und verständlich sei, lässt sich empirisch zeigen, dass der Inhalt eines Textes in gendergerechter Sprache genauso gut erinnert wird wie der Inhalt eines Textes in nicht gendergerechter Sprache. Im Gegensatz zu Frauen bewerteten jedoch Männer Texte in generisch maskuliner Fassung positiver als solche in gendergerechter Sprache (Braun et al., 2007).

Die männliche Sprache könnte also ein erster Erklärungsansatz dafür zu sein, warum Personen zunächst Schwierigkeiten haben, das Koryphäen-Problem zu lösen. Interessanterweise ist jedoch das Wort Koryphäe nicht generisch männlich, sondern weiblich. Aus diesem Grund muss bezweifelt werden, dass die Koryphäe allein wegen des generischen Maskulinums der Sprache tendenziell als männlich wahrgenommen wird. Gleichwohl spielt die männliche Sprache insofern eine Rolle, als durch sie generell ein *people = male bias* entsteht, der auch Koryphäen mit einschließt. Die Frage nach dem männlichen Bias der Sprache ist deshalb auch in diesem Zusammenhang keineswegs irrelevant.

Nichtsdestotrotz ist eine Rückführung der Schwierigkeit, das Rätsel zu lösen, allein auf den männlichen Bias der Sprache unangebracht. Neben dem Genus, also dem sprachlichen Geschlecht, beeinflussen auch andere Variablen wie die Geschlechtstypizität

von Bezeichnungen und die Geschlechtstypizität des allgemeinen Kontextes die Repräsentation (Irmén & Linner, 2005).

5.2.2. Partielle Passung (Partial Matching)

Im ersten Teil der Arbeit wurde ausführlich dargestellt, dass hohe Kompetenz und hoher Status stereotyp eher Männern als Frauen zugeschrieben werden (Eagly & Karau, 2002; Fiske et al., 2002). Ashmore & Boca (1979) beschreiben Stereotype auch als *Bilder in unserer Kopf*, die automatisch aktiviert werden. Der Begriff Koryphäe, der eine Person mit hoher Kompetenz und hohem Status beschreibt, scheint also zur automatischen Aktivierung des Bildes einer männlichen Koryphäe zu führen (obwohl das Wort einen weiblichen Genus hat). Aber warum haben Personen solche Schwierigkeiten, diese vorgenommene stereotypenkonforme Geschlechts-Zuordnung zu korrigieren?

Forschungen zum Phänomen der sogenannten *Moses-Illusion* (z.B. Kamas, Reder, & Ayers, 1996) können als erste Erklärungsansätze dienen: Bei der *Moses-Illusion* sollen Personen die Frage beantworten, wie viele Tiere jeder Art Moses mit auf seine Arche nahm. Die meisten Personen geben auf diese Frage die inkorrekte Antwort („2 Tiere jeder Art“), weil sie übersehen, dass nicht Moses, sondern Noah die Arche gebaut hat. Diese inkorrekten Antworten werden gegeben, obwohl die Personen die Frage sprachlich richtig verstehen und das für die korrekte Lösung notwendige Wissen (dass nämlich Noah und nicht Moses die Tiere mit auf die Arche nahm) besitzen. Trotzdem übersehen sie die Diskrepanz zwischen der gestellten Frage und der für die Lösung des Rätsels aktivierten Information und es kommt nicht zur Reinterpretation des Problems.

Wie beim Koryphäen-Problem wird also auch bei der *Moses-Illusion* die anfängliche Repräsentation des Problems beibehalten, was das Finden der korrekten Lösung aber deutlich erschwert bzw. fast unmöglich macht. Die Ursache dafür, dass Personen zu ihrer ursprünglichen Interpretation des Problems kommen und auch dabei bleiben scheinen Prozesse der partiellen Passung (*partial matching*) zu sein. So genügt es im Falle der Moses-Illusion, dass Moses und Noah beide Patriarchen des alten Testaments sind, um die Richtigkeit der ersten Interpretation als gegeben anzusehen. Als Folge daraus werden

relevante Charakteristika, die für die Auflösung des Widerspruchs wichtig wären, gar nicht erst aktiviert.

Wenn diese Erklärung auf das Koryphäen-Problem übertragen werden kann, so ist die Schwierigkeit die richtige Lösung zu finden darauf zurückzuführen, dass die Information „Koryphäe“ ein männliches Stereotyp aktiviert, mit dem ein für die Lösung wichtiges Charakteristikum, nämlich das Geschlecht der der Koryphäe, schon bestätigt scheint. Diese partielle Passung führt dazu, dass die erste Interpretation des Koryphäen-Problems nicht hinterfragt, sondern beibehalten wird und das Rätsel nicht gelöst werden kann. Trotz dieser Ähnlichkeiten auf Ebene der Verarbeitung soll aber darauf hingewiesen werden, dass im Fall der Moses-Illusion die Frage selbst eine Verfälschung enthält (Bottoms, Eslick, & Marsh, 2010), die die antwortende Person auf eine falsche Fährte lockt. Im Falle des Koryphäen-Problems ist dies nicht der Fall.

5.2.3. Gestaltwechsel

Die eigentliche Schwierigkeit bei der Lösung des Koryphäen-Problems scheint also die radikale Reinterpretation des Problems zu sein, die auch als *Gestaltwechsel* bezeichnet werden kann (Stöger et al., 2004). Gestalten sind Bedeutungseinheiten, die für den/die BetrachterIn ein Ganzes bilden und unter *Gestaltwechsel* wird das Phänomen der spontan wechselnden Interpretation eines Perzeptes verstanden, das sehr gut bei sogenannten Kippfiguren beobachtet werden kann (siehe Abbildung 2). Der/die BetrachterIn kann bei Kippfiguren nie beide Bildeindrücke gleichzeitig, sondern immer nur einen der beiden Bildeindrücke wahrnehmen (Benesch, 1987).

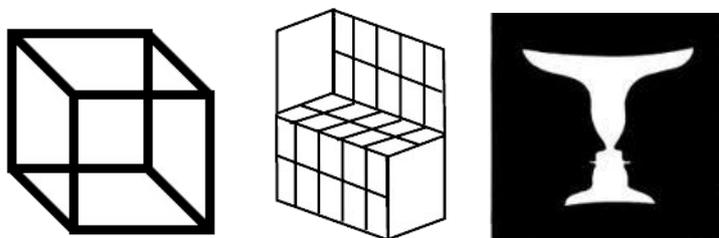


Abbildung 2. Klassische Kippfiguren

Im Koryphäen-Problem wird also zunächst automatisch eine männliche Gestalt, ein männliches Bild der Koryphäe aktiviert und das für die korrekte Lösung des Rätsels notwendige *Kippen* dieses Bildes gelingt nicht, d.h. es kann nicht zur Gestalt der weibliche Koryphäe gewechselt werden. Das Kippen des Bildes entspricht der Reinterpretation des Koryphäen-Problems in der Hinsicht, dass das Geschlecht der Koryphäe danach nicht mehr als gegeben angesehen wird.

Aus der Perspektive der Problemlöse-Psychologie gibt es laut Stöger et al. (2004) zwei Bedingungen, die die radikale Reinterpretation eines Problems begünstigen, nämlich die *Vertrautheit* des Inhalts und die *Verfügbarkeit* und *Zugänglichkeit* der für die Lösung notwendigen Information: Unter bestimmten Bedingungen ist ein Problem, dessen Inhalt der Person *vertraut* ist, einfacher zu lösen als eines, dessen Inhalt ihr nicht vertraut ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei Vertrautheit des Inhalts mehr kognitive Ressourcen frei werden, um sich mit der Problemstellung zu beschäftigen (Ziegler, 1994, 2000). Die Unterscheidung zwischen Informationen, die nicht *verfügbar* sind und solchen, die nicht *zugänglich* sind, kann sehr gut mit einem Phänomen erklärt werden, das fast allen Menschen bekannt ist: das Gefühl, dass einem ein Wort auf der Zunge liegt (= tip of the tongue phenomenon). Bei diesem Phänomen ist der betroffenen Person eine bestimmte Information (meist ein Name) prinzipiell verfügbar, die Person weiß auch, dass ihr die Information verfügbar ist, aber sie kann nicht darauf zugreifen (Brown & McNeill, 1966). Bei der Verfügbarkeit geht es also darum, ob einer Person eine bestimmte Information grundsätzlich bekannt ist (im Falle des Koryphäen-Problems, die Information/ das Wissen, dass auch Frauen Koryphäen sein können), bei der Zugänglichkeit geht es hingegen darum, ob es einer Person möglich ist, auf diese Information/ dieses Wissen zuzugreifen.

Aus der Stereotypenforschung ist bekannt, dass Erwartungen im Zusammenhang mit der Zugänglichkeit von Informationen eine wichtige Rolle spielen: Stereotype erleichtern den Zugang zu kongruenter information und hemmen den Zugang zu inkongruenter Information (Bodenhausen & Macrae, 1998; Dijksterhuis & van Knippenberg, 1996). Devine (1989) betont zudem, dass es zwar in der ersten Phase nicht möglich ist, der automatischen Aktivierungen von Stereotypen etwas entgegenzusetzen, in einer zweiten

Phase aber unter gewissen Bedingungen sehr wohl. Wenn das individuelle Stereotyp einer Person nicht mit dem kulturell geteilten Stereotyp (dass eine Koryphäe ein Mann ist) übereinstimmt, so besteht die Möglichkeit zur Korrektur des aktivierten Stereotyps, die in diesem Fall damit einhergeht, das Koryphäen-Problem so zu reinterpretieren, dass das Geschlecht der Koryphäe nicht mehr als gegeben angesehen wird. Personen, deren individuelle Geschlechterstereotype nicht bzw. weniger mit dem kulturell geteilten Stereotypen übereinstimmen, sollten das Koryphäen-Problem also eher lösen können als Personen, deren individuelles Stereotyp mit dem kulturell geteilten Stereotyp übereinstimmt, weil es ihnen leichter fallen sollte, das Koryphäen-Problem zu reinterpretieren. Diese Reinterpretation des Problems ist eine notwendige Voraussetzung, um das Rätsel lösen zu können. Trifft diese Annahme zu, so kann das Koryphäen-Problem als Indikator für individuelle Geschlechterstereotype betrachtet werden.

5.3. Das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für Geschlechterstereotype

Personen, deren individuelles Bild bzw. Stereotyp von einer Koryphäe weniger durch die Eigenschaft *männlich* charakterisiert ist, sollte es also nach Devine (1989) nach der automatischen Aktivierung des kulturell geteilten Stereotyps einer männlichen Koryphäe möglich sein, dieses Stereotyp zu korrigieren. Damit sollten diese Personen Vorteile dabei haben, das Koryphäen-Problem zu reinterpretieren und das Rätsel zu lösen. Personen, deren individuelles Stereotyp von einer Koryphäe mit dem kulturell geteilten Stereotyp übereinstimmt, sollten hingegen Probleme dabei haben, das Koryphäen-Problem zu reinterpretieren und zu lösen. Treffen diese Annahmen zu, so wäre das Koryphäen-Problem ein Indikator dafür, wie sehr individuelle Geschlechterstereotype mit kulturell geteilten Geschlechterstereotypen über (wissenschaftlich) erfolgreiche Personen übereinstimmen, also dafür, wie sehr eine Person kulturelle Geschlechterstereotype internalisiert hat. Das Besondere an diesem Indikator wäre dabei, dass er nicht durch die zunehmende soziale Erwünschtheit egalitärer Einstellungen verfälscht werden kann, weil die für das Finden der korrekten Lösung relevante Verarbeitungsebene nicht bewusst steuerbar ist.

Ein neuer Indikator für Geschlechterstereotype ist vor allem deshalb von Interesse, weil deren Erfassung sich gerade in Feldern, in denen diese Stereotype hoch sozial unerwünscht sind, zunehmend schwierig gestaltet. Geschlechterstereotype erfassen zu können, ist aber eine wichtige Voraussetzung, um ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass diese Stereotype die Karrieren von Frauen immer noch beeinträchtigen, was im Lichte der empirischen Befunde sehr wahrscheinlich erscheint. Um das Koryphäen-Problem als Indikator für Geschlechterstereotype zu etablieren, ist es aber zunächst notwendig, zu untersuchen, ob es den Anforderungen an einen Indikator gerecht wird.

Empirischer Teil

6. Zielsetzung und Fragestellungen

In diesem Kapitel soll zunächst die allgemeine Zielsetzung der vorliegenden Arbeit dargestellt werden bevor auf die einzelnen konkreten Fragestellungen eingegangen wird, die sich aus der allgemeinen Zielsetzung ergeben.

6.1. Allgemeine Zielsetzung

Ziel dieser Studie ist es herauszufinden, ob das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für individuelle Geschlechterstereotype betrachtet bzw. in weiterer Folge eingesetzt werden kann. Die Besonderheit an diesem Rätsel als Indikator für individuelle Geschlechterstereotype ist die annähernde Unmöglichkeit, sozial erwünscht zu antworten, da die für die Lösung des Rätsels notwendigen Prozesse nicht bewusst gesteuert werden können. Dies ist vor Allem von Bedeutung, weil es kaum zufriedenstellende Instrumente gibt, um Geschlechterstereotype bei Personen zu erheben, die in Feldern tätig sind, in denen egalitäre Sichtweisen hoch sozial erwünscht sind.

Die Annahme, die überprüft werden muss, um das Koryphäen-Problem als Indikator für individuelle Geschlechterstereotype etablieren zu können, ist also, dass Personen, die das Rätsel nicht lösen können, Geschlechterstereotype in stärkerem Ausmaß internalisiert haben als Personen, die das Rätsel lösen können. Stöger und KollegInnen (2004) fanden in ihren Untersuchungen keine Zusammenhänge zwischen der Fähigkeit das Koryphäen-Problem zu lösen und Persönlichkeitsmerkmalen, die mit der allgemeinen Tendenz zu Stereotypisierungen in Verbindung gebracht werden. Deshalb wird davon ausgegangen, dass das Koryphäen-Problem keinen Indikator für die allgemeine Tendenz zu Stereotypisierungen, sondern ganz konkret für individuelle Geschlechterstereotype darstellt. Diese Annahme geht darauf zurück, dass das kulturell geteilte Stereotyp einer Koryphäe männlich ist – also in einem ersten Schritt die meisten Personen zunächst annehmen werden, dass die Koryphäe ein Mann ist. Devine (1989) geht davon aus, dass nur Personen, deren individuelle Stereotype nicht mit den kulturell geteilten Stereotypen übereinstimmen, Stereotypisierungen in einem zweiten Schritt korrigieren können.

Um die Annahme zu prüfen, dass das Koryphäen-Problem eher von Personen gelöst werden kann, deren individuelle Geschlechterstereotype nicht mit den kulturell geteilten Geschlechterstereotypen übereinstimmt, wird untersucht, ob sich diese beiden Personengruppen (die das Rätsel lösen bzw. nicht lösen können) neben der Fähigkeit das Koryphäen-Problem zu lösen auch in anderen Merkmalen unterscheiden, die in diesem Kontext relevant sind. Dabei soll insbesondere auf Geschlechtsrollenorientierungen und sexistische Einstellungen eingegangen werden, da diese Indikatoren für die Internalisierung von Geschlechterstereotypen darstellen. Zusätzlich soll untersucht werden, ob die Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems durch die Verwendung gendergerechter Sprache – und damit der erhöhten Verfügbarkeit von Frauen im Denken der LeserInnen - erhöht werden können.

Ein neuer Indikator für Geschlechterstereotype muss sich aber nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch als geeignet erweisen und zumindest folgende Bedingungen erfüllen:

- Das Koryphäen-Problem sollte nicht zu vielen Personen bekannt sein, da es nur bei Personen als Indikator eingesetzt werden kann, die es noch nicht kennen.
- Die Lösung des Koryphäen-Problems sollte nicht dadurch erleichtert werden, dass Personen im Umgang mit Rätseln geübt sind.
- Die Tendenz sozial erwünscht zu antworten sollte in keinem Zusammenhang zur Lösung des Rätsels stehen.
- Die Aufgabe, die das Koryphäen-Problem darstellt, sollte weder für Frauen noch für Männer einen Stereotype-Threat erzeugen.

Aus dieser allgemeinen Zielsetzung ergeben sich die folgenden konkreten Fragestellungen.

6.2. Fragestellung 1: Bekanntheit und Lösungshäufigkeit

Fragestellung 1a:

Wie hoch ist in einer studentischen bzw. akademisch gebildeten Stichprobe der Anteil an Personen, denen das Koryphäen-Problem bereits bekannt ist?

Als erstes soll überprüft werden, wie groß der Anteil der Personen ist, denen das Koryphäen-Problem bereits bekannt ist. Sollte sich das Koryphäen-Problem als geeigneter Indikator für Geschlechterstereotype gegenüber wissenschaftlich erfolgreichen Personen herausstellen, ist es wichtig zu wissen, wie hoch der Anteil der Personen ist, bei denen dieser Indikator verwendet werden kann.

Fragestellung 1b:

Wie hoch ist in einer studentischen bzw. akademisch gebildeten Stichprobe der Anteil an Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können?

In den von Stöger et al. (2004) durchgeführten Studien zum Koryphäen-Problem lag der Anteil der Personen, die das Rätsel korrekt lösen konnten bei ca. einem Drittel. Da auch in diesen Untersuchungen Studierende das Koryphäen-Problem vorgelegt bekamen, wird erwartet, dass sich in dieser Untersuchung ähnliche Lösungshäufigkeiten zeigen.

6.3. Fragestellung 2: Zusammenhang mit Geschlechtsrollenorientierungen und Sexismus

Unterscheiden sich Frauen und Männer, die das Koryphäen-Problem lösen können, von solchen, die das Koryphäen-Rätsel nicht lösen können, in ihren Geschlechtsrollenorientierungen und sexistischen Einstellungen?

Im Rahmen dieser Fragestellung soll untersucht werden, ob sich Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können – denen das Konzept einer weibliche Koryphäe also zugänglich ist – von Personen, die das Rätsel nicht lösen können, in bestimmten Merkmalen unterscheiden, die oft mit beruflichen Nachteilen von Frauen in Verbindung gebracht werden. Es wird davon ausgegangen, dass Personen mit einer traditionellen

Geschlechtsrollenorientierung das Konzept einer weiblichen Koryphäe weniger zugänglich ist als Personen mit einer nicht traditionellen Geschlechtsrollenorientierung. Vor allem sollten Frauen, die sich selbst eher „männliche“ Eigenschaften zuschreiben, das Rätsel häufiger lösen können als geschlechtstypisierte Frauen (Frable, 1989; Abele, 2003). Das Konzept einer weiblichen Koryphäe sollte außerdem Personen mit weniger sexistischen Einstellungen eher verfügbar und zugänglich sein als Personen, die sexistischere Einstellungen haben.

Es wird angenommen, dass Personen, die das Koryphäen-Rätsel lösen können, weniger traditionelle Geschlechtsrollenorientierungen und weniger sexistische Einstellungen zeigen, als Personen, die das Rätsel nicht lösen können.

6.4. Fragestellung 3: Effekte gendergerechter Sprache

Wird das Koryphäen-Problem häufiger gelöst, wenn die Verfügbarkeit des Konzeptes einer weiblichen Koryphäe durch die Vorgabe eines Primingtexts in gendergerechter Sprache manipulativ erhöht wird?

Im Rahmen der zweiten Fragestellung soll überprüft werden, ob die Verwendung gendergerechter Sprache in einem Text, der vor dem Koryphäen-Problem gelesen wird, zu einer höheren Lösungshäufigkeit dieses Rästels führt. Dies wird angenommen, weil empirisch belegt ist, dass die Verwendung gendergerechter Sprache zu einer stärkeren Sichtbarkeit bzw. Verfügbarkeit von Frauen im Denken der LeserInnen führt (Heise, 2000).

Es wird also davon ausgegangen, dass die radikale Reinterpretation des Problems, die für die Lösung des Koryphäen-Problems notwendig ist, durch eine manipulative Erhöhung der Verfügbarkeit des Konzepts einer weiblichen Koryphäe mittels Vorgabe eines Primingtextes über Expertise in gendergerechter Sprache erleichtert wird. Da das Versalien-I laut empirischen Studien sogar zu einer Überrepräsentation von Frauen im Denken der LeserInnen führt (Heise, 2000; Stahlberg & Sczesny, 2001), wurde dieses Personenbezeichnungsmodell gewählt.

Es wird davon ausgegangen, dass die Verwendung gendergerechter Sprache in einem Text über Expertise, der vor der Bearbeitung des Koyphäenrästels gelesen wird,

gegenüber der Verwendung des generischen Maskulinums in diesem Text, zu erhöhten Lösungshäufigkeiten des Rätsels führt.

6.5. Fragestellung 4: Einfluss der Vertrautheit mit Rätseln

Lösen Personen, denen Rätsel vertrauter sind, das Koryphäen-Problem häufiger als Personen, denen Rätsel weniger vertraut sind?

Die Vertrautheit des Inhalts einer Aufgabe kann laut Stöger et al. (2004) die radikale Reinterpretation des Problems, die für die Lösung des Koryphäen-Rätsels notwendig ist, erleichtern. Vertrautheit wird in dieser Untersuchung über die Rätsel-Affinität der Person operationalisiert. Diese betrifft zwar weniger den Inhalt als die Art der Aufgabe, es wird aber davon ausgegangen, dass Personen, die sich gerne und häufig mit Rätseln beschäftigen, mehr damit vertraut sind, wie bei der Bearbeitung von Rätseln vorgegangen wird. Deshalb sollten sie mehr Ressourcen für das Finden der Lösung frei haben. Es wird angenommen, dass Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können, eine höhere Rätsel-Affinität haben als Personen, die das Rätsel nicht lösen können.

6.6. Fragestellung 5: Sozial erwünschtes Antworten

Unterscheiden sich Personen, die das Rätsel lösen können, von Personen, die das Rätsel nicht lösen können, in ihrer Tendenz sozial erwünscht zu antworten?

Es wird angenommen, dass die Tendenz sozial erwünscht zu antworten keinen Einfluss auf die Fähigkeit, das Rätsel zu lösen, hat, da die Prozesse, die für eine Lösung des Rätsels notwendig sind, nicht bewusst gesteuert werden können. Die Tendenz, sozial erwünscht zu antworten, wird über die Skala Soziale Erwünschtheit des BSRI in der deutschen Adaptation von (Schneider-Düker & Kohler, 1988) operationalisiert.

6.7. Fragestellung 6: Stereotype-Threat

Kommt es bei der Bearbeitung des Koryphäen-Problems zu einem Stereotype-Threat, d.h. lösen Personen – insbesondere Frauen - die vor der Vorgabe des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden, das Rätsel seltener als Personen, die erst nach der Vorgabe des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden?

Ein Rätsel wie das Koryphäen-Problem kann, gerade wenn es im universitären Bereich angewendet wird, eine Art Testsituation darstellen, in der Personen erfolgreich oder nicht erfolgreich sein können und auch Erwartungen dazu haben, ob sie diese Testsituation meistern können. Wie bereits dargestellt, können stereotype Erwartungen in solchen Fällen zu einem Leistungsabfall führen, obwohl Personen die benötigten Fähigkeiten eigentlich besitzen (= Stereotype-Threat) (Steele, 1997). Unter Berücksichtigung dieser Befunde soll in der vorliegenden Studie untersucht werden, ob es durch die Abfrage des Geschlechts vor der Bearbeitung des Koryphäen-Problems zu einer Stereotypen-Bedrohung (für Frauen oder Männer) kommt. Dies ist relevant, weil ein Indikator für Geschlechterstereotype nicht selbst durch Geschlechterstereotype verzerrt werden sollte.

6.8. Fragestellung 7: Domäne, Alter und Bildung

Gibt es bezüglich der Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems Unterschiede zwischen Personen verschiedener Studienfächer, Altersklassen und Bildungsniveaus?

Weiters soll explorativ untersucht werden, ob bestimmte Personenmerkmale (Alter, Studienfach/Tätigkeitsfeld, höchste abgeschlossene Ausbildung) die Lösung des Koryphäen-Problems begünstigen. In den bisher einzigen Studien zum Koryphäen-Problem (Stöger et al., 2004) wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen Studierenden unterschiedlicher Fächer gefunden, deshalb werden auch in dieser Untersuchung keine solchen Unterschiede erwartet. Unterschiede in den Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems zwischen verschiedenen Altersklassen und Bildungsniveaus wurden bis jetzt noch nicht untersucht.

7. Methode

Im Folgenden wird zunächst die Vorstudie beschreiben, bevor auf die Durchführung, die Stichprobe sowie die eingesetzten Erhebungsinstrumente und Auswertungsverfahren der Hauptstudie eingegangen wird.

7.1 Die Vorstudie

7.1.1. Durchführung der Vorstudie

Um festzustellen, ob die deutsche Fassung des Koryphäen-Problems, die Stöger et al. (2004) in ihrer Studie verwendet hatten, auch in Österreich eingesetzt werden kann, ohne dass es zu sprachlichen Verständnisschwierigkeiten kommt, wurde eine Vorstudie an 30 Psychologie-Studierenden der Universität Wien durchgeführt. Diese 30 Studierenden besuchten bereits seit einem Semester ein Proseminar mit dem Titel „Gender im tertiären Bildungsbereich“ und bekamen das Koryphäen-Problem im Rahmen der letzten Einheit dieses Seminars in ausgedruckter Form vorgelegt. 25 dieser Studierenden waren Frauen, 5 waren Männer und sie waren zwischen 21 und 31 Jahre alt (Mittelwert: 23,93; Standardabweichung: 2,49). Neben ihrem Alter und Geschlecht wurde erfragt, ob ihnen das Koryphäen-Problem bereits bekannt ist und ob es Wörter enthält, die ihnen nicht bekannt sind.

7.1.2. Ergebnisse der Vorstudie

Von den 30 Personen, die an der Vorstudie teilnahmen, gaben 22 Personen (= 73,3 Prozent) an, dass ihnen das Koryphäen-Problem nicht bekannt war. 6 Personen (= 20 Prozent) war das Wort *Koryphäe* nicht bekannt. Von den 22 Personen, denen das Rätsel nicht bekannt war, nannten 12 die korrekte Lösung (= 54,5 Prozent), 2 (= 9,1 Prozent) gaben an, dass das Rätsel nicht lösbar sei und 8 (= 36,4 Prozent) nannten falsche Lösungen¹¹.

¹¹ Die häufigsten „falschen“ Antworten waren solche, die davon ausgingen, dass der Stief- bzw. leibliche Vater beim Unfall gestorben war und der jeweils andere die Koryphäe war, oder dass der Sohn zwei homosexuelle Väter hatte. Obwohl diese Konstellationen natürlich denkbar sind, werden diese Antworten

7.2. Die Hauptstudie

7.2.1. Planung und Durchführung der Hauptstudie

Die Hauptstudie wurde als Online-Befragung für Mai 2012 geplant und es wurde eine möglichst große Stichprobe aus Studierenden und AkademikerInnen verschiedener Disziplinen angestrebt. Der Link zum Online-Fragebogen sollte per Email an möglichst viele Personen gesendet und zusätzlich in verschiedenen Internetforen sowie sozialen Netzwerken veröffentlicht werden.

Nach der Programmierung auf der Plattform SoSci Survey¹² wurde der Online-Fragebogen im Rahmen einer Pretest-Phase von zehn Personen mit und ohne psychologischem Vorwissen getestet. Die Hinweise der TesterInnen wurden berücksichtigt und der Fragebogen entsprechend angepasst.

Die vorliegende Studie wurde schließlich im Zeitraum von 8. Mai 2012 bis 10. Juni 2012 durchgeführt und die ProbandInnen wurden per Email zur Teilnahme am Online-Fragebogen eingeladen. Das anfängliche Ziel, eine repräsentative Stichprobe zu erreichen, in der Studierende und AkademikerInnen möglichst vieler unterschiedlicher Disziplinen enthalten sind, wurde nicht erreicht, da es sich aus Datenschutzgründen als schwierig erwies Zugang zu Email-Adressen zu bekommen. Per Email wurden deshalb primär Psychologie-, Philosophie- und Elektrotechnik-Studierende zur Teilnahme eingeladen. Außerdem wurde der Link zum Fragebogen mit der Bitte um weitere Verbreitung in einem sozialen Netzwerk (Facebook©) veröffentlicht, damit ergab sich eine anfallende Stichprobe

Da es nicht möglich war, das tatsächliche Thema der Untersuchung in der Einladung zur Teilnahme zu nennen ohne dadurch die Ergebnisse zu verfälschen, wurde angegeben, dass es sich um eine Studie handelt, in der untersucht wird, wie Personen mit Rätseln umgehen.

als falsche Antworten gewertet, weil der naheliegendere Schluss auf die Mutter des Jungen als Koryphäe nicht gezogen wird.

¹² <https://www.soscisurvey.de/>

7.2.2. Stichprobe

Innerhalb der vier Wochen, in denen der Fragebogen online zu finden war, klickten 881 Personen den Link zum Fragebogen an und insgesamt füllten 517 Personen, davon 351 (= 67,9 Prozent) Frauen und 166 Männer, zwischen 17 und 66 Jahren (Mittelwert = 28,13 Jahre, Standardabweichung = 9,28) den Online-Fragebogen vollständig aus. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des Fragebogens lag bei 17,6 Minuten (SD = 2382,23).

68,3 Prozent der TeilnehmerInnen gaben Matura bzw. Abitur als höchste abgeschlossene Ausbildung an, 26,1 Prozent haben bereits ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die restlichen 5,6 Prozent verteilen sich auf Berufsbildende Mittlere Schulen bzw. Mittlere Reife (1,9 Prozent), Pflichtschulen (0,8 Prozent), Lehrlingsausbildungen (1 Prozent) und Sonstiges (1,9 Prozent).

71,4 Prozent der TeilnehmerInnen sind ÖsterreicherInnen, 23,8 Prozent Deutsche und 4,8 Prozent anderer Nationalitäten. Deutsch ist die bzw. eine Muttersprache von 94 Prozent der TeilnehmerInnen.

Auch der Beruf bzw. die Studienrichtung wurde abgefragt, wobei mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen mit 54,2 Prozent auf das Fach Psychologie entfallen, 12,6 Prozent auf MINT-Fächer¹³ inklusive Medizin, 12 Prozent auf Geisteswissenschaften inklusive künstlerische Studien und 7,9 Prozent auf Lehramtsstudien bzw. Pädagogik. Die restlichen 13,3 Prozent wurden zur Gruppe Sonstiges zusammengefasst.

7.2.3. Instrumente

Der gesamte achtseitige Online-Fragebogen ist in Anhang 1 zu finden und setzte sich aus folgenden Teilen zusammen:

a) Begrüßungstext

Die erste Seite enthielt einen kurzen Begrüßungstext, in dem die TeilnehmerInnen über die ungefähre Dauer der Beantwortung des Fragebogens informiert und gebeten

¹³ Unter den sogenannten MINT-Fächern versteht man Fächer aus den Bereichen **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik.

wurden, diesen spontan und vollständig auszufüllen. Auch auf die Anonymität der gegebenen Antworten sowie auf die Kontaktdaten und institutionellen Hintergründe der Autorin wurde auf dieser Seite hingewiesen. Wie schon in der Einladungs-Email wurde angegeben, dass es sich um eine Studie handelt, in der untersucht wird, wie Personen mit Rätseln umgehen.

b) Soziodemographische Variablen & Rätsel-Affinität

Weiters wurden soziodemographischen Informationen und die Rätsel-Affinität der TeilnehmerInnen erhoben. Gefragt wurde nach dem Alter, dem Geschlecht, der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, dem Beruf bzw. der Studienrichtung sowie der Muttersprache und der Nationalität der TeilnehmerInnen, außerdem nach dem Beruf der Eltern¹⁴.

Um die Rätsel-Affinität der Personen und damit auch deren Vertrautheit mit dieser Art von Aufgabe zu messen, wurde eine Skala mit drei Items konstruiert. Die TeilnehmerInnen sollten mittels 4-stufigen Antwortformats (*1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu*) angeben, wie sehr sie den folgenden Aussagen zustimmen: *1. Ich beschäftige mich oft mit Rätseln. 2. Es macht mir Spaß, mich mit Rätseln zu beschäftigen. 3. Ich bin gut darin, Rätsel zu lösen.* Die interne Konsistenz der Rätsel-Affinitäts-Skala ist zufriedenstellend (Cronbach Alpha = .820).

c) Lesekompetenz und Priming

Ein kurzer Text, der auf dem stark gekürzten Wikipedia-Eintrag zum Thema „Experte“¹⁵ aufbaute, diente zusammen mit einer Frage zum Inhalt dieses Textes zur Erfassung der Lesekompetenz der TeilnehmerInnen, die eine notwendige Voraussetzung für die Lösung des Rätsels darstellt. Die wichtigste Funktion dieses Textes war jedoch die eines Primings: Der Text wurde den TeilnehmerInnen randomisiert in gendergerechter Sprache (Personenbezeichnungsmodell: Versalien-I) bzw. in nicht gendergerechter Sprache

¹⁴ Ursprünglich war geplant, die Vertrautheit mit dem Inhalt des Rätsels über den Beruf der Eltern zu operationalisieren. Personen, deren Eltern Ärzte sind, sollten eher mit dem Inhalt des Koryphäen-Problems vertraut sein als Personen, deren Eltern keine Ärzte sind. Es zeigte sich jedoch, dass es zu wenige Personen mit Ärzten als Eltern gab, um diesbezügliche Analysen durchzuführen.

¹⁵ <http://de.wikipedia.org/wiki/Experte>

(generisches Maskulinum) vorgegeben (siehe Abschnitt Design der Hauptstudie, S. 54). Zudem wurde das Wort „Koryphäe“ in diesem Text definiert („*Herausragende Experten/ExpertInnen werden auch als Koryphäen bezeichnet.*“), da die Ergebnisse der Vorstudie zeigen, dass dieses Wort auch in einer rein studentischen Population vielen Personen unbekannt war.

Die Instruktion lautete: *Bitte lesen Sie folgenden kurzen Text und beantworten Sie im Anschluss die dazu gestellte Frage.*

d) Das Koryphäen-Problem

Außerdem enthielt der Online-Fragebogen das Koryphäen-Problem in der deutschen Version, die Stöger, Ziegler und David (2004) in ihrer Studie verwendet hatten. Die Instruktion an die ProbandInnen lautete: *Bitte versuchen Sie nun folgendes Rätsel zu lösen.*

Direkt darunter wurde das Koryphäen-Problem vorgegeben: *Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen grässlichen Autounfall. Der Vater ist sofort tot. Der Sohn wird mit Blaulicht ins Krankenhaus gefahren und sofort in den Operationssaal gebracht. Der Arzt besieht ihn sich kurz und meint, man müsse eine Koryphäe zu Rate ziehen. Diese kommt, sieht den jungen Mann auf dem Operationstisch und meint: "Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn."*

Unter dem Rätsel folgte die Frage: *Wie ist das möglich? Ist das Problem lösbar und mit einem einzigen Satz begründbar? Falls Sie dieser Meinung sind, begründen Sie ihre Lösung in einem einzigen Satz. Ansonsten schreiben Sie "nein".*

Die Personen hatten ein Textfeld zur freien Texteingabe zur Verfügung, um ihre Lösung einzutragen.

Auf der nächsten Seite des Fragebogens wurden die TeilnehmerInnen der Studie gefragt, ob ihnen dieses Rätsel bereits bekannt war.

e) Geschlechtsrollenorientierung

Die Geschlechtsrollenorientierung der ProbandInnen wurde mittels der deutschen Neukonstruktion des Bem Sex-Role-Inventory (BSRI) (Schneider-Düker & Kohler, 1988) erfasst. Diese Adaptation des BSRI besteht wie das Original-Inventar aus einer Liste von 60 Eigenschaften, von denen die ProbandInnen auf einer 7-stufigen Skala angeben sollen, in welchem Ausmaß diese Eigenschaften auf sie zutreffen (*trifft fast nie zu – trifft fast immer zu*).

Je 20 Eigenschaften bilden eine der folgenden Skalen: Eine Skala *Maskulinität* enthält Eigenschaften, die für Männer sozial erwünschter sind als für Frauen, eine Skala *Femininität* enthält Eigenschaften, die für Frauen sozial erwünschter sind als für Männer, und eine geschlechtsneutrale Skala *Soziale Erwünschtheit* enthält Eigenschaften, die für beide Geschlechter sozial erwünscht sind.

Jede Person erhält schließlich einen Wert für jede der drei Skalen. Diese Werte können entweder einzeln betrachtet werden oder zu einander in Verbindung gesetzt werden. Die Geschlechtsrollenorientierung der Person ergibt sich aus den Werten einer Person auf den beiden Skalen Maskulinität und Femininität. Zur Zuordnung der Personen zu den Geschlechtsrollenorientierungen wurde der Ansatz von Spence und Helmreich (1972) gewählt, die dazu die Median-Split-Methode vorschlugen. Bei dieser Methode werden zunächst die Mediane der Maskulinitäts- und der Femininitäts-Skala bestimmt. Danach werden die ProbandInnen den sich daraus ergebenden vier Gruppen zugeordnet: Bei hohen (über dem Median liegenden) Werten auf beiden Skalen der Gruppe werden Sie den *Androgynen zugeordnet*. Bei niedrigen (unter bzw. auf dem Median liegenden) Werten auf beiden Skalen den *Undifferenzierten* und bei hohen Werten in der einen und niedrigen Werten in der anderen Skala den *Männlichen* bzw. den *Weiblichen*. Bem (1977) betrachtet die Median-split-Methode als akzeptable Alternative zu ihrem Vorschlag, der vorsah, Androgynität über die Differenz der Summenscores der beiden geschlechtsspezifischen Skalen festzulegen.

Die Reihenfolge der Items wurde im Online-Fragebogen randomisiert, die Items der einzelnen Skalen sind Tabelle 2 zu entnehmen. Die internen Konsistenzen der drei Skalen der deutschen Version des BSRI erwiesen sich in dieser Untersuchung als ausreichend

hoch (Cronbach alpha: Skala Maskulinität = .885; Skala Femininität = .800; Soziale Erwünschtheit = .829).

f) Sexismus

Sexistische Einstellungen wurden mittels der aus 10 Items bestehenden Skala *Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des Modernen Sexismus* (Eckes & Six-Materna, 1998) erhoben. Wie bereits beschrieben, geht das Konzept des modernen Sexismus im Gegensatz zum Konzept des traditionellen Sexismus davon aus, dass Vorurteile gegenüber Frauen mittlerweile kaum noch offen geäußert werden, sondern zunehmend in subtiler und verdeckter Art zum Ausdruck. Gerade für die überdurchschnittlich gebildete Stichprobe dieser Untersuchung erschien somit die Skala *Leugnung von Diskriminierung* am besten geeignet.

Die 10 Items der Skala *Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des Modernen Sexismus* (Eckes & Six-Materna, 1998) sind Tabelle 3 zu entnehmen. Die TeilnehmerInnen sollten für jede der Aussagen auf einer 6-stufigen Skala angeben, wie sehr sie dieser Aussage zustimmen (*stimme überhaupt nicht zu – stimme voll und ganz zu*). Die interne Konsistenz der Modernen Sexismus-Skala in dieser Untersuchung ist zufriedenstellend (Cronbach Alpha = .897).

Tabelle 2

Zuordnung der in der deutschen Adaptation des BSRI zu beurteilenden Eigenschaften zu den Skalen Maskulinität, Femininität und Soziale Erwünschtheit

Skala		
Maskulinität	Femininität	Soziale Erwünschtheit
hat Führungseigenschaften	romantisch	gesellig
tritt bestimmt auf	abhängig	nervös*
ehrgeizig	weichherzig	gesund
respekteinflößend	glücklich	steif*
kritisiert ohne Unbehagen	bemüht, verletzte Gefühle zu besänftigen	gründlich
verteidigt die eigene Meinung	feinfühlig	teilnahmslos*
entschlossen	sinnlich	vertrauenswürdig
sachlich	fröhlich	überspannt*
nicht leicht beeinflussbar	nachgiebig	zuverlässig
unerschrocken	bescheiden	unpraktisch*
intelligent	empänglich für Schmeicheleien	fleißig
hartnäckig	empfindsam	niedergeschlagen*
bereit, etwas zu riskieren	selbstaufopfernd	geschickt
kraftvoll	benutzt keine barschen Worte	eingebildet*
furchtlos	verspielt	gesetzestreu
scharfsinnig	verführerisch	stumpf*
wetteifernd	achtet auf äußere Erscheinung	gewissenhaft
sicher	leidenschaftlich	unhöflich*
zeigt geschäftsmäßiges Verhalten	herzlich	aufmerksam
konsequent	liebt Sicherheit	vergesslich*

Anmerkung. Mit * gekennzeichnete Items sind negativ gepolt.

Tabelle 3

Items der Skala Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des Modernen Sexismus

Nr.	Item
1.	Diskriminierung von Frauen ist in unserer Gesellschaft immer noch ein Problem.*
2.	Frauen und Männer haben in der heutigen Gesellschaft die gleichen Chancen, etwas zu erreichen.
3.	Die Forderungen von Frauen nach Gleichberechtigung sind leicht nachzuvollziehen.*
4.	Wenn Frauen tatsächlich einmal schlechter bezahlt werden als Männer, dann nur deshalb, weil sie einfachere Arbeit zu leisten haben.
5.	Im Fernsehen gibt es häufig frauenfeindliche Darstellungen.*
6.	Im Allgemeinen werden in unserer Gesellschaft Frauen und Männer gleichbehandelt.
7.	In der Schule werden Mädchen noch immer benachteiligt.*
8.	Heutzutage werden Frauen im Berufsleben fair behandelt.
9.	In den westlichen Ländern ist Gleichberechtigung von Frauen schon lange verwirklicht.
10.	Frauen finden häufig keine gutbezahlte Arbeit, weil sie diskriminiert werden.*

Anmerkung. Mit * gekennzeichnete Items sind negativ gepolt.

7.2.4. Design der Hauptstudie

Das Design der Hauptstudie enthält zwei experimentelle Manipulationen und soll deshalb kurz erläutert und mittels Abbildung 3 illustriert werden.

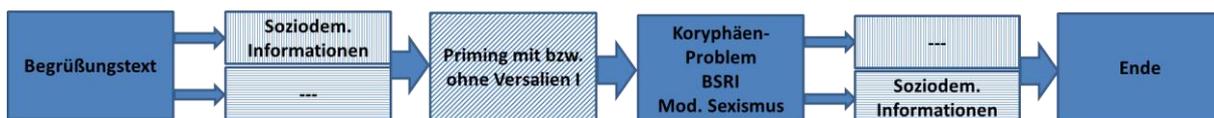


Abbildung 3. Design der Hauptstudie

Da die Abfrage des Geschlechts vor der Bearbeitung einer Aufgabe zu einem Stereotype-Threat führen kann (Danaher & Crandall, 2008), wurde in der vorliegenden Studie nur die Hälfte der TeilnehmerInnen vor der Bearbeitung des Koryphäen-Problems nach soziodemographischen Informationen (inklusive Geschlecht) gefragt, die andere Hälfte der Personen erhielt diese Fragen erst am Ende des Fragebogens¹⁶. Somit ist es möglich

¹⁶ Die Zuordnung zu den Bedingungen erfolgte über eine interne, automatisch vergebene Variable des Online-Fragebogens, nämlich die Fallnummer: Personen, denen eine gerade Fallnummer zugewiesen

herauszufinden, ob bei der Bearbeitung des Koryphäen-Problems Stereotype-Threat-Effekte beobachtet werden können.

Außerdem wurde den TeilnehmerInnen ein Priming-Text vorgegeben, der randomisiert in gendergerechter Sprache (Personenbezeichnungsmodell: Versalien-I) bzw. in nicht gendergerechter Sprache (generisches Maskulinum) verfasst war¹⁷. Diese Manipulation verfolgt das Ziel, herauszufinden, ob die Verwendung gendergerechter Sprache in einem Text, der vor der Bearbeitung des Koryphäen-Problems gelesen wird, zu erhöhten Lösungshäufigkeiten führt.

7.2.5. Auswertungsverfahren

Zur Datenanalyse und Beantwortung der Fragestellungen wurden mit IBM SPSS Statistics 20 deskriptive Statistiken ermittelt, χ^2 -Tests, Mann-Whitney U-Tests sowie eine multivariate, multifaktorielle Varianzanalyse durchgeführt.

Das α -Fehler-Niveau wurde bei allen Berechnung auf 5 % festgesetzt, p-Werte zwischen .05 und .15 wurden gemäß Cohen (1992) als Trend interpretiert. Bei signifikanten Ergebnissen wurde zusätzlich die Effektgröße η_p^2 (partielles Eta-Quadrat), Phi oder w bzw. r oder d angegeben.

Nach Cohen (1992) werden die Effektgröße wie folgt interpretiert:

Test	Index	Effektgröße		
		klein	mittel	groß
χ^2 -Tests (2x2)	ϕ	.10	.30	.50
χ^2 -Tests	w	.10	.30	.50
U-Test	r	.10	.30	.50
t-Test	d	.20	.50	.80
Varianzanalyse	η_p^2	.01	.06	.14

wurde, wurden vor der Vorgabe des Koryphäen-Problems nach ihrem Geschlecht gefragt, Personen, denen eine ungerade Fallnummer zugewiesen wurde, erst am Ende des Fragebogens.

¹⁷ Zu diesem Zweck wurde im Online-Fragebogen eine sogenannte Urne programmiert.

8. Ergebnisse

8.1. Fragestellung 1: Bekanntheit und Lösungshäufigkeit

Fragestellung 1a:

Wie hoch ist in einer studentischen Stichprobe der Anteil der Personen, dem das Koryphäen-Problem bereits bekannt ist?

Von den 517 Personen, die den Online-Fragebogen vollständig ausfüllten gaben 391 Personen (= 75,6 Prozent) an, dass ihnen das Rätsel noch nicht bekannt war.

Fragestellung 1b:

Wie hoch ist in einer studentischen bzw. akademisch gebildeten Stichprobe der Anteil an Personen, der das Koryphäen-Problem lösen kann?

38,6 Prozent (= 151 Personen) der 391 Personen, denen das Koryphäen-Problem noch nicht bekannt war, nannten die korrekte Lösung des Rätsels, das heißt mehr als 60 Prozent der TeilnehmerInnen konnten das Koryphäen-Problem nicht lösen. Von den Personen, die das Koryphäen-Problem nicht korrekt lösen konnten, gaben 103 Personen an, dass das Rätsel nicht lösbar sei, 135 Personen nannten falsche Lösungen und 2 Personen gaben Antworten, die darauf hinweisen, dass diese Personen das Rätsel missverstanden hatten¹⁸. Von den 126 Personen, die angaben, dass ihnen das Rätsel bereits bekannt war, lösten 118 (93,7 Prozent) das Rätsel, die anderen 8 Personen gaben an, sich nicht mehr an die Lösung erinnern zu können oder nannten falsche Lösungen. In die im Folgenden berichteten Analysen wurden nur Personen einbezogen, die das Koryphäen-Problem nicht kannten und die das Rätsel nicht missverstanden hatten (fett markiert in Tabelle 4).

¹⁸ Diese Personen verstanden das Rätsel im Sinne der Frage, warum eine Koryphäe (egal ob männlich oder weiblich) es ablehnen sollte, ihr eigenes Kind zu operieren und wie man dieses Problem lösen könnte (Beispielantwort: „Hippokratischer Eid, Koryphäe wird zur Operation gezwungen“).

Tabelle 4*Bekanntheit und Lösung des Koryphäen-Rätsels*

		Rätsel-Lösung				Summe
		richtig	falsch	nicht lösbar	Missverständnis	
Rätsel bekannt	ja	118	8	-	-	126
	nein	151	135	103	2	391
		269	143	103	2	517

Anmerkung. Fett markiert wurde die Analyse-Stichprobe für die Fragestellungen 2-7.

8.2. Fragestellung 2: Zusammenhang mit Geschlechtsrollenorientierungen und Sexismus

Unterscheiden sich Frauen und Männer, die das Koryphäen-Problem lösen können, von solchen, die das Koryphäen-Rätsel nicht lösen können, in ihren Geschlechtsrollenorientierungen und sexistischen Einstellungen?

Allgemein unterscheiden sich Frauen und Männer (sowohl in der gesamten Stichprobe als auch innerhalb aller Gruppen von Studienfächern) nicht signifikant in den Lösungshäufigkeiten des Rätsels ($\chi^2(1) = .029$; $p = .868$, n.s).

Wird jedoch nicht das „biologische“ Geschlecht, sondern das soziale Geschlecht bzw. die Geschlechtsrollenorientierung (via Median-split-Methode abgeleitet aus den Werten für Maskulinität und Femininität aus der deutschen Version des BSRI) als Gruppenvariable gewählt, so zeigen sich Unterschiede in den Lösungshäufigkeiten des Rätsels ($\chi^2(3) = 8,234$; $p = .041$; $w = 0,25$). Als männlich kategorisierte Personen lösen das Rätsel signifikant häufiger als erwartet (siehe Abbildung 4).

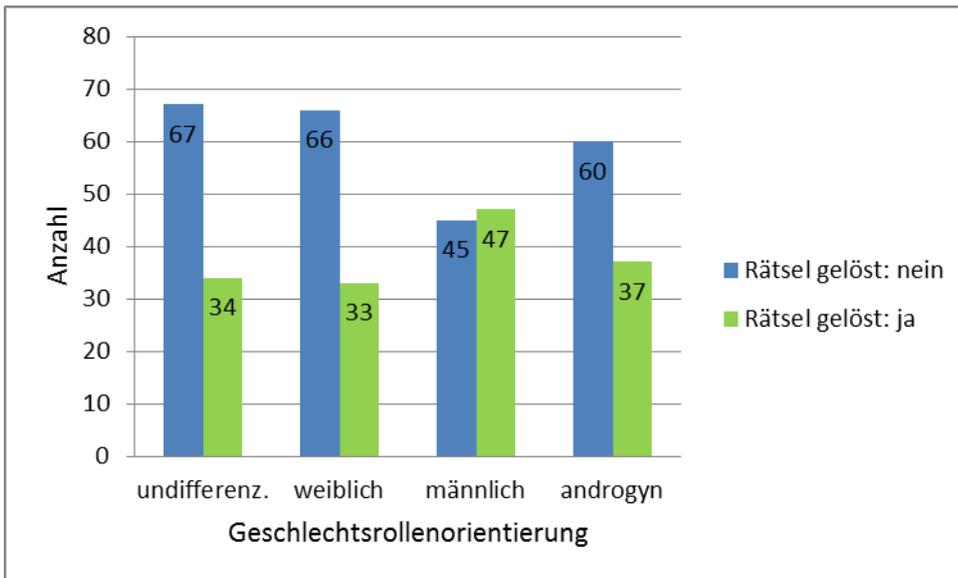


Abbildung 4. Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Geschlechtsrollenorientierung

Werden Männer und Frauen getrennt betrachtet, so zeigt sich der beschriebene Effekt der Geschlechtsrollenorientierung auf die Lösungshäufigkeiten des Rätsels zwar bei Frauen ($\chi^2(3) = 9,440$; $p = .024$; $w = 0,32$), nicht aber bei Männern ($\chi^2(3) = 1,037$; $p = .792$, n.s) (siehe Abbildung 5).

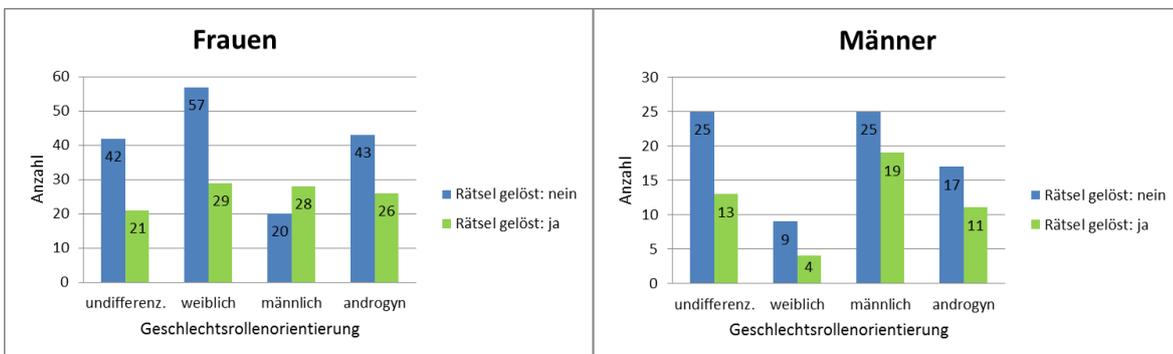


Abbildung 5. Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Geschlechtsrollenorientierung für Frauen (links) und Männer (rechts)

Um festzustellen, ob sich Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können, von solchen, die das Koryphäen-Rätsel nicht lösen können, in ihren Geschlechtsrollenorientierungen *und* sexistischen Einstellungen unterscheiden, wurde eine multivariate, multifaktorielle Varianzanalyse durchgeführt. Als unabhängige Variablen bzw. Faktoren der multivariaten, multifaktoriellen Varianzanalyse dienen dabei die Lösung des Rätsels (gelöst/nicht gelöst) und das Geschlecht (männlich/weiblich).

Abhängige Variablen sind Maskulinität (Skala Maskulinität - BSRI), Femininität (Skala Femininität - BSRI), und Moderner Sexismus (Skala Leugnung von Diskriminierung). Tabelle 5 zeigt die deskriptiven Statistiken der abhängigen Variablen über alle Gruppen.

Die Voraussetzungen für eine multivariate Varianzanalyse waren bis auf die Homogenität der Varianz-Kovarianz-Matrizen¹⁹ gegeben. Laut Field (2005) ist die Teststatistik Pillai-Spur am robustesten, wenn Voraussetzungen verletzt sind, deshalb wird diese Teststatistik in Folge für die Ergebnisdarstellung verwendet. Die multivariaten Tests zeigen einen signifikanten Effekt der beiden Faktoren *Lösung des Rätsels* (Pillai-Spur = .045; $F(3, 383) = 5,958$, $p = .01$, $\eta_p^2 = .045$), *Geschlecht* (Pillai-Spur = .204; $F(3, 383) = 32,697$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .204$) sowie der Wechselwirkung *Lösung des Rätsels*Geschlecht* (Pillai-Spur = .043; $F(3, 383) = 5,704$, $p = .01$; $\eta_p^2 = .043$) auf die abhängigen Variablen²⁰.

Tabelle 5

Deskriptive Statistiken der abhängigen Variablen über alle Gruppen

		Mittelwert (Standardabweichung)			
		Rätsel gelöst	männlich	weiblich	Gesamt
Maskulinität	Nein		4,67 (0,72)	4,45 (0,69)	4,52 (0,69)
	Ja		4,85 (0,86)	4,59 (0,66)	4,67 (0,73)
	Gesamt		4,74 (0,78)	4,50 (0,68)	4,58 (0,72)
Femininität	Nein		4,66 (0,61)	4,98 (0,53)	4,88 (0,58)
	Ja		4,42 (0,63)	4,92 (0,52)	4,77 (0,60)
	Gesamt		4,57 (0,63)	4,96 (0,53)	4,83 (0,59)
Moderner Sexismus	nein		3,17 (0,85)	2,97 (0,78)	3,03 (0,81)
	ja		3,75 (0,94)	2,86 (0,78)	3,13 (0,93)
	Gesamt		3,39 (0,93)	2,93 (0,78)	3,07 (0,86)

¹⁹ Überprüfung mittels Box's-Test ($F(30; 132324,127) = 1.552$, $p = .027$). (Field, 2005) weist darauf hin, dass der Box's Test mit steigender Stichprobengröße trotz ähnlicher Kovarianz-Matrizen leicht ein signifikantes Ergebnis zeigt.

²⁰ Der Vollständigkeit halber und um die Ergebnisse abzusichern soll darauf hingewiesen werden, dass alle vier in SPSS zur Auswahl stehenden multivariaten Teststatistiken (Pillai-Spur, Wilks-Lambda, Hotelling-Spur, Größte charakteristische Wurzel nach Roy) signifikante Ergebnisse zeigen.

Die weitere Auswertung erfolgt mittels univariater Varianzanalysen für alle abhängigen Variablen, deren Ergebnisse hier berichtet werden und deren Statistiken Tabelle 6 zu entnehmen sind.

1. Unterschiede zwischen Personen, die das Koryphäen-Problem lösen und können und Personen, die das Koryphäen-Problem nicht lösen können:

Personen, die das Rätsel lösen können, haben signifikant niedrigere Werte auf der Femininitätsskala als Personen, die das Rätsel nicht lösen können ($F(1; 385) = 5,265$; $p = .022$; $\eta_p^2 = ,013$) und nicht signifikant, aber tendenziell höhere Werte auf der Maskulinitätsskala ($F(1; 385) = 3,838$; $p = .051$, n.s.). Außerdem haben Personen, die das Rätsel lösen können, signifikant höhere Werte auf der Modernen Sexismus-Skala ($F(1; 385) = 6,602$; $p = .011$; $\eta_p^2 = ,017$). Die gefundenen Effekte sind allesamt klein.

Tabelle 6

Univariate Statistiken der unabhängigen Variablen

Faktor	Abhängige Variable	F	df	p	η_p^2
Rätsel-Lösung	Maskulinität	3,838	1; 385	.051	,010
	Femininität	5,265	1; 385	.022	,013
	Moderner Sexismus	6,602	1; 385	.011	,017
Geschlecht	Maskulinität	9,504	1; 385	.002	,024
	Femininität	41,906	1; 385	.000	,098
	Moderner Sexismus	35,716	1; 385	.000	,085
Rätsel-Lösung * Geschlecht	Maskulinität	,071	1; 385	.790	,000
	Femininität	1,851	1; 385	.175	,005
	Moderner Sexismus	14,775	1; 385	.000	,037

2. Unterschiede zwischen Männern und Frauen:

Männer haben auf der Maskulinitäts-Skala ($F(1; 385) = 9,504; p = .002; \eta_p^2 = ,024$) und Frauen auf der Femininitäts-Skala ($F(1; 385) = 41,906; p = .000, \eta_p^2 = ,098$) signifikant höhere Werte als Personen des jeweils anderen Geschlechts.

In der Modernen Sexismus-Skala haben Männer signifikant höhere Werte als Frauen ($F(1, 385) = 35,716; p = .000, \eta_p^2 = ,085$). Die gefundenen Effekte sind klein (Maskulinität) bis mittel (Femininität, Moderner Sexismus).

3. Wechselwirkung zwischen der Lösung des Rätsels und dem Geschlecht:

Es wurde eine signifikante Wechselwirkung der beiden Faktoren Lösung des Rätsels und Geschlecht gefunden, die die Moderner Sexismus-Skala betrifft: Während Frauen, die das Rätsel lösen können, sich von Frauen, die das Rätsel nicht lösen können, nicht signifikant in ihren Werten auf der Moderner Sexismus-Skala unterscheiden, haben Männer, die das Rätsel lösen können höhere Werte auf der Moderner Sexismus-Skala als Männer, die das Rätsel nicht lösen können ($F(1; 385) = 14,775; p = .000; \eta_p^2 = ,037$) (siehe Abbildung 6).

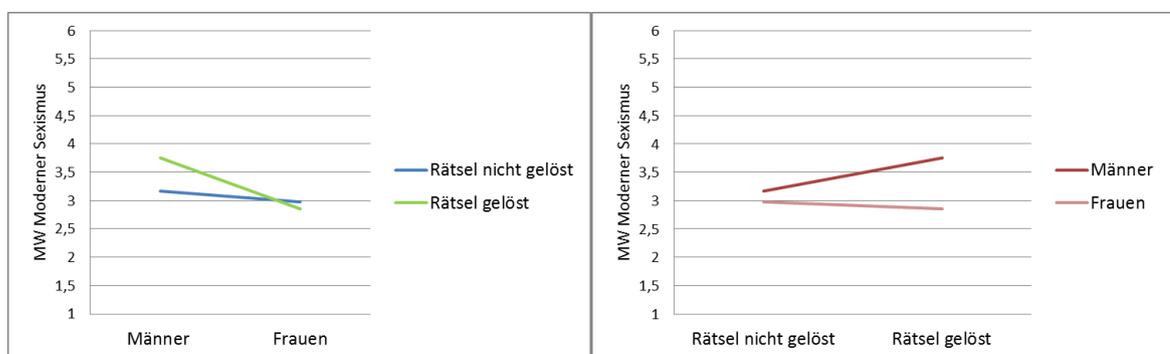


Abbildung 6. Wechselwirkung Rätsel-Lösung*Geschlecht

8.3. Fragestellung 3: Effekte gendergerechte Sprache

Wird das Koryphäen-Problem häufiger gelöst, wenn die Verfügbarkeit des Konzeptes einer weiblichen Koryphäe durch die Vorgabe eines Primingtexts in gendergerechter Sprache manipulativ erhöht wird?

Um festzustellen, ob die Verwendung gendergerechter Sprache in einem Primingtext die Verfügbarkeit des Konzeptes einer weiblichen Koryphäe erhöht und damit zu einer höheren Lösungshäufigkeit des Koryphäen-Rätsels führt, wurden Kreuztabellen und χ^2 -Tests durchgeführt.

Abbildung 7 zeigt, dass Personen, die vor der Vorgabe des Rätsels einen Text in gendergerechter Sprache gelesen hatten, das Koryphäen-Problem signifikant häufiger lösten als Personen, die vor der Vorgabe des Rätsels einen Text in nicht-gendergerechter Sprache gelesen hatten ($\chi^2(1) = 4,747$; $p = .029$; $\phi = .110$).

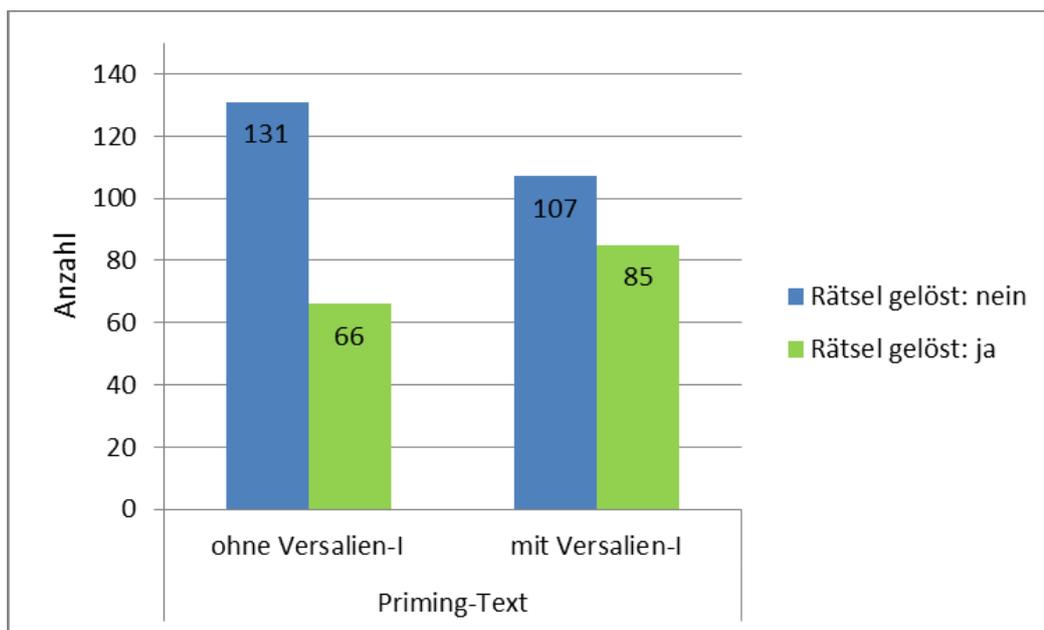


Abbildung 7. Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Vorgabe eines Primingtextes in gendergerechter (Versalien-I) bzw. nicht gendergerechter (generisches Maskulinum) Sprache

Trennt man die Stichprobe nach Geschlecht, so zeigt sich, dass die Vorgabe eines Textes in gendergerechter Sprache nur bei Frauen ($\chi^2(1) = 4,002$; $p = .045$; $\phi = .123$), nicht aber bei Männern ($\chi^2(1) = ,893$; $p = .345$; $\phi = .085$) zu signifikant höheren Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems führt (siehe Abbildung 8).

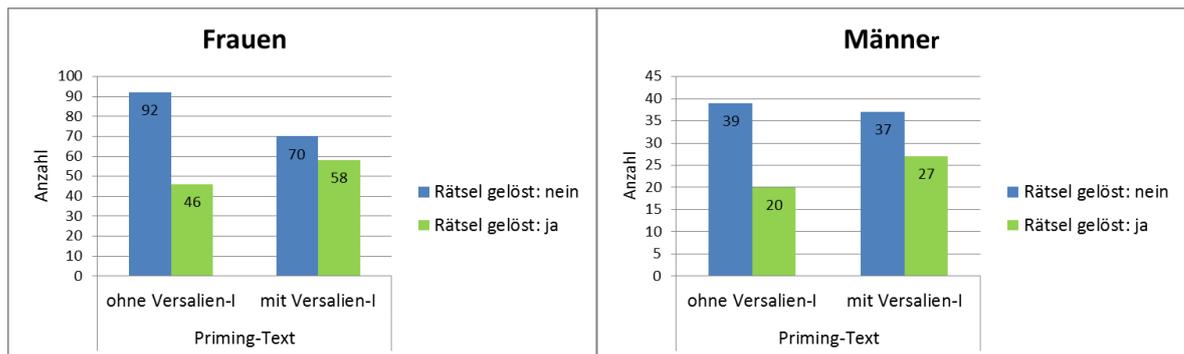


Abbildung 8. Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Vorgabe eines Textes in gendergerechter bzw. nicht gendergerechter Sprache für Frauen (links) und Männer (rechts)

8.4. Fragestellung 4: Einfluss der Vertrautheit mit Rätseln

Lösen Personen, denen Rätsel vertrauter sind – die also eine höhere Rätsel-Affinität zeigen – das Koryphäen-Problem häufiger als Personen, denen Rätsel weniger vertraut sind?

Da für die Rätsel-Affinität, durch welche die Vertrautheit operationalisiert wurde, keine Normalverteilung gegeben war, wurde statt einem t-Test ein Mann-Whitney U-Test durchgeführt, der ein signifikantes Ergebnis zeigte: Personen, die das Rätsel lösen können, haben signifikant höhere Werte auf der Skala Rätsel-Affinität als Personen, die das Rätsel nicht lösen können ($U = 14142$; $p = .000$; $r = 0,18$).

Trennt man die Stichprobe jedoch danach, ob die Rätsel-Affinitäts-Skala vor oder nach dem Rätsel vorgegeben wurde, so bleibt der Effekt nur bei der Gruppe bestehen, die nach der Bearbeitung des Rätsels nach der Rästel-Affinität gefragt wurde ($U = 2265$; $p = .000$; $r = 0,3$), jedoch nicht bei der Gruppe, die vor der Vorgabe des Rätsels nach der Rästel-Affinität gefragt wurde ($U = 5056,5$; $p = .212$, n.s.)

8.5. Fragestellung 5: Sozial erwünschtes Antworten

Unterscheiden sich Frauen und Männer, die das Rätsel lösen können, von Frauen und Männern, die das Rätsel nicht lösen können, in ihrer Tendenz sozial erwünscht zu antworten?

Um festzustellen, ob sich Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können von solchen, die das Koryphäen-Rätsel nicht lösen können, in ihrer Tendenz sozial erwünscht zu antworten unterscheiden, wurde eine univariate, multifaktorielle Varianzanalyse mit den Faktoren Geschlecht (männlich/weiblich) und Lösung des Rätsels (gelöst/nicht gelöst) durchgeführt.

Obwohl die Skala Soziale Erwünschtheit geschlechtsneutral intendiert war, haben Frauen eine signifikant höhere Tendenz sozial erwünscht zu antworten ($F(1; 385) = 17,812; p = .000$). Zwischen Personen, die das Rätsel lösen können und Personen, die das Rätsel nicht lösen können, wurden keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Tendenz sozial erwünscht zu antworten gefunden ($F(1; 385) = 0,259; p = .611, n.s.$) und auch die Wechselwirkung Geschlecht*Lösung des Rätsels war nicht signifikant ($F(1, 385) = 0,006; p = .937, n.s.$).

8.6. Fragestellung 6: Stereotype-Threat

Lösen Personen – insbesondere Frauen – die vor der Vorgabe des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden, das Rätsel seltener als Personen, die erst nach der Vorgabe des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden?

Bei der Lösung des Rätsels konnten keine Effekte eines Stereotype-Threats gefunden werden, d.h. die Lösungshäufigkeiten von Personen, die vor der Bearbeitung des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden, unterscheiden sich nicht von den Lösungshäufigkeiten von Personen, die erst nach der Bearbeitung des Rätsels nach ihrem Geschlecht gefragt wurden. Dies gilt für Männer ($\chi^2(1) = .272; p = .602, n.s$) und Frauen ($\chi^2(1) = 1,264; p = .261, n.s$) gleichermaßen.

Die Abfrage des Geschlechts zu Beginn der Untersuchung hatte nur auf eine der untersuchten Variablen Einfluss: Die von Männern berichtete Maskulinität ist signifikant höher, wenn das Geschlecht zu Beginn der Untersuchung abgefragt wird als wenn es erst am Ende der Untersuchung erhoben wird ($T(121) = 2,127$; $p = .035$; $d = 0,34$), der dabei gefundene Effekt ist klein bis mittel.

8.7. Fragestellung 7: Domäne, Alter und Bildung

Gibt es bezüglich der Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems Unterschiede zwischen Personen verschiedener Studienfächer, Altersklassen und Bildungsniveaus?

Es ist ein signifikanter Effekt des Studienfachs zu beobachten ($\chi^2(4) = 11,076$; $p = .026$; $w = 0,338$). Nur in der Gruppe der Personen, die MINT-Fächer (inklusive Medizin) studieren oder studierten, gibt es mehr Personen, die das Rätsel lösen, als solche, die das Rätsel nicht lösen, während in allen anderen Studienfächern bzw. Gruppen von Studienfächern Personen überwiegen, die das Rätsel nicht lösen können (siehe Abbildung 9). Die Personen unterschiedlicher Studienfächer unterscheiden sich nur dann in der Lösungshäufigkeit des Rätsels, wenn die Stichprobe nicht nach Geschlecht geteilt wird. Ein Trend weist aber darauf hin, dass der Effekt des Studienfachs eher bei Männern ($\chi^2(4) = 9,365$; $p = .053$, n.s) als bei Frauen ($\chi^2(4) = 6,112$; $p = .191$, n.s) zu finden ist.

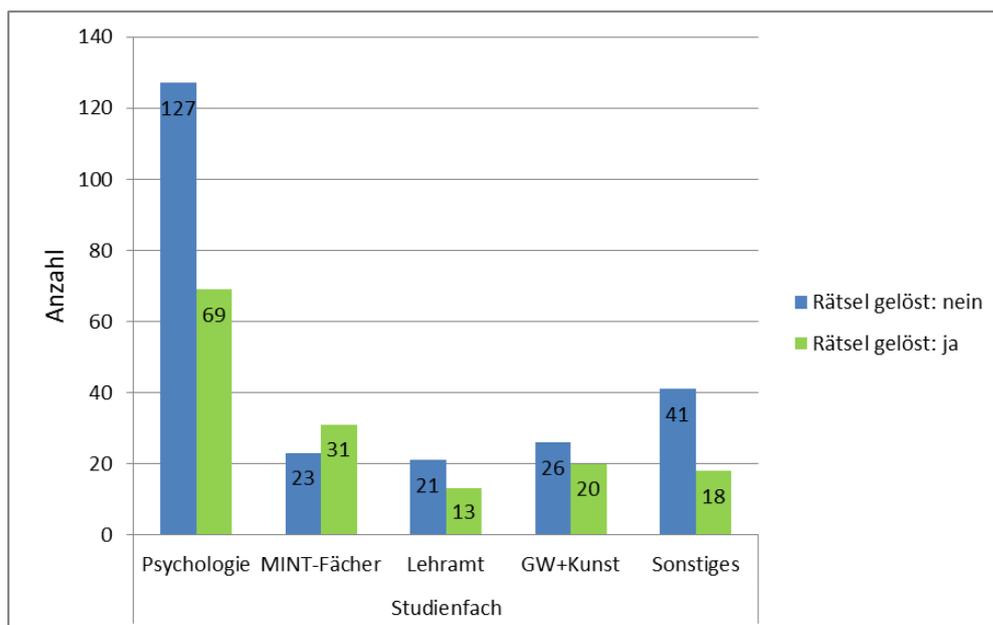


Abbildung 9. Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Gruppen von Studienfächern

Um festzustellen, ob sich Personen, die das Rätsel lösen können, von Personen, die das Rätsel nicht lösen können, in ihrem Alter unterscheiden, wird wegen der Verletzung der Voraussetzung der Normalverteilung statt einem t-Test ein Mann-Whitney U-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Dieser zeigt, dass Personen, die das Rätsel lösen können, jünger sind als Personen, die das Rätsel nicht lösen können ($U = 13307,5$; $p = .012$; $r = 0,1$)²¹.

Aufgrund zu kleiner Gruppengrößen und damit zu geringer erwarteter Zellenhäufigkeiten konnten auch die Analysen bezüglich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung nicht so durchgeführt werden wie zunächst geplant. Es wurden deshalb nur die beiden Bildungsniveaus, die von genügend Personen angegeben worden waren, in die Analysen mit einbezogen, nämlich *Matura/Abitur* und *abgeschlossenes Studium*. Es wurde kein Effekt der höchsten abgeschlossenen Ausbildung gefunden ($\chi^2(1) = .359$; $p = .549$, n.s.), außer man teilt die Stichprobe nach Geschlecht auf: Männer mit abgeschlossenem Studium lösen das Rätsel seltener als Männer mit Matura/Abitur ($\chi^2(1) = 5,245$; $p = .022$; $\phi = .212$), bei Frauen gibt es keinen Effekt der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ($\chi^2(1) = .809$; $p = .368$, n.s.).

²¹ Auch in der Stichprobe der Vorstudie wurde diesbezüglich ein signifikantes Ergebnis gefunden, das darauf hinweist, dass Personen, die das Rätsel lösen können, jünger sind als Personen, die das Rätsel nicht lösen können ($U = 28,5$; $p = .034$, $r = 0,45$).

9. Diskussion

In diesem Teil der Arbeit sollen die zentralen Ergebnisse der empirischen Untersuchung mit den theoretischen Grundlagen verbunden und in Hinblick auf praktische Implikationen und zukünftigen Forschungsanliegen erörtert werden. Im Sinne der allgemeinen Zielsetzung der Studie soll vor allem herausgearbeitet werden, ob die Ergebnisse dafür sprechen, dass das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für Geschlechterstereotype betrachtet bzw. eingesetzt werden kann.

9.1. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Geschlechterstereotype sind oft unbewusste oder implizite Annahmen darüber, wie Männer und Frauen sind bzw. zu sein haben (Ashmore & Boca, 1979) und werden als ein wichtiger Faktor für die Erklärung der fortwährenden Chancenungleichheit und Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt betrachtet (Krais, 2000). Diese Annahmen über die Merkmale von Männern und Frauen führen zu massiven Benachteiligungen von Frauen, die Spitzenpositionen in Wirtschaft oder Wissenschaft anstreben oder innehaben, einerseits weil es durch Geschlechterstereotype „von außen“ zu unterschiedlichen (und teilweise widersprüchlichen) Erwartungen an Männer und Frauen kommt (Rudman & Glick, 1999, 2001), und andererseits weil diese Stereotype so sehr verinnerlicht werden, dass sie den Handlungsspielraum von Personen – in diesem Fall insbesondere Frauen – „von innen“ einschränken und damit den Berufserfolg behindern (Abele, 2002; 2003).

Das Vorhandensein solcher Geschlechterstereotype empirisch nachzuweisen gestaltet sich jedoch gerade im akademischen Feld zunehmend schwierig, da egalitäre Einstellungen und ein reflektierter Umgang mit dem Thema Geschlecht bzw. Gender dort hoch sozial erwünscht sind (Eckes, 2008). Die wenigen Instrumente zur Erfassung von Geschlechterstereotypen, von denen angenommen wird, dass sie nicht durch soziale Erwünschtheit verfälscht werden können, stehen aus anderen Gründen in der Kritik und sind zudem wenig ökonomisch (Gawronski & Conrey, 2004).

Das Koryphäen-Problem, das Stöger et al. (2004) zum ersten Mal wissenschaftlich untersuchten, zeigt auf sehr anschauliche Weise, dass eine Koryphäe – also jemand, der auf seinem Gebiet Aufsehen erregende Leistungen erbringt – für viele Personen ganz automatisch männlich ist, sogar wenn diese Annahme zu schwerwiegenden logischen Widersprüchen führt. In der vorliegenden Studie wird die Annahme überprüft, dass das Koryphäen-Problem einen Indikator für Geschlechterstereotype darstellt, der nicht durch die soziale Erwünschtheit egalitärer Einstellungen verfälscht werden kann, weil die zur Lösung des Rätsels notwendigen Prozesse nicht bewusst gesteuert werden können. Individuelle stereotype Erwartungen bezüglich des Geschlechts einer Koryphäe erschweren die radikale Restrukturierung des Problems, die für die Lösung des Rätsels notwendig ist (Devine, 1989), was zu der Annahme führt, dass Personen, die das Koryphäen-Problem nicht lösen können die kulturell geteilten Geschlechterstereotype mehr internalisiert haben als Personen, die das Koryphäen-Problem lösen können.

In der aktuellen Studie, deren Stichprobe fast ausschließlich aus Studierenden und AkademikerInnen bestand, konnten mehr als 60 Prozent der Befragten das Koryphäen-Problem nicht lösen. Die Tatsache, dass sogar einige Personen, denen das Koryphäen-Problem bereits bekannt war, sich nicht mehr an die korrekte Lösung erinnern konnten, untermauert zudem Befunde, die zeigen, dass stereotypinkonsistente Informationen schlecht erinnert werden.

Sowohl die Theorie der sozialen Rollen (Eagly, 1987) als auch das Stereotypinhaltsmodell bieten Erklärungen dafür, warum es für Personen so schwierig ist, das Koryphäen-Problem korrekt zu lösen. Gemäß der Theorie der sozialen Rollen bzw. ihrer Weiterentwicklung, der Rollenkongruenztheorie (Eagly & Karau, 2002), besteht eine Passung zwischen Führungsrollen und der weiblichen Geschlechtsrolle. Deshalb wird von einer Person in einer Spitzenposition erwartet, dass sie ein Mann ist, auch wenn das Geschlecht der Person nicht explizit genannt wurde.

Das Stereotypinhaltsmodell (Fiske et al., 2002) kann ebenfalls zur Erklärung der großen Schwierigkeit das Rätsel zu lösen, die mehr als die Hälfte der befragten Personen hat, herangezogen werden: Gemäß dieses Modells wird einem männlichen Intellektuellen oder Professor ein bewunderndes Stereotyp (= hohe Kompetenz kombiniert mit hoher

Wärme) zugeschrieben, einer weiblichen Intellektuellen aber ein neidvolles Stereotyp (= hohe Kompetenz kombiniert mit niedriger Wärme) (Eckes, 2002). Dies passt zu Befunden, die zeigen, dass Frauen, die hohe Kompetenz aufweisen, häufig als wenig sozial kompetent eingeschätzt werden (Rudman & Glick, 2001). Die Koryphäe im Koryphäenrätsel erfüllt aber eindeutig eher das bewundernde als das neidvolle Stereotyp: neben hoher fachlicher Kompetenz, die bei einer Koryphäe auf jeden Fall vorhanden ist, zeigt sie zusätzlich hohe Wärme, wenn sie die Operation ablehnt, weil es sich beim Patienten um ihren Sohn handelt.

Die Schwierigkeit, das Koryphäen-Problem zu lösen, scheint also einerseits darin zu bestehen, dass das kulturell geteilte Konzept/Stereotyp einer Koryphäe männlich ist (Stöger et al., 2004), und andererseits darin, dass das Konzept bzw. Stereotyp einer weiblichen Koryphäe nicht mit hoher Wärme vereinbar ist. Kulturell geteilte Geschlechterstereotype bedingen also die Schwierigkeiten das Koryphäen-Problem zu lösen.

Die daraus folgende Annahme, dass Personen, die solche Geschlechterstereotypen weniger verinnerlicht haben, weniger Schwierigkeiten haben sollten, das Koryphäen-Problem zu lösen, wird empirisch dadurch gestützt, dass Frauen, die sich selbst als eher männlich beschreiben, das Rätsel signifikant häufiger lösen als alle anderen Gruppen. Frauen, die sich selbst als männlich (= cross sex-typed) beschreiben, haben die (präskriptiven) Geschlechterstereotype weniger verinnerlicht als Frauen, die sich als eher weiblich beschreiben, und damit scheint es ihnen leichter zu fallen, das Rätsel zu lösen. Die positiven Zusammenhänge zwischen höherer Maskulinität und Berufserfolg für Frauen, die Abele (2002, 2003) berichtet, passen zu diesem Befund.

Es ist jedoch zu beachten, dass nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern höhere Maskulinität die Lösung des Rätsels tendenziell begünstigt, während höhere Femininität die Lösung des Rätsels für beide Geschlechter erschwert. Dies hängt wohl damit zusammen, durch welche Eigenschaften die Skala Maskulinität bzw. Femininität in der deutschen Adaptation des BSRI (Schneider-Düker & Kohler, 1988) konstituiert wird: Personen, die sich als eher *entschlossen, sachlich, ehrgeizig, intelligent* und *scharfsinnig* beschreiben, lösen das Rätsel also häufiger als Personen, die sich als eher *verspielt,*

weichherzig, nachgiebig, herzlich und *fröhlich* beschreiben. Schon durch diese Aufzählung wird klar, dass Personen, die sich selbst „männliche“ Eigenschaften zuschreiben, sich wohl auch eher die Kompetenz zuschreiben, das Rätsel zu lösen bzw. mehr Interesse oder Ehrgeiz haben, das Rätsel zu lösen. In diesem Kontext wäre es interessant, zu überprüfen, ob auch Variablen wie Intelligenz oder Selbstwirksamkeit einen Beitrag leisten könnten, um zu erklären, welche Personen das Koryphäenrätsel lösen können. Der Befund, dass Personen, die im mathematisch-naturwissenschaftlichen Feld tätig sind, das Rätsel häufiger lösen als Personen, die in anderen Feldern tätig sind, wirft auch die Frage auf, ob die Fähigkeit zum logisch-schlussfolgernden Denken bei der Lösung des Koryphäen-Problems eine Rolle spielt²².

Dass hohe „Maskulinität“ die Lösung des Koryphäen-Problems begünstigt, während hohe „Femininität“ die Lösung des Rätsels erschwert, es aber dennoch keine Geschlechtsunterschiede bzgl. der Lösung des Rätsels gibt, passt auch zu dem Befund von Abele und Wojciszke (2007), dass unabhängig vom Geschlecht die Dimension *agency* (= Maskulinität) eher in der Selbstperspektive erwünscht und wichtig ist, *communion* (= Femininität) hingegen eher bei anderen. Wer sich selbst also eher positive, in der Selbstperspektive erwünschte Eigenschaften zuschreibt, kann das Koryphen-Problem mit höherer Wahrscheinlichkeit lösen. Während diese in der Selbstperspektive erwünschten Eigenschaften zum männlichen Stereotyp passen und erwartet werden, verletzen Frauen, die sich diese Eigenschaften zuschreiben, dadurch stereotype Erwartungen. Die Frauen, die am meisten bereit (oder auch daran gewöhnt) sind, stereotype Erwartungen zu enttäuschen, indem sie sich selbst mehr männliche als weibliche Eigenschaften zuschreiben, haben bei der Lösung des Rätsels die größten Vorteile²³.

²² Diese Schlussfolgerung liegt dann nahe, wenn davon ausgegangen wird, dass mathematisch-naturwissenschaftliche Studien logisch-schlussfolgerndes Denken mehr fordern und fördern als andere Studien.

²³ Obwohl diese Interpretation am wahrscheinlichsten erscheint, sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass auch die Option besteht, dass Frauen, die das Koryphäen-Problem lösen können, sich genau deshalb mehr *männliche* Eigenschaften zuschreiben. In diesem Fall wäre das Koryphäen-Problem eher eine Intervention als ein Indikator. Diese Option sollte in weiteren empirischen Untersuchungen geprüft werden.

Bezüglich des Modernen Sexismus sind die Zusammenhänge mit der Lösung des Koryphäen-Problems auf den ersten Blick überraschend: Während bei Frauen kein Zusammenhang zwischen der Fähigkeit, das Rätsel zu lösen und der Ausprägung ihres Modernen Sexismus besteht, gibt es bei Männern sehr wohl einen Zusammenhang, jedoch nicht in die angenommene Richtung: Männer, die das Rätsel lösen können, haben höhere Werte im Modernen Sexismus als Männer, die das Rätsel nicht lösen können. Männer, die mehr dazu tendieren Diskriminierung zu leugnen scheinen also nicht unbedingt diejenigen zu sein, die Geschlechterstereotype am meisten verinnerlicht haben, sondern ganz im Gegenteil. In diesem Kontext wäre es sehr interessant, das Koryphäenrätsel auch mit anderen Sexismus-Konzepten – wie dem ambivalenten Sexismus – in Verbindung zu bringen, die Sexismus als mehr mit Geschlechterstereotypen verbunden betrachten.

Dass das Koryphäenrätsel häufiger gelöst wird, wenn vor der Bearbeitung ein Text in gendergerechter Sprache gelesen wird, unterstützt zusätzlich die These, dass das Koryphäenrätsel einen Indikator für Geschlechterstereotype darstellt. Das Personenbezeichnungsmodell Versalien-I führt zu einer Überrepräsentation von Frauen im Denken der LeserInnen (Heise, 2000; Irmen & Linner, 2005; Rothmund & Scheele, 2004). Durch die Verwendung des Versalien-I in einem Text über Expertise wird es den LeserInnen also erleichtert, die Koryphäe als Frau zu betrachten, da beim Lesen des Textes ein Situationsmodell gebildet wird, in dem weibliche Expertinnen vorkommen. Während McConnell und Fazio (1996) zeigen konnten, dass der Effekt des generischen Maskulinums auf die Repräsentation von Frauen im Denken der LeserInnen verstärkt bei Personen mit traditionellen Geschlechtsrolleneinstellungen auftritt, konnte in dieser Untersuchung gezeigt werden, dass der Effekt gendergerechter Sprache verstärkt bei Frauen mit traditionellen Geschlechtsrolleneinstellungen beobachtet werden kann. Dass Frauen, die sich selbst als geschlechtsrollentypisch beschreiben, am meisten von dem Priming mit Versalien-I profitieren (also das Rätsel nach diesem Priming häufiger lösen können), spricht für die Verwendung dieses Personenbezeichnungsmodells als Beitrag zur Überwindung von Geschlechterstereotypen. *Weibliche* (= geschlechtsrollentypische) Frauen haben im Berufsleben, insbesondere in Spitzenpositionen, die größten Probleme

und die Verwendung des Versalien-I scheint eine Möglichkeit zu sein, genau diese Frauen zu stärken.

Die Tatsache, dass jüngere Personen das Rätsel häufiger lösen können als ältere Personen, sollte nicht unkritisch positiv (also im Sinne reduzierter Geschlechterstereotype bei der nächsten Generation) bewertet werden. Zusammen mit dem Befund, dass Männer mit abgeschlossenem Studium das Rätsel seltener lösen, als ihre Geschlechtsgenossen mit Matura/Abitur, könnte dieses Ergebnis auch so gedeutet werden, dass Geschlechterstereotype im Lauf der akademischen Karriere eher zunehmen. Dies passt zum Phänomen der gläsernen Decke, das ebenfalls mit ansteigenden Karrierestufen zunimmt.

9.2. Fazit

Insgesamt scheint es, als könnte das Koryphäenrätsel ein vielversprechender Indikator dafür sein, wie sehr Personen Geschlechterstereotype internalisiert haben. Dabei bietet dieser Indikator mehrere Vorteile:

- Das Rätsel ist selbst in studentischen bzw. studentisch/akademischen Stichproben in Österreich durchschnittlich 75 Prozent der Personen nicht bekannt, kann also problemlos angewendet werden.
- Die Lösungshäufigkeiten waren in der Original-Studie von Stöger et al. (2004) und der vorliegenden Studie sehr ähnlich, was darauf hinweist, dass das Koryphäenrätsel sowohl in Papier-Bleistift- als auch in Online-Untersuchungen verwendet werden kann²⁴. In beiden Varianten sind sowohl die Durchführung als auch die Auswertung sehr ökonomisch.

²⁴ Dass die Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems in der Vorstudie signifikant höher waren als in der Hauptstudie, kann wahrscheinlich darauf zurückgeführt werden, dass die Stichprobe der Vorstudie sich ausschließlich aus Studierenden zusammensetzte, die sich in ihrem Seminar gerade ein ganzes Semester lang mit Genderaspekten im tertiären Bildungsbereich auseinandergesetzt hatten, und die damit für das Thema sensibilisiert waren. Dass die intensive Beschäftigung mit dem Thema Gender zu einer Reduktion von Geschlechterstereotypen führt, ist nicht überraschend und wird durch die Ergebnisse der vorliegenden Studie untermauert, was zeigt, dass es wichtig wäre, Elemente der Gender-Studies verpflichtend in alle Studien zu integrieren.

- Weiters scheint es auch nicht zu Vorteilen bei der Lösung zu führen, wenn Personen viel Erfahrung im Umgang mit Rätseln haben. Dies zeigt sich daran, dass nur in der Gruppe, die *nach* der Bearbeitung des Rätsels nach ihrer Rätsel-Affinität gefragt wurde, ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Rätsel-Affinität und der Lösung des Rätsels besteht, nicht aber bei der Gruppe, die schon vor der Bearbeitung des Rätsels nach ihrer Rätsel-Affinität gefragt wurden. Dieses Ergebnis muss so gedeutet werden, dass Personen, die das Rätsel lösen konnten, durch dieses Erfolgserlebnis ihre eigene Rätsel-Affinität höher einschätzten als Personen, die das Rätsel nicht lösen konnten, also einen Misserfolg erlebt haben. Dass die Rätsel-Affinität und damit die Vertrautheit mit dieser Art von Aufgabe die Fähigkeit das Koryphäen-Problem zu lösen beeinflussen, erscheint im Licht der Ergebnisse sehr unwahrscheinlich.
- Die Art von Aufgabe, die das Koryphäenrätsel darstellt, scheint weder für Frauen noch für Männer zu einer Stereotypen-Bedrohung (Steele, 1997) zu führen, da die Abfrage des Geschlechts vor bzw. nach der Bearbeitung des Rätsels keinen Einfluss auf die Lösungswahrscheinlichkeit des Rätsels hat.²⁵
- Das wichtigste Argument für das Koryphäenrätsel als innovativen Indikator für Geschlechterstereotype ist aber, dass die Lösung des Rätsels nicht von der Tendenz sozial erwünscht zu antworten beeinflusst wird.

Alles in allem illustriert das Koryphäen-Problem sehr gut, dass Geschlechterstereotype das Denken von Personen immer noch massiv beeinflussen. Es scheint einen vielversprechenden Indikator für Geschlechterstereotype darzustellen, der den Problemen bei der Erfassung dieser Stereotype Rechnung trägt.

²⁵ Die einzige beobachtbare Auswirkung der Abfrage des Geschlechts am Beginn der Untersuchung (dass nämlich Männer, die vor der Bearbeitung der deutschen Adaptation des BSRI nach ihrem Geschlecht gefragt wurden, höhere Maskulinitätswerte hatten als Männer, die erst nach dem BSRI ihr Geschlecht angeben mussten), sollte berücksichtigt werden, wenn das BSRI zur Erhebung von Geschlechtsrollenorientierungen verwendet wird. Durch die Abfrage des Geschlechts vor der Bearbeitung des BSRI kommen möglicherweise artifizielle Differenzen zustande.

9.3. Ausblick

Obwohl die Ergebnisse der vorliegenden Studie darauf hinweisen, dass die Fähigkeit, das Koryphäen-Problem zu lösen mit dem Ausmaß der Internalisierung von Geschlechterstereotypen zusammenhängt, konnte nur ein geringer Anteil der Varianz aufgeklärt werden. Deshalb sollte in vertiefenden empirischen Studien untersucht werden, was Personen, die das Rätsel lösen können, von Personen unterscheidet, die das Rätsel nicht lösen können. Unter anderem sollten weitere Sexismus-Konzepte oder auch Instrumente zur Erfassung von impliziten Geschlechterstereotypen mit dem Koryphäen-Problem in Verbindung gesetzt werden. Auch die Frage nach der Bedeutung der Fähigkeit zum logisch-schlussfolgernden Denken für die Lösung des Rätsels ist bis jetzt nicht geklärt. Schließlich wären qualitative Untersuchungen, die besser auf die Relevanzsysteme der Betroffenen und auch auf deren Lebensbedingungen eingehen können, von großem Interesse und könnten zusätzliche Erkenntnisse dazu liefern, wie sich entscheidet, ob eine Person das Koryphäen-Problem lösen kann oder nicht. Dabei wäre es auch erstrebenswert, das Koryphäen-Problem einer repräsentativen (nicht ausschließlich akademisch gebildeten) Stichprobe vorzulegen.

Das Koryphäen-Problem kann dazu beitragen, Geschlechterstereotype auch in Bereichen, in denen diese hoch sozial unerwünscht sind, zu erfassen. Da dieses Rätsel bzw. seine Lösung bei Personen, die es nicht lösen können, immer zu einem Aha-Effekt führt, eignet sich das Koryphäen-Problem auch sehr gut als Einstieg für wissenschaftliche Vorträge oder auch Lehrveranstaltungen, die sich thematisch mit Geschlecht bzw. Gender und Beruf beschäftigen, und kann die ZuhörerInnen zum Nachdenken über eigene (stereotype) Denkmuster anregen.

Literatur

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahntwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, *53*(3), 109–118.
- Abele, A. E. (2003). Geschlecht, geschlechts-bezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, *34*(3), 161–172.
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*(5), 751–763.
doi:10.1037/0022-3514.93.5.751
- Ashmore, R. D., & Boca, F. K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive - Social psychological conceptualization. *Sex Roles*, *5*(2), 219–248. doi:10.1007/BF00287932
- Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (1995). Implicit gender stereotyping in judgments of fame. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(2), 181 -198.
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis. *Gender & Society*, *14*(2), 275–294.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, *42*(2), 155–162.
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *45*(2), 196–205.
doi:10.1037/0022-006X.45.2.196
- Benesch, H. (1987). *dtv-Atlas zur Psychologie: Tafeln und Texte. Band1*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228.
- Bottoms, H., Eslick, A. N., & Marsh, E. J. (2010). Memory and the Moses illusion: Failures to detect contradictions with stored knowledge yield negative memorial consequences. *Memory*, 18(6), 670–678. doi:10.1080/09658211.2010.501558
- Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). “Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58(3), 183–189. doi:10.1026/0033-3042.58.3.183
- Brown, R., & McNeill, D. (1966). The „Tip of the Tongue“ Phenomenon. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 5(4), 325–337.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Cassidy, M. L., & Warren, B. O. (1996). Family Employment Status and Gender Role Attitudes: A Comparison of Women and Men College Graduates. *Gender & society*, 10(3), 312–329.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and social psychology bulletin*, 25(4), 413–423.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155–159.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 25–38. doi:10.1037/0022-3514.71.1.25

- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces, 80*(2), 655–681.
- Danaher, K., & Crandall, C. S. (2008). Stereotype threat in applied settings re-examined. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(6), 1639–1655. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00362.x
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology, 56*(1), 5-18.
- Dijksterhuis, A., & van Knippenberg, A. (1996). The Knife That Cuts Both Ways: Facilitated and Inhibited Access to Traits as a Result of Stereotype Activation. *Journal of Experimental Social Psychology, 32*(3), 271–288. doi:10.1006/jesp.1996.0013
- Dresel, M., Schober, B., & Ziegler, A. (2007). Golem und Pygmalion. Scheitert die Chancengleichheit von Mädchen im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich am geschlechtsstereotypen Denken der Eltern. In P. H. Ludwig & H. Ludwig (Hrsg.), *Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule* (S. 61–81). Weinheim/München: Juventa.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573–597.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.

- Eagly, A. H. (2003). The Rise of Female Leaders. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 123–132. doi:10.1024//0044-3514.34.3.123
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 171–182). Berlin: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions from the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47(3), 99–114.
doi:10.1023/A:1021020920715
- Eckes, T., & Six-Materna, I. (1998). Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 29(3), 224–238.
- Eckes, T., & Six-Materna, I. (1999). Hostilität und Benevolenz: Eine Skala zur Erfassung des ambivalenten Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30(4), 211–228.
doi:10.1024//0044-3514.30.4.211
- Europäische Kommission. (2009). „*She Figures*“ 2009: *Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Brüssel: Office for Official Publications of the European Communities.
- Europäische Kommission. (2010). *Geschlechterunterschiede bei Bildungsergebnissen: Derzeitige Situation und aktuelle Maßnahmen in Europa*. Brüssel: Europäische Kommission.
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of personality and social psychology*, 69(6), 1013–1027.

- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 297–327.
- Fey, S. (2009). Gender Studies / Frauen- und Geschlechterforschung online. *geschlechterforschung.org: Informationsportal für Gender Studies und Frauen- und Geschlechterforschung*. Abgerufen August 2, 2012, von <http://www.geschlechterforschung.org/de/at/>
- Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.
- Finsterwald, M., & Ziegler, A. (2007). Geschlechtsrollenerwartungen vermittelt durch Schulbuchabbildungen der Grundschule. In P. H. Ludwig & H. Ludwig (Hrsg.), *Erwartungen in Himmelblau und Rosarot. Effekte Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule* (S. 117–142). Weinheim/München: Juventa.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (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.
- Frable, D. E. (1989). Sex typing and gender ideology: Two facets of the individual's gender psychology that go together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 95–108. doi:10.1037/0022-3514.56.1.95
- Gawronski, B., & Conrey, F. R. (2004). Der Implizite Assoziationstest als Maß automatisch aktivierter Assoziationen: Reichweite und Grenzen. *Psychologische Rundschau*, 55(3), 118–126.

- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491 - 512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109 -118.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464–1480.
- Hannover, B. (2010). Sozialpsychologie und Geschlecht: Die Entstehung von Geschlechtsunterschieden aus der Sicht der Selbstpsychologie. In G. Steins (Hrsg.), *Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung* (S. 27–42). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heise, E. (2000). Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. *Sprache & Kognition*, 19(1-2), 3–13. doi:10.1024//0253-4533.19.12.3
- Hyde, J. S. (1984). Children's understanding of sexist language. *Developmental Psychology*, 20(4), 697–706.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581–592.
- Irmen, L., & Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, 213(3), 167–175. doi:10.1026/0044-3409.213.3.167

- Kamas, E. N., Reder, L. M., & Ayers, M. S. (1996). Partial Matching in the Moses illusion: Response bias not sensitivity. *Memory & Cognition*, 24(6), 687–699.
- Kite, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (Hrsg.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (Bd. 2, S. 205–236). New York: Greenwood Press.
- Kowal, S., O’Connell, D. C., & Posner, R. (1995). Der prototypische Fussgänger: Zum Menschenbild der amtlichen Verkehrszeichen. *Zeitschrift für Semiotik*, 17, 151–163.
- Krais, B. (Hrsg.). (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Künzler, J., Walter, W., Reichart, E., & Pfister, G. (2001). *Gender division of labour in unified Germany*. Tilburg: WORC. Abgerufen von <https://homepages.fhv.at/wawo/PDF/germannr-ww.pdf>
- Martiny, S., & Götz, T. (2012). Stereotype Threat in Lern-und Leistungssituationen: theoretische Ansätze, empirische Befunde und praktische Implikationen. In Markus Dresel & L. Lämmle (Hrsg.), *Motivation, Selbstregulation und Leistungsexzellenz* (S. 153–177). Berlin: LIT Verlag.
- McConnell, A. R., & Fazio, R. H. (1996). Women as men and people: Effects of gender-marked language. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(10), 1004–1013. doi:10.1177/01461672962210003
- McHugh, M. C., & Frieze, I. H. (1997). The Measurement of Gender-Role Attitudes A Review and Commentary. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 1–16.

- Merritt, R. D., & Harrison, T. W. (2006). Gender and Ethnicity Attributions to a Gender- and Ethnicity-Unspecified Individual: Is there a People = White Male Bias? *Sex Roles*, *54*(11), 787–797.
- Merritt, R. D., & Kok, C. J. (1997). Implications of the People=Male Theory for the interpretation of the Draw-A-Person Test. *Journal of Personality Assessment*, *Personality assessment instruments: Current status and future directions*, *68*(1), 211–214. doi:10.1207/s15327752jpa6801_17
- Neuberg, S. L., & Newsom, J. T. (1993). Personal need for structure: Individual differences in the desire for simpler structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(1), 113–131.
- Rothmund, J., & Scheele, B. (2004). Personenbezeichnungsmodelle auf dem Prüfstand. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, *212*(1), 40–54.
doi:10.1026/0044-3409.212.1.40
- 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*(5), 1004–1010.
doi:10.1037/0022-3514.77.5.1004
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, *57*(4), 743–762. doi:10.1111/0022-4537.00239
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2010). Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 1–15. doi:10.1037/a0022133

- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social issues*, 57(4), 675–688.
- Schneider-Düker, M., & Kohler, A. (1988). Die Erfassung von Geschlechtsrollen: Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem Sex-Role Inventory. *Diagnostica*, 34, 256–270.
- Sears, D. O. (1988). Symbolic racism. In P. A. Katz & D. A. Taylor (Hrsg.), *Eliminating racism: Profiles in controversy* (S. 53–84). New York: Plenum Press.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1972). The Attitudes Toward Women Scale: An objective instrument to measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 2, 66–67.
- Spence, Janet T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(1), 29–39.
doi:10.1037/h0076857
- Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 131–140. doi:10.1026//0033-3042.52.3.131
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. *The American Psychologist*, 52(6), 613–629.
- Steffens, M. C., & Mehl, B. (2003). Erscheinen "Karrierefrauen" weniger sozial kompetent als "Karrieremänner"? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 173–185.
doi:10.1024//0044-3514.34.3.173

- Steins, G. (2010). Einführung in „Psychologie und Geschlechterforschung“. In G. Steins (Hrsg.), *Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung* (S. 11–23). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stöger, H., Ziegler, A., & David, H. (2004). What is a specialist? Effects of the male concept of a successful academic person on the performance in a thinking task. *Psychology Science, 46*(4), 514–530.
- Summers, L. H. (2005, Januar 14). *Remarks at NBER Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce*. Gehalten auf der NBER Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce, Cambridge, Mass. Abgerufen von http://www.harvard.edu/president/speeches/summers_2005/nber.php
- Swazina, K. R., Waldherr, K., & Maier, K. (2004). Geschlechtsspezifische Ideale im Wandel der Zeit. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 25*(3), 165–176. doi:10.1024/0170-1789.25.3.165
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(2), 199–214. doi:10.1037/0022-3514.68.2.199
- Textor, A. M. (2000). *Auf Deutsch: Das Fremdwörterlexikon*. Hamburg: Rowohlt.
- Thompson, M. M., Naccarato, M. E., & Parker, K. E. (1989). Assessing cognitive need: The development of the Personal Need for Structure and Personal Fear of Invalidity scales. *Annual Meeting of the Canadian Psychological Association, Halifax, Nova Scotia, Canada*.

- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(8), 842–849.
doi:10.1177/0146167295218007
- Touhey, J. C. (1974). Effects of additional women professionals on ratings of occupational prestige and desirability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(1), 86–89.
- Twenge, J. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36(5), 305–325. doi:10.1007/BF02766650
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125–151.
- Wetschanow, K. (2010). Leitfaden: Geschlechtergerechtes Formulieren.
(Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur,, Hrsg.). Wien:
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (bm:ukk).
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, 55(3), 259–266.
- Bodenhausen, G. V., & Macrae, C. N. (1998). Stereotype activation and inhibition. In R. S. Wyer Jr. (Hrsg.), *Advances in social cognition* (Vol. 11, S. 1–52). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Zemore, S. E., Fiske, S. T., & Kim, H. J. (2000). Gender stereotypes and the dynamics of social interaction. In T. Eckes & H. M. Trautner (Hrsg.), *The developmental social psychology of gender* (S. 207–241). NJ: Erlbaum Hillsdale.
- Ziegler, A. (1994). *Die Entwicklung schlussfolgernden Denkens*. Frankfurt: P. Lang.
- Ziegler, A. (2000). *Der Überzeugungseffekt im logischen Denken Jugendlicher*. Regensburg: S. Roderer.

Ziegler, A., David, H., & Stöger, H. (2000). Consequences of the male stereotype of an academically successful person for thinking. In H. Metz-Goeckel, B. Hannover, & S. Leffelsend (Hrsg.), *Motivation, Emotion und Selbst* (S. 169–177). Berlin: Logos Verlag.

Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit eingeholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.

Anhangsverzeichnis

Anhang 1 Online-Fragebogen	93
Anhang 2 Kurzfassung	98
Anhang 3 Abstract	99
Anhang 4 Lebenslauf	100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Taxonomie von Geschlechterstereotypen	17
Tabelle 2 Zuordnung der in der deutschen Adaptation des BSRI zu beurteilenden Eigenschaften zu den Skalen Maskulinität, Femininität und Soziale Erwünschtheit	57
Tabelle 3 Items der Skala Leugnung von Diskriminierung.....	58
Tabelle 4 Bekanntheit und Lösung des Koryphäen-Rätsels.....	61
Tabelle 5 Deskriptive Statistiken der abhängigen Variablen über alle Gruppen.....	63
Tabelle 6 Univariate Statistiken der unabhängigen Variablen	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Verteilung der Geschlechter auf den Stufen einer typischen akademischen Karriere in der EU-27, 2006	05
Abbildung 2 Klassische Kippfiguren	39
Abbildung 3 Design der Hauptstudie	58
Abbildung 4 Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Geschlechtsrollen-orientierung	62
Abbildung 5 Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Geschlechtsrollen-orientierung für Frauen und Männer	62
Abbildung 6 Wechselwirkung Rätsel-Lösung*Geschlecht	65
Abbildung 7 Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Vorgabe eines Primingtextes in gendergerechter bzw. nicht gendergerechter Sprache	66
Abbildung 8 Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Vorgabe eines Textes in gendergerechter bzw. nicht gendergerechter Sprache für Frauen und Männer	67
Abbildung 9 Lösungshäufigkeiten des Koryphäen-Problems nach Gruppen von Studienfächern	69

Anhang

Anhang 1 Online-Erhebungsinstrument der vorliegenden Studie

Fragebogen

← → ↻ <https://www.socisurvey.de/mk2012/?q=01&admin> ☆ S 🔍

0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft an der Studie teilzunehmen, die ich im Rahmen meiner Diplomarbeit am Institut für Angewandte Psychologie (Arbeit, Bildung, Wirtschaft) der Universität Wien durchführe. In meiner Arbeit geht es um die Frage, wie unterschiedliche Personen mit Ratseln umgehen.

Die Beantwortung des folgenden Fragebogens dauert ca. 10-15 Minuten. Bitte beantworten Sie alle Fragen spontan und vollständig. Ihre Daten werden selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt und es ist nicht möglich nachzuzwischen, welche Antworten zu welcher Person gehören.

Falls Sie Fragen zu dieser Studie haben, wenden Sie sich jederzeit unter marlene.kollmayer@univie.ac.at an mich.

Vielen Dank für's Mitmachen!
Marlene Kollmayer

[Weiter](#)

[Marlene Kollmayer, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien](#)

Fragebogen

← → ↻ <https://www.socisurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rnd=LBZJ> ☆ S 🔍

30% ausgefüllt

1. Bitte lesen Sie folgenden kurzen Text und beantworten Sie im Anschluss die dazu gestellte Frage:

In der Psychologie bezeichnet Expertise oder Expertenwissen eine außergewöhnliche Problemlösefähigkeit oder Leistung in einem bestimmten Bereich, die auf umfassende Erfahrung zurückgeht. Herausragende Experten werden auch als Koryphäen bezeichnet. Expertenwissen eignet sich die Person in der Regel durch eine Ausbildung oder ein Studium an, es kann jedoch auch durch Forschung oder autodidaktisch erworben werden. Expertiseforschung untersucht die Art und den Erwerb problemrelevanten, bereichsspezifischen Wissens. Hierzu wird meistens das Problemlöseverhalten von Experten und Novizen verglichen. Novizen sind im Gegensatz zu Experten Personen, denen die entsprechende Übung im betreffenden Inhaltsbereich fehlt.

Was wird in der Expertiseforschung meist verglichen?

[Weiter](#)

[Marlene Kollmayer, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien](#)

Fragebogen

← → <https://www.soscisurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rnd=PECR>

40% ausgefüllt

2. Bitte versuchen Sie nun folgendes Rätsel zu lösen:

Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen grässlichen Autounfall. Der Vater ist sofort tot. Der Sohn wird mit Blaulicht ins Krankenhaus gefahren und sofort in den Operationssaal gebracht. Der Arzt besieht ihn sich kurz und meint, man müsse eine Korymbae zu Rate ziehen. Diese kommt, sieht den jungen Mann auf dem Operationstisch und meint: „Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn.“

Wie ist das möglich?

Ist das Problem lösbar und mit einem einzigen Satz begründbar? Falls Sie dieser Meinung sind, begründen Sie ihre Lösung in einem einzigen Satz. Ansonsten schreiben Sie „nein“.

Weiter

Marlene Kollmayer, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien

Fragebogen

← → <https://www.soscisurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rnd=FTIV>

50% ausgefüllt

3. War Ihnen dieses Rätsel bereits bekannt?

ja

nein

Weiter

Marlene Kollmayer, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien

Fragebogen

60% ausgefüllt

4. In diesem Teil der Befragung besteht Ihre Aufgabe darin, einzuschätzen, wie gut die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen (trifft nie zu – trifft immer zu).

	trifft nie zu							trifft immer zu						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
gesetzestreu	<input type="radio"/>													
wetteifernd	<input type="radio"/>													
liebt Sicherheit	<input type="radio"/>													
kraftvoll	<input type="radio"/>													
empänglich für Schmeicheleien	<input type="radio"/>													
nachgiebig	<input type="radio"/>													
konsequent	<input type="radio"/>													
glücklich	<input type="radio"/>													
romantisch	<input type="radio"/>													
nervös	<input type="radio"/>													
herzlich	<input type="radio"/>													
steif	<input type="radio"/>													

	trifft nie zu							trifft immer zu						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
verteidigt die eigene Meinung	<input type="radio"/>													
leidenschaftlich	<input type="radio"/>													
gewissenhaft	<input type="radio"/>													
intelligent	<input type="radio"/>													
teilnahmslos	<input type="radio"/>													
gesellig	<input type="radio"/>													
sinnlich	<input type="radio"/>													
vertrauenswürdig	<input type="radio"/>													

Fragebogen

60% ausgefüllt

abhängig	<input type="radio"/>						
kritisiert ohne Unbehagen	<input type="radio"/>						
scharfsinnig	<input type="radio"/>						
weichherzig	<input type="radio"/>						

	trifft nie zu							trifft immer zu						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
stumpf	<input type="radio"/>													
fleißig	<input type="radio"/>													
verspielt	<input type="radio"/>													
bemüht, verletzte Gefühle zu besänftigen	<input type="radio"/>													
gesund	<input type="radio"/>													
aufmerksam	<input type="radio"/>													
zuverlässig	<input type="radio"/>													
unpraktisch	<input type="radio"/>													
nicht leicht beeinflussbar	<input type="radio"/>													
sachlich	<input type="radio"/>													
unerschrocken	<input type="radio"/>													
ehregeizig	<input type="radio"/>													

	trifft nie zu							trifft immer zu						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
geschickt	<input type="radio"/>													
hat Führungseigenschaften	<input type="radio"/>													
fröhlich	<input type="radio"/>													
unhöflich	<input type="radio"/>													
gründlich	<input type="radio"/>													
selbstaufopfernd	<input type="radio"/>													
tritt bestimmt auf	<input type="radio"/>													
verführerisch	<input type="radio"/>													

Fragebogen

https://www.soscsurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rmd=QPLN

gründlich	<input type="radio"/>						
selbstaufopfernd	<input type="radio"/>						
tritt bestimmt auf	<input type="radio"/>						
verführerisch	<input type="radio"/>						
sicher	<input type="radio"/>						
hartnäckig	<input type="radio"/>						
eingebildet	<input type="radio"/>						
zeigt geschäftsmäßiges Verhalten	<input type="radio"/>						
trifft nie zu trifft immer zu							
0 1 2 3 4 5 6							
vergesslich	<input type="radio"/>						
niedergeschlagen	<input type="radio"/>						
empfindsam	<input type="radio"/>						
furchtlos	<input type="radio"/>						
feinfühlig	<input type="radio"/>						
entschlossen	<input type="radio"/>						
benutzt keine barschen Worte	<input type="radio"/>						
überspannt	<input type="radio"/>						
bescheiden	<input type="radio"/>						
bereit, etwas zu riskieren	<input type="radio"/>						
respektvoll	<input type="radio"/>						
achtet auf äußere Erscheinung	<input type="radio"/>						

Mozilla Firefox

Mariene Kollmayer, Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft, Universität Wien

Fragebogen

https://www.soscsurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rmd=RIGZ

70% ausgefüllt

5. Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, inwieweit Sie diesen zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	
	0	1	2	3	4	5
Wenn Frauen tatsächlich einmal schlechter bezahlt werden als Männer, dann nur deshalb, weil sie einfachere Arbeit zu leisten haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskriminierung von Frauen ist in unserer Gesellschaft immer noch ein Problem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Schule werden Mädchen noch immer benachteiligt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heutzutage werden Frauen im Berufsleben fair behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Allgemeinen werden in unserer Gesellschaft Frauen und Männer gleichbehandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen und Männer haben in der heutigen Gesellschaft die gleichen Chancen, etwas zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen finden häufig keine gutbezahlte Arbeit, weil sie diskriminiert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Forderungen von Frauen nach Gleichberechtigung sind leicht nachzuvollziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Fernsehen gibt es häufig frauenfeindliche Darstellungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den westlichen Ländern ist Gleichberechtigung von Frauen schon lange verwirklicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragebogen

← → ↻ <https://www.socisurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rnd=SRLF> ☆ S 🔍

90% ausgefüllt

6. Geschlecht:

männlich

weiblich

7. Alter:

Bitte tragen Sie hier Ihr Alter in Jahren ein.

Jahre

8. Nationalität:

Bitte tragen Sie hier Ihre Nationalität ein.

9. Höchste abgeschlossene Ausbildung:

Bitte wählen Sie hier Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung aus.

10. Beruf bzw. Studienrichtung:

Fragebogen

← → ↻ <https://www.socisurvey.de/mk2012/index.php?i=HBYN4NHU&rnd=SRLF> ☆ S 🔍

11. Muttersprache:

Bitte tragen Sie hier Ihre Muttersprache ein.

12. Beruf des Vaters:

Bitte geben Sie hier den Beruf Ihres Vaters an.

13. Beruf der Mutter:

Bitte geben Sie hier den Beruf Ihrer Mutter an.

14. Bitte geben Sie hier an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Ich beschäftige mich oft mit Rätseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir Spaß, mich mit Rätseln zu beschäftigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gut darin, Rätsel zu lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang 2 Kurzfassung

Geschlechterstereotype sind kulturell geteilte und individuelle Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind und zu sein haben. Sie werden automatisch aktiviert, sobald eine Person als Mann oder Frau kategorisiert wird und führen zu unterschiedlichen Erwartungen an Männer und Frauen. Diese unterschiedlichen Erwartungen wie auch die Internalisierung von Geschlechterstereotypen haben großen Anteil an Benachteiligungen von Frauen, die hohe (akademische) Positionen anstreben. Geschlechterstereotype zu erfassen gestaltet sich jedoch aufgrund der hohen sozialen Erwünschtheit egalitärer Einstellungen gerade im akademischen Feld zunehmend schwierig. In der vorliegenden Studie wird deshalb ein innovativer Indikator für Geschlechterstereotype vorgeschlagen: das *Koryphäen-Problem*. Das *Koryphäen-Problem* ist ein Rätsel, von dem angenommen wird, dass es besser von Personen gelöst werden kann, deren individuelle Geschlechterstereotype nicht mit den kulturell geteilten Geschlechterstereotypen übereinstimmen. Um diese Annahme zu überprüfen wurde eine studentische bzw. akademisch gebildete Stichprobe (N = 517, 67,5 Prozent weiblich, 17 – 66 Jahre) gezogen, der im Rahmen eines Online-Fragebogens neben dem *Koryphäen-Problem* auch die deutsche Neukonstruktion des Bem Sex-Role-Inventory (Schneider-Düker & Kohler, 1988) und die Skala Leugnung von Diskriminierung (Eckes & Six-Materna, 1998) zur Bearbeitung vorgegeben wurden. Über 60 Prozent der TeilnehmerInnen konnten das *Koryphäen-Problem* nicht korrekt lösen. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen mit geschlechtsrollenuntypischer (männlicher) Geschlechtsrollenorientierung das *Koryphäen-Problem* signifikant häufiger lösen als alle anderen Frauen und als Männer. Außerdem konnte gezeigt werden, dass die Vorgabe eines Textes in gendergerechter Sprache vor der Bearbeitung des *Koryphäen-Problems* zu signifikant höheren Lösungshäufigkeiten führt. Das *Koryphäen-Problem* scheint damit einen vielversprechenden Indikator für Geschlechterstereotype darzustellen.

Schlüsselbegriffe: Erfassung von Geschlechterstereotypen, Geschlechtsrollenorientierung, Moderner Sexismus, Gendergerechte Sprache, Koryphäen-Problem

Anhang 3 Abstract

Gender stereotypes are culturally shared and individual sets of beliefs about the personal attributes of women and of men. They are activated automatically as soon as a person is categorized as female or male, leading to different expectations towards men and women. These different expectations as well as the internalization of gender stereotypes bring about disadvantages for women striving for (academic) top positions. However, assessing gender stereotypes is getting more and more difficult due to the high social desirability of egalitarian attitudes, especially in the field of academics. Thus, an innovative indicator for gender stereotypes is suggested in the present research: the *Koryphäen-Problem*. The *Koryphäen-Problem* is a thinking task assumed to be solved easier by people whose individual gender stereotypes are not consistent with the culturally shared gender stereotypes. To check this assumption, a sample of students and academics (N = 517, 67,5 percent female, 17 – 66 years) was asked to complete the *Koryphäen-Problem*, the German version of the *Bem Sex-Role-Inventory* (Schneider-Düker & Kohler, 1988) and the *Skala Leugnung von Diskriminierung* (Thomas Eckes & Six-Materna, 1998). More than 60 percent of the participants were not able to solve the *Koryphäen-Problem* correctly. The results show that cross-sex-typed women solve the *Koryphäen-Problem* significantly more frequent than the other women and also more frequent than men. Moreover it was shown that people who read a text in gender-neutral language before completing the *Koryphäen-Problem* solve the thinking task more frequent than people who read the same text without gender-neutral language. Thus, the *Koryphäen-Problem* seems to be a promising indicator for gender stereotypes.

Keywords: Assessment of gender stereotypes, Sex-Roles, Modern sexism, Gender-neutral language, *Koryphäen-Problem*

Anhang 4 Lebenslauf

Curriculum Vitae

Persönliche Daten

Name	Marlene Kollmayer
Geburtsdatum	27.10.1984
Geburtsort	Simbach am Inn, Deutschland
Staatsbürgerschaft	österreichisch, deutsch
Familienstand	Ledig
Anschrift	Karajangasse 7/8+9, 1200 Wien
Email	marlene.kollmayer@univie.ac.at

Ausbildung

August 2011 – August 2012	Diplomarbeit am <i>Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung & Wirtschaft</i> , Fäkultät für Psychologie, Universität Wien
Oktober 2004 – Oktober 2012	Studium der Psychologie, Universität Wien Schwerpunkt: Bildungspsychologie & Evaluation
September 1995 – Juni 2004	Besuch des Wilhelm-Diess-Gymnasiums in Pocking (Math.-naturwissenschaftliches, Neusprachliches und Europäisches Gymnasium)

Berufserfahrung

Seit September 2011	Mitarbeit am Evaluationsprojekt: Evaluation der Nachhaltigkeit von p[ART] – Partnerschaften zwischen Schulen und Kultureinrichtungen, KulturKontakt Austria
Seit August 2010	Mitarbeit am Evaluationsprojekt: Evaluation von Innovationskultur bei Infineon Austria
Oktober 2008 – Februar 2012	Studienassistentin am Institut für Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung & Wirtschaft, Fakultät für Psychologie, Universität Wien

November 2010 – Dezember 2011	Erstellung eines Berichts zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) für den tertiären Bildungsbereich in Österreich für das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
November 2008 – Dezember 2008 Mai 2009 – Juni 2009	Projektmitarbeit am WiSK-Projekt (Das Wiener Soziale Kompetenztraining)
September 2008 – November 2008	Praktikum im Projekt „Cascaded Blended Mentoring in der Studieneingangsphase“ an der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien
Februar 2007 – August 2008	Verkäuferin im Schmuckladen Bridges, Wien
August 2000 – August 2007	Verkäuferin im Bioladen im Burghof Riedenburg, Bad Füssing (Sommerferien)

Kenntnisse

Sprachkenntnisse	Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend in Wort und Schrift), Französisch (Grundkenntnisse)
Sonstige Kenntnisse	MS Office, SPSS, MAXQDA

Publikationen

2012	Spiel, C., Popper, V. & Kollmayer, M. (2012). <i>Leitfaden für die Evaluation komplexer Verbundprojekte</i> . Leitfaden im Auftrag der Robert Bosch Stiftung.
	Popper, V. & Kollmayer, M. (2012). <i>Evaluationsbericht zur Nachhaltigkeit von p[ART] – Partnerschaften zwischen Schulen und Kultureinrichtungen</i> . Kulturkontakt Austria

Wien, im September 2012