

„Genderstereotype und Arbeitsmarkt“

- Ergebnisbericht zum Projekt Stand Oktober 2016 – Work in Progress –

Dorothea Alewell und Sina Otten;

Inhalt

0. Kurze Ergebniszusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser	2
I. Unser Forschungskontext: Die Wirkung von Genderstereotypen auf dem Arbeitsmarkt	4
II. Arbeitsschritte	6
III. Einige Ergebnisse der Datenerhebung 2011	7
IV. Einige Ergebnisse der Datenerhebung 2016 (Überprüfung der Genderstereotype-Skala auf Aktualität)	13
1. Ziel des zweiten Arbeitsschrittes	13
2. Beschreibung des 2016er-Datensatzes	13
3. Deskriptive Ergebnisse zu den „typischen“ Geschlechtsrollen-Merkmalen	15
4. Deskriptive Ergebnisse zu den Selbstbeschreibungen	19
5. Erste Schritte der Neuentwicklung einer reduzierten Skala	21
V. Weitere Arbeitsschritte	28
VI. Literatur	28

0. Kurze Ergebniszusammenfassung für eilige Leserinnen und Leser

Im Projekt liegen zwei Datensätze zu Stereotypen vor, einer davon aus dem Jahr 2011, einer davon aus dem Jahr 2016. Beide Datenerhebungen wurden aus Gleichstellungsmitteln der Universität Hamburg finanziell unterstützt.

Untersucht wurde jeweils, ob Geschlechtsrollenstereotype, wie sie im Jahre 1992 von Born empirisch ermittelt wurden, auch 2011 bzw. 2016 noch in ähnlicher Form bestehen/bestanden, oder sich verändert haben. Dabei wurden jeweils deskriptive Selbstbeschreibungen der Personen erhoben und Einschätzungen dazu, was „typisch männlich“ bzw. „typisch weiblich“ ist.

Zentrale Ergebnisse aus den Daten von 2011:

1. Hinsichtlich der Selbstbeschreibung von Personen als feminin und maskulin gilt, dass unter den Personen, die sich als maskulin typisieren, Männer mit mehr als 65% überproportional häufig vertreten sind, unter den Personen, die sich als feminin typisieren, Frauen mit mehr als 78% dieser Gruppe überproportional häufig vertreten sind.
2. Betrachtet man die beiden Geschlechtergruppen getrennt, so ergibt sich jedoch der spannende Befund, dass in beiden Geschlechtergruppen jeweils ungefähr die Hälfte der Personen sich als entweder undifferenziert oder androgyn einstuft (Frauen: knapp 28% undifferenziert, gut 26% androgyn; Männer: knapp 28% undifferenziert, 23% androgyn), und sich jeweils nur ca. ein Drittel der Personen so stereotypisiert selbst beschreiben, wie es dem zum biologischen Geschlecht der Person passenden Genderstereotyp entspricht (Frauen: knapp 32% Selbsttypisierung als „feminin“; Männer: gut 37% Selbsttypisierung als „maskulin“).
3. Dies zeigt deutlich, dass mit der Selbsttypisierung nach Geschlechtsrollenstereotypen eine deutlich andere Kategorie angesprochen ist als das biologische Geschlecht, bzw. dass auch innerhalb der Gruppen von Personen mit dem glei-

chen biologischen Geschlecht eine recht große Varianz der Selbsttypisierung nach Geschlechtsrollenstereotypen vorliegt.

Zentrale Ergebnisse in den Daten von 2016

4. Männer und Frauen teilen auch im Jahr 2016 recht weitgehend die in den Stereotypen bei Born (1992) hinterlegten Vorstellungen über die *typisch* weibliche und die *typische* männliche Geschlechtsrolle und die Unterschiede dazwischen.
5. In den Selbstbeschreibungen von Männern und Frauen gilt, dass das Stereotyp von Born (1992) nur partiell bestätigt wird: 14 von 44 Stereotyp-Items laden auf die Faktoren, die man nach Born (1992) erwarten würde, jedoch ergeben sich in unseren Daten andere Unterrubriken, als man nach Born (1992) erwarten würde. Aber von der Richtung der Geschlechterunterschiede her passen unsere Ergebnisse exzellent zu den Prognosen und Aussagen von Born (1992). Auch im Jahr 2016 und auch in einem hochqualifizierten Sample ergeben sich einige deutliche Unterschiede in den Selbstbeschreibungen von Männern und Frauen, die von ihrer Richtung her die auch bei Born (1992) schon postulierten Unterschiede in den Geschlechtsrollen aufzeigen.
6. Geschlechterstereotype in ihrer normativen Ausprägung, wenn auch nicht in ihrer deskriptiven Prognosefähigkeit, scheinen also trotz aller Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Familien konstant und immer noch sehr aktiv zu sein.

I. Unser Forschungskontext: Die Wirkung von Genderstereotypen auf dem Arbeitsmarkt

Forschungsbeiträge, die sich unter Gendergesichtspunkten mit dem Arbeitsmarkt insgesamt oder dem Karriereerfolg von Individuen beschäftigen, kommen immer wieder zu zwei zentralen Ergebnissen (vgl. z.B. Busch/Holst 2009, Busch/Holst 2011):

1. Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Es gibt einen deutlichen Gender-Pay-Gap von insgesamt etwa 20 bis 25%. Auch wenn Ausbildungs- und Humankapitalfaktoren, Arbeitszeit und Berufserfahrung und die Art der Tätigkeit bzw. die geschlechtsspezifische Segregation kontrolliert wird, bleibt ein erheblicher Teil dieses Pay-Gaps unerklärt.
2. Frauen sind in Führungs- und Managementpositionen, die im Vergleich zu anderen Positionen mit besonders viel Einfluss und Macht verbunden sind, unterrepräsentiert. Auch dieses Ergebnis kann in aller Regel nicht ausschließlich bzw. nicht vollständig auf die typischen erklärenden Variablen aus dem Bereich Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit zurückgeführt werden.

Diese langjährig immer wieder erhaltenen Befunde werden auch durch aktuelle Studien erneut bestätigt: Busch und Holst (2009) zeigen bezogen auf Managerpositionen in Deutschland, dass 28% des Gender Pay Gaps durch Humankapitalfaktoren erklärt werden können, und weitere 15% durch genderbezogene Arbeitsmarktsegregation. Ca. 30 % des Gender Pay Gaps bleiben jedoch unerklärt. Bezieht man zusätzlich Effekte der Selektion in die Managerpositionen mit ein, die nicht durch Humankapitalfaktoren erklärt werden können, so steigt der unerklärte Anteil des Gender Pay Gap auf ca. zwei Drittel.

Strunk und Herrmann (2009) zeigen für ein Sample von Wiener Hochschulabsolventen, in dem für Ausbildungsfaktoren, Persönlichkeitsfaktoren, soziale Herkunft und Mikropolitik durch Parallelisierung, und für Familienstand und Kinderzahl, tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit und Organisationsgröße zum Zeitpunkt des Karriereeinstiegs über Berücksichtigung in der Regression kontrolliert wird, dass das Gehalt der Männer

1,46 mal so schnell wächst wie das Gehalt der - durch Parallelisierung gut vergleichbaren - Frauen.

Arbeiten, die über Effekte der Arbeitsmarktsegregation argumentieren, und die unterschiedliche Arbeitsbedingungen, z.B. eine unterschiedliche Entlohnungshöhe in verschiedenen Bereichen annehmen bzw. aufzeigen, besagen, dass Frauen häufiger in „Niedriglohnbereichen“ arbeiten als Männer. Leuze und Rusconi (2009) analysieren z.B. die Verteilung von hochqualifizierten Frauen und Männern auf verschiedene Tätigkeitsbereiche im Öffentlichen und im Privaten Sektor. Sie zeigen, dass es erhebliche Unterschiede in dieser Verteilung gibt, die einerseits schon durch die Wahl unterschiedlicher Studienfächer, andererseits aber auch durch die Wahl unterschiedlicher Tätigkeitsfelder bei gegebenem Studienfach entstehen. Frauen sind demnach häufiger in solchen Tätigkeitsfeldern zu finden, in denen vergleichsweise weniger verdient wird, aber eine angenommen höhere Arbeitsplatzsicherheit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht, z.B. im Öffentlichen Dienst. Auch unter Hochqualifizierten besteht damit weiterhin eine hohe geschlechterbezogene Arbeitsmarktsegregation. Dies zeigen auch andere Arbeiten, führen diese aber partiell nicht nur auf unterschiedliche Präferenzen, sondern auch auf Arbeitsmarktbarrieren durch Vorurteile und Diskriminierung bzw. die viel diskutierte „gläserne Decke“ zurück (vgl. Busch/Holst 2011). Insgesamt wird also in diesen – ökonomisch oder soziologisch inspirierten – Arbeiten zum Gender Pay Gap oder zur geschlechterbezogenen Arbeitsmarktsegregation deutlich, dass Lohnunterschiede und unterschiedliche Tätigkeitsfelder - bzw. Differenzen im Karriereerfolg zwischen Männern und Frauen allgemein - nur zu einem gewissen Anteil durch klassische Humankapital(nutzungs)variablen erklärt werden können, während immer ein erheblicher „Rest“ an durch diese Ansätze „unerklärter“ bzw. partiell auf Diskriminierung oder andere Faktoren zurückzuführende Varianz in den Karriereerfolgen bzw. in den Lohn- und Gehaltsunterschieden verbleibt.

Neben den auf Humankapitalfaktoren gestützten Erklärungen gibt es Ansätze und Erklärungsfaktoren, die sich stärker auf Persönlichkeitsmerkmale, Erwartungen und Selbsteinschätzungen sowie typisches Verhalten beziehen (vgl. Küpper 1994). Insbe-

sondere in der psychologischen, teilweise auch in der soziologischen Forschung wird schon seit langer Zeit untersucht, inwieweit Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype zu diesen Arbeitsmarktbefunden beitragen. Relevante Erklärungsbeiträge sind insbesondere in dem Lack-of-Fit-Ansatz (vgl. Heilmann 1983 und 2001) bzw. auch der daraus abgeleiteten Role Incongruity Theorie von Eagly und Karau (2002) sowie der ebenfalls damit eng verbundenen Think-Manager-Think-Male-Hypothese von Schein (2001) enthalten. Hier werden Karrierenachteile von Frauen gegenüber Männern im Wesentlichen über eine mangelnde Passung zwischen den Erwartungen aus den Geschlechtsrollen und den arbeits- bzw. tätigkeitsbezogenen Rollen erklärt, die zu einer schlechteren Bewertung und Einschätzung von Frauen in anspruchsvollen Tätigkeiten führen.

Auffällig ist, dass es bisher wenig empirische Arbeiten gibt, mit bzw. in denen das Zusammenwirken von Humankapitalvariablen, unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern *und* Geschlechtsrollen bzw. Genderstereotypen untersucht wird. An diesem Defizit setzt unsere Forschung an.

II. Arbeitsschritte

Wir untersuchen das Zusammenwirken von Humankapitalvariablen, Geschlechtsrollen- bzw. Stereotypen und der Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Tätigkeitsfelder für die Entstehung von Unterschieden bei den Löhnen, beim Karriereverlauf und bei der Arbeitszufriedenheit. Eine wesentliche Voraussetzung dabei ist, die relevanten Variablen, insbesondere auch die Stereotype, angemessen erfassen zu können, und diese gemeinsam mit den anderen interessierenden soziologischen und ökonomischen Variablen in speziell hierfür konzipierten Datensätzen zu erheben. Hierzu wurden und werden verschiedene Arbeitsschritte unternommen:

1. Erhebung und Auswertung eines Datensatzes im Jahr 2011 unter Verwendung einer aus Born (1992) unverändert entnommenen Genderstereotypenskala. Die Erhebung wurde aus Gleichstellungsmitteln der Universität Hamburg (Frauenförderfonds) finanziell unterstützt.

2. Überprüfung der Stereotype-Skala im Jahr 2016 auf Aktualität, Versuch der Entwicklung einer kürzeren, besser handhabbaren Skala. Die Erhebung wurde aus Gleichstellungsmitteln der Universität Hamburg d (Frauenförderfonds) finanziell unterstützt.
3. Erhebung eines neuen Datensatzes Ende 2016/Anfang 2017 unter Verwendung der überprüften und ggf. verbesserten Stereotype-Skala (in Planung)

Im Folgenden berichten wir einige Ergebnisse zu den ersten beiden Arbeitsschritten.

III. Einige Ergebnisse der Datenerhebung 2011

Ausführliche Analysen der Daten aus dem Jahr 2011 sind in den beiden folgenden Publikationen zu finden:

- Alewell, Dorothea (2013): "Be successful - be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success", in: Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 1, Iss: 2, pp. 147 – 168
- Otten, Sina/Alewell, Dorothea (2016): Incongruence between work- and gender roles: The Negative effect of gender stereotypes on job satisfaction; working paper (Publikation in Vorbereitung)

An dieser Stelle unseres Ergebnisberichts stellen wir ergänzend nur einige weitere Befunde zu den Geschlechtsrollen, ohne diese – wie in den vorliegenden Publikationen – in Verbindung zu den Outcome-Variablen auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren.

Wir verfügen im 2011er-Datensatz über 44 einzelne Stereotyp-Items nach Born (1992), zu denen die Personen ihre Einschätzung auf einer 7er-Skala zwischen den beiden negativen und positiven Polen (siehe Tabelle 1) abgegeben haben. Unter den 44 Items sind nach Born (1992) 22 Merkmale, die positiv mit der männlichen Geschlechtsrolle bzw. maskulinen Stereotypen verbunden sind, und 22 Merkmale, die positiv mit der weiblichen Geschlechtsrolle bzw. femininen Stereotypen verbunden sind. Diese jeweils 22 Items wurden bereits von Born (1992) verschiedenen Unterrubriken zugeordnet. Für Frauen sind das die Rubriken Wärme, Empathie, Zurückhaltung und Rücksichtnahme und eine Sammelkategorie Sonstiges; für Männer sind es die Faktoren der Kompeten-

zen im intellektuellen, praktischen und allgemeinen Bereich sowie in Konflikt- und Entscheidungssituationen, Körperkraft und Dynamik, Selbstsicherheit und Unabhängigkeit, geringe bzw. fehlende Emotionalität, Verlässlichkeit und ebenfalls eine Sammelkategorie Sonstiges. Born (1992) geht dabei davon aus, dass die maskulinen und femininen Stereotyp-Items unabhängig voneinander bestehen und zwei getrennte Dimensionen der Persönlichkeit darstellen. Mitglieder jedes Geschlechts weisen damit auch (stark oder schwach ausgeprägte) Merkmale des jeweils anderen Geschlechts auf. Das biologische Geschlecht und das soziale Geschlecht (Gender) liegen also auf zwei verschiedenen Ebenen. Männer können maskulin und/oder feminin typisiert sein oder auch nicht, Frauen ebenfalls.

Unter Verwendung dieser Skala von Born (1992) wurde nun einerseits abgefragt, was die Probanden jeweils für das eigene Geschlecht als typische Ausprägung bestimmter Merkmale ansehen. Hiermit sollte die Existenz des Stereotyps als einer kollektiven Wahrnehmung des sozialen Geschlechts abgefragt. Andererseits wurde abgefragt, wie die Personen sich selbst in Hinblick auf die Geschlechtsrollen bzw. die Stereotype beschreiben, um damit eine Einschätzung zu bekommen, wie weit die Personen beiderlei Geschlechts sich dem jeweiligen Stereotyp entsprechend oder vom Stereotyp abweichend beschreiben.

Hinsichtlich der Selbstbeschreibung wurden die Antworten jeder Person zu den 22 maskulinen bzw. femininen Stereotypen jeweils getrennt aufsummiert und durch 22 geteilt, so dass sich pro Person jeweils ein Indikator bzw. ein durchschnittlicher Wert ergibt, wie stark oder schwach „positiv feminin stereotypisiert“ und gleichzeitig wie stark oder schwach „positiv maskulin stereotypisiert“ sich eine Person über alle 22 diesbezüglichen Items hinweg selbst beschreibt. Jede Person kann für beide Indikatoren hohe Werte haben oder für beide niedrige Werte oder für einen Indikator einen hohen und für einen anderen einen niedrigen Wert.

Bereich	Stereotyp/Item	
	Dem Stereotyp nicht entsprechende Ausprägung	Dem Stereotyp entsprechende Ausprägung
Feminine Stereotype		
Empathie	Überhaupt kein Verständnis für andere	Sehr viel Verständnis für andere
	Fühlt sich sehr unbehaglich, wenn andere Gefühle äußern	Fühlt sich überhaupt nicht unbehaglich, wenn andere Gefühle äußern
	Zeigt sehr wenig Mitgefühl	Zeigt sehr viel Mitgefühl
	Überhaupt nicht sensibel für die Bedürfnisse anderer	Sehr sensibel für die Bedürfnisse anderer
	Überhaupt nicht sensibel für die Gefühle anderer	Sehr sensibel für die Gefühle anderer
Wärme	sehr kalt in Beziehung zu anderen	sehr warm in Beziehungen zu anderen
	überhaupt nicht liebevoll	sehr liebevoll
	Fast nie bereit, andere zu trösten	Fast immer bereit, andere zu trösten
	Überhaupt nicht herzlich	Sehr herzlich
	Strahlt keine Wärme aus	Strahlt viel Wärme aus
Zurückhaltung und Rücksichtnahme	sehr aggressiv	Überhaupt nicht aggressiv
	Sehr laut	Sehr ruhig
	Sieht sich immer als Hauptfigur	Sieht sich nie als Hauptfigur
	Sehr aufdringlich	Überhaupt nicht aufdringlich
	Überhaupt nicht rücksichtsvoll	Sehr rücksichtsvoll
	Benutzt sehr häufig Schimpfworte	Benutzt sehr selten Schimpfworte
	Überhaupt nicht anpassungsfähig	Sehr anpassungsfähig
	Beschwichtigt sehr selten in Auseinandersetzungen	Beschwichtigt sehr oft in Auseinandersetzungen
Weitere feminine Stereotype	Sehr undankbar	Sehr dankbar
	Mag Kunst und Literatur überhaupt nicht	Mag Kunst und Literatur sehr
	Schwach ausgeprägtes Gewissen	Stark ausgeprägtes Gewissen
	Sehr untreu	Sehr treu

Bereich	Stereotyp/Item	
	Dem Stereotyp nicht entsprechende Ausprägung	Dem Stereotyp entsprechende Ausprägung
Maskuline Stereotype		
Kompetenz im intellektuellen Bereich	Sehr unrealistisch	Sehr realistisch
	Denkt sehr unlogisch	Denkt sehr logisch
	Unfähig, Gedanken und Gefühle zu trennen	Fähig, Gedanken und Gefühle zu trennen
	Kann Sachverhalte überhaupt nicht gut analysieren	Kann Sachverhalte sehr gut analysieren
Kompetenz im praktischen Bereich	Überhaupt keine Begabung für technische Dinge	Große Begabung für technische Dinge
Kompetenz im allgemeinen Bereich	Sehr unsystematisch	Sehr systematisch
Kompetenz in Konflikt- und Entscheidungssituationen	Wehrt sich nicht unter Druck	Wehrt sich unter Druck
	Verteidigt nie eigene Meinung	Verteidigt immer eigene Meinung
	Hat keine Führungseigenschaften	Hat Führungseigenschaften
	nicht bereit, Risiken einzugehen	Bereit, Risiken einzugehen
	Kann sich fast nie durchsetzen	Kann sich fast immer durchsetzen
Selbstsicherheit, Unabhängigkeit	Sehr leicht zu beeinflussen	Überhaupt nicht leicht zu beeinflussen
	Sehr schwache Persönlichkeit	Sehr starke Persönlichkeit
	Sehr abhängig	Überhaupt nicht abhängig
	Überhaupt nicht selbstsicher	Sehr selbstsicher
	Sehr leichtgläubig	Überhaupt nicht leichtgläubig
(Fehlende/Geringe) Emotionalität	Sehr verletzlich	Überhaupt nicht verletzlich
	Immer beunruhigt	Nie beunruhigt
	Sehr ängstlich	Überhaupt nicht ängstlich
Körperkraft, Dynamik	Sehr passiv	Sehr aktiv
Verlässlichkeit	Sehr geschwätzig	Sehr verschwiegen
Weitere Maskuline Stereotype	Mag Mathematik und Naturwissenschaften überhaupt nicht	Mag Mathematik und Naturwissenschaften sehr

Tabelle 1: Geschlechterstereotype nach Born (1992), S. 133; eigene Zusammenstellung

Wir folgen hierbei der Argumentation von Schneidhofer/Mayrhofer (2008) und Fiske (2010) und sehen individuelle Personen nicht als festgelegt auf die stereotypen Geschlechtsrollen an, die zu ihrem biologischen Geschlecht gehören. Im Unterschied zu Schneidhofer/Mayrhofer (2008) setzen wir die Geschlechtsrollenmessung nicht aus Items aus verschiedenen Ansätzen und Untersuchungen zusammen, sondern lehnen unsere Operationalisierung an die empirisch entwickelte Operationalisierung von Born (1992) an.

Hinsichtlich der Selbsttypisierung wurde zur Analyse der Verteilung von Frauen und Männern auf die jeweiligen Selbsttypisierung - dem Vorgehen bei Schneidhofer/Mayrhofer (2008) folgend - für beide Indikatoren der Median berechnet und ein Mediansplit der Probanden durchgeführt. Hieraus ergibt sich eine Vier-Felder-Typisierung der Personen im Datensatz. Sind beide Indikator-Werte hoch ausgeprägt, liegen also beide Indikator-Werte über dem Median, wird die Person als „androgyn“ selbsttypisiert eingestuft. Sind beide Werte niedrig, wird die Person als „undifferenziert“ selbst-stereotypisiert eingestuft. Ist der Indikator für die maskuline Selbststereotypisierung hoch, für die feminine dagegen niedrig, wird die Person als maskulin selbst stereotypisiert eingestuft, im umgekehrten Fall als feminin.

Wie Tabelle 2 zeigt, ist die Selbsttypisierung hochsignifikant unterschiedlich für Männer und Frauen (Chi-Quadrat-Test auf 1% Niveau signifikant). Zwar liegen sowohl hinsichtlich der androgynen als auch hinsichtlich der undifferenzierten Selbsttypisierung die Anteilswerte für Männer und Frauen recht nah an den Anteilen, die diese Personengruppen auch im Datensatz insgesamt aufweisen. Hinsichtlich der femininen und maskulinen Selbsttypisierung jedoch gilt, dass unter den Personen, die sich als maskulin typisieren, Männer mit mehr als 65% überproportional häufig vertreten sind, unter den Personen, die sich als feminin typisieren, dagegen Frauen mit mehr als 78% dieser Gruppe überproportional häufig vertreten sind. Betrachtet man die beiden Geschlechtergruppen getrennt, so ergibt sich jedoch der spannende Befund, dass in beiden Geschlechtergruppen jeweils ungefähr die Hälfte der Personen sich als entweder undifferenziert oder androgyn einstuft (Frauen: knapp 28% undifferenziert, gut 26% androgyn; Männer: knapp 28% undifferenziert, 23% androgyn), und sich jeweils nur ca. ein

Drittel der Personen so stereotypisiert selbst beschreiben, wie es dem zum biologischen Geschlecht der Person passenden Genderstereotyp entspricht (Frauen: knapp 32% Selbsttypisierung als „feminin“; Männer: gut 37% Selbsttypisierung als „maskulin“). Dies zeigt deutlich, dass mit der Selbsttypisierung nach Geschlechtsrollenstereotypen eine deutlich andere Kategorie angesprochen ist als das biologische Geschlecht, bzw. dass auch innerhalb der Gruppen von Personen mit dem gleichen biologischen Geschlecht eine recht große Varianz der Selbsttypisierung nach Geschlechtsrollenstereotypen vorliegt.

Kreuztabelle Selbststereotypisierung und biologisches Geschlecht					
			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Selbsteinschätzung Geschlechtertypisierung nach Median	undifferenzierte Selbsttypisierung	Anzahl	41	57	98
		% innerhalb von Selbsteinschätzung	41,8%	58,2%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	27,7%	27,8%	27,8%
	maskuline Selbsttypisierung	Anzahl	55	29	84
		% innerhalb von Selbsteinschätzung	65,5%	34,5%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	37,2%	14,1%	23,8%
	feminine Selbsttypisierung	Anzahl	18	65	83
		% innerhalb von Selbsteinschätzung	21,7%	78,3%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	12,2%	31,7%	23,5%
	androgyn Selbsttypisierung	Anzahl	34	54	88
		% innerhalb von Selbsteinschätzung	38,6%	61,4%	100,0%
		% innerhalb von Geschlecht	23,0%	26,3%	24,9%
Gesamt		Anzahl	148	205	353
		% innerhalb von Selbsteinschätzung	41,9%	58,1%	100,0%
			100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 2: Selbststereotypisierung und Geschlecht; Quelle: eigene Auswertung, Daten 2011

IV. Einige Ergebnisse der Datenerhebung 2016 (Überprüfung der Genderstereotype-Skala auf Aktualität)

1. Ziel des zweiten Arbeitsschrittes

In einem zweiten Arbeitsschritt im Jahr 2016 haben wir uns der Überprüfung der bereits aus dem Jahre 1992 stammenden Skala von Born auf Aktualität zugewandt. Da sich in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt durchaus Veränderungen hinsichtlich der Geschlechtsrollen und der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zeigen, ist nicht auszuschließen, dass im Jahr 1992 empirisch bestätigte bzw. gute Unterstützung findende Stereotype heute so nicht mehr greifen. Und auch im Ländervergleich kann es große Unterschiede geben, weil die Geschlechtsrollen nicht zuletzt auch kulturell mitgeprägt sein können. Untersuchungen aus z.B. den angloamerikanischen Ländern können daher nicht bedenkenlos auf Deutschland übertragen werden, da nie auszuschließen ist, dass aufgrund unterschiedlicher Verteilung von Männern und Frauen auf die Breadwinner und Homemaker-Rollen sich die Stereotype in den einzelnen Ländern auch entsprechend unterschiedlich entwickelt haben und Veränderungen im unterschiedlichen Tempo und in unterschiedlichen Richtungen unterliegen. Zudem soll der Versuch unternommen werden, eine verkürzte Skala zu entwickeln, die in empirischen Untersuchungen leichter eingesetzt werden kann.

2. Beschreibung des 2016er-Datensatzes

Hierzu haben wir einen weiteren Datensatz erhoben. In einer Online-Befragung über Unipark, deren Zugangslink über die beruflichen und privaten Netzwerke der Autorinnen über verschiedene Mail-Verteiler an Studierende, Kollegen, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Freunde und Bekannte versendet wurde, konnten 436 verwertbare Einzeldatensätze gewonnen werden. Von diesen insgesamt 436 Befragten waren 285 bzw. 65,3% Frauen, 151 Männer (34,63%). Neben der Stereotypenskala von Born (1992) (dazu vergleiche weiter unten) wurden auch einige demographische Merkmale erhoben, mit denen die Zusammensetzung der Stichprobe im Datensatz weiter beschrieben werden kann:

Tabelle 1: Bildung

	Insgesamt	Männer	Frauen
Kein Schulabschluss	1 (0,23%)		1 (0,36%)
Hauptschulabschluss	4 (0,93%)	2 (1,34%)	2 (0,71%)
Realschulabschluss	14 (3,26%)	4 (2,68%)	10 (3,57%)
Fachhochschul-Reife	10 (2,33%)	5 (3,36%)	5 (1,79%)
Abitur	104 (24,24%)	42 (28,19%)	62 (22,14%)
Berufsausbildung/Lehre	33 (7,69%)	11 (7,38%)	22 (7,86%)
Fachhochschulabschluss	44 (10,26%)	18 (12,08%)	26 (9,29%)
Universitätsabschluss	176 (41,03%)	55 (36,91%)	121 (43,21%)
Promotion	35 (8,16%)	10 (6,71%)	25 (8,93%)
Habilitation	8 (1,86%)	2 (1,34%)	6 (2,14%)
Summe	429	149	280

Mehr als die Hälfte der Befragten hat einen Hochschulabschluss, mehr als Dreiviertel der Befragten hat Abitur oder einen Hochschulabschluss. Es handelt sich also um ein hochqualifiziertes und damit auch nicht-repräsentatives Sample von Personen, was angesichts der Versendung über die Hochschulverteiler auch nicht verwunderlich ist.

Was die Religionszugehörigkeit angeht, ist ca. ein Drittel der Personen konfessionslos, knapp zwei Drittel gehören dem Christentum an. Auf die anderen Religionen entfallen nur kleinere Anteile.

Tabelle 2: Religionszugehörigkeit

	Insgesamt	Männer	Frauen
Konfessionslos	139 (33,02%)	56 (37,84%)	83 (30,5%)
Christentum	270 (64,13%)	88 (59,46%)	182 (66,67%)
Islam	6 (1,43%)	4 (2,7%)	2 (0,73%)
Judentum	1 (0,24%)		1 (0,37%)

Andere Religion	5 (1,19%)		5 (1,83%)
Summe	421	148	273

Im Datensatz wurde erneut, wie auch in der Befragung von 2011, mit der Skala von Born (1992) gearbeitet. Um zu verhindern, dass die Probanden die lange Skala mit 44 Items mehrfach beantworten müssen, wurden die Probanden *entweder* nach einer Selbsteinschätzung gefragt *oder* nach einer Einschätzung von typischen Ausprägungen für eines der beiden Geschlechter. Dabei wurden Männer und Frauen nach dem Zufallsprinzip gefragt, welche Ausprägung der Merkmale als typisch weiblich angesehen werden oder als typisch männlich. Somit ergeben sich sechs Gruppen von Antworten:

1. Selbstbeschreibung Männer
2. Selbstbeschreibung Frauen
3. Einschätzung „typisch weiblich“ durch Frauen
4. Einschätzung „typisch weiblich“ durch Männer
5. Einschätzung „typisch männlich“ durch Frauen
6. Einschätzung „typisch männlich“ durch Männer

3. Ergebnisse zu den „typischen“ Geschlechtsrollen-Merkmalen

Es ergeben sich die folgenden durchschnittlichen Ausprägungen zu den einzelnen Items.

Tabelle 3: Typisch weiblich

Kleinere Werte – mehr Zustimmung; größere Werte – weniger Zustimmung	Typisch weiblich (N=138)	Typisch weiblich (Angaben von Frauen) (N=87)	Typisch weiblich (Angaben von Männern) (N=51)
Weibliche Stereotype			
Überhaupt nicht aggressiv	3,12 ***	3,15 ***	3,08 ***
Sehr dankbar	3,2 ***	3,19 ***	3,21 ***
Sehr ruhig	3,76 *	3,78 ***	
Sieht sich nie als Hauptfigur			
Sehr viel Verständnis für andere	2,48 ***	2,35 ***	2,69 ***

Kleinere Werte – mehr Zustimmung; größere Werte – weniger Zustimmung	Typisch weiblich (N=138)	Typisch weiblich (Angaben von Frauen) (N=87)	Typisch weiblich (Angaben von Männern) (N=51)
Sehr warm in Beziehungen zu anderen	2,51 ***	2,48 ***	2,55 ***
Mag Kunst und Literatur sehr	3,05 ***	3,05 ***	3,06 ***
Fühlt sich überhaupt nicht unbehaglich, wenn andere Gefühle zeigen	2,86 ***	2,89 ***	2,82 ***
Überhaupt nicht aufdringlich	3,63 ***	3,58 ***	3,72 +
Sehr liebevoll	2,51 ***	2,55 ***	2,43 +
Stark ausgeprägtes Gewissen	2,85 ***	2,84 ***	2,88 ***
Sehr rücksichtsvoll	2,39 ***	2,34 ***	2,47 ***
Zeigt sehr viel Mitgefühl	2,32 ***	2,27 ***	2,39 ***
Benutzt sehr selten Schimpfworte	3,29 ***	3,33 ***	3,23 ***
Fast immer bereit, andere zu trösten	2,28 ***	2,34 ***	2,35 ***
Sehr treu	3,32 ***	3,21 ***	3,49 **
Sehr sensibel für die Bedürfnisse anderer	2,35 ***	2,34 ***	2,37 ***
Strahlt viel Wärme aus	2,7 ***	2,69 ***	2,71 ***
Sehr anpassungsfähig	3,01 ***	2,88 ***	3,22 ***
Sehr herzlich	2,43 ***	2,51 ***	2,31 ***
Beschwichtigt sehr oft in Auseinandersetzungen	2,97 ***	2,93 ***	3,04 ***
Sehr sensibel für die Gefühle anderer	2,39 ***	2,38 ***	2,41 ***
Männliche Stereotype			
Sehr realistisch			
Überhaupt nicht leicht zu beeinflussen	4,61 ***	4,66 ***	4,53 ***
Mag Mathematik und Naturwissenschaften sehr	5,17 ***	5,24 ***	5,06 ***
Sehr starke Persönlichkeit	3,82 *	3,75 *	
Sehr aktiv	3,29 ***	3,25 ***	3,37 ***
Denkt sehr logisch	4,49 ***	4,41 **	4,63 **
Überhaupt nicht verletzlich	5,62 ***	5,63 ***	5,59 ***

Kleinere Werte – mehr Zustimmung; größere Werte – weniger Zustimmung	Typisch weiblich (N=138)	Typisch weiblich (Angaben von Frauen) (N=87)	Typisch weiblich (Angaben von Männern) (N=51)
Nie beunruhigt	4,94***	4,81***	5,16***
Fähig Gefühle und Gedanken zu trennen	4,79***	4,68***	4,98***
Überhaupt nicht abhängig	4,44***	4,4**	4,51**
Große Begabung für technische Dinge	5,33***	5,24***	5,47***
Wert sich unter Druck			
Überhaupt nicht ängstlich	5,0***	4,99***	5,02***
Verteidigt immer eigene Meinung			
Kann Sachverhalte sehr gut analysieren			
Hat Führungseigenschaften		3,72*	
Sehr selbstsicher			
Bereit, Risiken einzugehen	4,67***	4,59***	4,8***
Überhaupt nicht leichtgläubig	4,66***	4,65***	4,67***
Sehr verschwiegen	4,97***	5,01***	4,9***
Sehr systematisch		3,67*	
Kann sich fast immer durchsetzen			
Ergänzende Abfrage Religiosität und Spiritualität			
Sehr religiös			
Sehr spirituell	3,46***	3,48***	3,43***

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Es ist deutlich zu sehen, dass bei der Beschreibung von „typisch weiblich“-Ausprägungen Männer und Frauen den auch bei Born als dem weiblichen Stereotyp zugehörigen Merkmalen deutlich höhere durchschnittliche Zustimmungswerte vorliegen (Durchschnittswerte in der Regel signifikant unter 3, d.h. im deutlich zustimmenden Bereich) als den laut Born (1992) zu den männlichen Stereotyp gehörenden Items (durchschnittliche Werte in der Regel sogar signifikant über 4, also deutlich nicht zustimmende Werte).

Tabelle 4: Typisch männlich

Kleinere Werte – mehr Zustimmung; größere Werte – weniger Zustimmung	Typisch männlich (N=131)	Typisch männlich (Angaben von Männern) (N=44)	Typisch männlich (Angaben von Frauen) (N=87)
Weibliche Stereotyp-Items			
Überhaupt nicht aggressiv	4,77***	5,02***	4,64***
Sehr dankbar	4,21**		4,21*
Sehr ruhig	4,55***	4,48*	4,59***
Sieht sich nie als Hauptfigur	5,14***	5,18***	4,11***
Sehr viel Verständnis für andere	4,58***	4,73***	4,51***
Sehr warm in Beziehungen zu anderen	4,59***	4,68***	4,54***
Mag Kunst und Literatur sehr	4,78***	4,86***	4,74***
Fühlt sich überhaupt nicht unbehaglich, wenn andere Gefühle zeigen	4,76***	4,7***	4,79***
Überhaupt nicht aufdringlich	4,29**	4,39**	4,24*
Sehr liebevoll		4,39*	
Stark ausgeprägtes Gewissen	4,4***	4,43*	4,38**
Sehr rücksichtsvoll	4,95***	4,86***	4,99***

Kleinere Werte – mehr Zustimmung; größere Werte – weniger Zustimmung	Typisch männlich (N=131)	Typisch männlich (Angaben von Männern) (N=44)	Typisch männlich (Angaben von Frauen) (N=87)
Zeigt sehr viel Mitgefühl	4,94***	5,09***	4,86***
Benutzt sehr selten Schimpfworte	4,89***	5,09***	4,79***
Fast immer bereit, andere zu trösten	4,95***	4,89***	4,98***
Sehr treu	4,22*	4,27+	
Sehr sensibel für Bedürfnisse anderer	5,09***	5,23***	5,02***
Strahlt viel Wärme aus	4,36***		4,4**
Sehr anpassungsfähig	4,42***		4,56***
Sehr herzlich	4,36***	4,5***	4,29*
Beschwichtigt sehr oft in Auseinandersetzungen	4,43***		4,53***
Sehr sensibel für die Gefühle anderer	5,13***	5,25***	5,07***
Männliche Stereotyp-Items			
Sehr realistisch	2,63***	2,7***	2,59***
Überhaupt nicht leicht zu beeinflussen	3,28***	3,3***	3,28***
Mag Mathematik und Naturwissenschaften sehr	2,87***	2,82***	2,9***
Sehr starke Persönlichkeit	2,72***	2,73***	2,71***
Sehr aktiv	2,6***	2,77***	2,52***
Denkt sehr logisch	2,83***	2,77***	2,86***
Überhaupt nicht verletzlich	3,15***	2,79***	3,33***
Nie beunruhigt	3,06***	3,0***	3,09***
Fähig Gefühle und Gedanken zu trennen	3,19***	2,73***	3,42**
Überhaupt nicht abhängig	3,13***	3,2***	3,09***
Große Begabung für technische Dinge	2,11***	2,04***	2,15***
Wert sich unter Druck	2,42***	2,23***	2,52***
Überhaupt nicht ängstlich	2,6***	2,64***	2,59**
Verteidigt immer eigene Meinung	2,37***	2,45***	2,33***
Kann Sachverhalte sehr gut analysieren	2,54***	2,52***	2,55***
Hat Führungseigenschaften	2,47***	2,59***	2,4***
Sehr selbstsicher	2,7***	2,68***	2,7***
Bereit, Risiken einzugehen	2,69***	2,43***	2,83***
Überhaupt nicht leichtgläubig	3,27***	3,23***	3,3***
Sehr verschwiegen	3,65***	3,52*	3,72*
Sehr systematisch	2,73***	2,75***	2,72***
Kann sich fast immer durchsetzen	2,81***	2,77***	2,83***

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Genau umgekehrt verhält es sich für die meisten Items bei der Beschreibung von "typisch-männlich", wo die Durchschnittswerte bei den Beschreibungen durch Männer und Frauen für die weiblichen Stereotyp-Items im Bereich für „eher oder gar nicht-zutreffend“ liegen mit signifikanten Werten von 4 und größer, für die männlichen Stereotyp-Items im eher zustimmenden Bereich mit signifikanten Werten von 3 und kleiner.

Männer und Frauen teilen also auch im Jahr 2016 recht weitgehend die in der Stereotypen bei Born hinterlegten Vorstellungen über die typisch weibliche und die typische männliche Geschlechtsrolle und die Unterschiede dazwischen.

4. Deskriptive Ergebnisse zu den Selbstbeschreibungen

Zudem wurden Frauen und Männer gebeten, sich anhand der Skala von Born (1992) selbst zu beschreiben. Auch auf dieser Ebene ergibt sich, dass die Selbstbeschreibungen der Frauen im Durchschnitt und für die meisten Items genau in die Richtung anders ausfallen als die Selbstbeschreibung der Männer, wie man es nach dem Stereotype-Modell von Born (1992) erwartet. Betrachtet man allerdings die absolute Höhe der Durchschnittswerte, so würde man für eine volle Bestätigung des Stereotyps auf der Ebene der Selbstbeschreibungen eigentlich erwarten, dass für die Items des weiblichen Stereotyps die Durchschnittswerte der Frauen kleiner oder gleich 3 sind und die Werte der Items für das männliche Stereotyp entsprechend bei den Männern bei kleiner oder gleich 3 liegen.

Tabelle 5: Selbsteinschätzung Frauen und Männer im Vergleich

Durchschnittswerte	Selbsteinschätzung Frauen (N=85)	Selbsteinschätzung Männer (N=34)	Richtung des Mittelwertunterschied Born (1992) entsprechend?	Absolute Ausprägung Born (1992) entsprechend?
Weibliche Stereotypitems				
Überhaupt nicht aggressiv	3,08***	3,09***	(Ja)	Nein
Sehr dankbar	2,38***	2,68***	Ja	Ja
Sehr ruhig	3,71*			Nein
Sieht sich nie als Hauptfigur	3,34***			Nein
Sehr viel Verständnis für andere	2,38***	2,85***	Ja	Nein
Sehr warm in Beziehungen zu anderen	2,47***	2,73***	Ja	Nein
Mag Kunst und Literatur sehr	2,71***	3,35*	Ja	Ja
Fühlt sich überhaupt nicht unbehaglich, wenn andere Gefühle zeigen	2,79***	2,68***	Nein	Nein
Überhaupt nicht aufdringlich	2,68***	2,76***	Ja	Nein
Sehr liebevoll	2,32***	2,85***	Ja	Nein
Stark ausgeprägtes Gewissen	2,25***	2,35***	Ja	Nein
Sehr rücksichtsvoll	2,33***	2,51***	Ja	nein
Zeigt sehr viel Mitgefühl	2,39***	3,0***	Ja	nein
Benutzt sehr selten Schimpfworte	3,52**			Nein
Fast immer bereit, andere zu trösten	2,31***	2,82***	Ja	Nein
Sehr treu	2,01***	2,09***	Ja	nein
Sehr sensibel für die Bedürfnisse anderer	2,6***	3,06***	Ja	Ja
Strahlt viel Wärme aus	2,93***	3,23**	Ja	Ja

Durchschnittswerte	Selbsteinschätzung Frauen (N=85)	Selbsteinschätzung Männer (N=34)	Richtung des Mittelwertunterschied Born (1992) entsprechend?	Absolute Ausprägung Born (1992) entsprechend?
Sehr anpassungsfähig	2,69***	2,41***	Nein	nein
Sehr herzlich	2,42***	2,59***	Ja	nein
Beschwichtigt sehr oft in Auseinandersetzungen	2,99***	2,83***	Nein	nein
Sehr sensibel für die Gefühle anderer	2,34***	3,23**	Ja	Ja
Männliche Stereotypitems				
Sehr realistisch	2,43***	2,12***	Ja	nein
Überhaupt nicht leicht zu beeinflussen	3,38***	2,82***	Ja	Ja
Mag Mathematik und Naturwissenschaften sehr		3,37*		Nein
Sehr starke Persönlichkeit	2,99***	2,53***	Ja	nein
Sehr aktiv	2,69***	2,76***	Nein	nein
Denkt sehr logisch	2,68***	2,26***	Ja	nein
Überhaupt nicht verletzlich	4,83***	3,6+	Ja	Nein
Nie beunruhigt		3,62+		Nein
Fähig Gefühle und Gedanken zu trennen	3,39***	2,79***	Ja	Ja
Überhaupt nicht abhängig	3,42***	3,12***	Ja	Nein
Große Begabung für technische Dinge		3,29*		Nein
Wehrt sich unter Druck	2,85***	2,56***	Ja	Ja
Überhaupt nicht ängstlich		3,23***		Nein
Verteidigt immer eigene Meinung	2,96***	2,82***	Ja	Nein
Kann Sachverhalte sehr gut analysieren	2,39***	2,03***	Ja	Nein
Hat Führungseigenschaften	3,01***	2,21***	Ja	Ja
Sehr selbstsicher	3,36***	2,46***	Ja	Ja
Bereit, Risiken einzugehen	3,67*	2,79***	Ja	Ja
Überhaupt nicht leichtgläubig	3,11***	2,82***	Ja	Ja
Sehr verschwiegen	3,46**			
Sehr systematisch	2,69***	2,62***	Ja	Nein
Kann sich fast immer durchsetzen	3,12***	3,06***	Ja	Nein

Quelle: Daten 2016, eigene Erhebung

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Insgesamt sieht man an dem Muster der Verteilung von „Ja“ und „Nein“ in der Tabelle, dass selbst in diesem Sample von sehr hochqualifizierten Menschen und auch im Jahr 2016 noch die Geschlechterstereotype so wie bei Born (1992) definiert sowohl auf der Ebene der als typisch für die Geschlechter angesehenen Ausprägungen als auch auf der Ebene der Selbstbeschreibungen von Männern und Frauen noch in überraschend starkem Umfang zutreffen und somit die Stereotype noch stark in Aktion sind. Dies gilt allerdings mehr für die Richtung der Mittelwertunterschiede als für die absolute Ausprägung der Werte, wenn man denn überhaupt von der Ausprägung von Zustimmungswerten auf die Ausprägung der zugrundeliegenden Items schließen will.

5. Erste Schritte der Neuentwicklung einer reduzierten Skala

In einem weiteren Schritt suchen wir nach Möglichkeiten der Datenreduktion, um zu einer reduzierten Skala als Messinstrument zu kommen. Hierzu haben wir zunächst jeweils eine Faktorenanalyse durchgeführt für die Einschätzungen der typischen Eigenschaften von Männern und Frauen.

Für die „typisch weiblich“ – Einschätzungen ergibt die Faktorenanalyse zunächst drei Faktoren. Der dritte Faktor ist allerdings nicht signifikant von 4 unterschieden, kann also weder der „typisch männlichen“ noch der „typisch weiblichen“ Seite zugeordnet werden. Daher zeigen wir im Folgenden nur die beiden anderen Faktoren. 9 der 44 bei Born (1992) genannten Items laden auf einen von beiden Faktoren. Auf den Faktor 1, den wir mit „Wärme und Empathie“ überschrieben haben, laden die folgenden Items des bei Born 1992 als dem weiblichen Stereotyp zugehörig definierten Items:

Faktor 1: Wärme und Empathie (Zuordnung bei Born 1992)

- sehr liebevoll...überhaupt nicht liebevoll (Wärme)
- zeigt sehr viel Mitgefühl...zeigt sehr wenig Mitgefühl (Empathie)
- sehr warm in Beziehung zu anderen...sehr kalt in Beziehung zu anderen (Wärme)

- sehr viel Verständnis für andere...überhaupt kein Verständnis für andere (Empathie)
- sehr herzlich...überhaupt nicht herzlich (Wärme)
- fast immer bereit, andere zu trösten...fast nie bereit, andere zu trösten (Wärme)

Wie aus Tabelle 1 zu sehen, entspricht dieser Faktor einer Mischung aus den bei Born (1992) genannten Unterrubriken Wärme und Empathie zum weiblichen Stereotyp, allerdings fehlen auch einige der dort genannten Items (kaum Unbehagen wenn andere Gefühle zeigen, Sensibilität für die Gefühle und für die Bedürfnis anderer aus dem Bereich Empathie, sowie strahlt sehr viel Wärme aus, bei Born dem Bereich Wärme zugeordnet).

Auf einen zweiten Faktor, den wir mit Unabhängigkeit und Risikofreude überschreiben können, laden drei der bei Born (1992) als dem männlichen Stereotyp zugeschriebenen Items.

Faktor 2: Unabhängigkeit und Risikofreude

- überhaupt nicht ängstlich...sehr ängstlich
- bereit, Risiken einzugehen...nicht bereit, Risiken einzugehen
- überhaupt nicht leichtgläubig...sehr leichtgläubig

Diese drei Items wurden bei Born (1992) drei unterschiedlichen Unterrubriken des männlichen Stereotyps zugeordnet, nämlich der Kompetenz in Konflikt- und Entscheidungssituationen (bereit, Risiken einzugehen), der Selbstsicherheit und Unabhängigkeit (überhaupt nicht leichtgläubig) und der geringen oder fehlenden Emotionalität (überhaupt nicht ängstlich). Somit wird deutlich, dass wir die Unterrubriken bei Born (1992) in unseren Daten nicht wiederfinden bzw. durch die Faktorenanalyse nicht bestätigen können - immerhin 35 der 44 Items laden nicht auf die Faktoren, und die Faktoren entsprechen nicht den Unterrubriken bei Born (1992).

Allerdings sehen wir auch in unseren Daten deutliche Geschlechtsunterschiede genau wie bei Born (1992) prognostiziert. Über die Items, die auf die beiden Faktoren laden, wurden Indikatoren für die Beschreibung „typisch weiblich“ gebildet, indem die Ein-

zelwerte pro Person aufaddiert und durch die Zahl der im Faktor enthaltenen Items dividiert wurden. Werte nahe an 1 geben dabei eine starke Ausprägung der jeweils vorne stehenden Merkmalsdefinition an, Werte näher der 5 eine starke Ausprägung des jeweils hinter dem Spiegelstrich stehenden Merkmals. Für diese beiden Indikatoren zu Faktor 1 und zu Faktor 2 können wir nun im Durchschnitt über die Männer und Frauen und für die Gesamtgruppe die Befunde auswerten.

Als „typisch weiblich“ werden von Männern und von Frauen hohe Ausprägungen des Faktors 1 zu Wärme und Empathie (liebevoll, viel Mitgefühl, warm, Verständnis für andere, herzlich, bereit andere zu trösten) und geringe Ausprägungen des Faktors 2 von Unabhängigkeit und Risikofreude (nicht ängstlich, bereit Risiken einzugehen, nicht leichtgläubig) angesehen. Auf der Skala von 1 bis 5 liegt der Durchschnittswert für Faktor 1 bei der 2,4, Wärme und Empathie wird also auch heute noch als typisch weiblich angesehen. Der durchschnittliche Indikator-Wert für Faktor 2 liegt bei 4,8, so dass also Unabhängigkeit und Risikofreude im Durchschnitt gerade nicht als typisch weiblich angesehen werden, bzw. eine geringe Ausprägung dieser Eigenschaften als typisch weiblich angesehen wird. Die „typisch-weiblich“-Angaben durch Männer und Frauen schwanken dabei nur leicht um diese Durchschnittswerte und stimmen bemerkenswert weitgehend überein. Auch in Abhängigkeit von dem höchsten Ausbildungsstand einer Person gibt es keine deutlichen Unterschiede in diesem Muster. Es scheint sich also hinsichtlich dieser Items durchaus um auch zwischen den Geschlechtern und zwischen unterschiedlich hoch qualifizierten Gruppen geteilte Stereotype zu handeln.

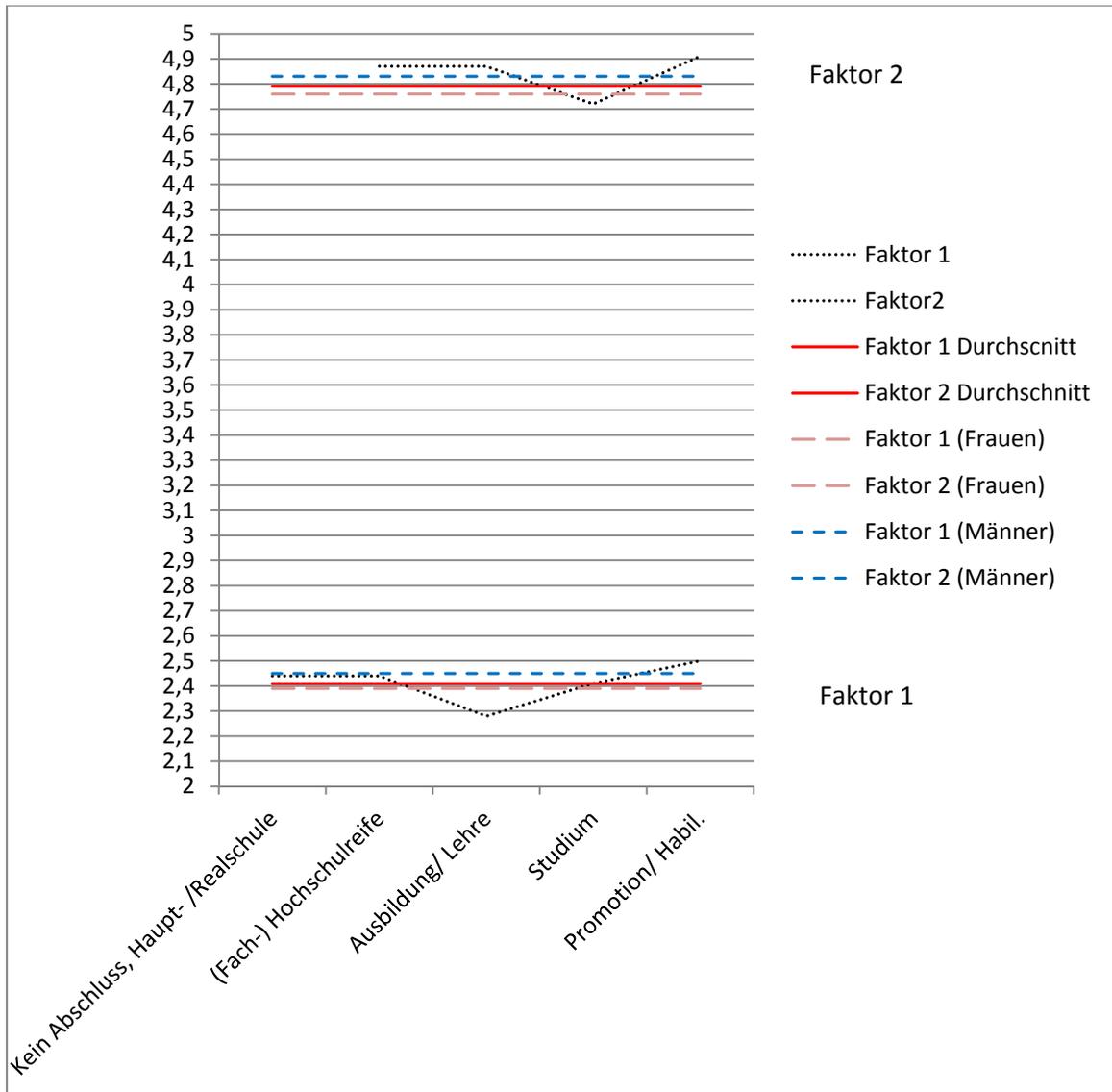


Abb. 1: Ausprägungen der aus Basis der Faktorenanalyse gebildeten Indikatoren „typisch weiblich“; Daten 2016; Quelle: eigene Erstellung

Ganz analog sind wir für die „typisch-männlich“-Beschreibungen vorgegangen. Hier haben sich ebenfalls zwei Faktoren gezeigt, und auch hier ist der Faktor 1 gebildet aus verschiedenen Items, die bei Born (1992) als typisch männlich galten und der Kompetenz in Konflikt- und Entscheidungssituationen und im intellektuellen Bereich sowie der Dynamik und zugeordnet sind:

„Typisch männlich“-Faktor 1: Kompetenz in Konflikt- und Entscheidungssituationen, Dynamik

- Sehr starke Persönlichkeit...sehr schwache Persönlichkeit
- Wehrt sich unter Druck...wehrt sich nicht unter Druck
- Hat Führungseigenschaften...hat keine Führungseigenschaften
- Sehr aktiv...sehr passiv
- Kann Sachverhalte sehr gut analysieren...kann Sachverhalte überhaupt nicht gut analysieren

Der zweite Faktor entspricht fast genau dem bei den „typisch weiblich“-Beschreibungen gefundenen ersten Faktor und enthält Items aus den dem weiblichen Stereotyp zugehörigen Unterrubriken Wärme und Empathie.

„Typisch männlich“ -Faktor 2: Wärme und Empathie

- Sehr liebevoll...überhaupt nicht liebevoll
- Zeigt sehr viel Mitgefühl...zeigt sehr wenig Mitgefühl
- Sehr warm in Beziehungen zu anderen...sehr kalt in Beziehungen zu anderen
- Sehr viel Verständnis für andere...überhaupt kein Verständnis für andere
- Sehr herzlich...überhaupt nicht herzlich
- Fast immer bereit, andere zu trösten...fast nie bereit, andere zu trösten

Auch hier gilt also das oben bereits gesagte: Wir können die bei Born (1992) vorgenommene Unterteilung in Rubriken nicht genau bestätigen, und auch für die „typisch männlich“- Beschreibungen gilt, dass mit 11 von 44 Items nur ein kleiner Teil der Gesamtskala auf die beiden Faktoren lädt. Aber auch hier gilt, dass wir von der Ausprägung her und der Richtung der Unterschiede genau die bei Born (1992) prognostizierten Aussagen bestätigen können. Als typisch männlich gilt sowohl im Durchschnitt über alle Befragten als auch für die Männer und Frauen jeweils getrennt betrachtet eine starke Ausprägung des Faktors 1, also einer hohen Kompetenz in Konflikt- und Entscheidungssituationen, und eine schwache Ausprägung des Faktors 2, also der Wärme und Empathie. Auch hier gibt es nur vergleichsweise geringe Unterschiede in den Bewertungen durch Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsstand.

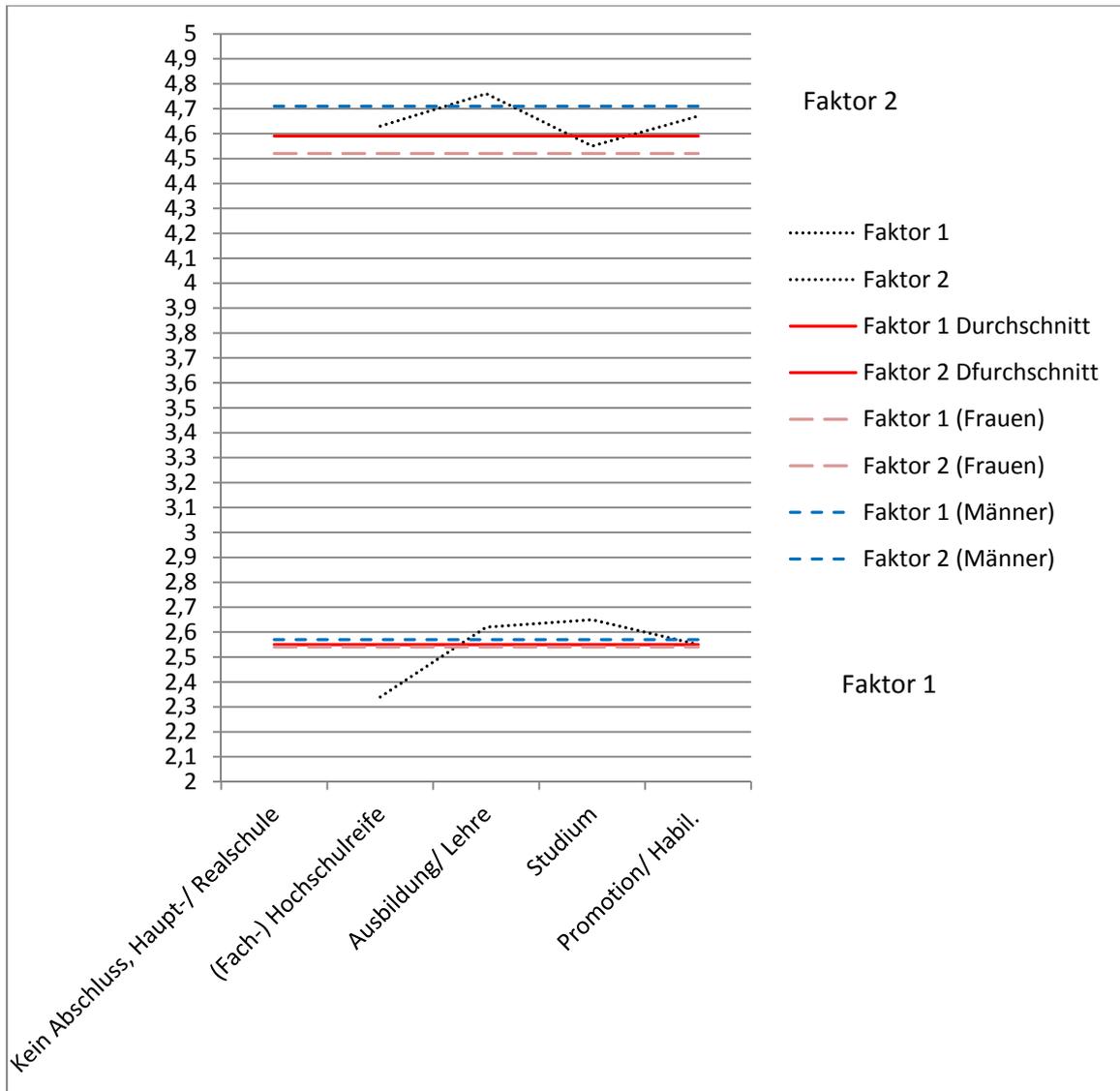


Abb. 2: Ausprägungen der auf der Basis der Faktorenanalyse gebildeten Indikatoren „typisch männlich“; Daten 2016; Quelle: eigene Erstellung

Schließlich haben wir die den gleichen Prozess für die Selbstbeschreibungen der Befragten durchgeführt. Hier finden wir drei Faktoren, wobei die ersten beiden Faktoren den schon bei den typisch-weiblich/typisch-männlich-Beschreibungen gefundenen weitgehend entsprechen:

Selbstbeschreibungen: Faktor 1: Wärme und Empathie

- Sehr dankbar...sehr undankbar
- Sehr liebevoll...überhaupt nicht liebevoll

- Zeigt sehr viel Mitgefühl...zeigt sehr wenig Mitgefühl
- Sehr warm in Beziehungen zu anderen...sehr kalt in Beziehungen zu anderen
- Sehr viel Verständnis für andere...überhaupt kein Verständnis für andere
- Sehr herzlich...überhaupt nicht herzlich

Selbstbeschreibungen: Faktor 2: Kompetenz in Entscheidungs- und Konfliktsituationen, Dynamik

- Sehr selbstsicher...überhaupt nicht selbstsicher
- Bereit Risiken einzugehen...nicht bereit Risiken einzugehen
- Kann sich fast immer durchsetzen...kann sich fast nie durchsetzen
- sehr starke Persönlichkeit...sehr schwache Persönlichkeit
- Hat Führungseigenschaften...hat keine Führungseigenschaften
- Sehr aktiv...sehr passiv

Selbstbeschreibungen: Faktor 3: Technikneigung

- Mag Mathematik und Naturwissenschaften sehr...mag Mathematik und Naturwissenschaften überhaupt nicht
- Große Begabung für technische Dinge...überhaupt keine Begabung für technische Dinge

Auch hier gilt das oben Gesagte zu den Unterrubriken bei Born (1992) – nur 14 von 44 Items laden auf die Faktoren, die Unterrubriken sind teilweise anders zusammengestellt. Aber von der Richtung der Geschlechterunterschiede her passen unsere Ergebnisse wieder exzellent zu den Prognosen und Aussagen von Born (1992). Gemessen an den Durchschnitten über alle Probanden schätzen Frauen bei sich selbst den Wärme- und Empathie-Faktor als überdurchschnittlich, den Kompetenz-in-Entscheidungssituationen als unterdurchschnittlich und den Technikneigung-Faktor ebenso als unterdurchschnittlich ausgeprägt ein. Und für Männer gilt jeweils genau das Umgekehrte. Gemessen am Gesamtdurchschnitt ist der Faktor Wärme unter-, der Entscheidungskompetenzfaktor und der Technikneigungsfaktor dagegen überdurchschnittlich ausgeprägt.

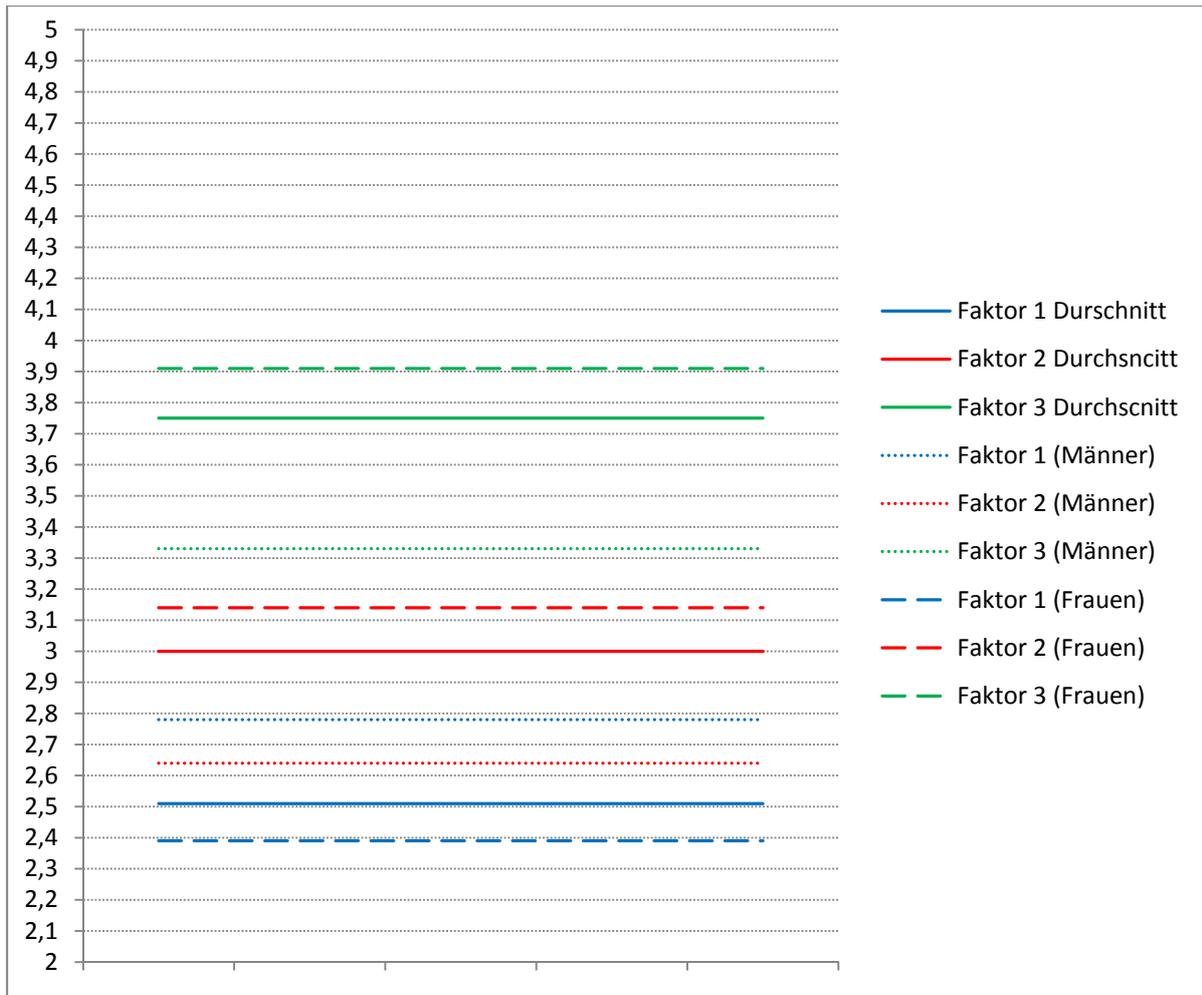


Abb. 3: Ausprägungen der auf der Basis der Faktorenanalyse gebildeten Indikatoren Selbstbeschreibung; Daten 2016; Quelle: eigene Erstellung

V. Weitere geplante Arbeitsschritte

Auf der Basis der Daten von 2011 ist ein weiterer Aufsatz entstanden zum Zusammenhang von Stereotyp-(dis)konformem Verhalten und Arbeitszufriedenheit. Als weitere Arbeitsschritte sollen folgen die Entwicklung einer reduzierten Skala und deren Validierung, sowie der Einsatz der neuen Skala in weiteren Datenerhebungen.

VI. Literatur

- Alewell, D. (2013): "Be successful - be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success", in: Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 1, Iss. 2, pp. 147 – 168
- Booyesen, L.A.E. and Nkomo, S.M.(2009), "Gender role stereotypes and requisite management characteristics. The case of South Africa", *Gender in Management. An International Journal.*,Vol. 25, No. 4, 2010, pp. 285-300.
- Born, P. (1992), *Geschlechtsrolle und diagnostisches Urteil*, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.;

- Burton, L.J., Barr, C.A., Fink, J.S. and Bruening, J.E.(2009), "Think Athletic Director, Think Masculine? Examination of the Gender Typing of Managerial Subroles within athletic Administration Processes", *Sex Roles*, Vol. 61, p. 416-426.
- Busch, A. and Holst, E.(2009), "Glass Ceiling Effect and Earnings – The Gender Pay Gap in Managerial Positions in Germany", DIW Discussion Paper, No. 905, Berlin June 2009.
- Busch, A. and Holst, E.(2011), "Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model", DIW Discussion Paper, No. 1101, Berlin January 2011.
- Eagly, A. H. (2003), "Few Women at the Top: How Role Incongruity Produces Prejudice and the Glass Ceiling", in Knippenberg van, D. and Hogg, M. A. (Eds.), *Leadership and Power: Identity Processes in Groups and Organizations*, SAGE, London, S. 79-93.
- Eagly, A. H. and Carli, L. L. (2007), "Women and the Labyrinth of Leadership", *Harvard Business Review*, No. 9, Vol. 85, S. 63-71.
- Eagly, A.H. and Karau, S.J.(2002), "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders", *Psychological Review*, Vol. 109, No. 3, 573-595.
- Eckes, T. (2004), „Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen“, in Becker, R. and Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, pp. 165-176.
- Fietze, S., Holst, E. and Tobsch, V. (2011), "Germany's Next Top Manager: Does Personality explain the Gender Career Gap?", *Management Revue*, Vol. 22, No. 3, p. 240-273.
- Fiske, S.T. (2010), "Venus and Mars or Down to Earth: Stereotypes and Realities of Gender Differences", *Perspectives of Psychological Science*, Vol. 5, No. 6, 688-692.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269–298.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Küpper, G.(1994), „Personalentwicklung für weibliche Führungskräfte? Verdeckte Barrieren beim beruflichen Aufstieg von Frauen – eine sekundäranalytische Studie“, *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 8 No. 2, pp. 107-123.
- Leuze, K. and Rusconi, A.(2009), "Should I stay or should I go? Gender Differences in Professional Employment", Discussion Paper SP I 2009-501, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2009.
- Otten, S.and Alewell, D. (2016): Incongruence between work- and gender roles: The negative effect of gender stereotypes on job satisfaction; working paper; zur Publikation eingereicht
- Schein, V.E.(2001), "The global look at psychological barriers to woman's progress in management", *Journal of Social Sciences*, Vol. 57, No. 4, pp. 675-688.
- Schneidhofer, T. and Mayrhofer, W. (2008), „Geschlechtsrollenhabitus als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren“, in Kasper, H. and Mühlbacher, J.(Hrg.)(2008), *Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement*, Linde Verlag, Wien, pp. 125-148.
- Strunk, G. and Hermann, A.(2009), „Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap“, *German Journal of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung)*, Vol. 23, No. 3, pp. 237-257.