

Unbewusstes Diskriminieren - Sozialpsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze

Vollmer, Lina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vollmer, L. (2015). Unbewusstes Diskriminieren - Sozialpsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze. In M. Klemisch, A. Spitzley, & J. Wilke (Hrsg.), *Gender- und Diversity-Management in der Forschung* (S. 52-59). Stuttgart: Fraunhofer Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-430199>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

5 Unbewusstes Diskriminieren – Sozialpsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze

*Lina Vollmer; GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in
Wissenschaft und Forschung CEWS*

Frauen finden heute auf dem Arbeitsmarkt scheinbar optimale Ausgangsbedingungen. Sie genießen zahlreiche Förderprogramme und Gleichstellungsmaßnahmen, gleichzeitig wird verstärkt ein „weiblicher Führungsstil“ nachgefragt. Vor diesem Hintergrund wird häufig angezweifelt, dass es Diskriminierungsprozesse sind, die Frauen vom Übergang in die Führungsebenen abhalten. Sozialpsychologische Studien zeigen allerdings, dass Diskriminierungsprozesse unbewusst stattfinden und somit auch unabhängig von der Befürwortung von Gleichstellung und Chancengleichheit auftreten können. Dies soll anhand einer Zusammenstellung einiger sozialpsychologischer Effekte verdeutlicht werden. Für die Praxis der Gleichstellungsmaßnahmen und -politik liefern diese Erkenntnisse wertvolle Implikationen und eine kritische Perspektive auf diejenigen Strategien, die die Nutzung geschlechtsspezifischer Eigenschaften fokussieren.

5.1 Mainstreamrhetorik und der weibliche Führungsstil

Trotz der großen Zahl an hochqualifizierten Frauen und zahlreichen Maßnahmen in Wissenschaft und Wirtschaft, die auf Chancengleichheit zielen, steigt der Frauenanteil in Führungspositionen nur langsam an. Dabei scheinen gerade weiblichen Führungskräften alle Türen offen zu stehen. Bührmann (2014) stellt anhand einer Studie, in der Porträts von Top-Managerinnen in den Medien analysiert wurden, fest, dass zunehmend ein weiblicher Führungsstil nachgefragt wird. Da dieser als gemeinschaftsorientiert und weich wahrgenommen werde, soll er den klassischen männlichen Führungsstil, der als risikoaffin und korruptionsanfällig gilt, ausgleichen. Es scheint also, als seien alle Rahmenbedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt günstiger als je zuvor. Sie haben bessere Bildungsabschlüsse, werden gefördert und ihre spezifisch weiblichen Führungseigenschaften stehen hoch im Kurs. Vor diesem Hintergrund wird häufig angezweifelt, dass es Diskriminierungsprozesse sind, die Frauen vom Aufstieg in Führungspositionen abhalten. Stattdessen wird das Problem entweder in einer unzureichenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen (Löther 2012) oder bei den Frauen selbst. So deckt Bührmann einen neuen Trend zu differenztheoretischen Argumentationslogiken auf, die strukturelle Unterschiede mit vermeintlich naturgegebenen geschlechtsspezifischen Eigenschaften zu erklären versuchen. Dabei werden feminine Eigenschaften einerseits als Teil der weiblichen Humanressource gedeutet, die es zum Zwecke performancestarker Teamzusammensetzungen zu nutzen gilt. Andererseits wird Führungskompetenz nach wie vor als ein maskulin konnotiertes Feld wahrgenommen (Koenig et al. 2011). Bührmann weist darauf hin, dass in der medialen Darstellung von Frauen in Führungspositionen Forschungsergebnisse wenig Berücksichtigung finden. Dabei werden von der sozialpsychologischen Forschung immer wieder Gender Bias-Effekte in Personalauswahlverfahren und bei der Wahrnehmung und Bewertung von Männern und Frauen nachgewiesen. Diesen Prozessen liegen dabei stets geschlechtsspezifische Stereotypisierungseffekte zugrunde.

Im Folgenden sollen anhand einer Zusammenstellung an sozialpsychologischen Studien zum Themenfeld Frauen und Führung drei Annahmen verdeutlicht werden:

- Es gibt Diskriminierungsprozesse zuungunsten von Frauen in Führungsrollen, die aus unbewussten psychologischen Effekten resultieren.
- Die Befürwortung von Chancengleichheit oder Sympathie gegenüber Frauen hebt diese Diskriminierungsprozesse nicht auf.
- Der Trend zum weiblichen Führungsstil birgt die Gefahr einer Verstärkung dieser Diskriminierungsprozesse.

Der folgende Forschungsüberblick fokussiert dabei zwei thematische Bereiche: Effekte von Geschlechterstereotypen zu Leistung und Führungsstreben und bei Personalauswahlverfahren. Daraus werden schließlich Implikationen und Anregungen für die Praxis abgeleitet.

5.2 Forschungsergebnisse aus der Sozialpsychologie

Menschen leben in einer komplexen sozialen Umwelt und haben deshalb ein Bedürfnis nach Kohärenz, Einfachheit und Vorhersagbarkeit. Stereotype dienen den Menschen zur Erleichterung der Informationsaufnahme, indem sie Informationen organisieren und vereinfachen (Leyens et al. 1994; Tajfel 1981). Wenn es darum geht sich selbst und andere zu identifizieren, gehören die Rasse und das Geschlecht eines Menschen zu den Merkmalen, die am besten entwickelt sind und deren Nutzung am weitesten verbreitet ist (Stangor et al. 1992). Gleichzeitig ist das Geschlecht eines der salientesten menschlichen Charakteristiken (Bem 1981). Damit spielt das wahrgenommene Geschlecht einer Person stets eine fundamentale Rolle bei Stereotypisierungsprozessen. Geschlechterstereotype weisen Männern und Frauen bestimmte Persönlichkeitseigenschaften zu. Die typisch männliche Eigenschaftsstruktur (z.B. Dominanz, Rationalität, Selbstsicherheit, Abenteuerlust, Unabhängigkeit) wird dabei unter der Kategorie Kompetenz oder Instrumentalität zusammengefasst und die typisch weibliche (z.B. Einfühlsamkeit, Emotionalität, Nachgiebigkeit, Gemeinschaftsorientierung) unter Wärme oder Expressivität (Eckes 2010; Spence et al. 1975; Broverman et al. 1972). Im Kontext von Frauen und Führung wurden Effekte nachgewiesen, die auf diese Geschlechterstereotype zurückgehen und sich sowohl auf die Leistungen von Frauen auswirken als auch zu einem Gender Bias bei der Wahrnehmung von Frauen und Männern führen können.

5.2.1

Effekte auf Leistung und Führungsstreben

Ein bekannter Effekt im Hinblick auf den Einfluss von Stereotypen in Leistungssituationen ist der *Stereotype Threat*-Effekt. Unter diesem versteht man die Angst einen existierenden Stereotyp der Gruppe, mit der man sich identifiziert, zu bestätigen. Diese Angst oder damit verbundene störende ablenkende Gedanken können sich auf die Leistungen des Individuums auswirken. Dies kann dazu führen, dass die Person eben jenes stereotype Verhalten zeigt, welches sie vermeiden wollte (Steele 1997). So hat sich in Experimenten gezeigt, dass weibliche Versuchspersonen in schwierigen Mathematiktests gegenüber Männern keine Leistungsunterschiede aufwiesen, sobald den Versuchsteilnehmerinnen vorher gesagt wurde, dass sich bei den Tests üblicherweise keine Geschlechterunterschiede zeigen. Wird dieser Hinweis vorher nicht gegeben, schneiden Frauen in diesen Tests schlechter ab als Männer (Spencer et al. 1999). Neben einem

Einfluss auf die Leistung konnten auch Stereotype Threat-Effekte im Hinblick auf das Führungsstreben bei Frauen nachgewiesen werden (Davies et al. 2005). Frauen zeigten dabei nach einer Aktivierung von Geschlechterstereotypen¹ ein geringeres Interesse an einer Führungsrolle und ein höheres Interesse an einer untergeordneten Rolle als ohne solch eine Aktivierung. Für das Auftreten des Stereotype Threat-Effekts ist es dabei nicht entscheidend, ob die betroffene Person selbst an den entsprechenden Stereotyp glaubt. Es reicht bereits aus, wenn ein Mensch sich über die bloße Existenz des Stereotyps bewusst ist (Steele et al. 2002; Steele 1997).

Wird der Stereotype Threat-Effekt in einem bestimmten Bereich chronisch, kann sich das auf die Motivation gegenüber dieser Domäne auswirken und so ebenfalls zu Leistungsminderungen führen. Dabei wird der stereotypisierte Bereich aus der Selbstidentität verbannt (Steele 1997). Laut Davies, Steele und Spencer (2002) kann sich aus dieser kurzfristigen Strategie eine permanente Strategie entwickeln, ein Phänomen, welches als *Domain Disidentification* bezeichnet wird. Diese Adaptionsstrategie kann dazu führen, dass sich systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Führungsstreben und -fähigkeit entwickeln, welche als geschlechtsspezifische Eigenheiten fehlinterpretiert werden (Davies et al. 2005).

Ein weiterer Effekt, der auf Stereotype Threat aufbaut, diesen allerdings umkehrt, ist der *Stereotype Reactance*-Effekt. Die Theorie zu Stereotype Reactance postuliert, dass sich nach einer Aktivierung von Stereotypen keine Konformität mit diesen einstellt - wie es bei Stereotype Threat der Fall ist - sondern dass es unter bestimmten Voraussetzungen zu einem dem Stereotyp entgegengesetzten Verhalten kommt (Kray et al. 2001). Dieser Effekt wurde anhand unterschiedlicher Darbietungen von Geschlechterstereotypen - sowohl im Rahmen von Feldstudien als auch in Laborstudien - getestet. In diesen Studien ging es u.a. um Verhandlungsgeschick (Kray et al. 2004; Kray et al. 2001), unternehmerische Absichten (Gupta et al. 2008) und Führungsstreben (Vollmer 2010). Dabei sollten die Versuchsteilnehmenden entweder eine bestimmte Leistung zeigen, wie z.B. in den Experimenten zum Verhandlungsgeschick oder sie wurden darum gebeten sich für eine anstehende Aufgabenstellung zwischen einer Führungsrolle oder einer Teamrolle zu entscheiden. Den Versuchsbedingungen ging dabei entweder eine implizite oder eine explizite Aktivierung von Geschlechterstereotypen voraus. Bei einer impliziten Aktivierung wurde den Versuchspersonen suggeriert, dass die folgende Aufgabe typisch männliche Eigenschaften verlangen würde. Bei der expliziten Aktivierung wurde den Teilnehmenden zusätzlich gesagt, dass in dieser Art der anstehenden Aufgabe Männer normalerweise besser abschneiden würden als Frauen. In diesem Fall war die Präsenz eines Geschlechterstereotyps offensichtlich. Daraufhin zeigt sich in den expliziten Bedingungen bei den Frauen eine Leistungssteigerung im Vergleich zu den Männern bzw. ein höheres Führungsstreben und stärkere unternehmerische Absichten als in der impliziten Bedingung.

Die Forschung zu Stereotype Threat und Domain Disidentification zeigt, dass Leistungsunterschiede und Führungsstreben durch unbewusste Stereotypisierungsprozesse verursacht werden können und folglich zu systematischen geschlechtsspezifischen Unterschieden führen, und zwar sowohl im Hinblick auf Performance als auch auf bloße Absichten. Gleichzeitig geben die Ergebnisse der Studien zu Stereotype Reactance Hinweise darauf, dass verdeckte und implizite Formen der

¹ In diesen Studien wurden den Versuchspersonen in den Experimentalbedingungen geschlechterstereotype Werbespots gezeigt, während in der Kontrollgruppe geschlechterneutrale Videos präsentiert wurden.

Stereotypisierung für die Ausbildung von Diskriminierungseffekten eine größere Rolle spielen können als offene Formen.

5.2.2

Effekte bei Personalauswahlverfahren

Geschlechterstereotype beeinflussen nicht nur die Leistung und Absichten sondern auch die Wahrnehmung von Menschen. Einer der bekanntesten Effekte in der Forschung zu geschlechterstereotyper Wahrnehmung ist der *Backlash*-Effekt (Rudman und Glick 2001; Rudman und Glick 1999). Dieser konnte in simulierten Bewerbungssituationen nachgewiesen werden. Dabei wurden Bewerber und Bewerberinnen den Versuchspersonen entweder mit typisch männlichen Persönlichkeitseigenschaften oder mit einer androgynen Ausstattung an Eigenschaften präsentiert. Hier zeigte sich ein paradoxer Effekt. Bei Stellen, die vor allem männliche Eigenschaften verlangten, gab es zwischen den Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber keine Unterschiede, während bei Stellen mit einem androgynen Anforderungsprofil ein Gender Bias zuungunsten von Frauen nachgewiesen werden konnte. Sobald also typisch weibliche Eigenschaften von Vorteil für die Kandidaten und Kandidatinnen waren, hatten kompetente und ehrgeizige Frauen paradoxerweise gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern schlechtere Chancen. Dies hängt damit zusammen, dass Geschlechterstereotype nicht nur eine deskriptive, sondern auch eine präskriptive Dimension beinhalten. Das heißt, sie liefern uns nicht nur eine Beschreibung davon wie Frauen und Männer sind sondern auch wie sie zu sein haben (Prentice und Carranza 2002). Frauen, die männlich konnotierte Verhaltensweisen zeigen, werden als nicht-konform mit ihrer Geschlechterrolle wahrgenommen, so dass Eigenschaften wie Dominanz und Durchsetzungsfähigkeit - klassische Eigenschaften von Führungspersönlichkeiten - negativer beurteilt werden, wenn sie von Frauen präsentiert werden als wenn Männer diese Eigenschaften zeigen. Rudman und Glick (2001) konnten in späteren Studien zeigen, dass es vor allem die Eigenschaft Dominanz ist, die als unvereinbar mit den typisch weiblichen Präskriptionen wahrgenommen wird. Bei Männern werden beide Arten von Persönlichkeitseigenschaften dagegen nicht als widersprüchlich gewertet.

Unbewusste verzerrte Wahrnehmungen bei Personalauswahlverfahren wurden auch von Moss-Racusin et al. (2012) untersucht. Sie konnten dabei eine Bevorzugung von männlichen Bewerbern durch Fakultätsmitglieder für wissenschaftliche Führungspositionen nachweisen. Bei den Versuchspersonen des entsprechenden Experimentes handelte es sich um reale Fakultätsmitglieder. Diese wurden darum gebeten fiktive Bewerbungsschreiben von männlichen und weiblichen Studierenden für eine Laborleitung an einer Universität zu bewerten und die geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für diese Stelle auszusuchen. Die Versionen der Bewerbungsschreiben waren dabei identisch auf männliche und weibliche Vornamen verteilt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die männlichen Bewerber nicht nur häufiger für die Stelle ausgesucht wurden als die Bewerberinnen, sie wurden auch als kompetenter eingestuft, haben ein höheres Einstiegsgehalt zugesagt bekommen und ihnen wurde mehr Förderung zugesprochen im Vergleich zu den Kandidatinnen. Die Autoren und Autorinnen der Studie stellen dabei fest, dass die Bevorzugung der Männer vor allem auf eine unterschiedliche Wahrnehmung der Kompetenz der Bewerber und Bewerberinnen zurückzuführen ist. Frauen wurden von den Versuchsteilnehmenden als weniger kompetent wahrgenommen als Männer, was sich auf die Beurteilung der Eignung der Kandidatinnen ausgewirkt hat. Dieser Gender Bias trat dabei auch bei den weiblichen Fakultätsmitgliedern auf, d.h. auch Frauen begünstigten männliche Bewerber. Die Studienergebnisse zeigen weiter, dass die

Bewerberinnen von den Fakultätsmitgliedern als sympathischer bewertet wurden als die Bewerber. Gleichzeitig konnte durch eine Messung mithilfe der *Modern Sexism Scale*² eine negative unbewusste Bewertung der weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern nachgewiesen werden. Die Autoren und Autorinnen schlussfolgern daraus, dass es keine bewussten negativen Einstellungen gegenüber Frauen sind, die den Gender Bias verursachen, sondern unbewusste geschlechterstereotype Wahrnehmungen (Moss-Racusin et al. 2012).

Die Experimente zum Gender Bias in Personalauswahlverfahren zeigen, dass Männer und Frauen unterschiedlichen Bewertungsprozessen unterliegen. In Bewerbungssituationen haben Männer gegenüber Frauen dabei einen Vorteil, welcher auf internalisierte Geschlechterstereotypen zurückzuführen ist und keine bewusste Diskriminierung darstellen muss. Moss-Racusin et al. (2012) sehen in diesen Prozessen mögliche Gründe für die hohe Drop-Out-Quote von Frauen aus der Wissenschaft, auch nach Erreichung höherer akademischer Titel.

5.3 Zusammenfassung und Diskussion der Forschungsergebnisse

Die vorangegangene Auswahl aus dem Fundus der sozialpsychologischen Forschung zu Geschlechterstereotypen verdeutlicht, dass geschlechtsspezifische Diskriminierungsprozesse unbewusst ablaufen und sowohl auf Seiten der stereotypisierten als auch auf Seiten der stereotypisierenden Person verursacht werden können. Die eigene bewusste Einstellung gegenüber Chancengleichheit und Gleichstellung bietet somit keinen Schutz vor geschlechterspezifischen verzerrten Wahrnehmungen und Deutungen. Die Forschung zeigt auch, dass verdeckt und subtil kommunizierte Geschlechterstereotype - diejenige Diskriminierung also, die in ihrem Auftreten schwerer zu deuten und daher nicht immer leicht als solche zu entlarven ist - mehr Schaden anrichten kann als offen und explizit geäußerte Geschlechterstereotype, d.h. die Art von Diskriminierung, die leicht identifiziert und daher schnell sanktioniert werden kann. Deutlich wird auch, dass von Frauen einen Drahtseilakt zwischen Führungsstärke und Kompetenz einerseits und ihrer Sympathie andererseits verlangt wird, von Männern jedoch nicht. Die Forderung nach positiven weiblichen Eigenschaften trägt solange zu einem Backlash-Effekt bei, wie weiblich konnotierte Stärken nur bei Frauen als naturgegeben vorausgesetzt, jedoch von Männern nicht oder in einem geringeren Maß erwartet werden. Der eingangs beschriebene Trend nach einem weiblichen Führungsstil kann als eine Verstärkung präskriptiver Normen gegenüber Frauen gedeutet und vor diesem Hintergrund als neue Triebkraft einer paradoxen Diskriminierung gesehen werden. So identifiziert auch Bührmann (2014) eine eindimensionale Wahrnehmung von Top-Managerinnen in der medialen Darstellung. Diese werden entweder als „Businessfrauen“ (Bührmann 2014: 101) als zu männlich marginalisiert, oder als „Powerfrauen“ (Bührmann 2014: 101) aufgrund ihres weiblichen Typus mit einem nicht durch Dominanz getriebenen Auftreten zwar positiv bewertet, können sich jedoch aufgrund ihres weichen Führungsstils in einer maskulin geprägten Arbeitswelt auf Dauer nicht durchsetzen.

² Die Modern Sexism Scale misst unbewusste geschlechterstereotype Wahrnehmungen (Swim 1995).

5.4 Implikationen für die Praxis

Die unbewusst ablaufenden Stereotypisierungsprozesse bringen zunächst eine Machtlosigkeit mit sich, da sie schwer bewusst steuerbar sind und so trotz guter Absichten zu ungewollter Diskriminierung von Frauen führen können. Jedoch kann die Forschung hier nicht nur Probleme aufzeigen, sondern auch mögliche Lösungen liefern. Beispielsweise konnten in den Studien zu Stereotype Threat und Stereotype Reactance die Effekte aufgehoben werden, indem den Versuchspersonen die jeweiligen Domänen oder Aufgaben im Vorfeld als geschlechtsneutral präsentiert wurden (s. auch Schmader und Martens 2005). Auch eine Aufklärung von Versuchsteilnehmenden über das Vorhandensein dieser Effekte ließ diese erst gar nicht auftreten. In Leistungstests oder Bewerbungssituationen kann so geschlechtsspezifischen Leistungs- und Verhaltensunterschieden durch Hinweise auf gleiche Eignung von Männern und Frauen vorgebeugt werden. Führungskräfte sollten über unbewusste Diskriminierungsprozesse aufgeklärt und für verdeckte Formen von geschlechterstereotypen Bewertungen und verzerrten Wahrnehmungen sensibilisiert werden. Zwar werden Gender-Sensibilisierungstrainings seit Jahren in Wissenschaft und Wirtschaft angeboten, jedoch wird die Notwendigkeit dieser Trainings nicht von allen anerkannt, da sich Führungskräfte durch eine positive Einstellung gegenüber Frauenförderung und Chancengleichheit bezüglich geschlechtergerechter Entscheidungsprozesse in Sicherheit wiegen. Es muss daher eben die Notwendigkeit solcher Trainings kommuniziert werden.

Vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse sollten auch die Trainings und Coachings für Frauen bzw. weibliche Führungskräfte, die die Nutzung geschlechtsspezifischer Eigenschaften fokussieren, kritisch hinterfragt werden. Denn diese tragen zum einen zu einer Reproduktion von Geschlechterstereotypen und zum anderen zu einer Verstärkung von unterschweligen Diskriminierungsprozessen bei. Natürlich müssen Trainings stets anwendungsbezogen und praxisorientiert sein. Dennoch sollten diese Forschungsergebnisse immer mitberücksichtigen werden.

5.5 Literaturverzeichnis

Bem, S. L.: Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review* 88 (4), 1981, S. 354–364.

Broverman, I. K.; Vogel, S. R.; Broverman, D. M.; Clarkson, F. E.; Rosenkrantz, P. S.: Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues* 28 (2), 1972, S. 59–78.

Bührmann, A.: Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterkonstruktionen. Die mediale Darstellung von Frauen in Top-Führungspositionen. *WSI Mitteilungen* (2), 2014. S. 97–104.

Davies, P. G.; Steele, C. M.; Spencer, S. J.: Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology* 88, 2005, S. 276–287.

Eckes, T.: Geschlechterstereotype. Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. erweiterte und durchgesehene Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010, S. 178–189.

- Gupta, V. K.; Bhawe, N. M.; Turban, D. B.: The effect of gender stereotype activation on entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology* 93, 2008, S. 1053–1061.
- Koenig, A. M.; Eagly, A. H.; Mitchell, A. A.; Ristikari, T.: Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 2011, 616–642.
- Kray, L. J.; Reb, J.; Galinsky, A. D.; Thompson, L.: Stereotype reactance at the bargaining table. The effect of stereotype activation and power on claiming and creating value. *Personality and Social Psychology Bulletin* 30, 2004, S. 399–411.
- Kray, L. J.; Thompson, L.; Galinsky, A.: Battle of the sexes. Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology* 80, 2001, S. 942–958.
- Leyens, J.; Yzerbyt, V.; Schadrin, G. (Hrsg.): *Stereotypes and social cognition*. Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, CA, US, 1994.
- Löther, A.: Krippen statt Quote. Ein wissensoziologisches Missverständnis. *Forschung & Lehre*, 19 (9), 2012, S. 734–735.
- Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Graham, M. J.; Handelsman, J.: Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41), 2012, S. 16474–16479.
- Prentice, D. A.; Carranza, E.: What women should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly* 26(4), 2002, S. 269–281.
- Rudman, L.; Glick, P.: Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues* 57, 2001, S. 743–762.
- Rudman, L. A.; Glick, P.: Feminized management and backlash toward agentic women. The hidden cost to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology* 77 (5), 1999, S. 1004–1010.
- Johns, M.; Schmader, T.; Martens, A.: Knowing is half the battle. Teaching Stereotype Threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science* (16), 2005, S. 175–179.
- Spence, J. T.; Helmreich, R.; Stapp, J.: 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), 1975, S. 29–39.
- Spencer, S. J.; Steele, C. M.; Quinn, D. M.: Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 1999, S. 4–28.
- Stangor, C.; Lynch, L.; Duan, C.; Glas, B.: Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1992, S. 207–218.
- Steele, C. M.: A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist* 52 (6), 1997, S. 613–629.
- Steele, C. M.; Spencer, S. J.; Aronson, J.: Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology* (34), 2002, S. 379–440.

Swim J. K.; Aikin K. J.; Hall W. S.; Hunter B. A.: Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology* 68, 1995, S. 199–214.

Tajfel, H.: *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. New York, Cambridge University Press, 1981.

Vollmer, L.: *Stereotype Threat vs. Stereotype Reactance. Wie sich die Aktivierung von Geschlechtsstereotypen auf das Führungsstreben von Frauen auswirkt*. Unveröffentlichtes Dokument, Universität Mannheim, 2010.

Unbewusstes Diskriminieren –
Sozialpsychologische Effekte und
mögliche Lösungsansätze
