

**14. Tagung  
der Fachgruppe Sozialpsychologie**

**1. – 4. September 2013**

## Impressum

FernUniversität in Hagen  
Universitätsstraße 33  
58097 Hagen

Telefon: +49 2331 987-4692  
Telefax:: +49 2331 987-4730  
E-Mail: [Stefan.Stuermer@fernuni-hagen.de](mailto:Stefan.Stuermer@fernuni-hagen.de)

Herausgeber: FernUniversität in Hagen

Redaktion: Prof. Dr. Stefan Stürmer  
Prof. Dr. Anette Rohmann

© Fernuniversität in Hagen, August 2013

# 14. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie

1. – 4. September 2013

## Inhaltsverzeichnis

|  |            |
|--|------------|
| <b>Grußworte.....</b>                              | <b>05</b>  |
| <b>Programmübersicht.....</b>                      | <b>09</b>  |
| <b>Allgemeine Informationen.....</b>               | <b>12</b>  |
| <b>Campusplan .....</b>                            | <b>15</b>  |
| <b>Wissenschaftliches Programm .....</b>           | <b>16</b>  |
| <b>Beiträge.....</b>                               | <b>56</b>  |
| <b>Verzeichnis der Autorinnen und Autoren.....</b> | <b>265</b> |

deutsch-italienischen Studie zeigte sich, dass die Sprachform einen signifikanten Einfluss auf die geschätzte Anzahl von Frauen und Männern in der Berufsgruppe, das zugeschriebene Gehalt und den Status der Berufsgruppe hat. Darüberhinaus wurde gezeigt, dass diese Effekte von der Stereotypikalität der Berufe abhängen. Weitere Studien untersuchten, wie unterschiedliche Sprachformen, das generische Maskulinum und die Beidnennung, das Selbstkonzept von Einzelpersonen beeinflussen. Die Ergebnisse beider Forschungen deuten darauf hin, dass die Verwendung geschlechtergerechter Sprache, sowohl positive, als auch negative Effekte hat. Implikationen dieser Ergebnisse, sowohl für die Forschung als auch für die Gesellschaft, werden diskutiert.

### *Sprache und Geschlecht in online Stellenausschreibungen im interkulturellen Vergleich*

Lea Hodel (Universität Duisburg-Essen), Magda Formanovic (University of Social Sciences and Humanities, Warsaw), Sabine Sczesny (Universität Bern), Jana Valdrova (Südböhmische Universität České Budějovice), Lisa v. Stockhausen (Universität Duisburg-Essen)

Wie bisherige experimentelle Forschung gezeigt hat, beeinflusst die geschlechtergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen die angesprochene Zielgruppe und damit die Personalauswahl. Wie verbreitet ist nun geschlechtergerechte Sprache in Stellenausschreibungen und mit welchen Faktoren hängt ihre Verwendung zusammen (z.B. Sprache, Kultur, Status und Geschlechtstypikalität des Berufes)? Wir untersuchten die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in online publizierten Stellenausschreibungen in vier europäischen Ländern mit unterschiedlicher Geschlechtergleichstellung (World Economic Forum, 2011), nämlich die Schweiz, (10), Österreich (Rang 34), Polen (42) und Tschechien (75). Aus vier Branchen mit unterschiedlichen Anteilen weiblicher Angestellter – Stahl- und Metallbau, Forschung, Gastronomie und Gesundheitswesen – wurden jeweils 100 Stellenausschreibungen analysiert. Erste Analysen zeigen, dass die Formulierung der Stellenausschreibungen eng mit der Geschlechtstypikalität des Berufes zusammenhängt. So werden im Gesundheitswesen vorwiegend Formulierungen verwendet, die beide Geschlechter ansprechen. Dagegen sind die Stellenausschreibungen im Stahl- und Metallbau vermehrt rein maskulin formuliert. Feminine Formen

werden kaum verwendet. Kultur- und sprachspezifische Unterschiede sowie Zusammenhänge mit sozioökonomischem Status werden diskutiert.

### *Geschlechtergerechte Sprache in Organisationen*

Lisa K. Horvath (Universität Bern), Sabine Sczesny (Universität Bern)

In vielen Sprachen – wie dem Deutschen – wird das generische Maskulinum (z.B. 'Geschäftsführer') verwendet, um beide Geschlechter zu adressieren. Geschlechtergerechtere Formen (z.B. Beidnennung, 'Geschäftsführerin/Geschäftsführer'), führen zu einem höheren mentalen Einbezug von Frauen im Gegensatz zum Maskulinum. In mehreren Studien sind wir der Frage nachgegangen, welche Konsequenzen geschlechtergerechte Sprache in Organisationen, speziell im Kontext Führung haben, in dem Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Wenn Organisationen für die Bezeichnungen von Führungspositionen (z.B. in Stellenanzeigen) das Maskulinum verwenden, werden Frauen weniger eingestellt (Studie 1) und negativer evaluiert (Studie 2). Ebenso finden Frauen diese Organisationen weniger attraktiv und sind weniger geneigt, sich zu bewerben, als Männer – (Studie 3). Wenn Organisationen jedoch die Beidnennung für die jeweiligen Führungspositionen verwenden, zeigen sich keine derartigen Unterschiede; des Weiteren werden Organisationen als weniger geschlechtsdiskriminierend und mit einem stärkeren Gleichstellungs-Image wahrgenommen (Studie 4).

### *Der Einfluss geschlechterstereotyper Aspekte in Stipendienausschreibungen auf die Evaluation und Bewerbungsabsicht von Studierenden*

Tanja Hentschel (Technische Universität München, TUM School of Management), Susanne Braun (Technische Universität München, TUM School of Management), Claudia Peus (Technische Universität München, TUM School of Management), Dieter Frey (Ludwig-Maximilians-Universität München, LMU Center for Leadership)

Weibliche im Vergleich zu männlichen Studierenden bewerben sich seltener auf Stipendien. Bisherige Forschung zeigt, dass Frauen Stellenanzeigen mit männlichen Worten weniger attraktiv finden und sich