

Lanzrath, Aline Isabelle

Article

Der Tochtereffekt: Beeinflusst das Aufziehen von Töchtern geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern am Arbeitsplatz?

Junior Management Science (JUMS)

Provided in Cooperation with:

Junior Management Science e. V.

Suggested Citation: Lanzrath, Aline Isabelle (2024) : Der Tochtereffekt: Beeinflusst das Aufziehen von Töchtern geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern am Arbeitsplatz?, Junior Management Science (JUMS), ISSN 2942-1861, Junior Management Science e. V., Planegg, Vol. 9, Iss. 4, pp. 1859-1900,
<https://doi.org/10.5282/jums/v9i4pp1859-1900>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/308469>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Der Tochtereffekt: Beeinflusst das Aufziehen von Töchtern geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern am Arbeitsplatz?

The Daughter Effect: Does Raising Daughters Influence Fathers' Gender-Related Attitudes in the Workplace?

Aline Isabelle Lanzrath

University of Mannheim

Abstract

Studies published under the term 'daughter effect' suggest that men's gender attitudes develop in a more egalitarian direction as a result of fathering a daughter. In a study with 184 working fathers, the expected daughter effect can only be demonstrated for fathers with a close father-child relationship and only at the level of explicit attitudes. The results question a general daughter effect and argue for the need to consider moderating variables. In a second study, 232 participants were randomly assigned to one of three experimental conditions (perspective-taking: daughter vs. son vs. control group) to test whether an experimental production of the daughter effect is possible through a mental perspective-taking manipulation. Consistent with the hypotheses, participants who took the perspective of an imagined daughter showed more egalitarian gender attitudes. Theoretical implications regarding the underlying theoretical mechanism and practical implications for developing diversity training in the corporate context are discussed.

Zusammenfassung

Unter dem Begriff "Tochtereffekt" veröffentlichte Forschungsarbeiten legen nahe, dass sich geschlechterbezogene Einstellungen von Männern durch die Vaterschaft einer Tochter in eine egalitäre Richtung entwickeln. In einer Studie mit 184 berufstätigen Vätern kann der erwartete Tochtereffekt nur für Väter mit einer engen Vater-Kind Beziehung und ausschließlich auf einer expliziten Einstellungsebene nachgewiesen werden. Die Ergebnisse stellen einen allgemeinen Tochtereffekt in Frage und sprechen für die Notwendigkeit der Berücksichtigung moderierender Variablen. Um zu prüfen, ob eine experimentelle Herstellung des Tochtereffekts durch eine mentale Perspektivenübernahmemanipulation möglich ist, werden in einer zweiten Studie 232 Teilnehmende randomisiert einer von drei experimentellen Bedingungen (Perspektivenübernahme: Tochter vs. Sohn vs. Kontrollgruppe) zugeteilt. Konsistent zu den Annahmen zeigen Teilnehmende, die sich in die Perspektive einer vorgestellten Tochter versetzt hatten, egalitäre geschlechterbezogene Einstellungen. Theoretische Implikationen bezüglich des zu Grunde liegenden Wirkmechanismus sowie praktische Implikationen für die Entwicklung von Diversity-Trainings im Unternehmenskontext werden diskutiert.

Keywords: daughter effect; diversity; gender stereotypes; perspective-taking

1. Einleitung

„Ich möchte sicherstellen, dass meine Töchter die gleichen Chancen haben wie Männer. Ich möchte nicht, dass sie für den gleichen Job, den ein Mann ausübt, schlechter bezahlt werden“

Mit diesem Zitat rief Barack Obama im Jahre 2014 zu einer stärkeren Chancengleichheit und geschlechterfairen Bezahlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz auf (Jones, 2014). Als erster US-amerikanischer Präsident engagier-

te sich Obama damit aktiv für die Gleichberechtigung und geschlechtergerechte Bezahlung von Frauen am Arbeitsplatz (Kuhn, 2014). Selbst ist Obama Vater zweier Töchter. Eine Reihe unter dem Begriff *Daughter Effect* (zu Deutsch: *Tochtereffekt*) veröffentlichte Studien legten nahe, dass ein Zusammenhang zwischen den egalitären geschlechterbezogenen Einstellungen des ehemaligen US-Präsidenten und der Vaterschaft zweier Töchter bestehen könnte. So konnte gezeigt werden, dass Väter von Töchtern (im Vergleich zu Vätern ohne Töchter) über feministischere Einstellungen verfügen (Warner, 1991), fortschrittlichere Geschlechterideologien entwickeln (Shafer & Malhotra, 2011) und stärker politische Kampagnen befürworten, die Geschlechterfairness fordern (Warner & Steel, 1999). Andere Studien scheiterten hingegen daran, einen Tochtereffekt nachzuweisen (z.B. Lee und Conley, 2016) oder fanden diesen ausschließlich unter Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge der Kinder, sprich ausschließlich bei Vergleich von Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne (z.B. Sharrow et al., 2018).

Während der Einfluss der Vaterschaft einer Tochter auf Einstellungen und Verhaltensweisen in der Politik (z.B. Washington, 2008) und vor Gericht (z.B. Glynn und Sen, 2015) wiederholt geprüft wurde, ist der Tochtereffekt in einem beruflichen Kontext noch recht unerforscht. Eine der wenigen Ausnahmen stellt eine Studie von Gompers und Wang (2017) dar, im Rahmen derer ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Rekrutierung von Frauen und der Vaterschaft einer Tochter nachgewiesen werden konnte. So ist die Wahrscheinlichkeit der Neuanstellung von Frauen in Firmen, in denen die *Senior Partner* Väter von Töchtern sind, signifikant erhöht. Doch wie ist dieser Zusammenhang zu erklären? Zwar führten die Forscher post hoc eine Reduktion bestehender Geschlechterstereotype im beruflichen Kontext als möglichen vermittelnden Mechanismus an, eine Prüfung dieser Hypothese fand jedoch nicht statt und steht daher im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Diese gliedert sich in zwei verschiedene Studien auf und liefert vier zentrale Kontributionen zur bisherigen Forschung:

- (1) Aufbauend auf der Studie von Gompers und Wang (2017) prüft die erste Studie erstmalig den angenommenen Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer (erstgeborenen) Tochter und egalitäreren geschlechterbezogenen Einstellungen am Arbeitsplatz und widmet sich somit einer hochaktuellen Thematik. Meines besten Wissens handelt es sich dabei um die erste Studie, die einen solchen Zusammenhang mit einer repräsentativen deutschen Stichprobe berufstätiger Väter untersucht. Methodische Schwächen bisheriger Arbeiten, wie etwa die mangelnde Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge der Kinder, werden dabei durch Verbesserungen im Studiendesign adressiert. Eine weitere zentrale Erweiterung stellt die Kombination expliziter und impliziter Verfahren zur Einstellungsmessung in der Erforschung des Tochtereffekts dar.
- (2) Vor dem Hintergrund der gemischten empirischen Befunde besteht eine weitere zentrale Kontribution in

der systematischen Untersuchung bisher unzureichend berücksichtigter Charakteristika der Familienstruktur, wie beispielsweise der Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung. Dies ist aus zwei Gründen bedeutsam: Erstens bietet die Analyse Möglichkeiten, Inkonsistenzen in bisherigen Forschungsarbeiten zu erklären und liefert somit Rückschlüsse bezüglich der Allgemeingültigkeit und Bandbreite des untersuchten Phänomens. Zweitens trägt die Analyse zur Identifikation des zu Grunde liegenden Wirkmechanismus bei, dessen Untersuchung im Fokus der zweiten Studie steht.

- (3) Eine zentrale Kontribution der zweiten Studie besteht somit in der Entwicklung eines besseren Verständnisses für die, dem Effekt zu Grunde liegenden, mentalen Prozesse und somit einer stärkeren theoretischen Fundierung des Tochtereffekts. Aus etablierten psychologischen Theorien erfolgt die Ableitung möglicher Wirkmechanismen, welche im theoretischen Teil der Arbeit detailliert vorgestellt werden. Der Fokus liegt dabei auf dem Mechanismus der *Perspektivenübernahme*, welcher in der vorliegenden Arbeit als zentraler Wirkmechanismus angenommen wird. Grundannahme des Ansatzes ist, dass es Vätern von Töchtern leichter fallen sollte, sich in die Perspektive der Tochter (und somit einer Frau) in der noch immer männerdominierten Arbeitswelt zu versetzen. Die geförderte Perspektivenübernahme sollte dabei mit positiveren Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen sowie einer stärkeren Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz einhergehen. Nimmt man die geförderte Perspektivenübernahme als zentralen Wirkmechanismus an, sollte eine mentale Simulation, welche Teilnehmende instruiert, sich in die Perspektive ihrer (vorgestellten) Tochter zu versetzen, ebenfalls zu egalitäreren geschlechterbezogenen Einstellungen führen. Ziel der zweiten Studie besteht somit in der Prüfung, ob eine experimentelle Herstellung des Tochtereffekts durch eine entsprechende mentale Perspektivenübernahmemanipulation möglich ist.
- (4) Die Entwicklung eines besseren Verständnisses für den zu Grunde liegenden Wirkmechanismus ist nicht nur von hoher theoretischer, sondern auch von hoher praktischer Relevanz. So ergeben sich zentrale Implikationen für die Entwicklung von *Diversity*-Trainings am Arbeitsplatz, die eine Stereotypreduktion zum Ziel haben. Die Stärken eines auf dem Mechanismus der Perspektivenübernahme aufbauenden Trainings liegen dabei in der theoretischen Fundierung des Trainingskonzeptes sowie in der ökonomischen Durchführbarkeit.

1.1. Frauen in Führungspositionen

Trotz zahlreicher Versuche in den vergangenen Jahren die Chancengleichheit und Geschlechterparität von Frauen und Männern in Führungspositionen zu fördern, reflektieren aktuelle Statistiken noch immer eine Unterrepräsentation

von Frauen in hohen Management-Positionen (Hoobler et al., 2011; Weitz, 2016). Dabei sinkt der Frauenanteil substantiell mit steigender Hierarchieebene. So liegt der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt noch bei 29%, der Anteil der Frauen in Vorständen der Top 200 Unternehmen jedoch nur bei 8% (Holst & Wrohlich, 2018). Zudem lassen sich noch immer bedeutsame Unterschiede in den Gehältern weiblicher und männlicher Mitarbeitender feststellen (engl.: *Gender Pay Gap*), welche auch noch nach Kontrolle für arbeitsplatzbezogene Unterschiede (z.B. Branche, Arbeitszeit) nachweisbar sind (Geisberger & Glaser, 2014). Noch immer sind Frauen folglich in hohen Führungspositionen unterrepräsentiert und werden für vergleichbare Tätigkeiten schlechter bezahlt (Holst & Friedrich, 2017). Doch woran liegt das? Mögliche Gründe werden sowohl in der Wirtschaft als auch in den Medien derzeit intensiv diskutiert. Konsens wissenschaftlicher Forschungsergebnisse ist, dass der Minderheiten-Status von Frauen in Führungspositionen multikausal bedingt ist (Kaup, 2015). Im Folgenden sollen dabei Gründe auf Ebene der *Person*, der *Organisation* und der *Gesellschaft* diskutiert werden (vgl. Peus und Welp, 2011).

Forschungsarbeiten zeigten, dass die primäre Suche von Faktoren auf Ebene der Person - sprich der Frauen selbst - wie etwa eine geringere Qualifikation oder Karrieremotivation weiblicher Mitarbeitender unzureichend ist (vgl. Wunderer und Dick, 1997). So sind derzeit mehr als die Hälfte aller Universitäts-Absolvierender weiblich und weisen vergleichbare oder bessere Studienabschlüsse als ihre männlichen Kommilitonen auf (Statistisches Bundesamt, 2019a). Ebenso ließen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Kreativität, Problemlösen, Intelligenz und Erinnerungsvermögen nachweisen (Matlin, 2004). Auch häufig zur Erklärung herangezogene Motivationsunterschiede konnten empirischen Prüfungen nicht standhalten: So zeigten Studien, dass Frauen eine mit Männern vergleichbare Berufsorientierung aufweisen (z.B. Abele, 2003). Die empirische Evidenz legt somit nahe, dass, neben Faktoren auf Ebene der Person, andere Faktoren bedeutsam sein müssen und zur geringen Frauenquote in hohen Führungspositionen beitragen. Oft wird in diesem Zusammenhang von dem *Glass Ceiling-Phänomen* gesprochen, einer Art unsichtbaren Decke und unüberwindbaren Barriere, die Frauen beim Aufstieg in hohe Führungspositionen zu hindern scheint (Cotter et al., 2001). Neben Faktoren auf Ebene der Organisation (z.B. schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mangel an weiblichen Vorbildern), tragen bestehende Geschlechterstereotype auf Ebene der Gesellschaft zur Aufrechterhaltung dieser Barriere bei (Heilman, 2001).

In der vorliegenden Arbeit soll eine geschlechterstereotype Wahrnehmung von Führung als zentrale Erklärung für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen herangezogen werden. Die Inhalte von Geschlechterstereotypen im beruflichen Kontext sowie Einflussvariablen auf deren Nutzung werden in den folgenden Kapiteln erläutert.

1.2. Geschlechterstereotype

Unter Geschlechterstereotypen versteht man sozial geteiltes Wissen über charakteristische Merkmale von Männern und Frauen (Ashmore & Del Boca, 1979). Sie beinhalten dabei Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind (deskriptive Anteile) und wie Männer und Frauen sich verhalten sollten (präskriptive Anteile; Burgess und Borgida, 1999). So werden Frauen eher sogenannte Emotionseigenschaften (engl.: *Communion*), wie etwa Wärme, Emotionalität und Fürsorge zugeschrieben, während Männern eher Kompetenzeigenschaften (engl.: *Agency*), wie Dominanz, Zielstrebigkeit und Durchsetzungsfähigkeit zugeschrieben werden (Bakan, 1966). Eng damit verwandt ist der Begriff der Geschlechterrolle, welcher Verhaltensweisen und gesellschaftliche Aufgaben beschreibt, die für ein Geschlecht als typisch (deskriptiv) oder akzeptabel (präskriptiv) gelten (Abele, 2003). In diesem Zusammenhang wird Frauen vermehrt die Familienarbeitsrolle (Kinder, Haushalt) zugeschrieben, während Männern primär die Erwerbsarbeitsrolle (bezahlte Erwerbstätigkeit) zugeschrieben wird. Während Vertreter traditioneller Geschlechterrollenideologien eine solche klare Rollendifferenzierung befürworten, befürworten Individuen mit einem egalitären Rollenverständnis die zunehmende Rollenangleichung von Mann und Frau (Athenstaedt & Alfermann, 2011).

Geschlechterstereotype am Arbeitsplatz. Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt auf Inhalten und Auswirkungen von Geschlechterstereotypen im beruflichen Kontext. Ein prominentes Modell, welches sich mit Geschlechterstereotypen am Arbeitsplatz beschäftigt, ist das *Lack-of-Fit-Modell* (Heilman, 1983). Nach dem Lack-of-Fit-Modell besteht eine fehlende wahrgenommene Passung zwischen den wahrgenommenen Anforderungen im Beruf und Eigenschaften, die traditionell mit Frauen assoziiert werden. Eine hohe Diskrepanz wird dabei vor allem zwischen den Anforderungen an Führungskräfte (z.B. Durchsetzungsfähigkeit) und traditionell mit Frauen assoziierter Emotionseigenschaften (z.B. Sensibilität) wahrgenommen. Dieses Phänomen ist auch unter dem Begriff *Think-Manager-Think-Male-Stereotyp* (TMTM-Stereotyp; Schein, 1973) bekannt. Demnach sind Eigenschaften, die erfolgreichen Managern zugeschrieben werden, wie etwa Durchsetzungsfähigkeit und Wettbewerbsorientierung, Eigenschaften, die traditionell eher mit Männern assoziiert werden. In anderen Worten: Das Stereotyp einer Führungskraft ist männlich - Frauen scheinen weniger gut in diese Position zu passen.

Erfassung von Geschlechterstereotypen. Zentral in der Stereotypenforschung ist es, das Vorhandensein von Stereotypen von einer tatsächlichen Stereotypisierung zu unterscheiden. Unter Stereotypisierung versteht man dabei die Anwendung von stereotypkonsistentem Wissen auf Personen oder Personengruppen (Kunda & Spencer, 2003). In anderen Worten: Nur weil Menschen über Geschlechterstereotype verfügen, bedeutet dies nicht, dass sie diese zur Bewertung von Personen heranziehen und offen zeigen. Verfügen Individuen über ausreichende kognitive Verarbeitungsressourcen (vgl. Wegener und Petty, 1997), ist eine willentliche Unterdrückung be-

stehender Stereotype möglich (Sczesny & Kühnen, 2004), etwa auf Grund des Strebens nach einem eigenen egalitären Selbstbilds (internale Motivation) oder aber eines Strebens nach sozialer Erwünschtheit und politischer Korrektheit (externale Motivation). Speziell in der Arbeitswelt ist derzeit eine steigende Sensibilisierung für die (oft unbewussten) Geschlechterstereotype am Arbeitsplatz zu beobachten. So entwickeln sich gerade in Großkonzernen zunehmend ganze Abteilungen, die sich mit Frauenförderung beschäftigen und Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz ist immer häufiger Gegenstand öffentlicher Debatten (PageGroup, 2018). Dies geht mit einer steigenden sozialen Erwünschtheit egalitärer geschlechterbezogener Einstellungen einher, wodurch eine reliable Erfassung von Geschlechterstereotypen in der empirischen Forschung erschwert wird. So antworten Personen vermehrt entsprechend in unserer Gesellschaft gültiger sozialer Normen, welche die Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechtes ablehnen (Maass et al., 2000). Folglich kommt der Entwicklung von Verfahren, welche nicht intentional durch Teilnehmende verfälscht werden können, eine immer größere Bedeutung zu. Eine Möglichkeit besteht darin, neben expliziten Einstellungen, ebenfalls implizite Einstellungen zu erfassen. Während explizite Einstellungen willentlich kontrollierbar sind, zeichnen sich implizite Einstellungen dadurch aus, dass sie auch unbewusst und unwillentlich durch die reine Anwesenheit des Einstellungsobjekts aktiviert werden können (Kunda & Spencer, 2003). Eine Möglichkeit, um implizite Einstellungen zu erfassen, besteht in der Ableitung dieser aus scheinbar unzusammenhängenden Antworten oder Handlungen der Teilnehmenden (indirekte Verfahren, vgl. Banaji, 2001). So sind sich Teilnehmende nicht bewusst, dass ihre Einstellungen erfasst werden und/oder sie haben keine Kontrolle über das Ergebnis der Messung (Fazio & Olson, 2003). Eine intentionale Verfälschung der erfassten Einstellungen (z.B. aus Gründen sozialer Erwünschtheit) ist somit nicht möglich.

1.3. Einflussvariablen Stereotypnutzung

Doch welche Faktoren beeinflussen, ob wir über Geschlechterstereotype am Arbeitsplatz verfügen und diese zur Bewertung anderer Personen heranziehen? Bisherige Studien konzentrierten sich meist auf die Identifikation von stabilen, dispositionalen Faktoren, die interindividuelle Unterschiede im Vorhandensein von Geschlechterstereotypen erklären können. So konnte wiederholt gezeigt werden, dass Frauen über weniger Geschlechterstereotype verfügen als Männer (Cordano et al., 2002; Koenig et al., 2011). Ferner konnte ein Zusammenhang zwischen geschlechterstereotypen Einstellungen und dem Bildungsstand (Terborg et al., 1977) sowie der politischen Orientierung von Individuen gezeigt werden (Lottes & Kuriloff, 1992): So zeigten gut gebildete Individuen, die liberale politische Parteien befürworten, weniger stereotype Annahmen bezüglich der Merkmale und Verhaltensweisen von Männern und Frauen.

Neben solchen zeitlich stabilen interindividuellen Unterschieden beeinflussen jedoch auch Charakteristika der Situation, ob Stereotype in einer Bewertungssituation aktiviert

und genutzt werden (vgl. Fiske und Taylor, 1991). So konnte gezeigt werden, dass Leistungsbewertungen stärker von Stereotypen beeinflusst werden, wenn objektive Kriterien zur Evaluation fehlen (Nieva & Gutek, 1980). Existieren so beispielsweise in der Personalauswahl und Leistungsbeurteilung keine präzisen Anforderungsprofile, findet die Nutzung von stereotypkonsistentem Wissen stärker statt. Ein Fehlen konkreter Anforderungsprofile ist dabei besonders häufig in hohen Führungspositionen vorzufinden (Stumpf & London, 1981). Eine stereotypgeleitete Auswahl und Leistungsbeurteilung von Führungskräften ist somit wahrscheinlicher.

Während der Fokus bisheriger Studien auf der Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften und Situationscharakteristika lag, existiert wenig Forschung zu Frage, wie soziale Beziehungen geschlechterbezogene Einstellungen von Individuen beeinflussen. Dies ist vor dem Hintergrund der Vielzahl an Studien, die eine starke soziale Beeinflussung menschlicher Einstellungen und Verhaltensweisen zeigten (z.B. Cialdini und Goldstein, 2004), überraschend. Zu den wichtigsten menschlichen sozialen Beziehungen gehören soziale Beziehungen innerhalb der Familie (Habib, 2012). Konsistent zu dieser Annahme legten Forschungsarbeiten aus der Familienforschung nahe, dass Persönlichkeitseigenschaften und Werte der Eltern die Sozialisation ihrer Kinder substanziell beeinflussen (Maccoby, 1992). Dabei scheinen Kinder vor allem durch bestehende Vorurteile und Stereotype der Eltern sozialisiert zu werden: So ließen sich signifikante Zusammenhänge zwischen bestehender stereotyper Einstellungen der Eltern und jenen der Kinder nachweisen (Degner & Dalege, 2013; S. M. Myers & Booth, 2002).

Nur wenige Forscher beschäftigten sich hingegen mit einem umgekehrten Wirkzusammenhang und somit mit der Frage, ob und wie das Aufziehen von Kindern Einstellungen und Stereotype der Eltern beeinflusst. In anderen Worten: Ist auch eine Sozialisation der Eltern durch die eigenen Kinder möglich? Anekdotische Berichte von Vätern (z.B. Dupre, 2018; Jensen, 2015; Kenney, 2018) lieferten initiale Evidenz für diese Annahme und legten nahe, dass das Geschlecht des Kindes für die Sozialisationserfahrung der Eltern eine entscheidende Rolle spielt. So berichtete beispielsweise Basketball-Profi Stephen Curry, dass speziell die Geburt seiner Tochter seine Einstellung zu einer Vielzahl von Themen, vor allem aber der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Gesellschaft, fundamental verändert hat (Dupre, 2018). Auch andere prominente Persönlichkeiten wie Mark Zuckerberg oder Bill Gates berichteten von einer veränderten Weltansicht und zeigten nach der Geburt ihrer Tochter eine stärkere Unterstützung von Organisationen, die Geschlechtergleichheit fordern und fördern (Carrey, 2017). Den autobiographischen Berichten der Väter folgend, veranlasst die Vaterschaft einer Tochter Männer, unsere Gesellschaft erstmals aus der Perspektive der Tochter und somit einer Frau zu betrachten (vgl. Kenney, 2018). Die Vaterschaft einer Tochter scheint Männern somit die Augen bezüglich bestehender Geschlechterungleichheiten in unserer Gesellschaft zu öffnen und sie zu einem Hinterfragen bestehender Geschlechterstereotype zu bewegen. Doch lässt sich

dies auch empirisch untermauern? Ist die Vaterschaft einer Tochter folglich eine weitere Einflussvariable, die das Vorhandensein und die Verwendung von Geschlechterstereotypen in Bewertungssituationen, wie etwa Vorstellungsgesprächen, beeinflusst?

Im folgenden Kapitel soll der aktuelle Stand der Forschung zum Einfluss der Vaterschaft einer Tochter auf Einstellungen und Verhaltensweisen von Männern vorgestellt werden. Die differentiellen Einstellungsunterschiede zwischen Vätern, in Abhängigkeit des Geschlechts des Kindes, sollen im Folgenden als *Tochtereffekt* bezeichnet werden. Zunächst soll dabei auf die Stärken des Forschungsparadigmas im Vergleich zur Betrachtung anderer sozialer Beziehungen eingegangen werden.

2. Der Tochtereffekt

2.1. Stärken des Forschungsparadigmas

Die Stärke des dem Tochtereffekt zu Grunde liegenden Forschungsparadigmas besteht darin, dass das Geschlecht des Kindes als exogene (d.h. von außen vorgegebene) Zufallsvariable betrachtet werden kann. Was ist damit konkret gemeint? Gegeben eine Frau ist schwanger, liegt die Wahrscheinlichkeit für die Geburt eines Jungen im Vergleich zu einem Mädchen nahezu bei 50 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019b) und liegt zudem in westlichen Ländern in der Regel außerhalb der Kontrolle der Eltern (vgl. Washington, 2008). Folgt man diesen Überlegungen und versteht das Geschlecht des Kindes als exogene Zufallsvariable, kann dieses als unabhängig von bestehenden Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften der Eltern verstanden werden (vgl. Shafer und Malhotra, 2011). Dies stellt einen zentralen Vorteil zur Betrachtung anderer sozialer Beziehungen dar, in deren Zusammenhang die Selbst-Selektion sozialer Beziehungen eine bedeutsame Rolle spielt. So suchen wir uns selbst aus, mit welchen Menschen wir gerne Zeit verbringen und dies sind häufig Menschen, die uns in Bezug auf physische Charakteristika, Persönlichkeitseigenschaften und zentrale Einstellungen ähnlich sind. Dieses häufig als *soziale Homophilie* bezeichnete Phänomen hat zur Folge, dass die vom Individuum selektierten sozialen Beziehungen nicht als unabhängig von bestehenden Einstellungen des Individuums verstanden werden können (Young et al., 2006). Findet sich somit beispielsweise ein Zusammenhang zwischen einem egalitären Rollenverständnis von Männern und häufigem sozialen Kontakt zu Frauen, kann nicht differenziert werden, ob das egalitäre Rollenverständnis aus dem sozialen Kontakt zu Frauen resultiert oder ob Männer mit einem initial egalitären Rollenverständnis eher den sozialen Kontakt zu Frauen suchen. Vor dem Hintergrund der rein korrelativen Natur der Daten und der Plausibilität eines umgekehrten Wirkmechanismus sind zentrale Bedingungen für eine kausale Interpretation des Zusammenhangs somit nicht gegeben. Wird das Geschlecht des Kindes jedoch als exogene Zufallsvariable betrachtet, welche von den bisherigen Einstellungen der Eltern unabhängig ist, können Einstellungsunterschiede zwischen

Eltern und Nicht-Eltern von (erstgeborenen) Töchtern im Rahmen eines natürlichen Quasi-Experiments evaluiert und kausal interpretiert werden (vgl. Gompers und Wang, 2017; Washington, 2008).

Wichtig ist zu beachten, dass der Konzeptualisierung des Geschlechts als exogene Zufallsvariable die Annahme zu Grund liegt, dass die Eltern nicht aktiv pränatal auf das Geschlecht des Kindes Einfluss nehmen. Diese Annahme ist vor allem in westlichen Ländern plausibel, in denen geschlechterspezifische Abtreibungen im heutigen Zeitalter zur Seltenheit gehören und aktive Maßnahmen zur pränatalen Manipulation des Geschlechts des Kindes kaum stattfinden (Bharadwaj et al., 2014). Weniger klar ist jedoch, welche Rolle eine geschlechterspezifische Familienplanung (engl.: *gender specific stopping rules*) in unserer Gesellschaft spielt. Diese beschreibt die Präferenz von Paaren für die Geburt eines Jungen und die damit verbundene Tendenz, die Familienplanung erst nach der Geburt eines Sohnes zu beenden (Clark, 2000). So zeigen speziell Männer auch in westlichen Ländern noch immer eine Präferenz für männliche Nachkommen (G. B. Dahl & Moretti, 2008). Diese zeigt sich einerseits im Selbstbericht der Väter und andererseits in einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Geburt weiterer Kinder, wenn das erstgeborene Kind eine Tochter ist (G. B. Dahl & Moretti, 2008). Eine Möglichkeit, um für potenzielle geschlechterspezifische Familienplanungsregeln kontrollieren zu können, besteht in der ausschließlichen Berücksichtigung erstgeborener Kinder, die von einer solchen selektiven Familienplanung unabhängig sind (vgl. Basu und De Jong, 2010; Sharrow et al., 2018).

2.2. Bisherige Forschung zum Tochtereffekt

Quantitative empirische Studien stützen die anekdotische Evidenz von Vätern, die eine positive Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellungen durch die Geburt einer Tochter nahelegen. So konnte gezeigt werden, dass Väter von Töchtern (im Vergleich zu Vätern ohne Töchter) über egalitäre, feministischere Sichtweisen verfügen (Warner, 1991) und stärker Maßnahmen befürworten, die Geschlechterfairness fördern (Warner & Steel, 1999). Dieser Befund konnte auch unter Nutzung eines Längsschnittdesigns repliziert werden (Shafer & Malhotra, 2011). So zeigten die Forscher, dass sich Geschlechterideologien von Männern nach der Geburt einer Tochter in eine signifikant fortschrittlichere Richtung entwickeln. Doch nicht nur Einstellungen, sondern auch konkrete Verhaltensweisen scheinen durch die Vaterschaft einer Tochter beeinflusst zu werden: So entscheiden Richter (Glynn & Sen, 2015) sowie Kongress-Abgeordnete (Washington, 2008) mit Töchtern (im Vergleich zu jenen ohne Töchter) liberaler in Bezug auf Themen, die Frauen betreffen (z.B. Arbeitszeitflexibilität für berufstätige Mütter).

Während all diese Studien Evidenz für egalitäre geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern mit Töchtern lieferten, fanden andere Studien gegenteilige Evidenz, indem sie konservativere, traditionellere Geschlechterideologien von Vätern mit Töchtern nachwiesen (Kamo & Warner, 1997;

Perales et al., 2018). Wieder andere Studien konnten keinerlei Evidenz für Einstellungsunterschiede zwischen Vätern in Abhängigkeit der Geschlechterkonstellation der Kinder finden und scheiterten somit im empirischen Nachweis des angenommenen Tochtereffekts (z.B. Lee und Conley, 2016). Insgesamt ergibt sich somit ein inkonsistentes Bild in der bisherigen Forschung. Doch wie sind diese Inkonsistenzen zu erklären?

Ein Grund für die inkonsistenten Ergebnisse könnte in der uneinheitlichen beziehungsweise mangelnden Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge der Kinder in bisherigen Studien liegen. So fanden einige kürzlich veröffentlichte Studien die postulierten Einstellungsunterschiede nur unter Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge der Kinder, sprich ausschließlich zwischen Vätern mit erstgeborenen Töchtern und Vätern mit erstgeborenen Söhnen (Greenlee et al., 2018; Sharrow et al., 2018). Geschlechterbezogene Einstellungen von Männern scheinen demnach nicht durch die Vaterschaft einer Tochter *per se*, sondern primär durch die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter beeinflusst zu werden, wofür die Autoren den Begriff *First Daughterhood Effect* (zu Deutsch: *Erstgeborene Tochtereffekt*; Sharrow et al., 2018) prägten. Konsistent zu dieser Annahme messen auch Befunde aus der Familienforschung (z.B. Genesoni und Tallandini, 2009) dem erstgeborenen Kind eine zentrale Bedeutung in der Beeinflussung von Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen von Vätern bei. So bringt vor allem die erste Vaterschaft eines Mannes die Herausforderung der Rollenveränderung vom Lebenspartner hin zum Familienvater mit sich, welche mit bedeutsamen Veränderungen in Lebensgewohnheiten sowie Verantwortlichkeiten einhergeht (Barclay & Lupton, 1999; Morse et al., 2000). Die Notwendigkeit der Neu-Definition der eigenen Rolle geht dabei mit einer stärkeren Formbarkeit bestehender Einstellungen und Werte einher (vgl. Genesoni und Tallandini, 2009; Greenlee et al., 2018). Geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern sollten in dieser Phase somit besonders durch eine Tochter beeinflusst werden können. Primär sprechen jedoch methodische Argumente (siehe Kapitel 2.1) für einen primären Vergleich geschlechterbezogener Einstellungen von Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne in zukünftigen Studien. So sind Studien, die die Geburtenreihenfolge der Kinder nicht aktiv berücksichtigen, durch methodische Schwächen charakterisiert, da zentrale Voraussetzungen für die Konzeptualisierung des Geschlechts des Kindes als exogene Zufallsvariable verletzt werden (Greenlee et al., 2018; Shafer & Malhotra, 2011; Sharrow et al., 2018).

Neben der Geburtenreihenfolge wurden jedoch auch andere zentrale Charakteristika der Familienstruktur, wie etwa die Qualität der Vater-Kind Beziehung, in bisherigen Studien unzureichend berücksichtigt. Dabei ist es plausibel anzunehmen, dass das Aufziehen einer Tochter geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern vor allem dann beeinflusst, wenn eine enge soziale Beziehung zur Tochter besteht. Folglich könnte die Qualität der Vater-Kind Beziehung eine wichtige, bisher unzureichend berücksichtigte, Moderatorvariable darstellen, die das Auftreten und die Stärke eines Tochteref-

fekts beeinflusst. Neben dem Potenzial Inkonsistenzen in der bisherigen Forschung auflösen zu können, bietet die Identifikation von Randbedingungen, unter welchen ein Tochtereffekt auftritt oder verstärkt wird, die Möglichkeit, ein besseres Verständnis für die involvierten kognitiven Prozesse zu entwickeln. So machen die in Kapitel 2.4 vorgestellten theoretischen Erklärungsmechanismen unterschiedliche Vorhersagen bezüglich eines möglichen moderierenden Einflusses der Geburtenreihenfolge der Kinder, der Anzahl der Töchter sowie der Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung. Eine systematische Analyse der Bedeutung dieser Familienstrukturvariablen ermöglicht somit Rückschlüsse, welcher der Erklärungsansätze einen Tochtereffekt am besten erklären kann (siehe Kapitel 2.4).

Gründe für die Inkonsistenzen könnten andererseits in der mangelnden inhaltlichen Definition und Abgrenzung der erfassten Einstellungsobjekte liegen. So wird zwar übergeordnet von einem Tochtereffekt gesprochen, die erfassten Einstellungsobjekte weisen jedoch teils eine geringe Vergleichbarkeit auf (z.B. Arbeitszeitflexibilität vs. reproduktive Rechte von Frauen). Um bestehende Inkonsistenzen adressieren zu können, ist daher eine klare Definition und Abgrenzung des untersuchten Einstellungsobjektes zentral. Aus diesem Grund fokussierte ich mich in der vorliegenden Arbeit auf geschlechterbezogenen Einstellungen in einem beruflichen Kontext, speziell auf die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen sowie zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz. Die Eingrenzung erfolgte einerseits auf Grund der hohen praktischen Relevanz der Thematik für wirtschaftliche Fragestellungen. Andererseits ist der Tochtereffekt im beruflichen Kontext durch Forschungslücken gekennzeichnet, wodurch sich ebenfalls ein hoher wissenschaftlicher Mehrwert ergibt. Der aktuelle Stand der Forschung zum Tochtereffekt im Arbeitskontext wird im folgenden Kapitel vorgestellt.

2.3. Der Tochtereffekt im Arbeitskontext

Organisationen werden häufig als Abbilder des Top-Managements verstanden (Hambrick & Mason, 1984). So konnte wiederholt ein bedeutsamer Zusammenhang zwischen soziodemographischen Charakteristika der Manager und zentralen Unternehmensoutcomes, wie etwa gewählter Unternehmensstrategien oder erzielter Profite gezeigt werden (Wiersema & Bantel, 1992). Doch welche soziodemographischen Variablen sind in diesem Zusammenhang entscheidend? Sollte vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse zum Tochtereffekt zukünftig auch die Familienkonstellation der Manager in Analysen Betrachtung finden? Initiale Evidenz für eine solche Annahme lieferten Gompers und Wang (2017): Unter Nutzung umfangreicher Panel-Daten prüften die Forscher Rekrutierungsentscheidungen in den USA über einen Zeitraum von 26 Jahren (1990-2016) in der männerdominierten Risikokapitalbranche. Die Analysen indizierten, dass Rekrutierungsentscheidungen der männlichen (*Senior*) *Partner* substanziell durch die Vaterschaft einer Tochter beeinflusst wurden: So stieg mit jeder Tochter (anstelle eines Sohnes) die Wahrscheinlichkeit der Neueinstellung einer

Frau um 2%. Bei einem durchschnittlichen Anteil weiblicher Neuanstellungen von nur 8% entspricht dies einem relativen Anstieg von 24% (Gompers & Wang, 2017). Die Studie legt somit nahe, dass Väter von Töchtern geschlechterfairere Rekrutierungsentscheidungen treffen und so langfristig zu einer höheren Frauenquote in männerdominierten Arbeitsbereichen beitragen. Dieser Befund konnte kürzlich in einer weiteren Studie repliziert werden (Dasgupta et al., 2018). So zeigten die Forscher, unter Nutzung von Daten einhundert börsennotierter Unternehmen, dass Geschäftsführer mit Töchtern (im Vergleich zu jenen ohne Töchter) mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Frauen einstellen. Zudem konnte ein Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer Tochter und dem Managementstil von Führungskräften gezeigt werden (Cronqvist & Yu, 2017). So fördern Manager mit Töchtern (im Vergleich zu jenen ohne Töchter) eine sozial verantwortlichere Unternehmenspolitik. Dies zeigte sich vor allem in Bezug auf *Diversity*-Themen, speziell in Bezug auf Frauenförderung am Arbeitsplatz.

Doch wieso zeigen Väter von Töchtern eine stärkere Tendenz Frauen einzustellen und setzen sich für eine stärkere Förderung von Frauen am Arbeitsplatz ein? Wie ist der Effekt zu erklären und was sind die zu Grunde liegenden psychologischen Prozesse und Wirkmechanismen? Während der Tochterereffekt zwar in verschiedenen Bereichen mit unterschiedlichen abhängigen Variablen geprüft wurde, blieben umfassende Versuche, den Tochterereffekt theoretisch zu fundieren und in seiner Wirkweise besser zu verstehen, bislang aus. Um ein besseres Verständnis des Tochtereffekts zu erzielen, ist es jedoch zentral, die zu Grunde liegenden mentalen Prozesse besser zu verstehen. Im Folgenden soll daher zunächst eine theoriebasierte und systematische Ableitung möglicher Wirkmechanismen aus etablierten psychologischen Theorien erfolgen. Ein Fokus liegt dabei auf den in Kapitel 2.2 diskutierten Charakteristika der Familienstruktur, in Bezug auf deren Bedeutung die Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen treffen.

2.4. Theoretische Erklärungsansätze

Nachfolgend werden vier mögliche Erklärungsansätze jeweils zunächst in ihren Grundannahmen vorgestellt und anschließend in ihren Vorhersagen bezüglich eines möglichen moderierenden Einflusses zentraler Familienstrukturvariablen (Geburtenreihenfolge der Kinder, Anzahl der Töchter, Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung) differenziert. Die Vorhersagen der einzelnen Erklärungsansätze sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

2.4.1. Perspektivenübernahme

Unter einer Perspektivenübernahme versteht man die Wahrnehmung einer Situation oder das Verständnis eines Konzeptes aus der Sichtweise einer anderen Person (Galinsky et al., 2008). Dies geht mit einer erhöhten Fähigkeit einher, psychologische Erfahrungen wie Gedanken, Gefühle und Einstellungen der anderen Person zu verstehen (Galinsky & Moskowitz, 2000). Einem Perspektivenübernahmeansatz folgend, sollte die Übernahme der Perspektive der Tochter (und

somit einer Frau) durch die Vaterschaft einer Tochter erleichtert werden. So sind sich Männer vor der Geburt einer Tochter oft nicht den Herausforderungen bewusst, denen jungen Frauen in der noch immer männerdominierten Arbeitswelt begegnen. Demnach haben Männer Karriereoptionen bislang primär aus der Perspektive des Selbst (und somit eines Mannes) wahrgenommen. Durch den sozialen Kontakt zur Tochter und ihrer weiblichen Peer-Gruppe entsteht nun hingegen die Möglichkeit, etwas über die Weltansicht der Tochter zu lernen und Karriere- und Zukunftsoptionen aus der Perspektive der Tochter (und somit einer Frau) wahrzunehmen. Die Arbeitswelt aus der Sicht einer jungen Frau wahrnehmend, sollten sich Väter einer Tochter der Ungerechtigkeit traditioneller Geschlechterideologien bewusst werden und es sollte zu einem Hinterfragen bestehender Geschlechterrollenannahmen und Geschlechterstereotype im beruflichen Kontext kommen.

Den Annahmen des Perspektivenübernahmeansatzes folgend, sollte bereits das Aufziehen einer Tochter ausreichend sein, um einen Perspektivenwechsel bei Vätern zu bewirken. So liegt dem angenommenen Mechanismus des Perspektivenwechsels ein binärer Aktivierungscharakter zu Grunde. Hat der angenommene Perspektivenwechsel bereits durch die Geburt einer Tochter stattgefunden, sollte die Anzahl weiterer Töchter keine oder nur noch eine untergeordnete Rolle spielen (vgl. M. S. Dahl et al., 2012). Einem Perspektivenübernahmeansatz folgend, ist demnach vor allem entscheidend, ob ein Vater eine Tochter hat, nicht aber wie viele Töchter dieser hat.

Zudem misst der Perspektivenübernahmeansatz dem erstgeborenen Kind eine besondere Bedeutung in der Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellungen des Vaters bei. So geht die erste Vaterschaft eines Mannes mit der Notwendigkeit der Neu-Definition der eigenen Rolle und einer daraus resultierenden stärkeren Formbarkeit bestehender Werte und Einstellungen einher (siehe Kapitel 2.2). Somit ist davon auszugehen, dass die Konfrontation mit der Weltansicht des erstgeborenen Kindes Einstellungen von Vätern stärker beeinflusst.

Geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern sollten zudem besonders dann durch die Tochter beeinflusst werden, wenn die Väter eine enge soziale Beziehung zu dieser teilen. So konnte Forschung wiederholt zeigen, dass die Übernahme der Perspektive einer anderen Person leichter fällt, wenn eine enge soziale Beziehung zu dieser besteht (vgl. Shih et al., 2009). Darüber hinaus ergeben sich bei einer engen sozialen Beziehung vermehrt Möglichkeiten, etwas über die Weltansicht der Tochter zu lernen.

Folglich nimmt der Perspektivenübernahmeansatz an, dass die Geburtenreihenfolge der Kinder und die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung die Stärke eines Tochtereffekts beeinflusst, während die Anzahl der Töchter irrelevant sein sollte (siehe Tabelle 1 für eine Übersicht der Vorhersagen des Perspektivenübernahmeansatzes).

2.4.2. Schutz der Tochter

Ein weiterer möglicher Mechanismus, der dem Tochtereffekt zu Grunde liegen könnte, besteht in dem Schutz der Tochter als ultimatives Ziel der Väter. So haben Menschen das Ziel, Personen zu schützen, mit welchen sie starke persönliche Beziehungen teilen (Aron et al., 1991). Um physisches und emotionales Leiden der eigenen Tochter zu verhindern, sollten Väter eine geschlechterbasierte Diskriminierung der Tochter am Arbeitsplatz verhindern wollen und infolgedessen eine stärkere Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt anstreben.

Dieses Streben sollte dabei mit der Anzahl der Personen (= Töchter), um deren Schutz der Vater besorgt ist, ansteigen, hingegen aber nicht davon abhängen, ob es sich bei der Tochter um das erst- oder zweitgeborene Kind handelt. Der Wunsch, die Tochter vor etwaiger Diskriminierung zu schützen, sollte zudem intensiviert werden, wenn eine enge soziale Beziehung zu dieser besteht (vgl. Aron et al., 1991). Folglich sollte die Anzahl der Töchter sowie die Qualität der Vater-Kind Beziehung die Stärke des Tochtereffekts beeinflussen, während die Geburtenreihenfolge der Kinder irrelevant sein sollte (siehe Tabelle 1).

2.4.3. Altruismus (*kin selection*)

Der Altruismus-Erklärungsansatz baut auf Annahmen der Evolutionspsychologie und der Verwandtenselektion (engl.: *kin selection*, Hamilton, 1998) auf. Grundannahme ist, dass Altruismus primär aus dem Ziel resultiert, die Wahrscheinlichkeit des Überlebens der eigenen Gene zu maximieren. Einem Altruismus-Ansatz folgend, könnte der Tochtereffekt somit ebenfalls auf eine primär biologisch motivierte Nutzenmaximierung zurückzuführen sein. So profitieren Männer (im Gegensatz zu Frauen) meist nicht direkt von einer höheren Geschlechtergleichheit im Arbeitsmarkt. Eher ist eine erhöhte Geschlechtergleichheit für sie zunächst mit Kosten verbunden, etwa durch die Notwendigkeit mehr Aufgaben im Haushalt zu übernehmen oder durch schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten, bedingt durch den steigenden Wettbewerbsdruck durch Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Ein indirekter Nutzen entsteht jedoch durch den Nutzen, der für die Tochter entsteht, mit welcher sie Gene teilen (*kin selection*).

Der entstehende indirekte Nutzen sollte sich dabei mit der Anzahl der Töchter proportional aufaddieren und somit für Väter mit mehreren Töchtern im Vergleich zu Vätern mit nur einer Tochter höher sein. Die Geburtenreihenfolge der Kinder sollte hingegen vor dem Hintergrund einer primär biologisch motivierten Nutzenmaximierung keine Rolle spielen. Evolutionspsychologischen Überlegungen folgend, ist zudem allein die Weitergabe der Gene von einer biologischen, genetischen Perspektive zentral, weshalb die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung keinen Einfluss auf die Stärke des Zusammenhangs nehmen sollte (siehe Tabelle 1).

2.4.4. Sozialer Einfluss

Ein weiterer möglicher Mechanismus, der dem Tochtereffekt zu Grunde liegen könnte, ist der soziale Einfluss, der

durch die Tochter in Familien ausgeübt wird. So müssen sich Väter für getroffene Entscheidungen und Standpunkte, die sie vertreten, rechtfertigen oder antizipieren eine solche Rechtfertigung in der Zukunft. Dabei können Einstellungen der Tochter einerseits als Information (informativer sozialer Einfluss; D. G. Myers, 2008) genutzt werden oder eine Einstellungsänderung kann aus dem Ziel resultieren, eine gute Beziehung zur Tochter wahren zu wollen und von dieser gemocht zu werden (normativer sozialer Einfluss; D. G. Myers, 2008). Folglich könnten sich geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern ebenfalls primär durch den sozialen Einfluss der Tochter in eine egalitäre Richtung entwickeln.

Wiederholt konnte gezeigt werden, dass die Stärke des sozialen Einflusses, der auf ein Individuum ausgeübt wird, mit der Gruppengröße ansteigt (vgl. Aronson et al., 2004). Somit sollte auch der soziale Einfluss, der auf einen Vater ausgeübt wird, mit der Anzahl der Töchter ansteigen. Dabei übt das erstgeborene Kind in Familien zunächst als Einzelkind alleinigen sozialen Einfluss auf den Vater aus und fungiert auch nach der Geburt weiterer Kinder oft als Vorbild für die Geschwister und somit als Meinungsführer (Brody, 2004). Daher ist anzunehmen, dass das erstgeborene Kind Einstellungen des Vaters besonders stark beeinflusst. Ferner konnte Forschung zeigen, dass wir Einstellungen und Meinungen von für uns relevanten Personen stärker gewichten (D. G. Myers, 2008). Eine soziale Beeinflussung durch die Tochter sollte somit vor allem dann stattfinden, wenn eine enge soziale Beziehung zu dieser besteht. Als einziger der vier Erklärungsansätze geht der Ansatz des sozialen Einflusses somit von einem moderierenden Einfluss jeder der drei Familienstrukturvariablen aus (siehe Tabelle 1).

Auch wenn allen vorgestellten theoretischen Erklärungsmechanismen einen Beitrag in der Entstehung des Tochtereffekts eingeräumt wird, wurde in der vorliegenden Arbeit die Annahme getroffen, dass der Tochtereffekt am besten durch die geförderte Wahrnehmung der Arbeitswelt aus der Perspektive einer Frau verstanden werden kann (Perspektivenübernahmemechanismus). Diese Annahme führte zur Ableitung der Hypothesen in Studie 1 und leitete maßgeblich das versuchsplanerische Vorgehen in Studie 2. Eine systematische Analyse der Bedeutung der drei Familienstrukturvariablen, in Bezug auf welche die vier Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen treffen (siehe Tabelle 1), ermöglichte zudem eine empirische Prüfung der getroffenen Annahme.

Studie 1

Auf den bisherigen empirischen Befunden aufbauend, bestand das Ziel der ersten Studie darin zu prüfen, ob die nachgewiesenen geschlechterfaireren Rekrutierungsentscheidungen (Dasgupta et al., 2018; Gompers & Wang, 2017) sowie die stärkere Frauenförderung (Cronqvist & Yu, 2017) von Managern mit Töchtern (im Vergleich zu Managern ohne Töchter) tatsächlich durch egalitäre geschlechterbezogene Einstellungen der Manager erklärt werden können. Eine solche Erklärung wurde von den Forschern lediglich post hoc angeführt, eine empirische Prüfung der Annahmen fand jedoch

Tabelle 1: Vorhersagen der theoretischen Erklärungsansätze im Vergleich. Ein X drückt aus, dass der Erklärungsansatz einen signifikanten Einfluss der Variable auf die Stärke eines Tochtereffekts annimmt.

	Erklärungsansätze			
	Perspektiven- übernahme	Schutz	Altruismus	Sozialer Einfluss
Familienstrukturvariablen				
Anzahl der Töchter		X	X	X
Geburtenreihenfolge	X			X
Vater-Kind Beziehung	X	X		X

bisher nicht statt und stand daher im Zentrum meiner Masterarbeit. Aus methodischen Gründen (siehe Kapitel 2.1) fokussierte ich mich dabei auf die Betrachtung des Geschlechts des *erstgeborenen* Kindes und folglich auf einen Vergleich geschlechterbezogener Einstellungen von Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne (vgl. Greenlee et al., 2018). Diese Betrachtung ermöglichte die Konzeptualisierung des Geschlechts des erstgeborenen Kindes als exogene Zufallsvariable, wodurch die Interpretation der Daten im Sinne eines Quasi-Experiments ermöglicht wurde (siehe Kapitel 2.1). Ferner misst der Perspektivenübernahmeansatz, der in der vorliegenden Arbeit als zentraler Wirkmechanismus angenommen wurde, dem Geschlecht des erstgeborenen Kindes ebenfalls von einem theoretischen Standpunkt eine besondere Bedeutung bei (siehe Kapitel 2.4).

3. Hypothesen

Den Perspektivenübernahmeansatz als zentralen Erklärungsansatz zu Grunde legend, nahm ich an, dass die Übernahme der Perspektive einer Tochter (und somit einer Frau) durch die Vaterschaft einer Tochter vereinfacht wird. Mehrfach konnte Forschung zeigen, dass die Übernahme der Perspektive einer stereotypisierten Person (z.B. Minderheit auf Grund von Rasse oder Geschlecht) mit einem Rückgang von Stereotypen gegenüber der stereotypisierten Gruppe, der die Person angehört, einhergeht (Galinsky & Moskowitz, 2000; Galinsky et al., 2008). Die geförderte Perspektivenübernahme der Tochter (Mitglied der Gruppe der Frauen) sollte folglich mit einem Rückgang von Geschlechterstereotypen (Stereotypen gegenüber der Gruppe der Frauen) einhergehen. Die noch immer männerdominierte Arbeitswelt aus der Sicht einer jungen Frau wahrnehmend, sollte es dabei vor allem zu einem Hinterfragen bestehender Geschlechterstereotype und Geschlechterrollenannahmen in einem beruflichen Kontext kommen. Dies sollte sich in einer weniger geschlechterstereotypen Wahrnehmung von Führung und einer positiveren Bewertung weiblicher Führungskräfte zeigen. Diese Annahmen führten zur Ableitung der ersten Hypothese:

H1. Väter, deren erstgeborenes Kind eine Tochter ist, zeigen signifikant positivere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu Vätern, deren erstgeborenes Kind ein Sohn ist.

Den Annahmen eines Perspektivenübernahmeansatzes folgend, sollten sich Väter erstgeborener Töchter zudem den Herausforderungen junger Frauen in der noch immer männer-dominierten Arbeitswelt stärker bewusst werden. Demzufolge sollten sie Maßnahmen, die eine stärkere Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zum Ziel haben oder explizit auf die Förderung von Frauen ausgerichtet sind, stärker befürworten. Somit lautete die zweite Hypothese der Studie:

H2. Väter, deren erstgeborenes Kind eine Tochter ist, zeigen eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz im Vergleich zu Vätern, deren erstgeborenes Kind ein Sohn ist.

Ferner sollte sich der angenommene Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und geschlechterbezogenen Einstellungen nicht nur auf einer expliziten Einstellungsebene, sondern ebenfalls auf einer impliziten Einstellungsebene zeigen. Meines Wissens handelt es sich dabei um die erste Studie, die den angenommenen Tochtereffekt nicht nur auf einer expliziten Einstellungsebene, sondern ebenfalls auf einer impliziten Einstellungsebene prüft. Die Lösungswahrscheinlichkeit eines Rätsels, im Folgenden als *Koryphäenproblem* bezeichnet (siehe Kapitel 4.3 für eine detaillierte Beschreibung), diente in der vorliegenden Studie als innovativer Indikator zur Erfassung impliziter geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext. Durch die Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems sollte dabei das Ausmaß der Stärke der (unbewussten) Geschlechterstereotypinternalisierung im beruflichen Kontext erfasst werden. Ob Teilnehmende das Koryphäenproblem richtig lösen, sollte somit einen Rückschluss darauf zulassen, ob und inwiefern die Teilnehmenden stereotype Annahmen über Männer und Frauen im beruflichen Kontext verinnerlicht haben (Kollmayer, 2012; Stoeger et al., 2004). Eine geringe Verinnerlichung von Geschlechterstereotypen sollte sich dabei in einer höheren Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems widerspiegeln (Kollmayer, 2012). Geht man davon aus, dass die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter ebenfalls implizite Geschlechterstereotype von Männern beeinflusst, sollte es Vätern einer erstgeborenen Tochter demnach leichter fallen, das Koryphäenproblem richtig zu lösen. Diese Annahme bildete sich in folgender

Hypothese ab:

H3. Väter, deren erstgeborenes Kind eine Tochter ist, zeigen eine signifikant höhere Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems im Vergleich zu Vätern, deren erstgeborenes Kind ein Sohn ist.

Eine weitere Möglichkeit, implizite geschlechterbezogene Einstellungen zu erfassen, besteht in einer indirekten Ableitung dieser aus einer Verhaltensweise (z.B. Spende an eine wohltätige Organisation), welche in einem Zusammenhang mit dem erfassten Einstellungsobjekt (z.B. prosoziales Verhalten) steht (vgl. Schindler et al., 2014). Diesem Rational folgend, verwendete ich die Entscheidung zu einer Spende an eine wohltätige Organisation, welche sich mit Frauenförderung im beruflichen Kontext befasst, als indirektes Einstellungsmaß zur Erfassung impliziter geschlechterbezogener Einstellungen. Aus der Entscheidung für (vs. gegen) eine Spende an eine Frauenförderorganisation sollten folglich positive (vs. negative) implizite Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz abgeleitet werden können. Unterschiede zwischen Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne sollten sich damit nicht nur im Selbst-Bericht der Einstellungen, sondern ebenfalls in ihrem Spendenverhalten und somit in einer konkreten Verhaltensmessung zeigen. Diese Annahme wird durch bisherige Forschung zum Tochtereffekt gestützt: So legten bisherige Forschungsarbeiten nahe, dass die Vaterschaft einer Tochter nicht nur Einstellungen, sondern ebenfalls konkrete Verhaltensweisen von Vätern, wie etwa Entscheidungen in der Politik oder vor Gericht, beeinflusst (z.B. Glynn und Sen, 2015; Washington, 2008). Somit erwartete ich:

H4. Väter, deren erstgeborenes Kind eine Tochter ist, entscheiden sich signifikant häufiger für eine Spende an eine Frauenförderorganisation im Vergleich zu Vätern, deren erstgeborenes Kind ein Sohn ist.

Welcher Wirkmechanismus dem (erstgeborenen) Tochtereffekt zu Grunde liegt und wie dieser von einer theoretischen Perspektive zu erklären ist, wurde in bisherigen Studien noch kaum untersucht und ist daher noch schlecht verstanden. Durch eine systematische und theorie-basierte Ableitung von vier möglichen Wirkmechanismen wurde in der vorliegenden Arbeit eine stärkere theoretische Fundierung des Tochtereffekts angestrebt. Dabei wurde der Arbeit die Annahme zu Grunde gelegt, dass der (erstgeborene) Tochtereffekt am besten durch die geförderte Perspektivenübernahme einer Frau in der Arbeitswelt verstanden werden kann. Ob sich der angenommene zentrale Erklärungsbeitrag eines Perspektivenübernahmeansatzes auch empirisch zeigen lässt, sollte daher eine zentrale Forschungsfrage der Arbeit sein. Um dies zu prüfen, erfolgte eine systematische Analyse der Bedeutung der drei Familienstrukturvariablen (Geburtenreihenfolge, Anzahl der Töchter, Soziale Vater-Kind Beziehung),

in Bezug auf welche die vier Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen treffen (siehe Kapitel 2.4).

3.1. Geburtenreihenfolge

So treffen die Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen bezüglich der Bedeutung der Geburtenreihenfolge der Kinder: Während der Perspektivenübernahmeansatz und der Ansatz des sozialen Einflusses von einem moderierenden Einfluss der Geburtenreihenfolge ausgehen, nehmen die beiden anderen Erklärungsansätze (Altruismus, Schutz der Tochter) einen moderierenden Einfluss nicht an (siehe Kapitel 2.4). Eine systematische Untersuchung der Bedeutung der Geburtenreihenfolge der Kinder sollte daher ein zentraler Bestandteil der ersten Studie sein. Wichtig ist an dieser Stelle zu beachten, dass eine Fokussierung auf das Geschlecht des erstgeborenen Kindes in der vorliegenden Arbeit aus methodischen Gründen erfolgte, nicht aber da ein Einfluss der Vaterschaft einer Tochter *per se* (Allgemeiner Tochtereffekt) basierend auf theoretischen Überlegungen ausgeschlossen wurde. So nimmt auch ein Perspektivenübernahmeansatz einen allgemeinen Tochtereffekt an - die Geburtenreihenfolge sollte lediglich eine moderierende Variable darstellen, sodass der Tochtereffekt verstärkt wird, wenn es sich bei der Tochter um das erstgeborene Kind des Mannes handelt. In anderen Worten: Geschlechterbezogene Einstellungen von Männern sollten durch das Aufziehen einer Tochter allgemein (unabhängig von der Geburtenreihenfolge) beeinflusst werden, jedoch differentiell stärker von einer erstgeborenen Tochter. Während eine Vielzahl an Studien, konsistent zu dieser Annahme, einen allgemeinen Tochtereffekt nachweisen konnten (z.B. Gompers und Wang, 2017; Washington, 2008), stellten kürzlich veröffentlichte Forschungsarbeiten diesen in Frage. So lieferten diese empirische Evidenz für die Annahme, dass geschlechterbezogene Einstellungen von Männern nicht durch die Vaterschaft einer Tochter *per se* (Allgemeiner Tochtereffekt), sondern allein durch die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter (Erstgeborene Tochtereffekt) beeinflusst werden (z.B. Sharrow et al., 2018). Vor dem Hintergrund der gemischten empirischen Befunde und der unterschiedlichen Vorhersagen der Erklärungsansätze lautete daher eine zentrale Forschungsfrage (FF) der ersten Studie:

FF1: Lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer Tochter *per se* (unter Inkaufnahme der methodischen Schwächen dieser Betrachtung) und geschlechterbezogenen Einstellungen im beruflichen Kontext nachweisen? Und wenn ja: Welche Rolle spielt die Geburtenreihenfolge für die Stärke des Zusammenhangs?

3.2. Anzahl der Töchter

Zudem treffen die Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen bezüglich der Bedeutung der Anzahl der Töchter eines Mannes. Als einziger der vier Erklärungsansätze geht der Perspektivenübernahmeansatz dabei nicht von einem proportionalen Anstieg der Stärke des Tochtereffekts

mit jeder weiteren Tochter aus (siehe Kapitel 2.4). Doch ist tatsächlich - wie von einem Perspektivenübernahmeansatz angenommen - nur die Veränderung von *keiner* Tochter zu *einer* Tochter entscheidend? Bisherige Forschungsarbeiten lieferten initiale Evidenz für diese Annahme. So ließen sich in bisherigen Studien vor allem Einstellungsunterschiede zwischen Vätern ohne Töchter und Vätern mit mindestens einer Tochter nachweisen. Wie viele Töchter ein Mann hatte, beeinflusste die absolute Größe der Einstellungsunterschiede hingegen nur marginal (z.B. Cronqvist und Yu, 2017). Andere Studien wiederum sprachen für einen Anstieg der Stärke des Tochtereffekts mit jeder weiteren Tochter (z.B. Washington, 2008). Vor dem Hintergrund der gemischten empirischen Befunde und der unterschiedlichen Vorhersagen der Erklärungsansätze lautete daher eine weitere Forschungsfrage:

FF2. Welche Rolle spielt die Anzahl der Töchter für die Stärke (bzw. das Auftreten) eines Tochtereffekts?

3.3. Soziale Vater-Kind Beziehung

Mit Ausnahme des Altruismus-Ansatzes gehen alle Erklärungsansätze von einer zentralen Bedeutung der Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung aus (siehe Kapitel 2.4). Demnach sollten geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern vor allem dann durch eine (erstgeborene) Tochter beeinflusst werden, wenn eine enge soziale Beziehung zu dieser besteht. Meines Wissens wurde die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung in noch keiner der bisherigen Studien zum Tochtereffekt berücksichtigt. Ob und wie sich die Qualität der Vater-Kind Beziehung auf die angenommenen Zusammenhänge auswirkt, sollte daher ebenfalls Gegenstand einer Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit sein:

FF3. Welche Rolle spielt die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung für die Stärke (bzw. das Auftreten) eines Tochtereffekts?

4. Methode

4.1. Stichprobe

Für die Teilnahme an der Studie wurden berufstätige und ehemals berufstätige Väter rekrutiert. Zur Akquirierung der Teilnehmer wurden ein unternehmensinterner Mail-Verteiler, berufliche soziale Netzwerke sowie persönliche Kontakte genutzt. Kontrollfragen zu Beginn der Studie stellten sicher, dass weibliche und kinderlose Teilnehmende vorzeitig aus der Studie ausgeschlossen wurden. Sechs Teilnehmer konnten die Forschungsfrage (Einstellungen in Abhängigkeit des Geschlechts der Kinder) korrekt benennen und wurden auf Grund der potenziellen Verzerrung durch *Demand Characteristics* (zu Deutsch: Anforderungsmerkmale) für weitere Analysen ausgeschlossen. Keine Notwendigkeit bestand im Ausschluss weiterer Teilnehmer auf Grund mangelnder Sorgfalt bei der Fragebogenbearbeitung oder sprachlicher Barrieren. So füllten die Teilnehmer die Studie im Mittel mit einer hohen Sorgfalt aus ($M = 6.20$, $SD = 0.85$, $Min = 3$, $Max = 7$;

theoretisches Range: 1(*überhaupt nicht sorgfältig*) -7(*sehr sorgfältig*) und gaben an, seit mindestens 12 Jahren Deutsch zu sprechen.

Das finale Sample bestand somit aus 184 Teilnehmern mit einem mittleren Alter von 49.50 Jahren ($SD = 8.49$, $Min = 25$, $Max = 72$). Das Ziel, primär berufstätige Führungskräfte und somit Entscheidungsträger in der beruflichen Praxis für die Studie zu akquirieren, wurde erfüllt. So war die Mehrzahl der Teilnehmer in Vollzeit berufstätig (93%) und hatte zum Zeitpunkt der Befragung (oder zu einem früheren Zeitpunkt in der Karriere) eine leitende Funktion am Arbeitsplatz inne (88%). Ferner kennzeichnete sich die Stichprobe durch eine überdurchschnittlich hohe Bildung. So verfügte etwa die Hälfte (51%) der Teilnehmer über einen Hochschulabschluss oder eine Promotion (siehe Anhang B2 für detaillierte demographische Angaben zur Stichprobe). Die Mehrzahl der Teilnehmer gab an, verheiratet zu sein (75%) und zwischen einem und fünf Kinder zu haben ($M = 1.84$, $SD = 0.73$). Das Verhältnis männlicher (51%) und weiblicher (49%) Kinder entsprach dabei den relativen Häufigkeiten, die auf Grund der natürlichen Geburtenraten in Deutschland erwartet wurden (Statistisches Bundesamt, 2019b).

4.2. Ablauf

Alle Instruktionen und Präsentationen der Studie wurden in das Online-Portal *unipark.de*, der akademischen Software von *Questback*, implementiert. Die mittlere Bearbeitungszeit der Online-Studie betrug 11 Minuten und 42 Sekunden¹. Unter allen Teilnehmern wurden Amazon Gutscheine (2x10 Euro) verlost und eine Spende an eine wohltätige Organisation für jede Teilnahme versprochen. Nach einem kurzen Willkommenstext wurden die Teilnehmer zunächst gebeten, eine Einwilligungserklärung zu bestätigen, welche sie über ihre Rechte als Versuchsperson informierte und die vollständige Anonymität der Daten zusicherte. Im Anschluss an die Erhebung grundlegender demographische Daten (z.B. Alter, Bildungsstand) sowie weiterer Kontrollvariablen (z.B. politische Orientierung) erfolgte die Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen mit Hilfe von vier abhängigen Variablen (siehe Kapitel 4.3 Material). Die zentralen Familienstrukturvariablen (z.B. Geschlecht und Anzahl der Kinder, Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung) wurden erst nach der Erhebung der abhängige Variablen erfasst, um die Wahrscheinlichkeit zu reduzieren, dass sich die Teilnehmer der zu Grunde liegenden Forschungsfrage bewusst wurden. Am Ende der Studie wurde den Teilnehmern für ihre Teilnahme gedankt und die Möglichkeit zur Teilnahme an dem Gewinnspiel (Verlosung von Amazon-Gutscheinen) geboten.

4.3. Material

4.3.1. Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen (FiFp)

Mit Hilfe einer übersetzten und adaptierten Form der *Women as Manager Scale* (WAMS; Peters et al., 1974) wurden

¹ Es wird der Median der Bearbeitungszeit auf Grund dessen geringeren Anfälligkeit für Ausreißer mit einer sehr hohen Bearbeitungszeit (> 40 Minuten) berichtet (vgl. Bortz, 2005)

Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen erfasst. Die WAMS in ihrer Originalform umfasst 21 Einstellungssitems speziell zu Frauen in Managementpositionen und wurde bereits in einer Vielzahl von Studien in diversen Stichproben genutzt, darunter sowohl Studierende als auch Mitarbeitende und Führungskräfte (z.B. Cortis und Cassar, 2005; Elsaid und Elsaid, 2012). Ergebnisse bisheriger Studien sprachen dabei für die Reliabilität der Skala (Cronbach's $\alpha > .85$, z.B. Terborg et al., 1977). Gleichzeitig wurde die Skala jedoch auf Grund ihrer hohen Transparenz und der daraus resultierenden hohen Anfälligkeit für soziale Erwünschtheit kritisiert (z.B. Herbert und Yost, 1978). So zeigte sich gerade in Stichproben mit hoch gebildeten Teilnehmenden eine hohe positive Schiefe der Skala mit Deckeneffekten am egalitären, non-sexistischen Pol der Skala (vgl. Eckes, 2010). Zudem zeigten sich signifikante Korrelationen zu Skalen, die die Tendenz sozial erwünscht zu antworten, erfassen (Herbert & Yost, 1978). Aus diesem Grund musste die Sensitivität der Skala zur Erfassung stereotyper Einstellungen in der vorliegenden Studie (Managerstichprobe mit überdurchschnittlicher Bildung) in Frage gestellt werden, weshalb ich mich für die Verwendung einer adaptierten Form der Skala entschied. Die Adaptation hatte zum Ziel, die Items stärker an kulturelle und zeitliche Veränderungen im 21. Jahrhundert anzupassen und einem Streben nach sozialer Erwünschtheit und politischer Korrektheit entgegenzuwirken. Dazu wurde eine gekürzte Form mit nur 15 Items verwendet (siehe Tabelle A1.1 im Anhang für eine Übersicht der verwendeten Items), die Items ausschloss, die von den Teilnehmern als unpassend erlebt werden könnten (z.B. „Menstruationsprobleme sollten Frauen nicht zu weniger wünschenswerten Arbeitnehmern machen“). Ferner wurde auf eine absolute Eigenschaftszuweisung verzichtet und eine graduelle Abstufung verwendet. So sollten die Teilnehmer jeweils auf einer siebenstufigen Skala angeben, inwiefern sie glauben, dass die beschriebenen Aussagen (z.B. „Eine herausfordernde Tätigkeit ist wichtiger für...“) auf *eher Männer (1)*, *beide Geschlechter gleichermaßen (4)* oder *eher Frauen (7)* zutreffen. Die Konstruktion der Skala orientierte sich dabei an Prozentschätzverfahren, im Rahmen derer angegeben werden soll, auf wie viel Prozent der Frauen (bzw. Männer) ein Merkmal in der Gesellschaft zutrifft. So konnte mehrfach gezeigt werden, dass Verfahren, die zu solchen graduellen Abstufungen auffordern (im Vergleich zu Verfahren, die eine absolute Eigenschaftszuweisung erfordern), auf weniger Widerstände bei den Teilnehmenden stoßen und Tendenzen, sozial erwünscht zu antworten, reduzieren (vgl. Eckes, 2010).

4.3.2. Einstellung zu Frauenförderung

Mit Hilfe einer eigens kreierte Skala wurden Einstellungen der Teilnehmer zu verschiedenen Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz erfasst. Die Konstruktion der Skala orientierte sich dabei an der Konzeptualisierung des *modernen Sexismus* (Swim et al., 1995). Nach der Definition des modernen Sexismus zeigen sich sexistische, non-egalitäre Einstellungen in der heutigen Gesellschaft nur noch selten in der Abwertung und Stereotypisierung von Frauen (*traditioneller*

Sexismus), sondern primär in einem Widerstand gegen vermeintliche Privilegien von Frauen (Swim et al., 1995). Dieser Definition folgend, sollte moderner Sexismus Ausdruck in einer geringen Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz finden. Das Ziel der Studie bestand daher in der Erfassung von Einstellungen zu Frauenfördermaßnahmen mit einer hohen praktischen Relevanz sowie einer hohen inhaltlichen Bandbreite. So wurden Einstellungen zu Maßnahmen erfasst, die aktuell in der Wirtschaft kontrovers diskutiert werden und eine Vielzahl von Themenfeldern wurden abgedeckt, wie etwa Frauenquote und Bezahlung (z.B. „In Deutschland sollte es eine flächendeckende Frauenquote geben...“), Rekrutierung und Mentoring (z.B. „Unternehmen sollten Förderinstrumente speziell für Frauen anbieten.“) sowie Sprache und Organisationskultur (z.B. „In Unternehmen sollte auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet werden.“). Familienfördermaßnahmen (z.B. „Der Arbeitgeber sollte Eltern bei der Kinderbetreuung aktiv unterstützen“) wurden ebenfalls unter dem Begriff der Frauenförderung subsummiert (vgl. Stahlberg et al., 2009). Eine weitere Dimension des modernen Sexismus ist gekennzeichnet „durch ein Abstreiten, dass sexuelle Diskriminierung weiterhin als Problem besteht, Feindseligkeit gegenüber Frauengruppierungen und durch den Glauben daran, dass Regierung und Medien sich zu sehr mit Maßnahmen für Frauen beschäftigen.“ (Plous, 2003, S. 10). Entsprechend dieser Konzeptualisierung wurden fünf negativ gepolte Items (z.B. „Dem Thema Frauenförderung wird bereits zu viel Aufmerksamkeit geschenkt“) in die Skala inkludiert. Zwei dieser Items sind dabei in Anlehnung an die *Skala zur Leugnung von Diskriminierung* (Eckes & Six-Materna, 1998) entstanden (siehe Tabelle A1.2 im Anhang). Zur Abstufung der Einstellung stand den Teilnehmern eine Likert-Skala von *stimme überhaupt nicht zu (1)* bis *stimme voll und ganz zu (7)* zur Verfügung.

4.3.3. Das Koryphäenproblem

Die Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems wurde als innovativer Indikator zur Erfassung impliziter geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext genutzt. Das Koryphäenproblem hatte den folgenden Wortlaut:

Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen schweren 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.*“

Die als richtig konzeptualisierte Lösung des Rätsels ist, dass die Koryphäe die Mutter des Kindes ist.² Die Schwierigkeit, das Rätsel zu lösen, besteht darin, sich von der impliziten Assoziation *Koryphäe = Status = männlich* (vgl. TMTM-

² Antworten wie *homosexuelles Paar*, *Stiefvater*, *Adoptivvater*, *geistlicher Vater* etc. sind zwar prinzipiell nicht unmöglich, wurden jedoch in Bezug auf die Fragestellung der Masterarbeit als falsch konzeptualisiert.

Stereotyp, Schein, 1973) zu lösen. So werden Koryphäen hohe Kompetenz und ein hoher Status zugeschrieben. Dabei handelt es sich um Kompetenzeigenschaften (*Agency*), die stärker mit Männern im Vergleich zu Frauen assoziiert werden (siehe Kapitel 1.2). Durch den Begriff der Koryphäe wird folglich das männliche Stereotyp aktiviert - das für die richtige Lösung relevante Charakteristikum *männliches Geschlecht* der Koryphäe scheint vorab bestätigt. Auf der Suche nach der richtigen Lösung werden folglich primär männliche Exemplare berücksichtigt (z.B. Adoptivvater). Die Herausforderung besteht damit darin, das Problem so umzuinterpretieren, dass das Geschlecht der Koryphäe nicht als gegeben gesehen wird (Kollmayer, 2012). Dieses Umdenken sollte leichter fallen, je weniger Geschlechterstereotype im beruflichen Kontext (unbewusst) verinnerlicht wurden.

Trotz der vermeintlichen Einfachheit der Lösung, zeigten Teilnehmende in bisherigen Studien Schwierigkeiten, das Koryphäenproblem richtig zu lösen. So gelang die richtige Lösung in einer Studie von Stoeger et al. (2004) nur 32% der teilnehmenden Personen. Wurde eine umgekehrte Version verwendet, in der von der Mutter beim Autounfall die Rede war, konnten hingegen mehr als 80% der teilnehmenden Personen das Koryphäenproblem richtig lösen. Dies reduziert die Plausibilität von Alternativerklärungen, wie etwa einem allgemeinen Unverständnis der Fragestellung oder mangelnder Konzentration bei der Bearbeitung. In der vorliegenden Version des Rätsels wurde ferner explizit auf die Nutzung des *generischen Maskulinums* (z.B. der Spezialist) verzichtet und ein grammatikalisch weibliches Wort (die Koryphäe) verwendet. Unter dem generischen Maskulinum versteht man in der Linguistik die übergreifende Nutzung eines maskulinen Nomens oder Pronomens, wenn das Geschlecht der Person nicht bekannt oder nicht von Bedeutung ist (Braun et al., 2005). Konsistent mit Annahmen der feministischen Linguistik konnte wiederholt eine Bindung zwischen dem grammatikalischen und dem natürlichen Geschlecht gezeigt werden. So führt die Verwendung des generischen Maskulinums zu einer erhöhten Verfügbarkeit männlicher Exemplare im Gedächtnis, sowohl beim Sprechenden, als auch bei den Zuhörerenden (z.B. Braun et al., 2005; Moulton et al., 1978). Durch die explizite Nutzung einer grammatikalisch weiblichen Form (die Koryphäe statt der Spezialist) wurde daher in der vorliegenden Version des Rätsels sichergestellt, dass die Schwierigkeit, das Rätsel zu lösen, nicht allein auf linguistische Charakteristika des Satzes zurückgeführt werden kann.

Zur Beantwortung der Frage, ob das Rätsel lösbar ist, stand den Teilnehmern ein offenes Antwortformat zur Verfügung. Um zu verhindern, dass Teilnehmer die richtige Lösung recherchierten, wurde ein Zeitlimit von zwei Minuten gesetzt. Weitere Kontrollvariablen erfassten die Vorkenntnis des Rätsels sowie die allgemeine Rätsellöseaffinität und Rätsellösekompetenz der Teilnehmer (Erfahrung mit und Spaß an der Lösung von Rätseln).

4.3.4. Spendenverhalten

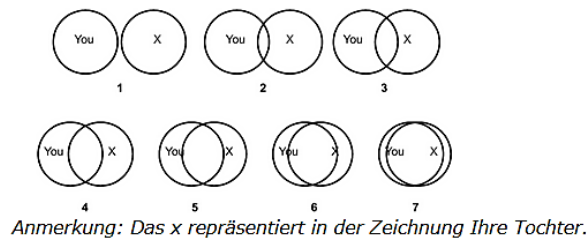
Die von den Teilnehmern ausgewählte wohltätige Organisation, an welche die Spende für die Teilnahme erfolgen

sollte, diente als weitere abhängige Variable. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit zwischen zwei Stiftungen (*Verein zur beruflichen Förderung von Frauen* oder *Verein für Bildung und Wissenschaft*) zu wählen. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, sich gegen eine Spende zu entscheiden. Die Erfassung des Spendenverhaltens diente dabei als implizites Einstellungsmaß. So erfolgte eine indirekte Ableitung impliziter Einstellungen aus einer Verhaltensweise (Spende an eine Frauenförderorganisation), welche in Zusammenhang mit dem erfassten Einstellungsobjekt (geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext) stand. Ein vergleichbares Vorgehen wurde bereits in Studien zur Erfassung prosozialer Einstellungen erfolgreich angewandt (vgl. Schindler et al., 2014).

4.3.5. Soziodemographische Variablen und Kontrollvariablen

Neben soziodemographischen Daten (z.B. Alter, Bildungsabschluss, Erwerbstätigkeit) wurde die politische Orientierung der Teilnehmer mit Hilfe der *Left-Right Self-Placement*-Skala (Breyer, 2015) erfasst. Diese bat die Teilnehmer um die Einstufung ihrer politischen Orientierung auf einer zehnstufigen Skala von *links* nach *rechts*. Auf Grund der ökonomischen Erfassung sowie der hohen Prädiktivität für politische Einstellungen in Bezug auf eine Vielzahl von Themen (vgl. Kroh, 2007) wurde das Maß bereits mehrfach in gesellschaftlichen und politischen Umfragen genutzt (z.B. ALLBUS, vgl. Breyer, 2015). Die Erfassung der politischen Orientierung als Kontrollvariable erfolgte, da Studien wiederholt einen Zusammenhang zwischen der politischen Orientierung von Individuen und deren geschlechterbezogenen Einstellungen zeigen konnten (siehe Kapitel 1.3). Weiterhin wurde die Familienstruktur der Teilnehmer erfasst, darunter die Geschlechterkonstellation der Kinder, die Anzahl und das Alter der Kinder, die bestehenden Wohnverhältnisse sowie die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung. Zur Erfassung der Qualität der Vater-Kind Beziehung wurde die *Inclusion of the Other in the Self scale* (*iOS-scale*, Aron et al., 1992) herangezogen. Bei der *iOS*-Skala handelt es sich um ein ökonomisches, häufig genutztes Maß zur Erfassung der (subjektiven) Enge sozialer Beziehungen, dessen konvergente Validität mehrfach gezeigt werden konnte (Gächter et al., 2015). Aus einem Set sich unterschiedlich stark überlappenden Kreise (siehe Abbildung 1), die jeweils das eigene Ich (*You*) sowie das Kind (*x*) symbolisierten, sollten Teilnehmer die Zeichnung auswählen, die die Beziehung zu ihrem Kind am besten beschreibt. So drückten niedrige Werte auf der Skala (sich nicht überlappende Kreise) eine schwache soziale Beziehung zur Tochter/zum Sohn aus, während sich eine enge soziale Beziehung zur Tochter/dem Sohn in hohen Werten (sich stark überlappende Kreise) abbilden sollte. Hatten Teilnehmer mehrere Kinder des gleichen Geschlechts wurde aus ökonomischen Gründen nur die Qualität der sozialen Beziehung zu der jüngsten und ältesten Tochter beziehungsweise dem jüngsten und ältesten Sohn abgefragt.

Bitte wählen Sie die Zeichnung aus, die Ihre Beziehung zu Ihrer Tochter am besten beschreibt.



☐ Zeichnung 1 ☐ Zeichnung 2 ☐ Zeichnung 3 ☐ Zeichnung 4 ☐ Zeichnung 5 ☐ Zeichnung 6 ☐ Zeichnung 7

Abbildung 1: *Inclusion of the Other in the Self (ios)* - Skala in Anlehnung an Aron et al. (1992).
Abgebildet ist die Darstellung für Väter mit einer Tochter.

5. Ergebnisse

Aufgrund der Nutzung stark adaptierter oder neu kreierter Skalen erfolgte zunächst eine umfassende Prüfung der Reliabilität sowie der konvergenten Validität der genutzten Skalen. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Studie hypothesenorientiert vorgestellt.

5.1. Skalenanalyse

5.1.1. FiFp

Invers gepolte Items wurden zunächst so rekodiert, dass hohe Werte eine positive Einstellung zu Frauen in Führungspositionen ausdrückten. Reliabilitätsanalysen sprachen für eine mit Cronbach's $\alpha = .76$ akzeptable interne Konsistenz (vgl. Konventionen nach Blanz, 2015) der 15 Items umfassenden Skala. Detaillierte Analysen auf Itemebene indizierten jedoch eine geringe Trennschärfe des Items: „Zu weniger erwünschten Arbeitnehmern macht eine Elternschaft...“. So korrelierte das Item nur schwach und nicht signifikant mit den anderen Items der Skala: $r_{i(t-1)} = .15, p = .08, n.s.$ Dabei lag die Hypothese nahe, dass die geringe Trennschärfe des Items auf die komplexe Satzkonstruktion und einer daraus resultierenden schweren Verständlichkeit zurückzuführen ist. Qualitative Analysen von post hoc durchgeführten Teilnehmerbefragungen bestätigten die Annahme, dass das Item für viele Teilnehmer schwer verständlich oder missverständlich formuliert war. Auf Grund der unklaren Interpretation des Items auf Seiten der Teilnehmer wurde dieses für weitere Analysen ausgeschlossen und die Berechnung des Skalenmittelwerts erfolgte mit den 14 verbleibenden Items (siehe Tabelle A1.1 im Anhang für deskriptive Statistiken). Durch den Ausschluss des Items stieg die interne Konsistenz der Skala auf Cronbach's $\alpha = .78$ an. Der über alle Teilnehmer gemittelte Skalenmittelwert wich mit $M = 3.78$ ($SD = 0.36$) signifikant vom Skalenmittelpunkt (4: *beide Geschlechter gleichermaßen*) ab: $t(183) = -8.05, p < .001, d = 0.59$. Im Mittel zeigten die Teilnehmer somit positivere Einstellungen gegenüber Männern in Führungspositionen und schrieben diesen

im Vergleich zu Frauen eine höhere Führungskompetenz und Karrieremotivation zu.

5.1.2. Frauenförderung

Negativ gepolte Items der neu entwickelten Skala wurden zunächst so rekodiert, dass hohe Werte eine Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz ausdrückten. Die interne Konsistenz der 16 Items umfassenden Skala lag mit Cronbach's $\alpha = .86$ nach Blanz (2015) in einem guten bis sehr guten Bereich. Das Item „Sexuelle Belästigung sollte stärkere Konsequenzen für die belästigende Person haben“ zeigte bei Analysen auf Itemebene eine geringe Trennschärfe: $r_{i(t-1)} = .23$. Die geringe Trennschärfe konnte auf einen statistischen Deckeneffekt zurückgeführt werden. So lag der Mittelwert des Items mit $M = 6.34$ ($SD = 1.1$) am oberen, egalitären Pol der siebenstufigen Skala. Dies ist inhaltlich plausibel, da eine hohe Zustimmung zu diesem Item hoch sozial erwünscht ist und zudem mit einer hohen Wahrscheinlichkeit der inneren Grundhaltung einer Vielzahl der Teilnehmer entspricht. Auf Grund der inhaltlichen und statistischen Plausibilität der geringen Trennschärfe des Items wurden alle 16 Items zur Berechnung des Skalenmittelwerts herangezogen. Dieser wich mit $M = 4.52$ ($SD = 0.97$) signifikant vom Skalenmittelpunkt (4: *neutraler Punkt der Zustimmung*) ab: $t(183) = 7.30, p < .001, d = 0.54$ und indizierte, dass die Teilnehmer im Mittel eine Befürwortung der erfassten Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz zeigten.

5.1.3. Koryphäenproblem

Zur Erfassung der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems wurden die offenen Antworten der Teilnehmer zunächst dummy-kodiert (0: *falsche Lösung*, 1: *richtige Lösung*). Die Kodierung der offenen Antworten erfolgte durch zwei unabhängige Bewerter, zwischen welchen mit einer Interrater-Reliabilität von $k = .96$ eine substantielle Übereinstimmung bestand (vgl. Cohen, 1960). Die Kodierung der Antworten mit diskrepanten Kodierungen erfolgte durch Konsensbildung. Sieben Antworten waren nicht eindeutig kodierbar und wurden daher als fehlende Werte (-99:

Missing Value) gewertet. Das Rätsel war in der Stichprobe hinreichend unbekannt mit nur 12 Teilnehmern (7%), die angaben, das Rätsel bereits zu kennen. Um eine Konfundierung zwischen der Vorkenntnis des Rätsels und der Lösungswahrscheinlichkeit zu verhindern, wurden in weiteren Analysen ausschließlich Teilnehmer berücksichtigt, die angaben, das Rätsel noch nicht zu kennen ($n = 165$). 25% dieser konnten das Koryphäenproblem richtig lösen, während die Mehrzahl (75%) eine falsche oder keine Lösung nannte. Als Kontrollvariable wurden zudem drei Items zur allgemeinen Erfahrung mit und dem Spaß am Lösen von Rätseln erfasst (siehe Abbildung A2.2 im Anhang). Eine explorative Faktorenanalyse mit orthogonaler VARIMAX-Rotation zeigte, dass eine Reduktion der drei Items zu einem übergeordneten Faktor möglich war. So konnte ein übergeordneter Rätsellösekompetenzfaktor 67% der Varianz der drei Variablen aufklären und vereinte substantielle Ladungen aller Variablen ($l_s = >.78$) auf sich. Daher erfolgte die Zusammenfassung der Items in einen allgemeinen Rätsellösekompetenzwert, der als Maß in weiteren Analysen diente.

5.1.4. Spendenverhalten

Weniger als ein Viertel der Teilnehmer (22%) entschied sich für die Spende an einen Verein zur beruflichen Förderung von Frauen. Die Mehrzahl der Teilnehmer entschied sich hingegen gegen eine Spende an eine Frauenorganisation, indem sie eine Spende an einen Verein für Bildung und Wissenschaft wählten (70%) oder sich gegen eine Spende (8%) entschieden. Für weitere Analysen wurden die letzten beiden Gruppen zusammengefasst und eine Unterscheidung erfolgte ausschließlich in Bezug auf die (für die Hypothese kritische) Verhaltensintention: *Unterstützung Frauenförderung*: 0: nein (78%) vs. 1: ja (22%).

5.1.5. Bivariate Korrelationen

Zur Prüfung der konvergenten Validität der Skalen wurden bivariate Korrelationen zwischen den vier abhängigen Variablen zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext berechnet (siehe Tabelle 2). Dabei zeigte sich eine signifikante mittlere Korrelation (vgl. Cohen, 1988) zwischen den beiden expliziten Maßen ($r(182) = .41, p < .001$), welche indiziert, dass Teilnehmer mit positiven Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen auch eine stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz zeigten. Zudem ließen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems und den beiden expliziten Maßen nachweisen: $r_{pb}(163) = .20 - .25, p_s < .001$. Die positiven Korrelationen zeigten, dass das Koryphäenproblem eher von Teilnehmern gelöst wurde, die im Selbstbericht (FiFp, Frauenförderung) egalitäre geschlechterbezogene Einstellungen berichteten. Zudem entschieden sich Teilnehmer mit positiven Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen häufiger für eine Spende an eine Frauenförderorganisation: $r_{pb}(182) = .20 - .47, p_s < .001$. Die im Selbstbericht erfassten Einstellungen spiegelten sich

somit auch in einer konkreten Verhaltensmessung (Spendenverhalten) wider. Ebenfalls bestand ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Spendenverhalten und der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems: $r_\phi(1) = .19, p < .05$. Somit zeigten sich signifikante positive Korrelationen zwischen allen vier Variablen, die die Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext zum Ziel haben (konvergente Validität).

5.2. Prüfung der Hypothesen

Da der Fokus der Analysen, basierend auf methodischen (siehe Kapitel 2.1) und theoretischen Überlegungen (siehe Kapitel 2.4) auf einem Vergleich zwischen Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne liegen sollte, wurde zunächst eine Dummy-Variable (*Geschlecht des erstgeborenen Kindes*: 0: Sohn, $n = 90$ vs. 1: Tochter, $n = 91$)³ gebildet. Hypothesenorientiert erfolgte mit Hilfe dieser Variablen die Prüfung von Einstellungsunterschieden zwischen Vätern, in Abhängigkeit des Geschlechts des erstgeborenen Kindes, in Bezug auf alle vier abhängige Variablen zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen (FiFp, Frauenförderung, Koryphäenproblem, Spendenverhalten).

Hypothese 1 nahm an, dass sich die Einstellungen von Vätern gegenüber Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit des Geschlechts des erstgeborenen Kindes unterscheiden. Die Ergebnisse lieferten jedoch keine Evidenz für diese Annahme. So zeigten zwar Väter erstgeborener Töchter deskriptiv leicht positivere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu Vätern erstgeborener Söhne (siehe Tabelle 3), der Unterschied war jedoch nicht signifikant: $t(179) = 1.06, p = .29, n.s.$

Hypothese 2 nahm an, dass die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter (im Vergleich zur Vaterschaft eines erstgeborenen Sohnes) mit einer stärkeren Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz einhergeht. Die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen als abhängige Variable nutzend, waren die Ergebnisse sowohl deskriptiv als auch inferenzstatistisch konsistent mit dieser Annahme. So zeigten Väter einer erstgeborenen Tochter eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz im Vergleich zu Vätern eines erstgeborenen Sohnes: $t(179) = 2.03, p = .04, d = 0.31$ (siehe Tabelle 3).

Hypothese 3 nahm an, dass Väter erstgeborener Töchter das Koryphäenproblem signifikant häufiger lösen als Väter erstgeborener Söhne. Die Hypothese wurde mit Hilfe einer logistischen Regression unter Aufnahme der mittleren Rätsellösekompetenz der Teilnehmer (z -standardisiert) als Kovariate im Modell geprüft. Das Gesamtmodell indizierte eine signifikante Vorhersageleistung: $\chi^2(2, N = 162) = 10.01, p = .01$, Nagelkerke Index of NK = .09. Eine Analyse der Prädiktoren im Modell zeigte jedoch, dass nur die mittlere Rätsellösekompetenz der Teilnehmer die Lösungswahrscheinlichkeit

³ 3 Teilnehmer mussten für die Analysen ausgeschlossen werden, da das Geschlecht des erstgeborenen Kindes nicht eindeutig identifizierbar war. So gaben die Teilnehmer für das älteste männliche und das älteste weibliche Kind ein identisches Alter an.

Tabelle 2: Bivariate Korrelationen zwischen den vier abhängigen Variablen zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen.

Variable	(1)	(2)	(3)
(1) FiFp	(.78)		
(2) Frauenförderung	.41**	(.86)	
(3) Koryphäenproblem ¹	.20**	.25**	
(4) Spende	.20*	.47**	.19*

Anmerkung. * $p < .05$, ** $p < .001$, zweiseitige Signifikanztestung, $N = 184$.
FiFp: Einstellung zu Frauen in Führungspositionen ¹ Nur Teilnehmer ohne Rätselvorkenntnis, $n = 165$. Die Reliabilität der expliziten Maßen findet sich in Klammern entlang der Diagonalen.

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken der vier abhängigen Variablen zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen als Funktion des Geschlechts des erstgeborenen Kindes.

Abhängige Variable	Geschlecht erstgeborenes Kind		N
	Tochter	Sohn	
FiFp	3.81 (0.39)	3.75 (0.35)	181
Frauenförderung	4.67 (1.01)	4.37 (0.91)	181
Koryphäenproblem	0.26 (0.44)	0.25 (0.44)	162
Spende	0.26 (0.44)	0.19 (0.39)	181

Anmerkung. Dargestellt sind Mittelwerte und Standardabweichungen (*kursiv, in Klammern*) der abhängigen Variablen. FiFp/Frauenförderung: Hohe Werte drücken positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen(FiFp)/Frauenförderung aus (Skala 1–7). Koryphäenproblem/Spende: Die Mittelwerte sind als Wahrscheinlichkeiten der mit 1 kodierten Kategorie (Richtige Lösung, Spende an Frauenförderorganisation) interpretierbar.

des Koryphäenproblems signifikant vorhersagen konnte ($b = .60$, $Wald = 9.17$, $p = .002$, $Odds\ Ratio = 1.82$), nicht jedoch das Geschlecht des erstgeborenen Kindes ($b = -.03$, $Wald = 0.01$, $p = .93$, *n.s.*, $Odds\ Ratio = 0.97$). Hypothese 3 musste folglich verworfen werden.

Hypothese 4 nahm an, dass sich Väter erstgeborener Töchter (im Vergleich zu Vätern erstgeborener Söhne) signifikant häufiger für eine Spende an eine Frauenförderorganisation entscheiden. Rein deskriptiv zeigte sich das postulierte Ergebnismuster mit 26% der Väter erstgeborener Töchter, die sich für eine Spende an die Frauenförderorganisation entschieden im Vergleich zu nur 19% der Väter erstgeborener Söhne. Das Geschlechts des erstgeborenen Kindes erwies sich jedoch auf einer inferenzstatistischen Ebene nicht als signifikanter Prädiktor des Spendenverhaltens: $b = .43$, $Wald = 1.44$, $p = .23$, *n.s.*, $Odds\ Ratio = 1.54$.

Die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter sagte folglich ausschließlich die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz signifikant vorher (H2), nicht jedoch die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen (H1) oder die auf einer impliziten Ebene erfassten geschlechterbezogenen Einstellungen (H3 & H4). Dieses Ergebnis zeigte sich sowohl bei Nicht-Kontrolle (siehe Tabelle 4), als auch bei Kontrolle für die politische Orientierung der Teilnehmer im Regressionsmodell (siehe Tabelle D1 im Anhang).

5.3. Forschungsfragen und explorative Analysen

5.3.1. Geburtenreihenfolge

Eine Debatte in der empirischen Forschung betrifft die Frage, ob die Vaterschaft einer Tochter *per se* oder ausschließlich die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter für das Auftreten des Tochtereffekts entscheidend ist. Um einen möglichen Einfluss der Vaterschaft einer Tochter *per se* zu prüfen, wurde eine weitere Dummy-Variable gebildet, welche Väter ohne Töchter ($n = 59$) und Väter mit mindestens einer Tochter ($n = 125$) verglich. Gegen den Einfluss der Vaterschaft einer Tochter *per se* sprechend, konnte diese geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext nicht vorhersagen, weder auf expliziter noch auf impliziter Ebene ($p_s > .40$; siehe Tabelle 4).

5.3.2. Anzahl der Töchter

Um einen möglichen linearen Trend (= zunehmende Egalität geschlechterbezogener Einstellungen mit jeder weiteren Tochter) zu prüfen, wurde zunächst ein Quotient der Anzahl der Töchter dividiert durch die Anzahl der Kinder gebildet.⁴ Die (an der Anzahl der Kinder relativierte) Anzahl der

⁴ Die Relativierung an der Anzahl der Kinder ist zentral, um für einen reinen Effekt einer geschlechterunabhängigen Kinderanzahl kontrollieren zu können. So ist eine höhere Anzahl an Töchtern gleichzeitig mit einer höheren Anzahl an Kindern assoziiert, wodurch ohne eine entsprechende Relativierung Konfundierungen entstehen. So kann die Anzahl der Kinder in westlichen Ländern nicht als unabhängig von bisherigen Einstellungen der Eltern konzeptualisiert werden (vgl. Washington, 2008).

Töchter konnte die erfassten geschlechterbezogenen Einstellungen jedoch nicht signifikant vorhersagen, weder im Rahmen der berechneten linearen Regressionsanalysen (explizite Maße), noch der logistischen Regressionsanalysen (implizite Maße, $p_s > .15$; siehe Tabelle 4.). Auch Korrelationsanalysen sprachen gegen einen linearen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Töchter und der Egalität geschlechterbezogener Einstellungen von Vätern. So zeigten sich niedrige, nicht signifikante Korrelationen nahe null zwischen der Anzahl der Töchter und allen vier abhängigen Variablen ($r = .05$ - $r = .10$, $p_s > .15$; siehe Tabelle D3 im Anhang).

5.3.3. Soziale Beziehung

Um einen moderierenden Einfluss der sozialen Vater-Kind Beziehung zu prüfen, wurden die Daten mit Hilfe multipler Regressionsanalysen mit dem kategorialen Prädiktor *Geschlecht des erstgeborenen Kindes*, dem kontinuierlichen Prädiktor *Soziale Beziehung zum erstgeborenen Kind* sowie dem Produktterm der beiden Prädiktoren analysiert. Um Probleme der Multikollinearität zu reduzieren und eine sinnvolle Interpretation der Haupteffekte zu ermöglichen, wurde eine gewichtete Effektkodierung der kategorialen Prädiktorvariablen vorgenommen und die kontinuierliche Variable wurde z-standardisiert (vgl. Eid et al., 2010). Als abhängige Variablen dienten die beiden expliziten Maße.⁵

Die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen als abhängige Variable nutzend, zeigte sich kein signifikanter Haupteffekt des Geschlechts des erstgeborenen Kindes ($\beta = .07$, $t(177) = 0.96$, $p = .34$, *n.s.*), während der Haupteffekt der sozialen Vater-Kind Beziehung auf einem 10%-Niveau Signifikanz erreichte ($\beta = .13$, $t(177) = 1.72$, $p = .09$). Ferner zeigte sich die erwartete signifikante Interaktion der beiden Prädiktoren: $\beta = .18$, $t(177) = 2.45$, $p = .01$. Das Modell, welches einen Interaktionsterm der Prädiktoren inkludierte, lieferte dabei eine inkrementelle Varianzaufklärung ($\Delta R^2 = .03$, $p = .01$) im Vergleich zu einem rein additiven Modell, welches ausschließlich die Haupteffekte der Prädiktoren berücksichtigte (siehe Tabelle 5).

Der Haupteffekt der sozialen Vater-Kind Beziehung wurde somit durch die Interaktion der beiden Prädiktoren qualifiziert (siehe Abbildung 2). So zeigten *Simple Slope* Analysen für beide Stufen des dichotomen Faktors, dass die Qualität der Vater-Kind Beziehung die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen nur für Väter mit einer erstgeborenen Tochter signifikant vorhersagen konnte ($b = .11$, $t(177) = 2.90$, $p = .004$), nicht jedoch für Väter mit einem erstgeborenen Sohn ($b = -.02$, $t(177) = -0.53$, $p = .60$, *n.s.*). In anderen Worten: Die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen hing von der Qualität der Vater-Tochter Beziehung ab, nicht jedoch von der Qualität der Vater-Sohn Beziehung. Dieses Muster zeigte sich, obwohl sich die im Mittel berichtete Qualität der Vater-Tochter Beziehung ($M(SD)_{Tochter} = 5.25(1.49)$) nicht signifikant von der im Mittel berichteten Qualität der Vater-Sohn

Beziehung ($M(SD)_{Sohn} = 5.04(1.53)$) unterschied: $t(179) = .93$, $p = .35$, *n.s.*⁶

Um den vermuteten moderierenden Einfluss der sozialen Vater-Kind Beziehung (FF3) zu prüfen, wurden *Simple Slope* Analysen unter Verwendung des *PROCESS Makro* für SPSS von Hayes (2013) gerechnet. Diese prüften den Einfluss des Geschlechts des erstgeborenen Kindes auf Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen bei unterschiedlicher Ausprägung der sozialen Vater-Kind Beziehung. Die Ergebnisse zeigten, dass das Geschlecht des erstgeborenen Kindes Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen bei einer unterdurchschnittlich ausgeprägten sozialen Vater-Kind Beziehung nicht vorhersagen konnte ($-1 SD$: $b = -.04$, $t(177) = -1.05$, $p = .29$, *n.s.*), hingegen aber bei einer überdurchschnittlich ausgeprägten sozialen Vater-Kind Beziehung ($+1 SD$: $b = .09$, $t(177) = 2.41$, $p = .02$; siehe Tabelle D4 im Anhang für detaillierte Ergebnisse). Bei ausschließlicher Betrachtung von Teilnehmern mit einer engen Vater-Kind Beziehung zeigten sich somit die angenommenen Einstellungsunterschiede (H1) zwischen Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne (siehe Abbildung 2).

Die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen als abhängige Variable nutzend, erreichten sowohl die beiden Haupteffekte als auch die Interaktion der Prädiktoren auf einem 10%-Niveau Signifikanz (siehe Tabelle 5). Erneut war durch Aufnahme des Interaktionsterms eine signifikante Verbesserung der Vorhersageleistung des Modells möglich: $\Delta R^2 = .02$, $p = .03$. Der Haupteffekt der sozialen Vater-Kind Beziehung hing somit erneut vom Geschlecht des erstgeborenen Kindes ab: So konnte die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen nur für Väter mit einer erstgeborenen Tochter signifikant vorhersagen ($b = .31$, $t(177) = 3.00$, $p < .005$), nicht jedoch für Väter mit einem erstgeborenen Sohn ($b < .01$, $t(177) = 0.01$, $p > .99$, *n.s.*)

Um einen moderierenden Einfluss der Vater-Kind Beziehung zu prüfen, wurden erneut mit Hilfe des *PROCESS Makro* für SPSS (Hayes, 2013) bedingte Effekte des Geschlechts des erstgeborenen Kindes bei unterschiedlicher Ausprägung der sozialen Vater-Kind Beziehung berechnet. Das Geschlecht des erstgeborenen Kindes konnte die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen erneut bei einer unterdurchschnittlich ausgeprägten sozialen Vater-Kind Beziehung nicht vorhersagen ($-1 SD$: $b = -.02$, $t(177) = -.17$, $p = .86$, *n.s.*), hingegen aber bei einer überdurchschnittlich ausgeprägten sozialen Vater-Kind Beziehung ($+1 SD$: $b = 0.29$, $t(177) = 2.88$, $p = .004$). Der signifikante Zusammenhang zwischen dem Geschlecht des erstgeborenen Kindes und der Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen (H2) wurde folglich durch die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung moderiert, sodass sich dieser nur für Teilnehmer mit einer engen Vater-Kind Beziehung nachweisen ließ (siehe Abbildung 2).

⁵ Für die logistischen Regressionen mit den dichotomen Maßen (Koryphäenproblem, Spende) als abhängige Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte: alle Haupteffekte und Interaktionen: $p_s > .05$.

⁶ Der Nachweis eines nicht signifikanten Zusammenhangs ($r(179) = .07$, $p = .35$) zwischen der UV (Geschlecht des erstgeborenen Kindes) und der Moderatorvariable (Qualität der Vater-Kind Beziehung) stellt eine zentrale Voraussetzung für die Durchführung der Moderationsanalysen dar.

Tabelle 4: Ergebnisse der linearen (FiFp, Frauenförderung) und logistischen Regressionen (Koryphäenproblem, Spende). Als Prädiktoren dienen verschiedene Spezifikationen der Geschlechterkonstellation der Kinder.

Abhängige Variable	Geschlechterkonstellation Kinder											
	Erstgeborene Tochter				Mindestens eine Tochter				Anzahl Töchter			
	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	<i>t/Wald</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	<i>t/Wald</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>SE(b)</i>	<i>t/Wald</i>	<i>p</i>
FiFp	.06	.05	1.06	.29	.04	.06	0.76	.45	.09	.07	1.42	.16
Frauenförderung	.29	.14	2.03	.04*	.11	.15	0.71	.48	.15	.18	0.85	.40
Koryphäenproblem ¹	-.03	.37	0.01	.93	-.19	.40	0.21	.65	.07	.47	0.22	.88
Spende	.43	.36	1.44	.23	.32	.39	0.66	.42	.44	.44	1.00	.32

Anmerkung. *b* = unstandardisiertes Regressionsgewicht, *SE(b)* = Standardfehler des Regressionsgewichts, *t* = *t*-Statistik (lineare Regression), *Wald* = Wald-Statistik (logistische Regression), *p* = Signifikanzwert, **p* < .05, zweiseitiger Signifikanztest. FiFp: Frauen in Führungspositionen. ¹ Analyse unter Berücksichtigung der mittleren Rätsellösekompetenz im Regressionsmodell.

Tabelle 5: Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalysen für die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen (FiFp) sowie für die Einstellung zu Frauenförderung.

Prädiktor	FiFp		Frauenförderung	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Geschlecht erstgeborenes Kind	.07	.07	.14 [†]	.14 [†]
Soziale Vater-Kind Beziehung	.12	.13 [†]	.15 [†]	.16*
Geschlecht erstgeborenes Kind x Soziale Vater-Kind Beziehung	-	.18*	-	.16*
<i>Model F</i>	1.85	3.29	4.24	4.43
<i>R</i> ²	.02*	.05*	.05*	.07*
ΔR^2 ¹	-	.03*	-	.02*

Anmerkungen. Es werden die standardisierten Regressionsgewichte berichtet. Modell 1 = Additives Modell ohne Berücksichtigung des Interaktionsterms, Modell 2 = Interaktives Modell unter Aufnahme des Interaktionsterms. *Model F* = *F*-Statistik des Modells, *R*² = Varianzaufklärung durch alle Prädiktoren im Modell. ΔR^2 = Inkrementelle Varianzaufklärung bei Aufnahme des Interaktionsterms.[†]*p* < .10. **p* < .05, zweiseitiger Signifikanztest. *N* = 181.

6. Diskussion

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Bisherige Forschung zum Tochtereffekt war durch methodische Schwächen sowie durch ein Mangel an theoretischer Fundierung gekennzeichnet. Trotz der hohen Relevanz in der unternehmerischen Praxis (z.B. geschlechterfaire Einstellungsentscheidungen) wurden die angenommenen Zusammenhänge in einem beruflichen Kontext zudem noch wenig untersucht. Aus methodischen Gründen auf das Geschlecht des erstgeborenen Kindes fokussierend, untersuchte die vorliegende Studie erstmalig einen Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und geschlechterbezogenen Einstellungen leitender Angestellter in einem beruflichen Kontext und strebte durch eine systematische Analyse von Moderatorvariablen eine stärkere theoretische Fundierung des Tochtereffekts an.

Die Ergebnisse der ersten Studie lieferten nur teilweise Evidenz für die Annahme, dass die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext positiv beeinflusst. So ließ sich der angenommene Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer

erstgeborenen Tochter und egalitären geschlechterbezogenen Einstellungen nur in Bezug auf eine der vier abhängigen Variablen nachweisen - der Einstellung zu Frauenförderung am Arbeitsplatz. Konsistent zu den Annahmen bestand so ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und der Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz, in der Form, dass Väter einer erstgeborenen Tochter (im Vergleich zu Vätern eines erstgeborenen Sohnes) eine stärkere Befürwortung der Maßnahmen zeigten. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen ließ sich hingegen nicht nachweisen. Ebenfalls lieferten die Ergebnisse keine Evidenz für die angenommenen Zusammenhänge auf einer impliziten Einstellungsebene: So zeigten zwar Väter erstgeborener Töchter deskriptiv eine erhöhte Wahrscheinlichkeit an eine Frauenförderorganisation zu spenden, der Unterschied zu Vätern erstgeborener Söhne erreichte jedoch keine Signifikanz. Zudem lieferten die Ergebnisse keinerlei Evidenz für die Annahme, dass es Vätern erstgeborener Töchter leichter fiel, das Koryphäenproblem richtig zu lösen. So konnten

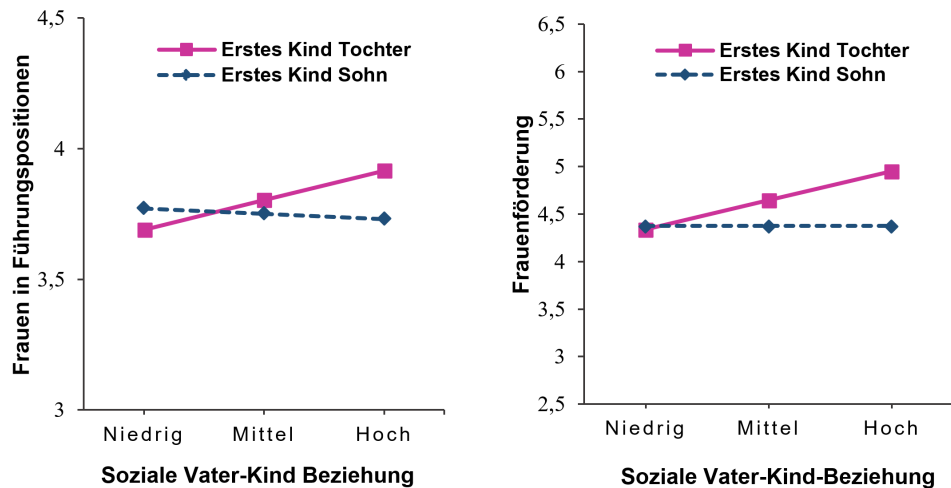


Abbildung 2: Graphische Darstellung des bedingten Effekts des Geschlechts des erstgeborenen Kindes auf die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen (links) sowie Frauenförderung (rechts) bei niedriger ($-1 SD$), mittlerer (M) und hoher ($+1 SD$) Ausprägung der sozialen Vater-Kind Beziehung.

Anmerkung. Hohe Werte drücken positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen/Frauenförderung aus (Skala: 1-7). Für eine bessere Visualisierung ist nur der mittlere Skalenbereich ($\sim M \pm 2 SD$) abgebildet.

allein interindividuelle Unterschiede in der Rätsellösekompetenz der Teilnehmer vorhersagen, ob das Rätsel richtig gelöst wurde, nicht jedoch das Geschlecht des erstgeborenen Kindes.

Weitere Analysen zeigten zudem, dass der signifikante Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und der Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen durch die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung moderiert wurde. So ließ sich ein signifikanter Zusammenhang nur für Teilnehmer mit einer überdurchschnittlich ausgeprägten Vater-Kind Beziehung nachweisen, nicht jedoch für Teilnehmer mit einer unterdurchschnittlich ausgeprägten Vater-Kind Beziehung. Bei ausschließlicher Betrachtung von Vätern mit einer engen Vater-Kind Beziehung zeigte sich zudem der in Hypothese 1 angenommene Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter und der Einstellung zu Frauen in Führungspositionen. Die soziale Vater-Kind Beziehung erwies sich somit als bedeutsame Moderatorvariable der Zusammenhänge: Demnach scheinen geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern vor allem dann durch die erstgeborene Tochter beeinflusst zu werden, wenn die Väter eine enge soziale Beziehung zu dieser teilen.

Konsistent zu den theoretischen Annahmen eines Tochtereffekts konnte dabei allein die Qualität der sozialen Vater-Tochter Beziehung geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext vorhersagen, während dies für die Qualität der sozialen Vater-Sohn Beziehung nicht der Fall war. Die differentielle Vorhersageleistung der Qualität der Vater-Kind Beziehung in Abhängigkeit des Geschlechts des erstgeborenen Kindes stellt dabei einen wichtigen Robustheitstest für die theoretischen Annahmen des Tochtereffekts dar. So konnte durch das gewählte Querschnittsdesign in der aktuellen Studie nicht ausgeschlossen werden, dass die Ergebnisse

eigentlich durch einen *Sohneffekt* zu erklären sind. Demnach wäre es ebenso möglich, dass Einstellungsunterschiede zwischen Vätern erstgeborener Töchter und Vätern erstgeborener Söhne daraus resultieren, dass Männer nach der Geburt eines Sohnes konservativere (d.h. weniger egalitäre) geschlechterbezogene Einstellungen entwickeln. Empirische Befunde aus Studien, die eine Veränderung hin zu egalitären geschlechterbezogenen Einstellungen nach der Geburt einer Tochter unter Nutzung eines Längsschnittsdesigns zeigen konnten (z.B. Shafer und Malhotra, 2011) sowie die theoretischen Annahmen der Erklärungsansätze, welche aus etablierten psychologischen Theorien abgeleitet wurden (siehe Kapitel 2.4), lieferten initiale Evidenz für die Interpretation der Ergebnisse im Sinne eines Tochtereffekts. Die Tatsache, dass geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern allein durch die Qualität der Vater-Tochter Beziehung vorhergesagt werden konnten, nicht jedoch durch die Qualität der Vater-Sohn Beziehung, erhöht zusätzlich das Vertrauen in die vorgenommene Interpretation der Daten. Wären die Ergebnisse tatsächlich durch eine Veränderung hin zu konservativeren Einstellungen durch das Aufziehen eines Sohnes zu erklären, sollte dieser Effekt bei einer engen Vater-Sohn Beziehung verstärkt werden, während die Qualität der sozialen Vater-Tochter Beziehung irrelevant sein sollte. Empirisch zeigte sich jedoch das umgekehrte Muster: So scheint allein die Qualität der sozialen Beziehung zur erstgeborenen Tochter entscheidend für die Frage zu sein, ob Väter über egalitäre Einstellungen im beruflichen Kontext verfügen.

Eine weitere Forschungsfrage war, welche Rolle die Anzahl der Töchter eines Mannes für die Stärke (bzw. das Auftreten) eines Tochtereffekts spielt. Die Ergebnisse der Studie lieferten keine Evidenz für einen (linearen) Zusammenhang zwischen der Anzahl der Töchter und der Egalität der be-

richteten Einstellungen der Väter. Dieses Ergebnis ist konsistent mit den Annahmen eines Perspektivenübernahmeansatzes (siehe Kapitel 6.3) sowie mit Ergebnissen bisheriger Studien, die nur einen marginalen Anstieg der Stärke des Tochtereffekts mit einer steigenden Anzahl von Töchtern nachweisen konnten (z.B. Cronqvist und Yu, 2017). Entscheidend scheint somit allein zu sein, ob ein Vater eine Tochter hat, nicht aber wie viele Töchter dieser hat.

Eine weitere zentrale Fragestellung der Arbeit war, ob geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext durch die Vaterschaft einer Tochter *per se* (unter Inkaufnahme der methodischen Schwächen dieser Betrachtung) beeinflusst werden. Explorative Analysen lieferten keine Evidenz für diese Annahme: So unterschieden sich Väter mit mindestens einer Tochter und Väter ohne Töchter nicht signifikant in ihren geschlechterbezogenen Einstellungen, weder auf einer expliziten noch auf einer impliziten Einstellungsebene. Die Ergebnisse sind dabei konsistent mit einer Reihe von Forschungsarbeiten, die einen Tochtereffekt ausschließlich unter Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge der Kinder fanden (M. S. Dahl et al., 2012; Greenlee et al., 2018; Sharrow et al., 2018) und stellen einen allgemeinen Tochtereffekt (Einfluss der Vaterschaft einer Tochter *per se*) in Frage. Die Ergebnisse sind hingegen vereinbar mit einer *First Daughterhood* Hypothese (Sharrow et al., 2018), welche dem Geschlecht des erstgeborenen Kindes eine besondere Rolle in der Entstehung des Tochtereffekts beimisst. Vor allem aber sprechen methodische Gründe (siehe Kapitel 2.1) für eine Fokussierung auf das Geschlecht des erstgeborenen Kindes in zukünftigen Studien. So kann nur das Geschlecht des erstgeborenen Kindes als unabhängig von einer möglichen geschlechterspezifischen Familienplanung konzeptualisiert werden und ermöglicht so die Interpretation der Zusammenhänge im Sinne eines natürlichen Quasi-Experiments (vgl. Greenlee et al., 2018).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie, dass eine rein binäre Betrachtung (Vater einer Tochter: ja vs. nein) zu kurz greift, um den Tochtereffekt in seiner Wirkweise und Bedeutsamkeit verstehen zu können. Die Familienstruktur und -konstellation von Vätern besser zu verstehen, scheint demnach wichtiger als bisher angenommen, wobei der Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge (aus empirischen und methodischen Gründen) sowie der Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung eine besondere Bedeutung zukommt. So scheint eine Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellung von Vätern vor allem dann stattzufinden, wenn die Vaterschaft einer Tochter die erste Vaterschaft eines Mannes darstellt und zusätzlich eine enge soziale Beziehung zur Tochter besteht. Meines besten Wissens prüfte die vorliegende Studie erstmalig die Möglichkeit, dass die angenommenen Zusammenhänge in Abhängigkeit von Charakteristika der Familienstruktur unterschiedlich stark ausfallen. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass eine systematische Analyse dieser und anderer moderierender Variablen essenziell ist, um ein besseres Verständnis der Zusammenhänge entwickeln zu können. So könnten bisherige Inkonsistenzen in der empirischen Forschung auf eine mangelnde Berücksichtigung der

Geburtenreihenfolge sowie der sozialen Vater-Kind Beziehung zurückzuführen sein. Ergebnisse, die bisher im Sinne eines allgemeinen Tochtereffekts interpretiert wurden, könnten demnach auf einem Artefakt basieren, resultierend aus der Tatsache, dass primär Väter mit einer engen sozialen Beziehung zum erstgeborenen Kind in Analysen betrachtet wurden.

Vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsarbeiten, die einen Tochtereffekt im beruflichen Kontext auch ohne eine Berücksichtigung moderierender Variablen nachweisen konnten (z.B. Dasgupta et al., 2018; Gompers und Wang, 2017), sind die Ergebnisse der Studie jedoch überraschend. Ebenso stellt sich die Frage, wie die mangelnde Evidenz für die angenommenen Zusammenhänge auf einer impliziten Einstellungsebene zu erklären ist. Mögliche Gründe für die diskrepanten empirischen Befunde sowie für die unerwarteten Ergebnisse auf einer impliziten Einstellungsebene sollen im Folgenden diskutiert werden.

6.2. Limitationen und zukünftige Forschung

6.2.1. Kulturelle Unterschiede

Einerseits könnten die diskrepanten Befunde in kulturellen Unterschieden zwischen Deutschland und den Ländern, in welchen die Mehrzahl bisheriger Studien durchgeführt wurde (USA, Großbritannien), begründet sein. So zeigt eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2017), dass Väter in Deutschland (im Vergleich zu Vätern in den genannten Ländern) unterdurchschnittlich viel Zeit mit ihren Kindern verbringen. Vor dem Hintergrund der Evidenz für einen moderierenden Einfluss der sozialen Vater-Kind Beziehung könnte ein Grund für die diskrepanten Ergebnisse folglich darin bestehen, dass sich die durchschnittliche Qualität der Vater-Kind Beziehung über Kulturen hinweg unterscheidet. Während sich der Tochtereffekt demnach in Ländern mit einer überdurchschnittlichen Beteiligung des Vaters in der Kindererziehung übergreifend zeigen sollte, könnte dieser in Ländern mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung des Vaters in der Kindererziehung (z.B. Deutschland) von der Enge der sozialen Beziehung und der damit assoziierten gemeinsam verbrachten Zeit abhängen.

Um diese Hypothese zu prüfen, sollten zukünftige Studien umfassendere Maße zur Erfassung der Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung nutzen. So wurde in der Studie mit der iOS-Skala (Aron et al., 1992) nur ein einzelnes Item zur Erfassung der Qualität der sozialen Beziehung genutzt. Zwar sprachen Ergebnisse bisheriger Studien für die konvergente Validität des Maßes (Gächter et al., 2015), jedoch muss dessen Sensitivität zur Erfassung komplexer Vater-Kind Beziehungen in Frage gestellt werden. Für zukünftige Studien ist daher die Nutzung umfassenderer Maße indiziert, welche verschiedene Dimensionen der sozialen Beziehung messen und mit der Kontakthäufigkeit auch eine quantitative Komponente erfassen. Ein Beispiel ist das *Relationship Closeness Inventory* (RCI, Berscheid et al., 1989), welches drei Dimensio-

nen der sozialen Beziehung (Häufigkeit, Vielfältigkeit, Stärke) berücksichtigt.

Das Postulat der zentralen Bedeutung kultureller Unterschiede in der Geschlechterstereotypforschung ist dabei konsistent zu bisherigen Forschungsergebnissen. So konnten auch andere Befunde in der Geschlechterstereotypforschung, wie etwa der *Backlash-Effect* (Heilman & Okimoto, 2007), wiederholt in amerikanischen Stichproben (z.B. Williams und Tiedens, 2016), nicht jedoch in deutschen Stichproben (Otto & Stahlberg, 2014; Weidner et al., 2013), gezeigt werden. Wie bereits Warner (1991) nahelegte, könnte es sich somit um kulturelle Phänomene handeln, welche in Abhängigkeit der bestehenden Geschlechtersysteme in der Gesellschaft unterschiedliche Gültigkeit besitzen. Eine fundierte Analyse wie distinktive Geschlechtersysteme über Kulturen hinweg das Auftreten von Phänomenen wie dem Tochtereffekt oder dem *Backlash-Effekt* beeinflussen, stellt somit ein interessantes Feld für zukünftige Forschungsarbeiten dar.

6.2.2. Stichprobencharakteristika

Ein weiterer möglicher Grund für die unerwarteten Ergebnisse könnte in Charakteristika der gewählten Stichprobe liegen. So fand die Rekrutierung der Studienteilnehmer primär in einem Unternehmen statt, in welchem Frauenförderung derzeit ein hoch relevantes und viel diskutiertes Thema darstellt. So wurden beispielsweise zeitnah vor Studienbeginn verschiedene Artikel im unternehmensinternen Intranet veröffentlicht, die sich mit unbewussten Vorurteilen gegenüber Frauen am Arbeitsplatz beschäftigten. Forschung konnte dabei zeigen, dass Bildung zu *Diversity*-Themen Geschlechterstereotype auf multiplen Ebenen reduzieren kann (Rudman et al., 2001). Ferner ist das Unternehmen durch einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen charakterisiert. Somit ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl der befragten Manager derzeit mit weiblichen Führungskräften zusammenarbeitet oder zu einem früheren Zeitpunkt der Karriere zusammengearbeitet hat. Forschung konnte dabei zeigen, dass die berufliche Zusammenarbeit mit Frauen mit einem Rückgang geschlechterstereotyper Einstellungen einhergeht (Fernández, 2013). Folglich ist davon auszugehen, dass die Sensibilität der Teilnehmer für die eigenen geschlechterstereotypen Annahmen im Vergleich zur Durchschnittspopulation selektiv erhöht war. Vor diesem Hintergrund wäre es möglich, dass die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter vor allem dann eine zentrale Rolle spielt, wenn die Sensibilität für bestehende Geschlechterungerechtigkeiten sowie der bisherige soziale Kontakt zu kompetenten Frauen am Arbeitsplatz eher gering gewesen waren.

Natürlich handelt es sich hierbei um post hoc Erklärungen, die einer weiteren systematischen Prüfung bedürfen. Ein wichtiges Ziel für zukünftige Studien sollte daher darin bestehen, für entsprechende Charakteristika der Arbeitsplatzsituation (z.B. weibliche Führungskraft, Anzahl der *Diversity*-Trainings im Unternehmen) zu kontrollieren. Auch andere in der Studie unberücksichtigte Aspekte, wie etwa das Aufwachsen mit weiblichen Geschwistern oder die Erziehung durch eine berufstätige Mutter, könnten in diesem Zusammenhang

eine Rolle spielen und sollten in weiteren Studien Beachtung finden. Zudem sollte eine weitere Studie den Tochtereffekt im Arbeitskontext erneut in einer weniger selektiven Stichprobe prüfen. Demnach könnte auch die überdurchschnittliche Bildung der Teilnehmer für eine Varianzeinschränkung in den geäußerten geschlechterbezogenen Einstellungen gesorgt haben. So wies vor allem die FiFp eine geringe Standardabweichung ($SD = 0.36$) auf, wodurch die Sensitivität des Maßes zur Erfassung von Einstellungsunterschieden zwischen Gruppen reduziert wurde.

6.2.3. Messgüte der impliziten Maße

Zudem stellt sich die Frage, wie die mangelnde Evidenz für die angenommenen Zusammenhänge auf einer impliziten Einstellungsebene zu erklären ist. Die Ergebnisse der Studie legten nahe, dass die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter ausschließlich explizite Einstellungen im Selbstbericht beeinflusst, nicht jedoch implizite geschlechterbezogene Einstellungen. In der vorliegenden Studie wurde der Tochtereffekt erstmalig unter Verwendung impliziter Einstellungsmaße geprüft. Um abschließend beantworten zu können, ob und wie sich die Vaterschaft einer erstgeborenen Tochter auf implizite Einstellungen auswirkt, ist weitere Forschung notwendig. So ergeben sich vor dem Hintergrund der verwendeten impliziten Einstellungsmaße in der vorliegenden Studie eine Reihe von Alternativerklärungen. Demnach könnte die mangelnde Evidenz für die erwarteten Zusammenhänge auch auf die geringe Teststärke der non-parametrischen Verfahren zurückzuführen sein, die auf Grund des dichotomen Charakters der abhängigen Variablen Anwendung fanden. So wird durch deren geringere Teststärke vor allem der Nachweis kleiner Effekte erschwert, wie sie sich in der vorliegenden Studie zeigten. Eine solche Annahme ist jedoch nur in Bezug auf das Spendenverhalten plausibel, für welches sich zumindest deskriptiv das erwartete Muster zeigte.

Ob das Koryphäenproblem richtig gelöst wurde, schien hingegen allein von der Rätsellösekompetenz der Teilnehmer abzuhängen, nicht jedoch vom Geschlecht des erstgeborenen Kindes (vgl. *Odds Ratio* nahe 1). Somit stellt sich die Frage: Bilden Unterschiede in der Lösungswahrscheinlichkeit des Rätsels überhaupt Unterschiede in internalisierten geschlechterbezogenen Einstellungen ab? Bivariate Korrelationsanalysen lieferten initiale Evidenz für diese Annahme: So bestanden signifikante Korrelationen zwischen der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems und den drei anderen abhängigen Variablen, die die Erfassung des gleichen Konstrukts (geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext) zum Ziel haben (konvergente Validität). Wird die Lösungswahrscheinlichkeit jedoch systematisch durch die Rätsellösekompetenz der Teilnehmenden oder durch andere unabhängige Faktoren (z.B. Konzentrationsfähigkeit oder Intelligenz) beeinflusst, muss die diskriminante Validität (d.h. niedrige Korrelation zu unabhängigen Konstrukten) des Maßes in Frage gestellt werden. Ob das Koryphäenproblem das Potenzial bietet, geschlechterbezogene Einstellungen von Teilnehmenden auf einer impliziten Ebene zu erfassen, kann in der vorliegenden Arbeit nicht

abschließend beantworten werden. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung indirekter Maße in der empirischen Stereotypforschung, welche nicht von Teilnehmenden intentional verfälscht werden können (siehe Kapitel 1.2), stellt jedoch eine nähere Untersuchung der psychometrischen Eigenschaften des Koryphäenproblems ein interessantes Feld für zukünftige Forschungsarbeiten dar. So ergeben sich auch in vielen verwandten Bereichen, wie etwa der Linguistik, interessante Fragestellungen. Zum Beispiel wäre eine detaillierte Prüfung interessant, inwiefern die Verwendung des generischen Maskulinums (im Vergleich zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache) in einleitenden oder zuvor gelesenen Texten die Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems beeinflusst (vgl. Kollmayer, 2012).

6.2.4. Publication Bias

Die diskrepanten Befunde könnten zudem in einer selektiven Veröffentlichung von Forschungsarbeiten mit signifikanten Ergebnissen begründet sein (*publication bias*; vgl. Hopewell et al., 2006). So werden Studien mit signifikanten Ergebnissen (im Vergleich zu jenen ohne signifikante Ergebnisse) mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Fachzeitschriften publiziert. In einer meta-analytischen Betrachtung sollte mit Hilfe eines *Funnel-Plots* (vgl. Light und Pillemer, 1984) geprüft werden, ob eine solche selektive Veröffentlichungstendenz vorliegt. Liegt diese vor, besteht ein wichtiges Ziel in der Durchführung einer Meta-Analyse, welche ebenfalls nicht publizierte Arbeiten einschließt und mit Hilfe der *Trim and Fill*-Methode (Taylor & Tweedie, 2000) eine entsprechende Adjustierung der Effektstärken vornimmt. Um beantworten zu können, wie reliabel und robust das untersuchte Phänomen eines (erstgeborenen) Tochtereffekts tatsächlich ist, sollten zukünftige Studien die angenommenen Zusammenhänge zudem in groß angelegten Panel-Studien prüfen (vgl. Lee und Conley, 2016). Einstellungsmessungen (explizite und implizite Verfahren) sowie objektive Maße (z.B. Rekrutierungsentscheidungen) sollten sich dabei gegenseitig ergänzen. Ferner sollte eine metaanalytische Betrachtung eine Systematisierung anstreben, welche Moderatorvariablen (z.B. Geburtenreihenfolge der Kinder, Qualität der Vater-Kind Beziehung, Anzahl der Geschwister) den Zusammenhang stärken oder schwächen. Dies könnte nicht nur zur Auflösung der Inkonsistenzen in bisherigen Arbeiten, sondern auch zu einem besseren Verständnis der involvierten kognitiven Prozesse beitragen.

6.3. Theoretische Implikationen

Die Ergebnisse der Studie sprechen dafür, dass die Geburtenreihenfolge der Kinder sowie die Qualität der sozialen Vater-Kind Beziehung die Stärke (bzw. das Auftreten) eines Tochtereffekts beeinflussen, während dies für die Anzahl der Töchter nicht der Fall ist. Betrachtet man die Vorhersagen der theoretischen Erklärungsmechanismen (siehe Kapitel 2.4), kann allein der Perspektivenübernahmemechanismus dieses Ergebnis erklären. So geht der Perspektivenübernahmeansatz als einziger der vier Erklärungsansätze nicht

von einem (linearen) Anstieg der Stärke des Tochtereffekts mit jeder weiteren Tochter aus und nimmt stattdessen eine binären Aktivierungscharakter des Perspektivenwechsels an: Wurde der Perspektivenwechsel bereits durch den sozialen Kontakt zu einer Tochter ausgelöst, sollten weiterer Töchter den Effekt nicht mehr substanziell verstärken können (vgl. M. S. Dahl et al., 2012).

Ebenfalls ist der Perspektivenübernahmeansatz vereinbar mit einer *First Daughterhood* Hypothese (Sharro et al., 2018). So sollte vor allem die Konfrontation mit der Weltansicht der erstgeborenen Tochter einen Perspektivenwechsel bei jungen Vätern bedingen können, deren Einstellungen in der Phase des Übergangs in die neue Vaterrolle besonders formbar sein sollten (siehe Kapitel 2.4). Wurde der Prozess der Neu-Definition der Vaterrolle nach Geburt eines erstgeborenen Sohnes bereits beendet, scheint die Geburt einer Tochter als zweit- oder drittgeborenes Kind nicht mehr einen vergleichbaren Einfluss auf geschlechterbezogene Einstellungen von Vätern nehmen zu können.

Auch die Evidenz für einen moderierenden Einfluss der Vater-Kind Beziehung ist vereinbar mit den Annahmen eines Perspektivenübernahmeansatzes. So stellt der mit Hilfe der iOS-Skala erfasste *Self-Other-Overlap* (Aron et al., 1992) einen zentralen Prädiktor für die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme einer anderen Person dar (vgl. Davis et al., 1996). Mit zunehmender Enge der sozialen Beziehung sollte es Vätern demnach leichter fallen, sich in die Perspektive der Tochter zu versetzen (vgl. Shih et al., 2009). Darüber hinaus ergeben sich bei einer engen sozialen Beziehung vermehrt Möglichkeiten, etwas über die Weltansicht der Tochter zu lernen. Ist die Beziehung hingegen so schwach ausgeprägt, dass keine Lernerfahrung stattfinden kann, ist auch eine Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellungen durch die Tochter unwahrscheinlich.

Insgesamt lieferte die erste Studie somit initiale Evidenz für die Annahme, dass ein Tochtereffekt am besten durch die geförderte Übernahme der Perspektive einer Tochter (und somit einer Frau) in der Arbeitswelt verstanden werden kann. Vor dem Hintergrund der initialen Evidenz für die Plausibilität eines Perspektivenübernahmemechanismus stand eine differenzierte Analyse und empirische Prüfung dessen im Zentrum der zweiten Studie.

Studie 2

Der zweite Teil meiner Masterarbeit beschäftigte sich noch stärker mit der Frage: „Wie ist ein erstgeborener Tochtereffekt zu erklären?“ und infolgedessen mit einer systematischen Analyse der, dem Effekt zu Grunde liegenden, kognitiven Mechanismen. Der Fokus lag dabei auf einer empirischen Prüfung des angenommenen Perspektivenübernahmemechanismus im Rahmen eines kontrollierten experimentellen Designs. Die Grundlage der zweiten Studie bildete folgende Annahme: Liegt dem erstgeborenen Tochtereffekt tatsächlich eine geförderte Perspektivenübernahme der Tochter als Wirkmechanismus zu Grunde, sollte eine experimentelle

Manipulation, die Teilnehmende zur Übernahme der Perspektive ihrer (vorgestellten) Tochter instruiert, ebenfalls zu egalitäreren geschlechterbezogenen Einstellungen im beruflichen Kontext führen. Das Ziel der zweiten Studie bestand somit darin zu prüfen, ob eine experimentelle Herstellung eines Tochtereffekts auch bei Nicht-Eltern von Töchtern durch eine entsprechende Perspektivenübernahmemanipulation möglich ist. Da das gewählte experimentelle Vorgehen für das Verständnis der Hypothesen der zweiten Studie zentral ist, soll dieses im Zuge der Herleitung der Hypothesen in Kürze vorgestellt werden. Eine detaillierte Beschreibung des Vorgehens ist im Methodenteil der Arbeit zu finden (siehe Kapitel 8.3).

7. Hypothesen

7.1. Perspektivenübernahme

Um zu prüfen, ob eine experimentelle Herstellung des (erstgeborenen) Tochtereffekts möglich ist, wurden Teilnehmende im Rahmen einer mentalen Simulationsmanipulation zunächst instruiert, sich vorzustellen, Elternteil einer Tochter zu sein. Die experimentelle Manipulation folgte dabei dem Vorbild von Studien, die mentale Simulationen als Substitut für reale Erfahrungen nutzen (Kappes & Morewedge, 2016). So konnte mehrfach gezeigt werden, dass mentale Vorstellungen viele Charakteristika realer Erfahrungen teilen, sowohl auf emotionaler, motivationaler, als auch auf neurologischer Ebene (Blair et al., 2001). Der mentalen Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, folgte die Perspektivenübernahmemanipulation: Diese fand durch gezielte Fragen zu möglichen Gedanken und Gefühlen sowie der erwarteten und erwünschten (beruflichen) Zukunft der Tochter statt (siehe Kapitel 8.3). Die Manipulation zur Perspektivenübernahme erfolgte somit über eine Reflektion, wie sich die Zielperson in einer gegebenen Situation fühlt (*perspective taking*; vgl. Batson et al., 1997) und orientierte sich dabei an einem typischen Vorgehen in Studien, die eine Perspektivenübernahmemanipulation als Intervention zur Stereotypreduktion nutzten (vgl. Batson et al., 1997; Todd et al., 2011).

Ist ein erstgeborener Tochtereffekt tatsächlich durch die geförderte Übernahme der Perspektive der Tochter in der Arbeitswelt zu erklären, sollte die beschriebene experimentelle Manipulation zu positiveren Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen sowie zu einer stärkeren Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen führen. Um diese Annahme zu testen, wurden zwei Vergleichsgruppen im experimentellen Design betrachtet: Eine experimentelle Bedingung, in der die Perspektivenübernahme eines Sohnes manipuliert wurde (*Perspektivenübernahme Sohn*) sowie eine neutrale Kontrollgruppe, in der eine mentale Simulation zu einer, mit dem Einstellungsobjekt unzusammenhängenden, Thematik durchgeführt wurde. Der positive Einfluss der Perspektivenübernahme einer (vorgestellten) Tochter auf geschlechterbezogene Einstellungen im beruflichen Kontext sollte sich in einem signifikanten Haupteffekt der experimentellen Bedingung zeigen. Dieser sollte auf positivere

geschlechterbezogene Einstellungen nach Übernahme der Perspektive der Tochter (im Vergleich zu den beiden anderen Bedingungen) zurückgehen. Die erste Hypothese der zweiten Studie lautete folglich:

H1. Teilnehmende der Bedingung *Perspektivenübernahme Tochter* zeigen im Vergleich zu Teilnehmenden der Bedingung *Perspektivenübernahme Sohn* und einer Kontrollgruppe:

- a) signifikant positivere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen.
- b) eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz.

Dabei ist zu erwarten, dass die Instruktion zur Perspektivenübernahme eines Sohnes Teilnehmende analog dazu bringt, die Arbeitswelt aus der Perspektive eines Mannes zu sehen. Den Vorhersagen eines Perspektivenübernahmeansatzes folgend (siehe Kapitel 2.4), wäre es demnach möglich, dass die Übernahme der Perspektive eines Sohnes (Mitglied der Gruppe der Männer) eine stärkere Favorisierung männlicher Führungskräfte sowie eine geringere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen zur Folge hat. Vor dem Hintergrund der primär männerdominierten Arbeitswelt stellt sich jedoch die Frage, ob die Wahrnehmung der Arbeitswelt aus der Perspektive eines Mannes überhaupt eine neue Erfahrung für Teilnehmende darstellt und demnach überhaupt einen Perspektivenwechsel bedingt. Somit bleibt unklar, ob es durch die Perspektivenübernahmemanipulation zu einem Überdenken bisheriger geschlechterbezogener Einstellungen (z.B. durch die Entwicklung eines Bewusstseins für bisher unbekannte Herausforderungen für Männer in der Arbeitswelt) kommt. Eine Forschungsfrage der Studie lautete daher:

FF1. Zeigen Teilnehmende der Bedingung *Perspektivenübernahme Sohn* im Vergleich zu Teilnehmenden der Kontrollgruppe:

- a) signifikant negativere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen?
- b) eine signifikant geringere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz?

7.2. Geschlechtsunterschiede

Anders als in der ersten Studie wurden in der zweiten Studie ebenfalls weibliche Teilnehmende betrachtet, wodurch die Untersuchung von Geschlechtsunterschieden ermöglicht wurde. Wiederholt konnte das Geschlecht des Individuums als eine der primären Quellen interindividueller Unterschiede im Vorhandensein von Geschlechterstereotypen identifiziert werden (Cordano et al., 2002; Mihail, 2006). So konnte gezeigt werden, dass sowohl männliche Studenten, als auch männliche Mitarbeiter und leitende Führungskräfte (im Vergleich zu weiblichen Individuen) über stereotypere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen verfügen

(Brenner et al., 1989; Cortis & Cassar, 2005). Auf diesen empirischen Befunden aufbauend, erwartete ich einen Haupteffekt des Geschlechts der teilnehmenden Person, welcher auf egalitärere geschlechterbezogene Einstellungen weiblicher Teilnehmerinnen zurückgeht. Diese Annahme bildete sich in der zweiten Hypothese ab:

H2. Weibliche Teilnehmende zeigen im Vergleich zu männlichen Teilnehmenden:

- a) signifikant positivere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen.
- b) eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz.

Doch hat die Perspektivenübernahme einer Tochter für Männer und Frauen einen identischen Effekt oder wirkt sich diese in Abhängigkeit des Geschlechts der teilnehmenden Person unterschiedlich aus? Folgt man den theoretischen Annahmen des Perspektivenübernahmeansatzes, sollte die Perspektivenübernahme einer Tochter geschlechterbezogene Einstellungen von Männern stärker beeinflussen als jene von Frauen. So haben Männer die Arbeitswelt bislang primär aus der Perspektive des Selbst (und somit eines Mannes) wahrgenommen und sind sich den Herausforderungen, mit denen Frauen im Arbeitsalltag konfrontiert werden, häufig nicht oder nur teilweise bewusst. Dieses Bewusstsein sollte somit durch die manipulierte Übernahme der Perspektive einer Tochter (und somit einer Frau) substanziell gesteigert werden. Frauen sollten hingegen ein entsprechendes Bewusstsein bereits durch etwaige eigene Erfahrungen (z.B. mit Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz) entwickelt haben - die initiale Expositionsschwelle vor der Perspektivenübernahmemanipulation sollte demnach bereits höher sein. Die Perspektivenübernahmemanipulation sollte folglich einen schwächeren Effekt haben. Anders ausgedrückt: Die Übernahme der Perspektive einer (vorgestellten) Tochter sollte sich vor allem dann auf geschlechterbezogene Einstellungen von Individuen auswirken, wenn diese noch viel über die Weltansicht einer Frau in der Arbeitswelt zu lernen haben - und dies sollte vor allem für Männer der Fall sein. Diese Annahmen bildeten sich in der dritten Hypothese ab:

H3. Es besteht eine signifikante Interaktion zwischen dem Geschlecht der teilnehmenden

Person und der experimentellen Bedingung. Die Perspektivenübernahme einer Tochter (verglichen mit den beiden anderen Bedingungen) hat für männliche Teilnehmende im Vergleich zu weiblichen Teilnehmenden einen stärkeren positiven Einfluss auf:

- a) Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen.
- b) Einstellungen zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz.

7.3. Implizite Einstellungen

Die Schwierigkeit, das in Kapitel 4.3 vorgestellte Koryphäenproblem zu lösen, bestand darin, sich von der impliziten Assoziation *Koryphäe = Status = männlich* (vgl. TMTM-Stereotyp; Schein, 1973) zu lösen. So wurde durch die Beschreibung einer Koryphäe das männliche Stereotyp aktiviert. Auf der Suche nach der richtigen Lösung wurden daher ausschließlich männliche Exemplare berücksichtigt. Somit können Schwierigkeiten, das Rätsel zu lösen, auch auf eine mangelnde kognitive Präsenz von Frauen in statushohen Berufen zurückgeführt werden. Die Perspektivenübernahme einer Tochter (und somit einer Frau) in der Arbeitswelt sollte die kognitive Präsenz von Frauen in der Berufswelt selektiv erhöhen. Ein Abruf weiblicher Exemplare aus dem Gedächtnis sollte daher leichter fallen. Die Lösung, dass die Koryphäe weiblich (und somit die Mutter des Kindes ist) sollte infolgedessen häufiger gefunden werden. Hypothese 4a lautete somit:

H4a. Teilnehmende der Bedingung *Perspektivenübernahme Tochter* zeigen im Vergleich zu Teilnehmenden der Bedingung *Perspektivenübernahme Sohn* und der Kontrollgruppe eine signifikant höhere Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems.

Zudem konnte Forschung wiederholt eine höhere Salienz des eigenen Geschlechts in der Verfügbarkeit männlicher und weiblicher Exemplare im Gedächtnis zeigen, sowohl im englischen (Moulton et al., 1978), als auch im deutschen Sprachraum (Braun et al., 2005). Die kognitive Präsenz von Frauen in der Berufswelt sollte somit bei weiblichen (vs. bei männlichen) Teilnehmenden höher sein. Frauen sollte es demnach leichter fallen, weibliche Exemplare aus dem Gedächtnis abzurufen. Die Lösung, dass die Koryphäe weiblich (und somit die Mutter des Kindes) ist, sollte somit häufiger gefunden werden. Folglich lautete Hypothese 4b:

H4b. Weibliche Teilnehmende zeigen im Vergleich zu männlichen Teilnehmenden eine signifikant höhere Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems.

8. Methode

8.1. Design

Im Experiment wurde ein 2 (*Geschlecht der teilnehmenden Person*: weiblich vs. männlich) x 3 (*Perspektivenübernahme*: Tochter vs. Sohn vs. Kontrollgruppe) - faktorielles Zwischen-Subjekt-Design realisiert. Die Zuweisung der Teilnehmenden zu den experimentellen Bedingungen erfolgte randomisiert. Somit wurde ein randomisiertes Kontrollgruppenexperiment (engl.: *randomised controlled trial*, RCT) verwendet, welches als Goldstandard der Forschungsdesigns zur Quantifizierung von Interventionseffekten verstanden wird (Meldrum, 2000).

8.2. Stichprobe

Die 241 Teilnehmenden der im Mittel 14-minütigen⁷ Online-Studie wurden über einen universitätsinternen Mail-Verteiler, soziale Netzwerke sowie über die Online-Plattform *Survey Circle* rekrutiert. Da die Grundlagen der Perspektivenübernahme für alle Menschen gelten sollten und es sich somit um eine primär grundlagenpsychologische Fragestellung handelte, wurden keine gesonderten Anforderungen an die Zusammensetzung der Stichprobe gestellt. Drei Teilnehmende mussten ausgeschlossen werden, da sie eine geringe Sorgfalt bei der Fragebogenbearbeitung (Sorgfalt < 2, theoretisches Range: 1(überhaupt nicht sorgfältig) - 7(sehr sorgfältig)) angaben und somit von einer nicht erwartungskonformen Fragebogenbearbeitung ausgegangen werden musste. Sechs weitere Teilnehmende wurden ausgeschlossen, da sie korrekte Vermutungen zur zu Grunde liegenden Forschungsfrage äußerten (vgl. Studie 1). Alle Studienteilnehmenden gaben entweder Deutsch als ihre Muttersprache an (97%) oder gaben an, seit mindestens 17 Jahren Deutsch zu sprechen ($M = 21.86$, $SD = 4.14$), weshalb ein Ausschluss weiterer Personen auf Grund möglicher sprachlicher Barrieren nicht notwendig war.

Somit ergab sich eine finale Stichprobe von 232 Teilnehmenden mit einem mittleren Alter von 27.45 Jahren ($SD = 7.83$, $Min = 18$, $Max = 75$). Es handelte sich um eine primär weibliche (66%) und studentische Stichprobe (57%). Studierende kamen aus verschiedenen Studienbereichen, primär jedoch aus den Disziplinen der Psychologie (29%) und der Wirtschaftswissenschaften (23%). Die Stichprobe war zudem durch eine überdurchschnittlich hohe Bildung gekennzeichnet: So verfügte die Mehrzahl der Teilnehmenden (83%) über ein Abitur oder einen höheren Bildungsabschluss (siehe Anhang B2 für detaillierte Angaben zur demographischen Struktur der Stichprobe). Während nur 22% angaben, derzeit eine leitende Position am Arbeitsplatz innezuhaben, gaben 42% der Teilnehmenden an, eine solche Position in der zukünftigen Karriere anzustreben. Anders als in bisherigen Studien (z.B. Abele, 2003) zeigten sich Geschlechtsunterschiede in der Motivation, zukünftig eine leitende Funktion zu ergreifen. So gaben 66% der männlichen Teilnehmer an, eine Führungsposition in der Zukunft anzustreben, während dies nur für 30% der weiblichen Teilnehmerinnen der Fall war. Die Mehrzahl der Teilnehmenden (85%) gab an, ledig oder unverheiratet in einer Partnerschaft zu leben und keine Kinder zu haben. 85% der kinderlosen Teilnehmenden äußerten einen Kinderwunsch in der späteren Zukunft. Konsistent zu Ergebnissen bisheriger Studien (z.B. G. B. Dahl und Moretti, 2008) zeigten männliche Teilnehmer dabei eine leicht stärkere Präferenz für männliche Nachkommen (9%) gegenüber weiblichen Nachkommen (7%), während weibliche Teilnehmerinnen eine stärkere Präferenz für weibliche Nachkommen (10%) im Vergleich zu männlichen Nachkommen (4%) zeigten. Mehrheitlich (85%) zeigten die Teilnehmenden jedoch keine klare Geschlechterpräferenz und gaben

an, sich sowohl weibliche als auch männliche Kinder zu wünschen.

8.3. Experimentelle Manipulation und Material

Die Manipulation der unabhängigen Variable (*Perspektivenübernahme*: Tochter vs. Sohn vs. Kontrollgruppe) wurde auf Zwischen-Subjekt-Ebene realisiert. Die Zuweisung der Teilnehmenden zu den experimentellen Bedingungen erfolgte randomisiert.

8.3.1. Perspektivenübernahme

Teilnehmende der beiden Experimentalbedingungen (EG) wurden zunächst instruiert, sich vorzustellen, sie hätten eine Tochter (EG1) beziehungsweise einen Sohn (EG2) und an eine gemeinsame Unternehmung zu denken. Die Teilnehmenden wurden dazu angewiesen, sich möglichst aktiv in die Situation hineinzusetzen und sich die Situation so detailreich wie möglich vorzustellen. Fragen zur gemeinsamen Unternehmung sowie zu den eigenen Gedanken und Gefühlen in der Situation hatten die Förderung einer möglichst detailreichen und realitätsnahen mentalen Simulation zum Ziel. Bilder, die Eltern mit ihrer Tochter/ihrer Sohn zeigten (siehe Abbildung C2 und C3 im Anhang), sollten die Realitätsnähe zusätzlich erhöhen und die Kreation eines mentalen Bildes vereinfachen. Die Gestaltung orientierte sich dabei an Handlungsempfehlungen in Studien, die besonders starke Effekte einer mentalen Simulation zeigten, wenn ein positiver affektiver Ton gewählt und eine intensive Elaboration des Kontexts, in dem die Interaktion stattfindet, gefördert wurde (Stathi & Crisp, 2009). Um die psychologische Distanz (engl.: *Construal Level*; Trope und Liberman, 2010) über alle Teilnehmenden hinweg konstant zu halten, wurde eine hypothetische Elternschaft in zehn Jahren gewählt. Nach Kreation des mentalen Bildes wurde die Perspektivenübernahme durch eine Frage zu den vermuteten Gedanken und Gefühlen der Tochter/des Sohnes manipuliert (*perspective taking other*; Batson et al., 1997). Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass sich die Teilnehmenden in die Perspektive des Kindes in der Arbeitswelt versetzen, sollten im Anschluss, neben allgemeinen Wünschen für die Zukunft des Kindes, ebenfalls Wünsche für die berufliche Zukunft des Kindes aufgelistet werden (siehe Tabelle C1 im Anhang für den genauen Wortlaut der offenen Fragen). Nachfolgend wurden die Teilnehmenden zu einer Einschätzung aufgefordert, wo die Tochter/der Sohn in 20 Jahren (bzw. 40 Jahren) wohlmöglich stehen wird und wo diese(r) idealerweise stehen sollte. Durch die Gegenüberstellung der erwarteten und der erwünschten Zukunft des Kindes sollten Gedanken an Hürden und mögliche Barrieren in der beruflichen und persönlichen Entwicklung des Kindes aktiviert werden. Die Beantwortung der Fragen erfolgte im offenen Antwortformat.

8.3.2. Kontrollgruppe

Teilnehmende der Kontrollgruppe wurden ebenfalls zu einer mentalen Simulation aufgefordert, um die kognitiven

⁷ Es wird der Median der Bearbeitungszeit auf Grund dessen geringeren Anfälligkeit für Ausreißer berichtet (vgl. Bortz, 2005).

Prozesse in den drei experimentellen Bedingungen maximal konstant zu halten. So fand der Vergleich der beiden Experimentalgruppen nicht zu einer rein passiven Kontrollgruppe (keine Aufgabe) statt, sondern relativ zu einer Kontrollgruppe mit vergleichbaren geforderten mentalen Operationen. Dabei entschied ich mich für eine mentale Simulation zu einer ebenfalls positiv besetzten (Konstanthaltung der Valenz), jedoch mit dem Einstellungsobjekt nicht zusammenhängen Thematik, um mögliche Konfundierungen und unkontrollierbare Effekte zu vermeiden, die beispielsweise bei der Aktivierung von Gedanken an die eigene Karriere oder durch die Übernahme der Perspektive einer anderen Person entstehen könnten. Teilnehmende der Kontrollgruppe wurden demnach zur mentalen Simulation eines zukünftigen Urlaubs instruiert. Um die psychologische Distanz zwischen Kontroll- und Experimentalgruppe konstant zu halten, wurde ebenfalls ein hypothetischer Urlaub in zehn Jahren gewählt. Analog zu den beiden Experimentalbedingungen wurden Teilnehmende zu einer intensiven und detailreichen Vorstellung des Urlaubsortes aufgefordert und die mentale Simulation wurde durch Bilder aus Urlaubsregionen unterstützt (siehe Abbildung C4 im Anhang). Für die offenen Fragen (Wünsche für zukünftigen Urlaub, Beschreibung des erwarteten und idealen Urlaubs) wurde auf eine maximale Konstanthaltung von Formulierungen sowie durch die Fragen aktivierter Emotionen geachtet (siehe Tabelle C1 im Anhang).

8.3.3. Abhängige Variablen

Die verwendeten abhängigen Variablen zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext waren weitgehend äquivalent zur ersten Studie und umfassten somit die Erfassung von Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen (FiFp) mit der adaptierten Form der WAMS (Peters et al., 1974), die Erfassung von Einstellungen zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz mit der neu entwickelten Frauenförderungsskala sowie die Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems (implizites Einstellungsmaß). In der zweiten Studie wurde keine Spende an eine wohltätige Organisation für jede Teilnahme versprochen, weshalb das Spendenverhalten als abhängige Variable entfiel.

8.3.4. Kontrollvariablen und Soziodemographische Variablen.

Die Erfassung der sozio-demographischen Variablen sowie der Kontrollvariablen (z.B. politische Orientierung, Rätselfähigkeit) erfolgte weitgehend analog zur ersten Studie (siehe Kapitel 4.3) mit folgenden Änderungen: Neben der in Studie 1 erfassten soziodemographischen Variablen wurden Studierende zusätzlich zu ihrem Studienfach und ihrem aktuellen Fachsemester befragt. Kinderlose Teilnehmende wurden zudem zu ihrer Familienplanung in der Zukunft befragt. Wurde ein Kinderwunsch in der Zukunft angegeben, wurde die gewünschte Anzahl der Kinder sowie deren gewünschte Geschlechterkonstellation (Anzahl weiblicher und männlicher Kinder) erfragt. Zwei Fragen zur Ernsthaftigkeit

und Leichtigkeit der durchgeführten mentalen Simulation dienten zudem zur Prüfung, ob die experimentelle Manipulation erfolgreich war (siehe Kapitel 8.4).

8.4. Manipulationsüberprüfung

Die Studie wurde unter dem Titel „Wie gut ist Ihre Vorstellungskraft?“ beworben, um zu vermeiden, dass sich die Studienteilnehmenden der untersuchten Forschungsfrage bewusst wurden. Das vorgegebene Studienziel (engl.: *Cover Story*) wurde von der Mehrzahl der Teilnehmenden geglaubt, mit nur 6 Personen (2%), die korrekte Vermutungen zur Forschungsfrage äußerten. Zudem war die randomisierte Zuweisung der Teilnehmenden zu den experimentellen Bedingungen erfolgreich: So zeigte sich eine Verteilung der Teilnehmenden auf die drei Bedingungen, welche nicht signifikant von einer Gleichverteilung abwich: $\chi^2(1, N = 232) = 0.78$, $p = .68$ und es bestanden keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bedingungen in Bezug auf zentrale soziodemographische Charakteristika (z.B. politische Orientierung, Bildungsstand; $p_s > .05$). Eine Auswertung der Manipulation-Check Items indizierte zudem, dass die mentale Simulationsmanipulation erfolgreich war. So gaben 99%⁸ der Teilnehmenden an, sich aktiv in die mentale Simulation hineinversetzt zu haben, und das Hineinversetzen in die beschriebene Situation gelang den Teilnehmenden nach eigenen Angaben im Mittel sehr gut ($M = 5.39$, $SD = 1.34$; theoretisches Range: 1(*sehr schlecht*) - 7(*sehr gut*)). Diese Annahme wurde durch eine qualitative Analyse der offenen Antworten der Teilnehmenden bestätigt, welche eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik nahelegten und einen hohen Detaillierungsgrad aufwiesen. Qualitative Analysen lieferten zudem Evidenz für die Annahme, dass die angenommene Perspektivenübernahme des Kindes in den beiden Experimentalbedingungen stattfand. So setzten sich die Teilnehmenden aktiv mit der Weltansicht und den antizipierten Gefühlen und Gedanken des vorgestellten Kindes auseinander. Wie durch die Auswahl der Fragen intendiert, lag der Schwerpunkt dabei auf der beruflichen Zukunft des Kindes. Teilnehmende der Bedingung *Perspektivenübernahme Tochter* äußerten dabei häufig explizit den Wunsch, dass ihre Tochter in einer Gesellschaft aufwächst „in der das Geschlecht kein Hindernis darstellt“, sie „auf Grund ihres Geschlechts keine Nachteile hat“ und in der sie „bei gleicher Arbeit genauso viel verdient wie ihre männlichen Kollegen“. Entsprechende Hindernisse und Probleme in der beruflichen und persönlichen Entwicklung des Sohnes wurden hingegen seltener thematisiert und antizipiert. Die offenen Antworten aller Teilnehmenden sind auf der beiliegenden Daten-CD zu finden.

⁸ Ein Ausschluss der Teilnehmenden ($n = 2$), die angaben, sich nicht aktiv in die Situation hineinversetzt zu haben, erfolgte nicht, da qualitative Analysen der offenen Antworten eine hinreichende Auseinandersetzung mit der Thematik nahelegten. Ferner handelte es sich um Teilnehmende der Kontrollgruppe, für welche das aktive Hineinversetzen in die Situation weniger kritisch für die Forschungsfragen war.

9. Ergebnisse

Die Ergebnisse der ersten Studie lieferten initiale Evidenz für die Reliabilität und konvergente Validität der verwendeten abhängigen Variablen. Um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen, erfolgte in der zweiten Studie eine erneute Prüfung der Skalenstruktur sowie der Zusammenhänge zwischen den Maßen in einer unabhängigen Stichprobe mit differentiellen soziodemographischen Charakteristika. Im Anschluss werden die Ergebnisse hypothesenorientiert vorgestellt.

9.1. Skalenanalyse

9.1.1. FiFp

Reliabilitätsanalysen indizierten eine gute (vgl. Blanz, 2015) interne Konsistenz der Skala, welche mit Cronbach's $\alpha = .83$ noch über jener in der ersten Studie ($\alpha = .76$) lag. Erneut verfügte das Item „Zu weniger erwünschten Arbeitnehmern macht eine Elternschaft...“, über eine geringe Trennschärfe ($r_{i(t-i)} = .18$), weshalb dieses, wie bereits in der ersten Studie, auf Grund möglicher Verständlichkeitsprobleme ausgeschlossen wurde. Analog zur ersten Studie, zeigten die Teilnehmenden im Mittel positivere Einstellungen gegenüber Männern in Führungspositionen und schrieben diesen eine höhere Führungskompetenz und Karrieremotivation zu: $M = 3.58$, $SD = 0.56$. Die Abweichung vom Skalenmittelpunkt (4: *beide Geschlechter gleichermaßen*) war signifikant: $t(231) = -11.56$, $p < .001$, $d = -0.8$.

9.1.2. Frauenförderung

Analog zur ersten Studie ließ sich eine hohe interne Konsistenz der neu konstruierten Frauenförderungsskala nachweisen (Cronbach's $\alpha = .87$). Der Mittelwert der Skala wich mit $M = 4.84$ ($SD = 0.94$) signifikant vom Mittelpunkt der Skala (4: *neutraler Punkt der Zustimmung*) ab: $t(231) = 13.58$, $p < .001$, $d = 0.89$. Die Teilnehmenden zeigten somit erneut im Mittel eine Befürwortung der erfassten Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz.

9.1.3. Koryphäenproblem

Analog zum Vorgehen in der ersten Studie wurden die offenen Antworten von zwei unabhängigen Bewertern ($k = .97$) in eine Dummy-Variable (0: *falsche Lösung*, 1: *richtige Lösung*) kodiert. Im Vergleich zur ersten Studie (7%) gaben mehr Personen (15%) an, das Rätsel bereits gekannt zu haben. Wie bereits in der ersten Studie wurden für weitere Analysen nur Teilnehmende ohne Vorkenntnis des Rätsels berücksichtigt ($n = 198$). Etwa ein Drittel (35%) dieser konnte das Koryphäenproblem richtig lösen, während die Mehrzahl keine oder eine falsche Lösung nannte. Erneut war die Reduktion der drei Items zur Rätsel-erfahrung und Rätselaffinität in einen allgemeinen Rätsellosekompetenzfaktor möglich: So vereinte dieser substantielle Ladungen aller drei Variablen auf sich ($l_s > .73$) und konnte 67% der Varianz der Variablen aufklären (Faktorenanalyse mit VARIMAX-Rotation). Ein Mittelwert der drei Items (z -standardisiert) diente daher als Maß für die mittlere Rätsellösekompetenz der Teilnehmenden in weiteren Analysen (vgl. Studie 1.).

9.1.4. Bivariate Korrelationen

Wie bereits in der ersten Studie bestand eine signifikante positive Korrelation zwischen den beiden expliziten Einstellungsmaßen ($r(230) = .50$, $p < .001$), welche nach Cohen (1988) als hoch einzustufen ist. So gingen positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen auch mit einer stärkeren Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz einher. Ferner lösten Teilnehmende mit positiven Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen häufiger das Koryphäenproblem: $r_{pb}(196) = .19$, $p < .05$. Anders als in der ersten Studie ließ sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen und der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems nachweisen, wobei eine kleine Korrelation (vgl. Cohen, 1988) in der erwarteten Richtung bestand: $r_{pb}(196) = .11$, $p = .12$.

9.2. Prüfung der Hypothesen

Die Daten der expliziten Maße wurden im Rahmen einer zweifaktoriellen multivariaten Varianzanalyse mit den Faktoren *Geschlecht der teilnehmenden Person* (männlich vs. weiblich) und der *Experimentellen Bedingung* (Perspektivenübernahme: Tochter vs. Sohn vs. Kontrollgruppe) unter Verwendung zweier geplanter Kontraste ausgewertet. Der erste Kontrast prüfte dabei die angenommenen Gruppenunterschiede (H1) zwischen der Bedingung Tochter ($\lambda = 1$) und den beiden anderen experimentellen Bedingungen ($\lambda_s = -0.5$). Ein weiterer orthogonaler Kontrast prüfte paarweise Unterschiede zwischen der Bedingung Sohn ($\lambda = -1$) und der neutralen Kontrollgruppe ($\lambda = 1$) und sollte somit die erste Forschungsfrage beantworten. Als Schätzer der Effektgrößen dienten das partielle eta-Quadrat (η_p^2) sowie für Kontrastanalysen r_{effect_size} , ein Maß für die Passung zwischen den spezifizierten Kontrastgewichten λ und den beobachteten Werten.

9.2.1. Perspektivenübernahme (H1)

Im Rahmen der durchgeführten 2 x 3 MANOVA zeigte sich ein signifikanter Haupteffekt der experimentellen Bedingung, welcher indiziert, dass die Perspektivenübernahmemaanipulation einen Einfluss auf die erfassten geschlechterbezogenen Einstellungen der Teilnehmenden nahm: $F(4, 452) = 6.09^9$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .05$ (siehe Tabelle 6 für Ergebnisse der univariaten Varianzanalysen).

⁹ Bericht der Pillai-Spur Statistik, da die Annahme der Varianzhomogenität für die AV Frauen in Führungspositionen (FiFp) verletzt wurde (Levene's F-Test: $p < .05$). Die Pillai-Spur Statistik ist nach Olson (1976) robust gegenüber der Verletzung der Annahme der Varianzhomogenität. Da sich die Standardabweichungen in den einzelnen Bedingungskombinationen nicht substantiell unterschieden (vgl. Tabelle 7) und die Anzahl der Teilnehmenden in jeder Bedingungskombination größer als $n = 20$ war, wurde von einer hinreichenden Robustheit der univariaten Varianzanalysen ausgegangen (vgl. Bortz, 2005; Howell, 2007). Zudem konnten die Ergebnisse im Rahmen eines non-parametrischen Bootstrapping-Verfahrens (1000 Bootstrap-Stichproben, BCa-Konfidenzintervalle) validiert werden. Die Ergebnisse der Analysen sind auf der beiliegenden Daten-CD zu finden.

Konsistent zu den Annahmen der ersten Hypothese (H1a) zeigten Teilnehmende der Bedingung Tochter signifikant positivere Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen ($M(SD)_{Tochter} = 3.77(0.56)$) im Vergleich zur Teilnehmenden der Bedingung Sohn und der Kontrollgruppe ($M(SD)_{KG/Sohn_pooled} = 3.49(0.52)$, $t_{Kontrast}(226) = 4.05$, $p < .001$). Die spezifizierten λ -Gewichte korrelierten dabei zu $r_{effect_size} = .22$ mit den beobachteten Werten, was einer mittleren Effektstärke nach Konventionen von Gignac und Szodorai (2016) entspricht.

Wie angenommen (H1b), zeigten Teilnehmende der Bedingung Tochter zudem eine stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen ($M(SD)_{Tochter} = 5.13(0.91)$) im Vergleich zu Teilnehmenden der beiden anderen experimentellen Bedingungen ($M(SD)_{KG/Sohn_pooled} = 4.71(0.92)$, $t_{Kontrast}(226) = 3.78$, $p < .001$; $r_{effect_size} = .21$). Die Daten lieferten folglich Evidenz für die erste Hypothese, die eine positive Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellungen durch die Übernahme der Perspektive einer Tochter annahm (siehe Abbildung 3).

Keine signifikanten Unterschiede ließen sich hingegen zwischen den Einstellungen der Teilnehmenden in der Bedingung Sohn und der Kontrollgruppe nachweisen. So zeigten Teilnehmende der Bedingung Sohn im Vergleich zur Kontrollgruppe weder signifikant negativere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen ($M(SD)_{Sohn} = 3.45(0.66)$ vs. $M(SD)_{KG} = 3.53(0.40)$, $t_{Kontrast}^{10}(226) = 1.83$, $p = .07$, *n.s.*), noch eine geringere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen ($M(SD)_{Sohn} = 4.63(1.05)$ vs. $M(SD)_{KG} = 4.78(0.80)$, $t_{Kontrast}(226) = 1.84$, $p = .07$, *n.s.*). Rein deskriptiv zeigte sich jedoch das vermutete Mittelwertmuster (Sohn < KG < Tochter) mit den negativsten Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen in der Bedingung Sohn und den positivsten geschlechterbezogenen Einstellungen in der Bedingung Tochter¹¹ (siehe Abbildung 3).

9.2.2. Geschlechtsunterschiede (H2)

Hypothese 2 nahm Geschlechtsunterschiede an, welche sich in egalitäreren geschlechterbezogenen Einstellungen weiblicher Teilnehmerinnen zeigen sollten. Konsistent zu dieser Annahme ließ sich im Rahmen der multivariaten Varianzanalyse ein signifikanter Haupteffekt des Geschlechts der teilnehmenden Person nachweisen: $F(2, 225) = 15.19$, $p < .001$ mit einer mittleren Effektstärke von $\eta_p^2 = .12$ ($\eta_p^2 > .06$; Cohen, 1988). So zeigten Frauen im Vergleich zu Männern positivere Einstellungen gegenüber Frauen in Führungspositionen ($M(SD)_{Frauen} = 3.63(0.42)$ vs. $M(SD)_{Männer} =$

$3.46(0.74)$; $F(1, 226) = 6.50$, $p = .01$, $\eta_p^2 = .03$) sowie eine stärkere Befürwortung von Frauenförderung am Arbeitsplatz ($M(SD)_{Frauen} = 5.06(0.85)$ vs. $M(SD)_{Männer} = 4.42(0.98)$; $F(1, 226) = 30.48$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .12$).

Der Haupteffekt des Geschlechts auf die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen wurde jedoch durch die signifikante Interaktion *Experimentelle Bedingung x Geschlecht* qualifiziert: $F(2, 226) = 4.89$, $p = 0.08$, $\eta_p^2 = .04$. So hing der Einfluss des Geschlechts der teilnehmenden Person auf die erfassten Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen von der experimentellen Bedingung ab: Signifikante Einstellungsunterschiede zwischen Männern und Frauen ließen sich nur in der Bedingung Sohn nachweisen ($F(1, 226) = 15.93$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .07$), nicht jedoch in der Kontrollgruppe und der Bedingung Tochter ($F_s < 0.11$, $p_s > .75$). Der Einfluss des Geschlechts der teilnehmenden Person auf die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen hing hingegen nicht von der experimentellen Bedingung ab (siehe Tabelle 6). So zeigten Frauen im Vergleich zu Männern, unabhängig von der experimentellen Manipulation, eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen ($F_s(1, 226) > 4$, $p_s < .05$, $\eta_{ps}^2 > .01$; siehe Tabelle 7 für deskriptive Statistiken).

9.2.3. Interaktionshypothese (H3)

Konsistent zu den Annahmen der dritten Hypothese, indizierte die signifikante Interaktion zwischen der experimentellen Bedingung und dem Geschlecht der teilnehmenden Person ($F(4, 452) = 2.74$, $p = .03$, $\eta_p^2 = .02$), dass sich die Perspektivenübernahmemanipulation für männliche und weibliche Teilnehmende unterschiedlich auswirkte (siehe Abbildung 4 für eine graphische Inspektion des Interaktionsplots).

Um zu prüfen, ob die Perspektivenübernahme einer Tochter geschlechterbezogene Einstellungen männlicher Teilnehmer stärker beeinflusste als jene weiblicher Teilnehmerinnen (H3), wurden bedingte Kontrasteffekte für jede Stufe des dichotomen Faktors Geschlecht gerechnet. Diese prüften Unterschiede in geschlechterbezogenen Einstellungen zwischen der Bedingung Tochter ($\lambda = 1$) und den beiden anderen experimentellen Bedingungen ($\lambda_s = -0.5$) separat für weibliche und männliche Teilnehmende. Die durch den Kontrast geprüfte Mittelwertdifferenz fiel wie angenommen für Männer ($M_{Difference} = 0.45$, $CI_{95\%}[0.25, 0.88]$) im Vergleich zu Frauen ($M_{Difference} = 0.18$, $CI_{95\%}[0.00, 0.37]$) höher aus. Wie die sich überlappenden Konfidenzintervalle (bonferroni-adjustiert) zeigten, war dieser Unterscheid jedoch nicht signifikant¹². Auch in Bezug auf die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen fiel der Mittelwert-unterschied zwischen der Bedingung Tochter und den beiden anderen Bedingungen bei Männern ($M_{Difference} = 0.58$, $CI_{95\%}[0.02, 1.14]$) im Vergleich zu Frauen ($M_{Difference} = 0.38$, $CI_{95\%}[0.01, 0.76]$) deskriptiv

¹⁰ Da es sich streng genommen um eine Forschungsfrage handelte, erfolgte die Analyse zusätzlich mit bonferroni-adjustierten Post-hoc Tests. Die Ergebnisinterpretation änderte sich dadurch nicht:

FiFp: $M_{Difference} = -.08$, $CI_{95\%}[-.28, .12]$, $p > .99$;

Frauenförderung: $M_{Difference} = -.15$, $CI_{95\%}[-.48, .18]$, $p = .78$.

¹¹ Die Ergebnisse halten einer Reihe von Robustheits-Tests stand, wie etwa der Aufnahme der politischen Orientierung als Kovariate in einer 2x3 MANCOVA sowie der ausschließlichen Analyse mit Teilnehmenden ohne Kinder (siehe Daten-CD).

¹² Die Prüfung der Hypothese erfolgte mit Hilfe bonferroni-adjustierter Mittelwertdifferenzen, um eine Kontrolle des α -Fehlers für multiple Testung zu ermöglichen (für detaillierte Begründungen siehe Dunn (1961) sowie Wiens und Nilsson (2017)).

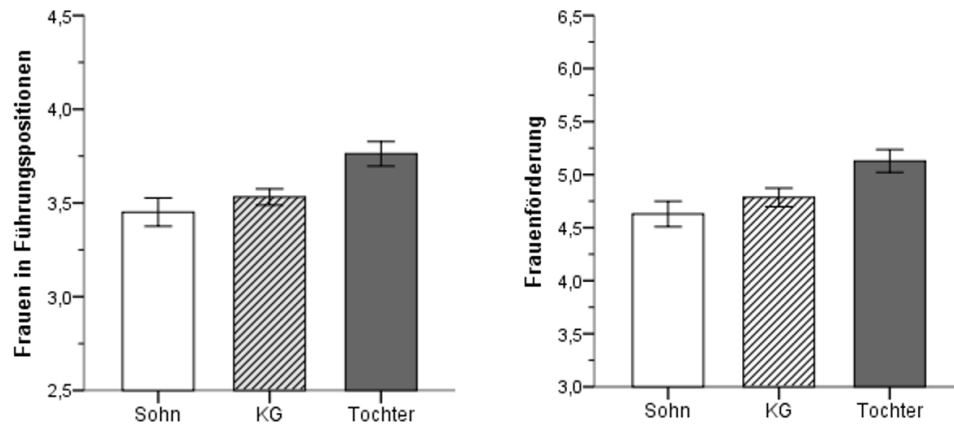


Abbildung 3: Vergleich der Mittelwerte in den experimentellen Bedingungen für die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen (links) und die Einstellung zu Frauenförderung (rechts).

Anmerkung. Hohe Werte drücken positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen/Frauenförderung aus (Skala 1-7). Zur besseren Visualisierung der Ergebnisse ist nur der mittlere Bereich der Skalen ($\sim M \pm 2 SD$) dargestellt. Die Fehlerbalken entsprechen dem Standardfehler des Mittelwerts.

Tabelle 6: Ergebnisse der 2x3 ANOVA für die Einstellung zu Frauen in Führungspositionen (FiFp) und die Einstellung zu Frauenförderung

	Abhängige Variable											
	FiFp						Frauenförderung					
	<i>QS</i>	<i>df</i>	<i>MQS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	<i>QS</i>	<i>df</i>	<i>MQS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2
Prädiktor												
Bedingung	5.47	2	2.73	9.72	<.001	.08	12.91	2	6.46	8.64	<.001	.07
Geschlecht	1.83	1	1.83	6.50	.01	.03	22.77	1	22.77	30.48	<.001	.12
Bedingung x Geschlecht	2.75	2	1.38	4.89	.01	.04	4.05	2	2.03	2.71	.07	.02

Anmerkung. QS = Quadratsumme, df = Freiheitsgrade, MQS = Mittlere Quadratsumme, F = F-test Statistik, p = Signifikanzwert, η_p^2 = partielles eta-Quadrat. N = 232.

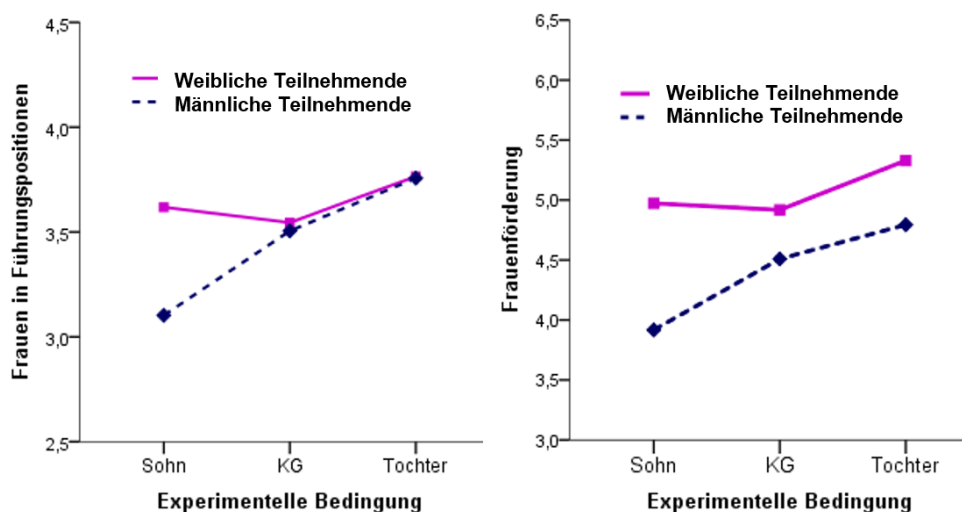


Abbildung 4: Graphische Darstellung des Effekts der Interaktion Geschlecht x Experimentelle Bedingung auf Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen (links) sowie Frauenförderung (rechts).

Anmerkung. Hohe Werte drücken positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen/Frauenförderung aus (Skala: 1-7). Zur besseren Visualisierung ist nur der mittlere Bereich der Skalen ($\sim M \pm 2 SD$) dargestellt.

höher aus. Erneut war dieser Unterschied jedoch nicht signifikant.

Um die Natur der Interaktion besser zu verstehen, wurden im Rahmen explorativer Analysen bonferroni-adjustierte Post-hoc Tests gerechnet. Diese prüften paarweise Mittelwertdifferenzen zwischen den experimentellen Bedingungen separat für weibliche und männliche Teilnehmende unter strenger Korrektur des α -Fehlers für multiple Testung (siehe Tabelle 7). Die Ergebnisse zeigten, dass für weibliche Teilnehmende lediglich ein (auf einem 10%-Niveau) signifikanter Gruppenunterschied zwischen der Bedingung Tochter und der Kontrollgruppe in Bezug auf die Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen bestand ($p = .052$), während alle anderen paarweisen Mittelwertvergleiche keine Signifikanz erreichten ($p_s > .10$). Ausschließlich männliche Teilnehmende betrachtend, ließen sich hingegen für beide abhängige Variablen signifikante Gruppenunterschiede zwischen der Bedingung Sohn und der Bedingung Tochter ($p_s < .001$) sowie zwischen der Bedingung Sohn und der Kontrollgruppe ($p_s < .05$) nachweisen. Anders als vermutet unterschieden sich die erfassten Einstellungen der männlichen Teilnehmenden in der Bedingung Tochter und der Kontrollgruppe jedoch nicht signifikant ($p_s > .24$).

9.2.4. Implizite Einstellungen (H4)

Die Hypothesen auf einer impliziten Einstellungsebene wurden mit Hilfe einer logistischen Regression mit den Prädiktoren *Experimentelle Bedingung* und *Geschlecht* unter Berücksichtigung der mittleren Rätselföskompetenz als Kovariate geprüft. Hypothese 4a nahm an, dass es Teilnehmenden im Anschluss an die Perspektivenübernahme einer Tochter leichter fällt, das Koryphäenproblem richtig zu lösen. Rein deskriptiv zeigte sich das erwartete Ergebnismuster: So lösten 41% der Teilnehmenden in der Bedingung Tochter das Rätsel richtig im Vergleich zu nur 33% der Teilnehmenden in den beiden anderen experimentellen Bedingungen (siehe Tabelle F1 für detaillierte deskriptive Statistiken). Der geplante Kontrast, der diese Hypothese prüfte, erreichte jedoch keine Signifikanz: $b = .29$, $Wald = 0.81$, $p = .37$, $Odds Ratio = 1.33$.

Zudem wurde erwartet (H4b), dass es Frauen im Vergleich zu Männern leichter fällt, das Koryphäenproblem richtig zu lösen. Die Daten lieferten jedoch keine Evidenz für die angenommenen Geschlechtsunterschiede: $b = -.16$, $Wald = .27$, $p = .60$, $Odds Ratio = .85$. Entgegen der Erwartungen zeigten männliche Teilnehmer (38%) im Vergleich zu weiblichen Teilnehmerinnen (34%) deskriptiv sogar eine höhere Wahrscheinlichkeit, das Rätsel richtig zu lösen. Wie bereits in der ersten Studie erwies sich allein die mittlere Rätselföskompetenz der Teilnehmenden als signifikanter Prädiktor der Lösungswahrscheinlichkeit des Koryphäenproblems ($b = .41$, $Wald = 5.69$, $p = .02$, $Odds Ratio = 1.51$), während weder die experimentelle Bedingung noch das Geschlecht der teilnehmenden Person eine signifikante Vorhersageleistung lieferten. Die Hypothesen 4a und 4b mussten folglich verworfen werden.

10. Diskussion

10.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

„Gehe hundert Schritte in den Schuhen eines anderen, wenn Du ihn verstehen willst.“ (Indianisches Sprichwort, Anonymer Verfasser)

Die Ergebnisse der Studie sprechen dafür, dass die Instruktion zur Perspektivenübernahme einer (vorgestellten) Tochter die Studienteilnehmenden - konsistent zu dem indianischen Sprichwort - dazu brachte, in den Schuhen der Tochter in der Arbeitswelt zu gehen und ein besseres Verständnis für bestehende Herausforderungen für Frauen in der Arbeitswelt zu entwickeln. Wie erwartet (H1) ging so die Perspektivenübernahme einer (vorgestellten) Tochter (im Vergleich zur Perspektivenübernahme eines Sohnes und einer mentalen Simulation in der neutralen Kontrollgruppe) mit signifikant positiveren Einstellung gegenüber Frauen in Führungspositionen sowie mit einer stärkeren Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz einher. Die Stärken einer kontrollierten experimentellen Studie mit randomisierter Gruppenzuweisung zu den experimentellen Bedingungen (RCT-Design) nutzend, sprechen die Ergebnisse demnach dafür, dass geschlechterbezogener Einstellungen durch die verwendete Perspektivenübernahmemanipulation positiv beeinflusst wurden.

Eine Forschungsfrage war, ob die Perspektivenübernahme eines Sohnes (im Vergleich zur mentalen Simulation in einer Kontrollgruppe) mit signifikant negativeren Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen sowie zu Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz einhergeht. Männliche und weibliche Teilnehmende gemeinsam betrachtend, sprechen die Ergebnisse gegen diese Annahme. Rein deskriptiv zeigte sich jedoch das vermutete Mittelwertmuster: So zeigten Teilnehmende nach der Übernahme der Perspektive eines Sohnes die negativsten Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen, während Teilnehmende nach der Übernahme der Perspektive einer Tochter über die positivsten geschlechter-bezogenen Einstellungen verfügten.

10.1.1. Geschlechtsunterschiede

Auf bisherigen empirischen Befunden aufbauend, erwartete ich zudem, dass Frauen allgemein (d.h. unabhängig von der experimentellen Bedingung) über egalitärere geschlechterbezogene Einstellungen verfügen als Männer (H2). Konsistent zu dieser Annahme zeigte sich ein signifikanter Haupteffekt des Geschlechts der teilnehmenden Person, welcher auf positivere Einstellungen weiblicher Teilnehmerinnen zu Frauen in Führungspositionen sowie zu Frauenfördermaßnahmen zurückging. Wie erwartet zeigten Frauen im Vergleich zu Männern - unabhängig von der experimentellen Bedingung - eine signifikant stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz. Überraschenderweise hing der Einfluss des Geschlechts der teilnehmenden Person auf Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen jedoch

Tabelle 7: Deskriptive Statistiken der expliziten Maße (Frauen in Führungspositionen, Frauenförderung) als Funktion des Geschlechts der teilnehmenden Person und der experimentellen Bedingung.

	Abhängige Variable					
	FiFp			Frauenförderung		
	Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
	Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
Experimentelle Bedingung						
Sohn	3.10 ^a (0.91)	3.62 ^a (0.41)	3.45 ^a (0.66)	3.92 ^a (1.00)	4.97 ^a (0.90)	4.63 ^a (1.05)
KG	3.51 ^b (0.50)	3.54 ^a (0.34)	3.53 ^a (0.40)	4.51 ^b (0.71)	4.92 ^a (0.81)	4.78 ^a (0.80)
Tochter	3.76 ^b (0.66)	3.77 ^a (0.49)	3.76 ^b (0.56)	4.80 ^b (1.03)	5.33 ^b (0.78)	5.13 ^b (0.91)

Anmerkung. Dargestellt sind Mittelwerte und Standardabweichungen (*kursiv, in Klammern*). Hohe Werte drücken positive Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen (FiFp)/Frauenförderung aus (Skala: 1-7). Unterschiedliche Kleinbuchstaben in einer Spalte indizieren signifikante Mittelwertunterschiede zwischen den experimentellen Bedingungen.

$p < .10$; zweiseitiger Signifikanztest mit Bonferroni-Adjustierung für Mehrfachvergleiche.

von der betrachteten experimentellen Bedingung ab. So zeigten sich signifikante Geschlechtsunterschiede in der Einstellung zu Frauen in Führungspositionen nur in der Bedingung *Sohn*, nicht jedoch in den beiden anderen experimentellen Bedingungen.

Versteht man die Kontrollgruppe als neutrale Kontrollgruppe, in der geschlechterbezogene Einstellungen der Teilnehmenden nicht systematisch beeinflusst werden sollten (vgl. mentale Simulation zu zukünftigem Urlaub), indizieren die Ergebnisse, dass sich die Einstellungen von Männern und Frauen gegenüber Frauen in Führungspositionen allgemein (d.h. in Abwesenheit einer Perspektivenübernahmeinstruktion) nicht (mehr) systematisch unterscheiden. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsarbeiten (z.B. Cordano et al., 2002; Cortis und Cassar, 2005; Mihail, 2006), die bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen nachweisen konnten, überraschend. Vor dem Hintergrund der steigenden Sensibilität für Geschlechterungleichheit in der Gesellschaft im Allgemeinen und in der Arbeitswelt im Speziellen (PageGroup, 2018) sind die Ergebnisse jedoch weniger verwunderlich. So können die Ergebnisse als initiale Evidenz für die Annahme gewertet werden, dass sich geschlechterbezogene Einstellungen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitswelt zunehmend angleichen.

Geht man von einer zunehmenden Angleichung geschlechterbezogener Einstellungen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitswelt aus, stellt sich die Frage, wie die signifikanten Geschlechtsunterschiede in der Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen zu erklären sind, welche sich unabhängig von der experimentellen Bedingung zeigten. Möglich wäre, dass diese zumindest teilweise durch ein Modell der rationalen Wahl (Simon, 1955) zu erklären sind. So sollten Frauen Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz nicht nur auf Grund egalitärer geschlechterbezogener Ein-

stellungen, sondern auch vor dem Hintergrund einer rein rationalen Kosten-Nutzen-Analyse stärker befürworten (vgl. Diefenbach, 2009). Demnach bringt eine Förderung von Frauen in der Arbeitswelt für Frauen einen direkten Nutzen mit sich, etwa durch steigende Karriere- und Aufstiegschancen. Für Männer ist eine stärkere Förderung von Frauen hingegen primär mit Kosten assoziiert, etwa durch den steigenden Konkurrenzdruck durch kompetente Frauen auf dem Arbeitsmarkt oder durch reduzierte Weiterbildungsangebote für Männer. Somit ist es möglich, dass die Geschlechtsunterschiede in der Einstellung zu Frauenfördermaßnahmen nur teilweise auf Unterschiede in der Egalität geschlechterbezogener Einstellungen zurückgehen. Ein Großteil der Unterschiede könnte hingegen durch eine rationale Nutzenmaximierung auf Seiten beider Geschlechter zu erklären sein.

10.1.2. Implizite Einstellungen

Entgegen der Erwartungen ging die Perspektivenübernahme einer Tochter weder mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit das Koryphäenproblem richtig zu lösen, einher, noch zeigte sich die angenommene Überlegenheit von Frauen gegenüber Männern im Lösen des Rätsels. Somit lieferten die Ergebnisse keine Evidenz für die angenommenen Zusammenhänge (H4a & H4b) auf einer impliziten Einstellungsebene.

Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund bisheriger Forschungsergebnisse, welche die Wirksamkeit einer Perspektivenübernahmemanipulation auch auf einer impliziten Ebene nachweisen konnten (z.B. Todd et al., 2011), überraschend. Betrachtet man die Lösungswahrscheinlichkeiten in den einzelnen experimentellen Bedingungen, zeigte sich jedoch rein deskriptiv das erwartete Muster, mit der höchsten Wahrscheinlichkeit das Koryphäenproblem richtig zu lösen, nachdem die Perspektive der Tochter eingenommen wurde und

der niedrigsten Lösungswahrscheinlichkeit, nachdem die Perspektive des Sohnes eingenommen wurde. Die mangelnde Evidenz für einen signifikanten Einfluss der Perspektivenübernahmemanipulation könnte somit auch auf eine geringe Sensitivität des Messinstruments zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungsunterschiede zurückzuführen sein (siehe Kapitel 6.2 für eine Diskussion der Messgüte des Koryphäenproblems).

Entgegen der Erwartungen lösten Frauen das Koryphäenproblem jedoch sogar seltener als Männer. Dieses Ergebnis widerspricht dabei nicht nur den Erwartungen (H4b), sondern auch den Ergebnissen auf einer expliziten Einstellungsebene. Auch andere Forscher fanden jedoch bereits eine Diskrepanz von Geschlechtsunterschieden auf einer expliziten und impliziten Einstellungsebene (Ekehammar et al., 2003). So zeigten Ekehammar et al. (2003) in ihrer Studie, dass Frauen (im Vergleich zu Männern) nur auf einer expliziten Ebene über weniger rassistische Einstellungen verfügten, während sich auf einer impliziten Ebene das umgekehrte Muster zeigte. Ob und inwiefern sich Geschlechtsunterschiede in der Egalität der erfassten Einstellungen auf einer expliziten und einer impliziten Einstellungsebene unterscheiden, sollte somit Gegenstand weiterer Forschungsarbeiten sein.

10.1.3. Interaktionshypothese

Auf den theoretischen Annahmen des Perspektivenübernahmeansatzes aufbauend, ging ich zudem von einer differentiellen Wirkung der Perspektivenübernahmemanipulation in Abhängigkeit des Geschlechts der teilnehmenden Person aus. Konsistent zu dieser Annahme zeigte sich eine signifikante Interaktion zwischen der experimentellen Bedingung und dem Geschlecht der teilnehmenden Person, welche indizierte, dass sich die experimentelle Manipulation bei Männern und Frauen unterschiedlich auswirkte. Anders als erwartet ging die signifikante Interaktion jedoch nicht auf eine differentielle Wirkung der Perspektivenübernahme der Tochter für männliche und weibliche Teilnehmende zurück, sondern primär auf eine differentielle Wirkung der Perspektivenübernahme des Sohnes. So zeigten männliche Teilnehmende nach der Perspektivenübernahme des Sohnes (im Vergleich zu Teilnehmenden der Kontrollgruppe) signifikant negativere Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen. Für weibliche Teilnehmerinnen bestanden hingegen keine signifikanten Gruppenunterschiede zwischen den beiden Bedingungen. Die Perspektivenübernahme eines Sohnes führte demnach speziell bei männlichen Teilnehmenden zu negativen Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen und Frauenfördermaßnahmen.

Die Ergebnisse sind mit den theoretischen Vorhersagen eines Perspektivenübernahmeansatzes nicht vereinbar. So nimmt dieser an, dass sich die Perspektivenübernahme einer Zielperson (der Tochter/des Sohnes) besonders dann auf Einstellungen eines Individuums auswirkt, wenn die Perspektivenübernahme der Zielperson für das Individuum eine neue Erfahrung darstellt, sprich wenn die Arbeitswelt noch selten aus der Perspektive dieser Person betrachtet wurde. Dies sollte für Männer speziell für die Weltansicht einer Frau

gelten, für Frauen hingegen insbesondere für die Weltansicht eines Mannes. Wieso sich die Perspektivenübernahme eines Sohnes bei Männern im Vergleich zu Frauen substanziell stärker auswirkt, kann ein Perspektivenübernahmeansatz somit nicht erklären. Folglich stellt sich die Frage, wie die differentielle Wirkung der Perspektivenübernahme eines Sohnes bei männlichen und weiblichen Teilnehmenden zu erklären ist und worauf die vergleichsweise stark negativen geschlechterbezogenen Einstellungen männlicher Teilnehmer in der Bedingung *Sohn* zurückzuführen sind. Im Folgenden sollen drei mögliche Erklärungen für die unerwarteten Ergebnisse diskutiert werden.

Sohneffekt statt Tochtereffekt

Die Ergebnisse der Studie indizierten, dass die Übernahme der Perspektive eines Sohnes geschlechterbezogene Einstellungen von Männern negativ beeinflusste, sodass sich diese in eine konservativere (d.h. weniger egalitäre) Richtung bewegten. Versteht man die Perspektivenübernahmemanipulation als eine Möglichkeit zur experimentellen Herstellung eines Tochtereffekts, wäre es möglich, dass Einstellungsunterschiede zwischen Vätern (erstgeborener) Töchter und Vätern (erstgeborener) Söhne fälschlich als Tochtereffekt konzeptualisiert wurden und es sich eigentlich um einen Sohneffekt handelt. Demnach würde die Vaterschaft eines Sohnes zu konservativeren Einstellungen führen (Sohneffekt) und nicht etwa die Vaterschaft einer Tochter zu egalitäreren Einstellungen (Tochtereffekt). Das Querschnittsdesign der ersten Studie (bei gleichzeitiger Fokussierung auf das Geschlecht des erstgeborenen Kindes) ermöglichte nicht, die Alternativerklärung eines erstgeborenen Sohn-effekts empirisch zu testen und so zwischen den beiden möglichen Erklärungen zu differenzieren. Initiale Evidenz für die Interpretation der Ergebnisse im Sinne eines Tochtereffekts lieferte jedoch der Nachweis, dass lediglich die Qualität der Vater-Tochter Beziehung ein Prädiktor für die Egalität der erfassten Einstellungen war, nicht jedoch die Qualität der Vater-Sohn Beziehung (siehe Kapitel 6.1). Zudem sprachen empirische Befunde aus Längsschnittstudien (Shafer & Malhotra, 2011) sowie die theoretische Herleitung, welche auf etablierten psychologischen Theorien aufbaute (siehe Kapitel 2.4), für die in der ersten Studie vorgenommene Interpretation der Daten. Die Ergebnisse der zweiten Studie erhöhen jedoch erneut die Plausibilität der Alternativerklärung eines Sohneffekts. Eine systematische und empirische Prüfung der Alternativerklärung sollte somit ein zentraler und essenzieller Bestandteil zukünftiger Studien sein. Forscher sollten dazu vermehrt eine längsschnittliche Betrachtung wählen (vgl. Shafer und Malhotra, 2011), um die Veränderung geschlechterbezogener Einstellungen im Zeitverlauf vor und nach dem kritischen Ereignis der Geburt des ersten Kindes beobachten zu können.

Soziale Erwünschtheit im Selbstbericht

Eine Alternativerklärung für die Ergebnisse ist, dass die Perspektivenübernahme eines Sohnes primär den Selbst-Bericht der Einstellungen männlicher Teilnehmer differentiell beeinflusste. Das unerwartete Ergebnis könnte somit auch auf die

Tatsache zurückzuführen sein, dass erst durch die Aufforderung zur Perspektivenübernahme eines Sohnes Tendenzen zur sozialen Erwünschtheit abgebaut wurden. So könnten die männlichen Teilnehmer durch die vorgestellte Vaterschaft eines Sohnes eine Legitimation darin gesehen haben, eine Befürwortung männlicher Führungskräfte sowie einen Widerstand gegen Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz offen zu zeigen. Für diese Annahme spricht, dass sich ein signifikanter Gruppenunterschied zwischen der Bedingung *Perspektivenübernahme Sohn* und der Kontrollgruppe nur auf einer expliziten Einstellungsebene nachweisen ließ, nicht jedoch auf einer impliziten Einstellungsebene. Ob die Perspektivenübernahme eines Sohnes tatsächlich primär den Selbstbericht der Einstellungen männlicher Teilnehmer beeinflusste oder ob die mangelnde Evidenz für die angenommenen Zusammenhänge auf einer impliziten Ebene auf ungeklärte psychometrische Eigenschaften des Koryphäenproblems als Messinstrument zurückzuführen ist (siehe Kapitel 6.2), kann in der vorliegenden Studie nicht abschließend beantwortet werden und sollte Gegenstand zukünftiger Forschungsarbeiten sein.

Neutralität der Kontrollgruppe

Eine dritte mögliche Erklärung für die unerwarteten Ergebnisse ist, dass es sich bei der Kontrollgruppe nicht - wie intendiert - um eine neutrale Kontrollgruppe handeln könnte. Ziel der Gestaltung der mentalen Simulation in der Kontrollgruppe war es, eine in Bezug auf Valenz und psychologische Distanz vergleichbare, aber trotzdem mit der Geschlechterhematik unzusammenhängende, mentale Simulation zu gestalten. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse ist es möglich, dass dieses Ziel nicht erreicht wurde. So zeigt eine qualitative Analyse der Antworten in der Kontrollgruppe, dass durch den gewählten Zeithorizont der Urlaube (20 bzw. 40 Jahren) bei der Mehrzahl der männlichen Teilnehmer Gedanken an einen Familienurlaub aktiviert wurden. Eine Analyse der Familienplanung zeigte dabei, dass sich 81% der befragten Männer in der Kontrollgruppe Kinder und 95% dieser mindestens eine Tochter wünschen. Somit sollten Gedanken an einen Familienurlaub in der Zukunft auch mit Gedanken an die Vaterschaft einer Tochter verbunden sein. Geht man davon aus, dass die mentale Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, hinreichend ist, um einen Mechanismus der Perspektivenübernahme auszulösen (siehe Kapitel 2.4), wäre es möglich, dass in der Kontrollgruppe Prozesse stattfanden, die zu den Prozessen in der Bedingung *Perspektivenübernahme Tochter* vergleichbar waren. Folglich könnte es sich nicht (wie intendiert) um eine neutrale Kontrollgruppe handeln, sondern um eine weitere Experimentalgruppe, in der die Übernahme der Perspektive der Tochter (unbeabsichtigt) gefördert wurde. Folgt man dieser Überlegung, könnten die Unterschiede zwischen der Kontrollgruppe und der Bedingung *Perspektivenübernahme Sohn* nicht ausschließlich auf einen negativen Einfluss der Perspektivenübernahme des Sohnes zurückgehen, sondern ebenfalls durch eine positive Beeinflussung geschlechterbezogener Einstellungen durch die mentale Simulation in der Kontrollgruppe erklärt werden.

Das Studiendesign der vorliegenden Arbeit ermöglichte keine empirische Prüfung, welche der drei Erklärungen am wahrscheinlichsten zutrifft. Diese und andere Limitationen der Studie sollen im Folgenden diskutiert werden.

10.2. Limitationen und zukünftige Forschung

10.2.1. Manipulationsüberprüfung

Eine methodische Schwäche der Arbeit besteht in der mangelnden systematischen Prüfung, welche Prozesse in den einzelnen experimentellen Bedingungen abliefen. So ermöglichte eine rein qualitative Analyse der offenen Antworten der Teilnehmenden nur eingeschränkte Aussagen darüber, ob es sich a) bei der Kontrollgruppe tatsächlich um eine neutrale Kontrollgruppe handelte und ob b) in den beiden Experimentalgruppen tatsächlich die Perspektivenübernahme der Tochter/des Sohnes stattfand. Zukünftige Studien sollten daher alternative Kontrollgruppen nutzen und eine systematische Prüfung anstreben, ob die aktivierten Gedanken in der Kontrollgruppe tatsächlich unabhängig vom erfassten Einstellungsobjekt sind. Um die Neutralität der Kontrollgruppe sicherzustellen, ist dabei vor allem die Durchführung entsprechender Vortests indiziert. Um zu prüfen, ob die angenommene Perspektivenübernahme der Tochter/des Sohnes in den Experimentalgruppen erfolgte, sollten neben qualitativen Analysen objektive Maße Anwendung finden. So könnten Teilnehmende beispielsweise auf einer Likert-Skala um eine Einschätzung gebeten werden, inwieweit sie sich in die Perspektive der Tochter/des Sohnes (in der Arbeitswelt) hineinversetzt haben und wie gut ihnen dies gelungen ist (vgl. Galinsky und Moskowitz, 2000). Ebenfalls könnten Verfahren aus dem Bereich des kognitiven Interviewens, wie etwa Protokolle des lauten Denkens, Anwendung finden und zu einem besseren Verständnis beitragen, welche kognitiven Prozesse in den einzelnen Bedingungen abliefen (vgl. Prüfer und Rexroth, 2005).

10.2.2. Ausschluss alternativer Wirkmechanismen

Ebenso bleibt in der vorliegenden Studie unklar, ob die mentale Simulation, Elternteil eines Kindes zu sein, bereits hinreichend war, um geschlechterbezogene Einstellungen der Teilnehmenden zu beeinflussen. Dies macht eine gewisse Konfundierung im Rahmen der gewählten experimentellen Manipulation deutlich: So kann nicht klar differenziert werden, zu welchem Anteil die Wirksamkeit der experimentellen Manipulation durch die mentale Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, einerseits (Tochtereffekt) und die Perspektivenübernahme eines Mitglieds der stereotypisierten Gruppe andererseits (Perspektivenübernahmeeffekt), zu erklären ist. Die experimentellen Bedingungen unterscheiden sich somit nicht nur in einem Merkmal, sondern in zwei Merkmalen (mentale Simulation und Perspektivenübernahme), wodurch eine mögliche Konfundierung entsteht. Diese mögliche Konfundierung im experimentellen Design muss als zentrale methodische Schwäche der Studie betrachtet werden.

War die mentale Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, bereits hinreichend, um geschlechterbezogene Einstellungen der Teilnehmenden positiv zu beeinflussen, kann

nicht ausgeschlossen werden, dass einer der anderen in Kapitel 2.4 diskutierten theoretischen Erklärungsmechanismen (Schutz der Tochter, Altruismus, Sozialer Einfluss) zur Wirksamkeit der experimentellen Manipulation beigetragen hat. So könnte durch die mentale Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, beispielsweise ebenfalls der Wunsch, die Tochter vor etwaiger Geschlechterdiskriminierung zu schützen, aktiviert worden sein. Die Studie liefert somit zwar initiale Evidenz für einen Perspektivenübernahmemechanismus als zentralen Wirkmechanismus des Tochtereffekts, ein Beitrag der anderen drei Wirkmechanismen kann jedoch nicht abschließend ausgeschlossen werden.

Die entwickelte mentale Simulationsmanipulation liefert jedoch das Potenzial, die theoretischen Erklärungsansätze in zukünftigen Studien empirisch gegeneinander testen zu können. So könnte beispielsweise die Wirksamkeit einer mentalen Simulation, die die Perspektivenübernahme der Tochter fördert, mit der Wirksamkeit einer mentalen Simulation verglichen werden, die primär an die Motivation, die Tochter vor Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen, appelliert. Um die Vorhersagen eines Altruismus-Ansatzes zu prüfen, könnte in der mentalen Simulationsmanipulation beispielsweise differenziert werden, ob es sich bei der vorgestellten Tochter um eine leibliche Tochter oder um eine Adoptivtochter handelt (Prinzip der *kin selection*; siehe Kapitel 2.4). Zukünftige Studien sollten das entwickelte Paradigma nutzen, um die Ansätze empirisch gegeneinander zu testen. Ein solches Vorgehen ermöglicht nicht nur Rückschlüsse darauf, wie die Wirksamkeit der verwendeten experimentellen Manipulation zu erklären ist, sondern trägt vor allem substantiell zu einem besseren theoretischen Verständnis des Tochtereffekts bei.

10.2.3. Perspektivenübernahme Tochter vs. Frau

Weiterhin stellt sich die Frage, ob für den Erfolg der experimentellen Manipulation tatsächlich die Perspektivenübernahme der Tochter entscheidend war oder ob die Perspektivenübernahme eines anderen Mitglieds der Gruppe der Frauen (z.B. Arbeitskollegin, Ehefrau) zu identischen Ergebnissen geführt hätte. In anderen Worten: Wieso sollte man überhaupt den Umweg über die mentale Simulation, Elternteil einer Tochter zu sein, gehen und die Teilnehmenden nicht direkt zur Perspektivenübernahme der Ehefrau oder einer Kollegin am Arbeitsplatz auffordern? Qualitative Daten aus der Studie *An Insight into the Modern American Man* (Hart Research Associates, 2015) lieferten Hinweise darauf, dass speziell die Perspektivenübernahme einer Tochter entscheidend sein könnte. So zeigte die Studie, dass sich Eigenschaften, die Männer für ihre Tochter (vs. ihre Frau) als wünschenswert betrachten, stark unterscheiden. So stuften Männer für ihre Töchter vor allem Eigenschaften als wünschenswert ein, die finanzielle und emotionale Autonomie fördern und zentral für den Erfolg im Arbeitsleben sind (Kompetenzeigenschaften wie Stärke und Unabhängigkeit). Für die eigene Frau wurden hingegen häufiger Eigenschaften, wie Attraktivität, Sensibilität und ein süßes Äußeres (Emotionseigenschaften) als wichtig eingestuft. Väter scheinen sich somit vor allem

für die eigene Tochter eine erfolgreiche berufliche Karriere zu wünschen (Erwerbsarbeitsrolle), während für die eigene Ehefrau die Familienarbeitsrolle noch eher akzeptiert zu sein scheint. Ein traditionelles Geschlechterrollenverständnis scheint somit erst mit der Geburt der Tochter aufgebrochen zu werden. Diese Annahme ist konsistent mit Forschungsergebnissen von Moors (2003), welche nahelegten, dass Männer nach einer Heirat ein traditionelleres Rollenverständnis entwickeln.

Als mögliche Erklärung für den Befund kann die kognitive Dissonanz-Theorie (Festinger, 1957) herangezogen werden. Diese postuliert, dass Menschen nach Konsistenz in ihren Gedanken, Einstellungen und Verhaltensweisen streben. Sich widersprechende (dissonante) Kognitionen lösen hingegen einen aversiven, unangenehmen Spannungszustand aus, woraus sich eine Motivation zur Auflösung der bestehenden Dissonanzen ergibt. Im vorliegenden Zusammenhang werden folgende Annahmen getroffen: Auch in westlichen Ländern übernehmen Frauen noch immer mehr Aufgaben in der Kindererziehung und im Haushalt (Horne et al., 2018) - eine Aufgabenverteilung, die primär einem traditionellen Geschlechterrollenverständnis entspricht. Die Vertretung egalitärer Geschlechterrollenideologien (gleiche Teilhabe in Kindererziehung und Haushalt), trotz gleichzeitiger ungleicher Aufgabenverteilung in der Partnerschaft, erzeugt kognitive Dissonanz und einen Wunsch zur Reduktion dieser. Neben der Möglichkeit einer Verhaltensänderung (egalitäre Verteilung von Aufgaben), kann eine Dissonanzreduktion auch einstellungsbasiert erfolgen. Möglichkeiten bestehen beispielsweise in der Abwertung dissonanter Information (z.B. Ehefrauen für den Beruf relevante Eigenschaften wie Unabhängigkeit und Stärke absprechen) oder dem Hinzufügen konsonanter Information (z.B. Ehefrauen stereotyp weibliche Emotionseigenschaften wie Sanftheit zusprechen). Durch die zugeschriebenen (bzw. abgesprochenen) Eigenschaften der Ehefrau kann somit die primäre Eignung dieser für die Familienarbeitsrolle (bzw. Nicht-Eignung für die Erwerbsarbeitsrolle) gerechtfertigt und die bestehende kognitive Dissonanz reduziert werden. Ein solcher Mechanismus würde ebenfalls erklären, wieso erst die Geburt einer Tochter einen Perspektivenwechsel bei Männern auszulösen scheint und nicht etwa bereits der soziale Kontakt zur Lebenspartnerin. In zukünftigen Studien sollte diese Annahme empirisch geprüft werden. Dazu sollte eine weitere Kontrollgruppe in das Studiendesign aufgenommen werden, im Rahmen derer Teilnehmende zur Übernahme der Perspektive der Ehefrau in der Arbeitswelt aufgefordert werden. Ob sich durch die Perspektivenübernahme einer Tochter im Vergleich zur Perspektivenübernahme einer Ehefrau (bzw. eines anderen Mitglieds der Gruppe der Frauen) ein Mehrwert ergibt, ist nicht nur für theoretische, sondern auch für praktische Fragestellungen von hoher Relevanz (siehe Kapitel 11.2).

10.2.4. Langfristigkeit der Effekte

Ferner stellt sich die Frage, wie langfristig der gezeigte Interventionseffekt ist. So fand die Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen nur in einem kurzen zeitlichen Ab-

stand zur experimentellen Manipulation statt. Somit kann nicht ausgeschlossen werden, dass ebenfalls *Demand Characteristics* (d.h. Versuche der Teilnehmenden im Sinne der Hypothese zu antworten, vgl. Nichols und Maner, 2008) die Ergebnisse systematisch beeinflusst haben. Die Plausibilität dieser Alternativerklärung wird jedoch durch die geringe Anzahl an Teilnehmenden (2%), die korrekte Vermutungen zur Forschungsfrage äußerten, reduziert. Nicht ausgeschlossen werden kann hingegen, dass (meist kurzfristige) *Priming-Effekte* (d.h. eine unterschwellige Aktivierung von Assoziationen, vgl. Higgins et al., 1977) die Ergebnisse systematisch beeinflusst haben. Eine wichtige Frage, die in zukünftigen Studien adressiert werden sollte, ist folglich, wie langfristig die gezeigten Effekte sind. Dazu sollten zukünftige Studien multiple Messzeitpunkte mit einem höheren zeitlichen Abstand zur Perspektivenübernahmemanipulation wählen.

11. Allgemeine Diskussion

11.1. Theoretische Implikationen

11.1.1. Skalenentwicklung

Eine zentrale Kontribution der Studie besteht in der Entwicklung und Weiterentwicklung reliabler Verfahren zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen in der empirischen Geschlechterstereotypforschung. So wurden in der Studie eine stark adaptierte (FiFp) sowie eine neu entwickelte Skala (Frauenförderung) zur Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen in einem beruflichen Kontext verwendet. Reliabilitätsanalysen in zwei unabhängigen Stichproben mit differentiellen soziodemographischen Charakteristika sprachen dafür, dass die entwickelten Maße Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen sowie Einstellungen zu Frauenfördermaßnahmen reliabel erfassten. Die Ergebnisse zeigten dabei, dass eine reliable Verwendung der Skalen nicht nur in studentischen Stichproben (Studie 2), sondern auch in Manager-Stichproben (Studie 1) möglich ist.

Zudem lieferten die Ergebnisse der Studie initiale Evidenz für die Annahme, dass die Tendenz, sozial erwünscht zu antworten, durch die Adaptation der Originalform der WAMS (Peters et al., 1974) reduziert werden konnte. So schrieben Teilnehmende in beiden Studien Männern (im Vergleich zu Frauen) höhere Führungskompetenz und Karrieremotivation zu. Anders als in einer Vielzahl bisheriger Studien (z.B. Sczesny et al., 2006), zeigte sich somit kein *Women-are-wonderful-effect* (Eagly & Mladinic, 1994), welcher die Tendenz beschreibt, Frauen bei ausreichender kognitiver Kontrolle äquivalente oder sogar höhere Führungsfähigkeiten zuzusprechen. Teilnehmende scheinen durch die graduelle Abstufung der adaptierten Rating-Skala demnach eine geringere Notwendigkeit zu sehen, für bestehende Stereotype zu (über-)korrigieren. Ferner lieferten die Ergebnisse initiale Evidenz für die Annahme, dass die entwickelte Frauenfördermaßnahmenskala das Konstrukt des modernen Sexismus (Swim et al., 1995) adäquat erfasste. Eine Stärke der Skala liegt dabei in der hohen Praxisnähe sowie der Vielzahl verschiedener Themenbereiche, die durch die Skala

abgedeckt werden. Gerade vor dem Hintergrund der inhaltlichen Bandbreite der erfassten Frauenfördermaßnahmen (vgl. *Brandbreite-Fidelitätsdilemma*, Cronbach und Gleser, 1965), kann die interne Konsistenz der Skala ($\alpha_s > .85$) als sehr gut gewertet werden. Insgesamt sprechen die Ergebnisse der beiden Studien somit dafür, dass die entwickelten Skalen geeignete Maße darstellen, um veränderten Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen sowie einer primär subtilen Form des Sexismus (Swim et al., 1995) in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden.

Zudem trägt die Studie zur Weiterentwicklung von Methoden zur Einstellungserfassung auf einer impliziten Ebene bei. So wurden zwei bisher selten verwendete Indikatoren (Koryphäenproblem, Spendenverhalten) zur Erfassung impliziter geschlechterbezogener Einstellungen genutzt. Korrelationsanalysen lieferten initiale Evidenz für die konvergente Validität der Maße mit signifikanten positiven Korrelationen zwischen allen Maßen, die die Erfassung geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext zum Ziel hatten. Versteht man das Spendenverhalten als relevantes Außenkriterium, können die Korrelationen zwischen dem Spendenverhalten und den abhängigen Variablen (Studie 1) zudem als Maß für die konkurrente Kriteriumsvalidität der Maße verstanden werden (Moosbrugger & Kelava, 2008). Somit lieferten die Ergebnisse der Studie initiale Evidenz für die Annahme, dass die beiden Maße (Koryphäenproblem, Spendenverhalten) ökonomische und ökologisch valide Instrumente zur Erfassung impliziter geschlechterbezogener Einstellungen im beruflichen Kontext darstellen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der wenigen validen und ökonomischen Verfahren zur impliziten Einstellungserfassung bedeutsam. So wurden auch die wenigen prominenten Messinstrumente, wie etwa der *Implicit Association Test* (IAT, Greenwald et al., 1998), in der Vergangenheit häufig für die ungeklärten zu Grunde liegenden Prozesse kritisiert und die psychometrischen Eigenschaften des Messinstruments bleiben unklar (Fiedler et al., 2006). Jedoch sind auch die psychometrischen Eigenschaften des Koryphäenproblems und des Spendenverhaltens noch schlecht verstanden und bedürfen einer weiteren systematischen Prüfung. Dabei stellt sich vor allem die Frage nach der diskriminanten Validität (niedrige Korrelation zu unabhängigen Konstrukten wie z.B. Rätselfähigkeit oder Prosozialität) der beiden Maße. Die Stärke der beiden Messinstrumente besteht jedoch in deren ökonomischen und einfachen Implementierbarkeit in Online-Studien. So liefern diese das Potenzial, implizite Einstellungen zukünftig schnell, kostengünstig und einfach zu erfassen. Eine weiterführende Untersuchung der Reliabilität und Validität der Messinstrumente sollte daher Gegenstand zukünftiger Arbeiten sein.

11.1.2. Identifikation von Moderatorvariablen

Ferner trägt die Studie zur Identifikation von Moderatorvariablen und Randbedingungen, unter denen der Tochtereffekt auftritt (bzw. verstärkt wird), bei. So wurden in der ersten Studie die Geburtenreihenfolge der Kinder sowie die Qualität der Vater-Kind Beziehung als zentrale Einflussfak-

toren identifiziert. Ein Tochtereffekt scheint demnach nicht allgemein aufzutreten, sondern nur unter bestimmten Randbedingungen und zwar, wenn es sich bei der Tochter um das erste Kind des Mannes handelt und wenn zudem eine enge soziale Vater-Tochter Beziehung besteht. Die Ergebnisse zeigen folglich, dass eine rein kategoriale Konzeption (Vater einer Tochter: ja vs. nein) zu kurz greift, um den Tochtereffekt in seiner Wirkweise verstehen zu können. Eine Berücksichtigung weiterer Charakteristika der Familienstruktur des Mannes ist hingegen essentiell, um Vorhersagen über dessen geschlechterbezogene Einstellungen treffen zu können. Meines Wissens erfolgte in der vorliegenden Arbeit erstmalig eine systematische Prüfung, welche Charakteristika der Familienstruktur (z.B. soziale Vater-Kind Beziehung) die angenommenen Zusammenhänge stärken oder schwächen. Dieses Vorgehen liefert zwei zentrale Kontributionen zur bisherigen Forschung: Einerseits trägt die Identifikation moderierender Variablen zur Auflösung bestehender Inkonsistenzen in der empirischen Forschung bei. So könnte eine mangelnde Berücksichtigung zentraler Aspekte der Familienstruktur erklären, wieso einige Studien den postulierten Tochtereffekt nachweisen konnten (z.B. Gompers und Wang, 2017), während andere Studien keine Evidenz für Einstellungsunterschiede zwischen Vätern in Abhängigkeit des Geschlechts des Kindes fanden (z.B. Lee und Conley, 2016). Andererseits trägt die Identifikation von Moderatorvariablen zur Entwicklung eines besseren Verständnisses der kognitiven Prozesse bei, die dem Tochtereffekt zu Grunde liegen (siehe auch den folgenden Abschnitt zum Wirkmechanismus) und ermöglicht so eine stärkere theoretische Fundierung des Tochtereffekts. Ziel zukünftiger Studien sollte es daher sein, weitere Variablen zu identifizieren, die die angenommenen Zusammenhänge systematisch beeinflussen. Forscher werden zudem dazu aufgerufen, methodische Schwächen von Studien, die eine Geburtenreihenfolge der Kinder nicht berücksichtigen (siehe Kapitel 2.1), zu beachten und diese durch eine Fokussierung auf das Geschlecht des erstgeborenen Kindes in der Datenanalyse und Dateninterpretation zu adressieren.

11.1.3. Identifikation des Wirkmechanismus

In der vorliegenden Arbeit wurden vier mögliche Wirkmechanismen des Tochtereffekts aus psychologischen Theorien abgeleitet und erstmalig in ihren Annahmen und Vorhersagen gegenübergestellt. Eine systematische Analyse der Bedeutung verschiedener Familienstrukturvariablen, in Bezug auf welche die Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen treffen, ermöglichte dabei ebenfalls eine Differenzierung der Wirkmechanismen auf einer empirischen Ebene. Die Ergebnisse der beiden Studien lieferten initiale Evidenz für einen - dem Tochtereffekt zu Grunde liegenden - Perspektivenübernahmemechanismus. So waren die Ergebnisse der ersten Studie allein kompatibel mit den Vorhersagen eines Perspektivenübernahmemechanismus, nicht jedoch mit den Vorhersagen der drei anderen Erklärungsansätze (siehe Kapitel 6.3). Diese Annahme wurde durch eine empirische Prüfung des Perspektivenübernahmemechanismus im Rahmen eines kontrollierten, experimentellen Designs (*RCT-*

Design) in der zweiten Studie gestützt. So indizierten die Ergebnisse, dass eine experimentelle Herstellung des (erstgeborenen) Tochtereffekts im Rahmen einer Perspektivenübernahmemanipulation möglich ist. Trotz der Stärken des quasi-experimentellen Ansatzes in Studie 1 (vgl. Washington, 2008) ermöglichte der experimentelle Ansatz in der zweiten Studie eine noch stärkere Kontrolle externer Einflussvariablen und liefert somit zusätzliche robuste Evidenz für den angenommenen Mechanismus der Perspektivenübernahme.

Auf Grund bestehender Schwächen im Studiendesign (siehe Kapitel 10.2) konnte eine Beteiligung der anderen drei Wirkmechanismen jedoch nicht abschließend ausgeschlossen werden. Allerdings liefert einerseits die Identifikation weiterer moderierender Variablen, in Bezug auf welche die Erklärungsansätze unterschiedliche Vorhersagen machen (vgl. Studie 1), und andererseits der Vergleich mentaler Simulationsbedingungen, in welchen die Wahrscheinlichkeit der Beteiligung einer der Erklärungsmechanismen (z.B. Appell an Schutz der Töchter) differentiell erhöht wird (vgl. Studie 2), das Potenzial, diese in zukünftigen Studien gegeneinander testen zu können. Die vorliegende Arbeit liefert somit einen zentralen und wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines besseren theoretischen Verständnisses des Tochtereffekts, sowohl zum derzeitigen Zeitpunkt, als auch in der Zukunft.

11.1.4. Perspektivenübernahme zur Stereotypreduktion

Zudem liefert die Studie einen wichtigen Beitrag zum Forschungsfeld der Perspektivenübernahme. So lieferten die Ergebnisse Evidenz für die Annahme, dass eine Manipulation zur Perspektivenübernahme einer (vorgestellten) Tochter eine vielversprechende Strategie darstellt, um geschlechterbezogene Einstellungen von Individuen positiv zu beeinflussen. Die entwickelte experimentelle Manipulation hat dabei zudem das Potenzial, auf andere Bereiche übertragen zu werden. So könnten Teilnehmende im Rahmen der entwickelten mentalen Simulationsmanipulation ebenfalls aufgefordert werden, sich vorzustellen, Elternteil eines Kindes mit geistiger oder körperlicher Behinderung zu sein oder Elternteil eines Kindes mit homosexueller oder transsexueller Orientierung. Somit liefert die Studie einen wichtigen Beitrag zur Stereotypforschung, indem sie eine wirksame Intervention zum Abbau von Stereotypen in multiplen Bereichen vorstellt.

11.2. Praktische Implikationen

Doch was bedeuten die Ergebnisse speziell für einen Unternehmenskontext und welche praktischen Implikationen sollten in Betrachtung gezogen werden? Spielt die Frage, ob Führungskräfte Töchter haben, in der Arbeitswelt tatsächlich eine entscheidende Rolle, wie es aktuelle Studien (z.B. Dasgupta et al., 2018; Gompers und Wang, 2017) nahelegten? Die Ergebnisse der ersten Studie sprechen zumindest teilweise für diese Annahme. Vor dem Hintergrund der identifizierten moderierenden Variablen ist jedoch Vorsicht vor einer vereinfachten Kategorisierung (Vater ohne Tochter =

Stereotype, Vater mit Tochter = keine Stereotype) geboten. So scheinen eine Vielzahl an Faktoren, wie etwa die Geburtenreihenfolge der Kinder oder die Qualität der sozialen Beziehung zur Tochter, eine bedeutende Rolle für die Frage zu spielen, ob sich geschlechterbezogene Einstellungen durch die Vaterschaft einer Tochter in eine egalitärere Richtung entwickeln. Die Ergebnisse sprechen jedoch dafür, dass das Aufziehen einer Tochter (unter den genannten Randbedingungen) durchaus einen Perspektivenwechsel bei Männern auslösen kann und diese dazu bringt, in den „Schuhen der Tochter zu gehen“. Somit könnten es tatsächlich Väter von Töchtern sein, die durch eine positive Einstellung zu Frauen in Führungspositionen und eine aktive Unterstützung von Frauenfördermaßnahmen langfristig eine stärkere Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz voranbringen.

Ein Perspektivenwechsel kann bei Vätern beginnen - sollte hier jedoch nicht enden. Die Ergebnisse der zweiten Studie legen nahe, dass auch Nicht-Eltern in der Lage sind, sich bei geeigneter Instruktion in die Perspektive einer Tochter (und somit einer Frau) am Arbeitsplatz zu versetzen. So zeigten Teilnehmende im Anschluss an die Perspektivenübernahme der Tochter nicht nur positivere Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen, sondern ebenfalls eine stärkere Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse indizieren demnach, dass die vorgestellte Perspektivenmanipulation eine wirksame Intervention darstellt, um Geschlechterstereotype am Arbeitsplatz abzubauen (Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen) und gleichzeitig die Motivation zu erhöhen, bestehende Geschlechterungleichheiten am Arbeitsplatz (Unterstützung von Frauenförderung) zu adressieren. Folglich ergeben sich zentrale Implikationen für die Entwicklung von *Diversity*-Trainings im Unternehmenskontext. Ein Training, welches auf dem Mechanismus der Perspektivenübernahme einer Tochter aufbaut, ist dabei durch vier zentrale Stärken gekennzeichnet:

Eine zentrale Stärke des Trainings besteht in dessen theoretischen Fundierung sowie der nachgewiesenen mittleren Effektstärke im Rahmen eines kontrollierten, experimentellen *RCT*-Designs. So zeigten Paluck und Green (2009) in einer umfassenden Analyse von rund 1000 Studien, dass ein Großteil der in Unternehmen durchgeführten *Diversity*-Trainings nur marginale Auswirkungen auf Einstellungen der Teilnehmenden gegenüber Mitgliedern der stereotypisierten Gruppen hatte. Der Grund für die geringen Effektstärken der Trainings lag dabei meist in deren mangelnden theoretischen Fundierung (Paluck & Green, 2009) - eine Schwäche, die durch eine Intervention, die auf den theoretischen Annahmen eines Perspektivenübernahmeansatzes aufbaut, adressiert wird.

Zweitens besteht eine zentrale Stärke des Trainings darin, dass das Bewusstsein für bestehende Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt nicht durch die Intervention reduziert wurde. So nahmen die Teilnehmenden nicht nur Frauen in Führungspositionen positiver wahr, sondern zeigten ebenfalls eine stärkere Befürwortung von Maßnahmen am Arbeitsplatz, die auf eine explizite Förderung von

Frauen ausgerichtet sind und folglich auf einen Abbau von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft abzielen. Dies stellt einen zentralen Vorteil im Vergleich zu (häufig in der Unternehmenspraxis Anwendung findenden) Interventionen dar, welche sich auf eine Betonung von Gemeinsamkeiten zwischen der Eigengruppe und der stereotypisierten Gruppe (d.h. auf Gemeinsamkeiten zwischen Männern und Frauen) fokussieren. So konnte gezeigt werden, dass solche Interventionen häufig mit der impliziten Annahme einhergehen, die Gruppen seien auf gesellschaftlicher Ebene gleichgestellt (vgl. Saguy et al., 2009). Infolgedessen führten die Trainings zwar häufig zu einer Reduktion bestehender Stereotype, jedoch gleichzeitig auch zu einer geringeren Motivation, sich für eine Verminderung bestehender Ungleichheiten zwischen den Gruppen einzusetzen (vgl. Saguy et al., 2009). Die Teilnehmenden wurden demnach gewissermaßen blind gegenüber der Realität - bestehende Unterschiede zwischen den Gruppen wurden verschleiert. Die Übernahme der Perspektive einer Tochter schien Teilnehmende hingegen nicht blind gegenüber der Realität zu machen - ein Bewusstsein für und eine Motivation zur Veränderung bestehender Ungleichheiten in der Arbeitswelt (Unterstützung von Frauenförderung) blieb erhalten. Da das Ziel von Trainings in der Unternehmenspraxis vor allem in der Veränderung von Verhaltensweisen der Mitarbeitenden besteht, ist dies als eine zentrale Stärke der entwickelten Intervention zu werten. Gerade Frauenfördermaßnahmen (z.B. Frauenquoten, spezielle Mentoring-Programme für Frauen) werden in der Gesellschaft und innerhalb von Unternehmen sehr kontrovers diskutiert und häufig kritisiert. Somit ist es zentral, eine höhere Akzeptanz und Befürwortung von durchgeführten und geplanten Frauenfördermaßnahmen herzustellen. Dies sollte nicht nur auf Führungsebene, sondern ebenfalls auf Ebene der Mitarbeitenden erfolgen. Das vorgestellte Training liefert dazu einen wichtigen Ansatzpunkt: Denn soll die eigene Tochter tatsächlich in einer Welt aufwachsen, in der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz noch immer zum Alltag gehört?

Eine weitere Stärke des Trainings besteht in dem vergleichsweise geringen artifiziellen Charakter der Intervention im Vergleich zu direkten Perspektivenübernahmeinterventionen. So legten Forschungsarbeiten nahe, dass Trainings, die Teilnehmende zu einer direkten Perspektivenübernahme einer Frau am Arbeitsplatz auffordern, häufig durch einen stark artifiziellen Charakter gekennzeichnet sind. Im Rahmen eines *Diversity*-Trainings am Arbeitsplatz zeigten sich so beispielsweise negative Effekte, nachdem männliche Mitarbeiter aufgefordert wurden, sich vorzustellen, eine schwangere Polizistin an ihrem Arbeitsplatz zu sein (Likki et al., 2017). Die vergleichsweise künstliche Aufgabenstellung wurde dabei als direkter Beeinflussungsversuch von Seiten des Unternehmens wahrgenommen, was einen internen Widerstand gegen das Training auslöste (*Reaktanzeffekt*, vgl. Brehm et al., 1966). Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit lieferten hingegen keinen Grund zur Annahme, dass durch die Aufforderung zur Perspektivenübernahme einer Tochter Reaktanzeffekte erzeugt wurden. So fiel die mentale Simulation den

Teilnehmenden nach eigenen Angaben leicht und qualitative Analysen der offenen Antworten sprachen dafür, dass sich die Teilnehmenden gut in die beschriebene Situation hineinversetzen konnten. Eine Minimierung von möglichen Reaktanzeffekten ist dabei vor allem vor dem Hintergrund der häufig verpflichtenden Trainings im Unternehmenskontext zentral.

Eine vierte zentrale Stärke des Trainings besteht in den Möglichkeiten zur kostengünstigen Durchführung sowie der einfachen Skalierbarkeit in großen Konzernen. So legen die Ergebnisse der Online-Studie nahe, dass eine kostengünstige und einfache Implementierung des Trainings auf *e-learning* Plattformen der Unternehmen möglich ist. Die Notwendigkeit von Präsenztrainings und der Anwesenheit eines Trainer-teams entfallen folglich, wodurch sich zentrale Zeit- und Kosteneinsparungspotenziale ergeben. Für Unternehmen ergeben sich somit hohe Trainingsrendite (*Return on Investment*, *ROI* für Weiterbildung) und für Mitarbeitende eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität. Folglich handelt es sich um eine wirksame, jedoch gleichzeitig ökonomische und einfach umsetzbare Intervention zur Stereotypreduktion am Arbeitsplatz.

11.3. Konklusion

Ziel der vorliegenden Arbeit bestand in einer stärkeren theoretischen Fundierung des Tochtereffekts und der Entwicklung eines besseren Verständnisses für den zu Grunde liegenden Wirkmechanismus. Die Ergebnisse der ersten Studie stellen die Robustheit eines allgemeinen Tochtereffekts in Frage und sprechen für die Notwendigkeit der Berücksichtigung moderierender Variablen in der Erforschung des Tochtereffekts. So ließ sich ein Zusammenhang zwischen der Vaterschaft einer Tochter und egalitären geschlechterbezogenen Einstellungen am Arbeitsplatz nur unter Berücksichtigung der Geburtenreihenfolge sowie der Qualität der Vater-Kind Beziehung nachweisen. Die Vorhersagen der einzelnen Erklärungsmechanismen vergleichend, kann ein Perspektivenübernahmeansatz die Ergebnisse am besten erklären. Diese Annahme wurde durch die Ergebnisse der zweiten Studie gestützt. So konnte in einer kontrollierten experimentellen Studie gezeigt werden, dass die Instruktion zur Perspektivenübernahme einer (vorgestellten) Tochter mit egalitäreren geschlechterbezogenen Einstellungen im beruflichen Kontext einhergeht. Auf einer theoretischen Ebene liefern die Ergebnisse damit initiale Evidenz für einen - dem Tochtereffekt zu Grunde liegenden - Perspektivenübernahmemechanismus. Von einer praktischen Perspektive liefern die Ergebnisse zudem zentrale Implikationen für die Entwicklung von *Diversity*-Trainings im Unternehmenskontext. So bieten Trainings, die auf der Perspektivenübernahme einer Tochter aufbauen, das Potenzial, bei Mitarbeitenden nicht nur positivere Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen, sondern ebenfalls eine stärkere Akzeptanz und Befürwortung von Frauenfördermaßnahmen zu bewirken. Weitere Forschung ist notwendig, um die differentielle Wirkung der Perspektivenübernahmemanipulation bei weiblichen und männlichen Teilnehmenden sowie die Wirkung des

Trainings auf einer impliziten Einstellungsebene, besser zu verstehen.

Literatur

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768–776. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.768>
- Aron, A., Aron, E. N., & Smollan, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596–612. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.4.596>
- Aron, A., Aron, E. N., Tudor, M., & Nelson, G. (1991). Close relationships as including the other in the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 241–253. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.241>
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2004). *Sozialpsychologie* (4. Akt. Aufl.). Pearson.
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive-social psychological conceptualization. *Sex Roles: A Journal of Research*, 5, 219–248. <https://doi.org/10.1007/BF00287932>
- Athenstaedt, U., & Alfermann, D. (2011). *Geschlechterrollen und ihre Folgen: Eine sozialpsychologische Betrachtung*. Kohlhammer.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Rand McNally.
- Banaji, M. R. (2001). Implicit attitudes can be measured. In H. L. Roediger & J. S. Nairne (Hrsg.), *The Nature of Remembering: Essays in Honor of Robert G. Crowder* (S. 117–150). American Psychological Association.
- Barclay, L., & Lupton, D. (1999). The experiences of new fatherhood: a socio-cultural analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1013–1020. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.00978.x>
- Basu, D., & De Jong, R. (2010). Son targeting fertility behavior: Some consequences and determinants. *Demography*, 47, 521–536. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0110>
- Batson, C. D., Early, S., & Salvarani, G. (1997). Perspective taking: Imagining how another feels versus imagining how you would feel. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 751–758. <https://doi.org/10.1177/0146167297237008>
- Berscheid, E., Snyder, M., & Omoto, A. M. (1989). The Relationship Closeness Inventory: Assessing the closeness of interpersonal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 792–807. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.792>
- Bharadwaj, P., Dahl, G. B., & Sheth, K. (2014). Gender Discrimination in the Family. In E. Redmount (Hrsg.), *The Economics of the Family: How the Household Affects Markets and Economic Growth* (S. 237–266). ABC-CLIO.
- Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 828–841. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.828>
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. Kohlhammer.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Aufl.). Springer.
- Braun, F., Sczesny, S., & Stahlberg, D. (2005). Cognitive effects of masculine generics in German: An overview of empirical findings. *Communications*, 30, 1–21. <https://doi.org/10.1515/comm.2005.30.1.1>
- Brehm, J. W., Stires, L. K., Sensenig, J., & Shaban, J. (1966). The attractiveness of an eliminated choice alternative. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2, 301–313. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(66\)90086-2](https://doi.org/10.1016/0022-1031(66)90086-2)
- Brenner, O., Tomkiewicz, J., & Schein, V. (1989). The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited. *The Academy of Management Journal*, 32, 662–669. <https://doi.org/10.2307/256439>
- Breyer, B. (2015). *Left-Right Self-Placement (ALLBUS)*. GESIS, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.6102/zis83>

- Brody, G. H. (2004). Siblings' direct and indirect contribution to child development. *Current Directions in Psychological Science*, 13, 124–126. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00289.x>
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5, 665–692. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>
- Carrey, T. (2017). Why the best words a dad can hear are... It's a girl! *Daily Mail*. <https://www.dailymail.co.uk/femail/article-4578734/Why-best-words-dad-hear-s-girl>
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social Influence: Compliance and Conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591–621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Clark, S. (2000). Son preference and sex composition of children: Evidence from India. *Demography*, 37, 95–108. <https://doi.org/10.2307/2648099>
- Cohen, J. (1960). A Coefficient of Agreement for Nominal Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 37–46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). L. Erlbaum Associates.
- Cordano, M., Scherer, R. F., & Owen, C. L. (2002). Attitudes toward women as managers: sex versus culture. *Women in Management Review*, 17, 51–60. <https://doi.org/10.1108/09649420210421754>
- Cortis, R., & Cassar, D. (2005). Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*, 20, 149–164. <https://doi.org/10.1108/09649420510591834>
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80, 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Cronbach, L. J., & Gleser, G. C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions*. U. Illinois Press.
- Cronqvist, H., & Yu, F. (2017). Shaped by their daughters: Executives, female socialization, and corporate social responsibility. *Journal of Financial Economics*, 126, 543–562. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.09.003>
- Dahl, G. B., & Moretti, E. (2008). The demand for sons. *The review of economic studies*, 75(4), 1085–1120.
- Dahl, M. S., Dezső, C. L., & Ross, D. G. (2012). Fatherhood and Managerial Style: How a Male CEO's Children Affect the Wages of His Employees. *Administrative Science Quarterly*, 57, 669–693. <https://doi.org/10.1177/0001839212466521>
- Dasgupta, A., Ha, L., Jonnalagadda, S., Schmeiser, S., & Youngerman, H. (2018). The daughter effect: do CEOs with daughters hire more women to their board? *Applied Economics Letters*, 25, 891–894. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1380283>
- Davis, M. H., Conklin, L., Smith, A., & Luce, C. (1996). Effect of perspective taking on the cognitive representation of persons: A merging of self and other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 713–726. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.713>
- Degner, J., & Dalege, J. (2013). The apple does not fall far from the tree, or does it? A meta-analysis of parent-child similarity in intergroup attitudes. *Psychological Bulletin*, 139, 1270–1304. <https://doi.org/10.1037/a0031436>
- Diefenbach, H. (2009). Die Theorie der Rationalen Wahl oder „Rational Choice“-Theorie (RCT). In M. Brock, H. Junge, H. Diefenbach, R. Keller & D. Villányi (Hrsg.), *Soziologische Paradigmen nach Talcott Parsons* (S. 233–290). Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91454-1_5
- Dunn, O. J. (1961). Multiple comparisons among means. *Journal of the American Statistical Association*, 56, 52–64. <https://doi.org/10.1080/01621459.1961.10482090>
- Dupre, E. (2018). Stephen Curry Pens Powerful Essay About His Daughters and Gender Equality. <https://www.eonline.com/news/963307/stephen-curry>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/14792779543000002>
- Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 176–189). Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eckes, T., & Six-Materna, I. (1998). Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus./Denial of discrimination: A scale measuring modern sexism. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 29, 224–238. <https://psycnet.apa.org/record/1998-12121-002>
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Beltz.
- Ekehammar, B., Akrami, N., & Araya, T. (2003). Gender differences in implicit prejudice. *Personality and Individual Differences*, 34, 1509–1523. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00132-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00132-0)
- Elsaid, M. A., & Elsaid, E. (2012). Sex stereotyping managerial positions: A cross-cultural comparison between Egypt and the USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27, 81–99. <https://doi.org/10.1108/17542411211214149>
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54, 297–327. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145225>
- Fernández, R. (2013). Culture Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. *American Economic Review*, 103, 472–500. <https://doi.org/10.1257/aer.103.1.472>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Fiedler, K., Messner, C., & Bluemke, M. (2006). Unresolved problems with the „I“, the „A“, and the „T“: A logical and psychometric critique of the Implicit Association Test (IAT). *European Review of Social Psychology*, 17, 74–147. <https://doi.org/10.1080/10463280600681248>
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social Cognition* (2nd). McGraw-Hill Book Company.
- Gächter, S., Starmer, C., & Tufano, F. (2015). Measuring the Closeness of Relationships: A Comprehensive Evaluation of the „Inclusion of the Other in the Self“ Scale. *PLoS ONE*, 10, 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0129478>
- Galinsky, A. D., Maddux, W., Gilin, D., & White, J. (2008). Why it pays to get inside the head of your opponent. *Psychological Science*, 19, 378–384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02096.x>
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 708–724. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.708>
- Geisberger, T., & Glaser, T. (2014). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede - Analysen zum Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturserhebung 2010. *Statistische Nachrichten*, 3, 1–12. http://www.statistik.at/web_de/services/stat_nachrichten/index.html
- Genesoni, L., & Tallandini, M. A. (2009). Men's psychological transition to fatherhood: an analysis of the literature, 1989-2008. *Birth*, 36, 305–318. <https://doi.org/10.1111/j.1523-536X.2009.00358.x>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and individual differences*, 102, 74–78.
- Glynn, A. N., & Sen, M. (2015). Identifying Judicial Empathy: Does Having Daughters Cause Judges to Rule for Women's Issues? *American Journal of Political Science*, 59, 37–54. <https://doi.org/10.1111/ajps.12118>
- Gompers, P. A., & Wang, S. Q. (2017). *And the Children Shall Lead: Gender Diversity and Performance in Venture Capital* (Working Paper Nr. 17-103). Harvard Business School. Harvard. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2973340>
- Greenlee, J. S., Nteta, T. M., Rhodes, J. H., & Sharrow, E. A. (2018). Helping to Break the Glass Ceiling? Fathers, First Daughters, and Presidential Vote Choice in 2016. *Political Behavior*, 1, 1–44. <https://doi.org/10.1007/s11109-018-9514-0>
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>

- Habib, C. (2012). The transition to fatherhood: A literature review exploring paternal involvement with identity theory. *Journal of Family Studies*, 18, 103–120. <https://doi.org/10.5172/jfs.2012.18.2-3.103>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9, 193–206. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1984.4277628>
- Hamilton, W. D. (1998). *Narrow Roads of Gene Land (Vol. 1.): Evolution of Social Behaviour*. Oxford University Press.
- Hart Research Associates. (2015). *The Shriver Report Snapshot: An Insight Into the Modern American Man*. <https://hartresearch.com/shriver-report-an-insight-into-the-21st-century-man/>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Hrsg.), *Research in Organizational Behavior* (Bd. 5). JAI Press.
- 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. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Herbert, T. T., & Yost, E. B. (1978). Faking Study of Scores on the Women as Managers Scale. *Psychological Reports*, 42, 677–678. <https://doi.org/10.2466/pr0.1978.42.2.677>
- Higgins, E. T., Rholes, W. S., & Jones, C. R. (1977). Category accessibility and impression formation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 141–154. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(77\)80007-3](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(77)80007-3)
- Holst, E., & Friedrich, M. (2017). Führungskräfte-Monitor 2017: Update 1995-2015. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.561927.de
- Holst, E., & Wrohlich, K. (2018). Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. *DIW Berlin - Wochenbericht*, 1/2, 3–7. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.574743.de
- Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2011). Women's underrepresentation in upper management. *Organizational Dynamics*, 40, 151–156. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.04.001>
- Hopewell, S., Clarke, M., & Mallett, S. (2006). Grey Literature and Systematic Reviews. In H. R. Rothstein, A. J. Sutton & M. Borenstein (Hrsg.), *Publication Bias in Meta-Analysis* (S. 50–70). John Wiley & Sons Ltd.
- Horne, R. M., Johnson, M. D., Galambos, N. L., & Krahn, H. J. (2018). Time, Money, or Gender? Predictors of the Division of Household Labour Across Life Stages. *Sex Roles*, 78, 731–743. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0832-1>
- Howell, D. C. (2007). *Statistical Methods for Psychology* (p. 134). Thompson Wadsworth.
- Jensen, L. (2015). 12 Men Reveal How Having A Daughter Changed Them. *Thought Catalog*. <https://thoughtcatalog.com/lorenzo-jensen-iii/2015/03/12-men-reveal>
- Jones, S. (2014). Obama Wants to Make Sure His Daughters Don't Have to Quit Their Jobs When They Have Children. *CNSNews*. <https://www.cnsnews.com/news/article/susan-jones/obama-wants-make-sure-his-daughters-dont-have-quit-their-jobs-when-they>
- Kamo, Y., & Warner, R. (1997). The Effect of Children's Sex on Parent's Gender-Role Attitudes: An Extension Using Japanese Data. *Journal of Comparative Family Studies*, 28, 204–219. <http://www.jstor.org/stable/41603516>
- Kappes, H. B., & Morewedge, C. (2016). Mental simulation as substitute for experience. *Social and Personality Psychology Compass*, 10, 405–420. <https://doi.org/10.1111/spc3.12257>
- Kaup, J. (2015). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Wirtschaft - Organisation - Personal*. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10696-6_2
- Kenney, J. (2018). 11 Dads Share How Having A Daughter Changed Their Life For The Better. *Romper*. <https://www.romper.com/p/11-dads-share-how-having-a-daughter-changed-their-life-for-the-better>
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616–642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>
- Kollmayer, M. (2012). *Das Koryphäen-Problem als innovativer Indikator für Geschlechterstereotype* [Diplomarbeit]. Universität Wien. <http://othes.univie.ac.at/23009/>
- Kroh, M. (2007). Measuring Left-Right Political Orientation: The Choice of Response Format. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 204–220. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm009>
- Kuhn, J. (2014). Gleichberechtigung: Obama schart die Frauen um sich. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/politik/initiative-gegen-gehaltsunterschiede-obama-schart-die-frauen-um-sich-1.1932927>
- Kunda, Z., & Spencer, S. J. (2003). When do stereotypes come to mind and when do they color judgment? A goal-based theoretical framework for stereotype activation and application. *Psychological Bulletin*, 129, 522–544. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.522>
- Lee, B., & Conley, D. (2016). Does the Gender of Offspring Affect Parental Political Orientation? *Social Forces*, 94, 1103–1127. <https://doi.org/10.1093/sf/sov098>
- Light, R. J., & Pillemer, D. B. (1984). *Summing up: The science of reviewing research*. Harvard University Press.
- Likki, T., Londakova, K., & Ter Meer, J. (2017). *Improving the relationship between line managers and female staff: Testing a perspective-taking exercise*. Equality and Human Rights Commission. <https://www.equalityhumanrights.com/en>
- Lottes, I. L., & Kuriloff, P. J. (1992). The effects of gender, race, religion, and political orientation on the sex role attitudes of college freshmen. *Adolescence*, 27, 675–688. <https://psycnet.apa.org/record/1993-07492-001>
- Maass, A., Castelli, L., & Arcuri, L. (2000). Measuring prejudice: implicit versus explicit techniques. In D. Capozza & R. Brown (Hrsg.), *Social identity processes: trends in theory and research* (S. 96–116). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446218617>
- Maccoby, E. E. (1992). The role of parents in the socialization of children: An historical overview. *Developmental Psychology*, 28, 1006–1017. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.6.1006>
- Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women* (5th). Wadsworth.
- Meldrum, M. L. (2000). A brief history of the randomized controlled trial. From oranges and lemons to the gold standard. *Hematology/Oncology Clinics of North America*, 14(4), 745–760. [https://doi.org/10.1016/S0889-8588\(05\)70309-9](https://doi.org/10.1016/S0889-8588(05)70309-9)
- Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece. *Equal Opportunities International*, 25, 373–388. <https://doi.org/10.1108/02610150610706708>
- Moors, G. (2003). Estimating the Reciprocal Effect of Gender Role Attitudes and Family Formation: A Log-Linear Path Model with Latent Variables. *European Journal of Population*, 19, 199–221. <https://doi.org/10.1023/A:1023347023126>
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (2008). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Springer Medizin.
- Morse, C. A., Buist, A., & Durkin, S. (2000). First-time parenthood: influences on pre- and postnatal adjustment in fathers and mothers. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology*, 21, 109–120. <https://www.tandfonline.com/toc/ipob20/21/2>
- Moulton, J., Robinson, G. M., & Elias, C. (1978). Sex bias in language use: Neutral pronouns that aren't. *American Psychologist*, 33, 1032–1036. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.11.1032>
- Myers, D. G. (2008). *Social Psychology* (9th). McGraw-Hill Companies.
- Myers, S. M., & Booth, A. (2002). Forerunners of Change in Nontraditional Gender Ideology. *Social Psychology Quarterly*, 65, 18–26. <https://doi.org/10.2307/3090166>
- Nichols, A. L., & Maner, J. K. (2008). The Good-Subject Effect: Investigating Participant Demand Characteristics. *The Journal of General Psychology*, 135, 151–166. <https://doi.org/10.3200/GENP.135.2.151-166>

- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5, 267–276. <https://doi.org/10.5465/AMR.1980.4288749>
- Olson, C. L. (1976). On Choosing a Test Statistic in Multivariate Analysis of Variance. *Psychological Bulletin*, 83, 579–586. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.83.4.579>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *How partners in couples share unpaid work, in Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264259157-8-en>
- Otto, A., & Stahlberg, D. (2014). *So, what if she starts talking? The Backlash Effect in Germany when information on interaction is provided* [Unpublished bachelor's thesis]. Universität Mannheim.
- PageGroup. (2018). Diversity Management Studie 2018. <https://www.michaelpage.de/%C3%BCber-uns/diversity>
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. *Annual Review of Psychology*, 60, 339–367. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163607>
- Perales, F., Jarallah, Y., & Baxter, J. (2018). Men's and Women's Gender-Role Attitudes across the Transition to Parenthood: Accounting for Child's Gender. *Social Forces*, 97, 251–276. <https://doi.org/10.1093/sf/soy015>
- Peters, L. H., Terborg, J. R., & Taynor, J. (1974). Women as Managers Scale (WAMS): A Measure of Attitudes Toward Women in Management Positions. *JSAS Catalogue of Selected Documents in Psychology*, 27, 585–590.
- Peus, C., & Welpel, I. M. (2011). Frauen in Führungspositionen: Was Unternehmen wissen sollten. *Organisationsentwicklung: Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management*, 2, 47–55. <https://www.zoe-online.org/>
- Plous, S. (2003). *Understanding Prejudice and Discrimination*. McGraw-Hill.
- Prüfer, P., & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews (GESIS-How-to, 15)*. Mannheim. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-201470>
- Rudman, L. A., Ashmore, R. D., & Gary, M. L. (2001). Unlearning Automatic Biases: The Malleability of Implicit Prejudice and Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 856–868. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.856>
- Saguy, T., Tausch, N., Dovidio, J. F., & Pratto, F. (2009). The Irony of Harmony: Intergroup Contact Can Produce False Expectations for Equality. *Psychological Science*, 20, 114–121. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02261.x>
- Schein, V. E. (1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95–100. <https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Schindler, S., Reinhard, M.-A., Stahlberg, D., & Len, A. (2014). Quid Pro Quo: The Effect of Individuals' Exchange Orientation on Prosocial Behavior and the Moderating Role of Mortality Salience. *Social Influence*, 9, 242–254. <https://doi.org/10.1080/15534510.2013.815132>
- Sczesny, S., & Kühnen, U. (2004). Meta-Cognition about Biological Sex and Gender-Stereotypic Physical Appearance: Consequences for the Assessment of Leadership Competence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 13–21. <https://doi.org/10.1177/0146167203258831>
- Sczesny, S., Spremann, S., & Stahlberg, D. (2006). Masculine = Competent? Physical Appearance and Sex as Sources of Gender-Stereotypic Attributions. *Swiss Journal of Psychology*, 65, 15–23. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.65.1.15>
- Shafer, E. F., & Malhotra, N. (2011). The Effect of a Child's Sex on Support for Traditional Gender Roles. *Social Forces*, 90, 209–222. <https://doi.org/10.1093/sf/90.1.209>
- Sharrow, E. A., Rhodes, J. H., Nteta, T. M., & Greenlee, J. S. (2018). The First-Daughter Effect: The Impact of Fathering Daughters on Men's Preferences for Gender-Equality Policies. *Public Opinion Quarterly*, 82, 493–523. <https://doi.org/10.1093/poq/nfy037>
- Shih, M., Wang, E., Bucher, A. T., & Stotzer, R. (2009). Perspective Taking: Reducing Prejudice towards General Outgroups and Specific Individuals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12, 565–577. <https://doi.org/10.1177/1368430209337463>
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69, 99–118. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Stahlberg, D., Dickenberger, D., & Szillis, U. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz* (S. 193–213). Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91621-7_10
- Stathi, S., & Crisp, R. J. (2009). Teaching and Learning Guide for Imagined Intergroup Contact: Theory, Paradigm, and Practice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3, 1129–1134. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00230.x>
- Statistisches Bundesamt. (2019a). Frauenanteile der Studierenden, Absolventen und des Personals an Hochschulen. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/21321-0001>
- Statistisches Bundesamt. (2019b). Statistik der Geburten. Lebendgeborene: Bundesländer, Jahre, Geschlecht. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?language=de&sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12612-0002>
- Stoeger, 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, 514–530. <https://psycnet.apa.org/record/2005-05210-008>
- Stumpf, S., & London, M. (1981). Management Promotions: Individual and Organizational Factors Influencing the Decision Process. *The Academy of Management Review*, 6, 539–549. <https://doi.org/10.2307/257631>
- 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, 199–214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>
- Taylor, S., & Tweedie, R. (2000). A nonparametric "trim and fill" method of accounting for publication bias in meta-analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 95, 89–98. <https://doi.org/10.1080/01621459.2000.10473905>
- Terborg, J. R., Peters, L. H., Ilgen, D. R., & Smith, F. (1977). Organizational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women as Managers. *Academy of Management Journal*, 20, 89–100. <https://doi.org/10.2307/255464>
- Todd, A. R., Bodenhausen, G. V., Richeson, J. A., & Galinsky, A. D. (2011). Perspective taking combats automatic expressions of racial bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 1027–1042. <https://doi.org/10.1037/a0022308>
- Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117, 440–463. <https://doi.org/10.1037/a0018963>
- Warner, R. L. (1991). Does the Sex of Your Children Matter? Support for Feminism among Women and Men in the United States and Canada. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1051–1056. <https://doi.org/10.2307/353008>
- Warner, R. L., & Steel, B. S. (1999). Child rearing as a mechanism for social change: The relationship of child gender to parents' commitment to gender equity. *Gender & Society*, 13, 503–517. <https://doi.org/10.1177/089124399013004005>
- Washington, E. (2008). Female socialization: How daughters affect their legislator fathers' voting on women's issues. *American Economic Review*, 98, 311–332. <https://doi.org/10.1257/aer.98.1.311>
- Wegener, D. T., & Petty, R. E. (1997). The Flexible Correction Model: The role of naive theories of bias in bias correction. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (S. 141–208, Bd. 29). Lawrence Erlbaum Associates.
- Weidner, W., Seeger, S., Zimmermann, K., Roessel, J., & Stahlberg, D. (2013). Humor will melt the ice! The positive impact of humor on likability of thought executives. *Poster presented at the Conference of Experimental Psychologists*.
- Weitz, L. (2016). *Examining the Underrepresentation of Women Leadership within the Securities Brokerage Industry* [Doctoral dissertation]. Northcentral University. <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1776627605.html?FMT=ABS>
- Wiens, S., & Nilsson, M. E. (2017). Performing Contrast Analysis in Factorial Designs: From NHST to Confidence Intervals and Beyond.

- Educational and Psychological Measurement*, 77, 690–715. <https://doi.org/10.1177/0013164416668950>
- Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992). Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, 35, 91–121. <https://doi.org/10.2307/256474>
- Williams, M. J., & Tiedens, L. Z. (2016). The subtle suspension of backlash: A meta-analysis of penalties for women's implicit and explicit dominance behavior. *Psychological Bulletin*, 142, 165–197. <https://doi.org/10.1037/bul0000039>
- Wunderer, R., & Dick, P. (1997). *Frauen im Management: Kompetenzen - Führungsstile - Fördermodelle*. Hermann Luchterhand Verlag.
- Young, A. M., Cady, S., & Foxon, M. J. (2006). Demystifying Gender Differences in Mentoring: Theoretical Perspectives and Challenges for Future Research on Gender and Mentoring. *Human Resource Development Review*, 5, 148–175. <https://doi.org/10.1177/1534484306287140>