



Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

FACTSHEET: Stereotype & Vorurteile

Workshop “Bergische Unternehmen erfolgreich mit Frauen in Führung”. Zu Gast bei AOK Rheinland-Hamburg in Wuppertal am 25.09.2025

Impuls von Ursula Nicola-Hesse: Schubladen & Glaubenssätze: (Un-)sichtbare Frauen

Wir kategorisieren, um die Welt zu vereinfachen, zu organisieren und Energie zu sparen.

Beispiele für bekannte Geschlechterstereotype im Führungskontext:

- Männer sind analytisch denkend, durchsetzungsfähig, ehrgeizig.
- Frauen sind hilfsbereit, fürsorglich, verständnisvoll.

Tatsächlich: Unterschiede in Managementkompetenzen sind nach Studienlage gering. Ausnahme: Frauen verfügen über statistisch signifikant höhere Kompetenzen im Bereich Selbstreflexion und Lernbereitschaft.

Die Folgen von gesellschaftlich verbreiteten Vorurteilen und Stereotypen:

1. **Hepeating:** Ideen von Frauen werden ignoriert, bis ein Mann sie wiederholt
2. **Mansplaining:** Männer erklären Frauen Dinge, in denen diese selbst Expertin sind
3. **Unterbrechen:** Frauen werden in Meetings häufiger unterbrochen
4. **Gendered Feedback:** Frauen bekommen Feedback zum Stil, Männer zu Leistung
5. **Performance vs. Potenzial Bias:** Männer werden eher nach Potenzial, Frauen nach Leistung beurteilt.

LESSONS LEARNED - welche Erkenntnisse nehmen die Teilnehmerinnen mit?

- Es muss auch Führungsrollen außerhalb des Alpha-Verhaltens geben
- Wer unterschätzt wird, kann dies zu seinem Vorteil nutzen
- Holt euch Verbündete (auch Männer), schafft Netzwerke und werdet zu Vorbildern, zeigt euch auch mit Familie
- Mehr Mut und “einfach mal machen!” - trotz “Glass Cliff-Phänomen”: Es kann nur besser werden



Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

FACTSHEET: Stereotypen & Vorurteile

Workshop “Bergische Unternehmen erfolgreich mit Frauen in Führung”. Zu Gast bei AOK Rheinland-Hamburg in Wuppertal am 25.09.2025

Referenzen und weiterführende Literatur:

- Burd, H., Bremner, G., Schein, A., & Rudzeviciute, M. (2021). Gender bias and performance feedback: An RCT. Behavioural Insights Team Government Equalities Office.
- Campeggiani, P., Viola, M., & Marini, M. (2025). The boys’ club: gender biases in students’ evaluations of their philosophy professors. *Philosophical Psychology*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/09515089.2025.2551237>
- Chopra, S., Khan, A., Mirsafian, M., & Golab, L. (2020). Gender differences in work-integrated learning experiences of STEM students: From applications to evaluations.
- Criado Perez, C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Abrams Press.
- D’Ignazio, C., & Klein, L. F. (2020). *Data feminism*. MIT Press.
- Domsch, Michel E. u. a. (2019): Vorurteile im Arbeitsleben: Geschlechterbasierte Vorurteile in der Auswahl von Top-Managern
- Heldwein, F. H., et al. (2020). Gender bias in clinical trials: A review. *Pharmaceutical Medicine*, 34(4), 307–317. <https://doi.org/10.1007/s40290-020-00346-2>
- Mehta, L. S., Beckie, T. M., DeVon, H. A., Grines, C. L., Krumholz, H. M., Johnson, M. N., Lindley, K. J., Shaw, L. J., & Vaccarino, V. (2016). Acute myocardial infarction in women: A scientific statement from the American Heart Association. *Circulation*, 133(9), 916–947. <https://doi.org/10.1161/CIR.0000000000000351>
- Naughton, J., & Watt, S. (2018). The discovery of the DNA double helix: Rosalind Franklin and the evidence that changed the world. *British Journal for the History of Science*, 51(3), 457–477. <https://doi.org/10.1017/S0007087417001079>
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Saygin, P., Knight, T., Ainsworth, R., Atchison, D., Card, D., Clark, D., ... & Yin, Z. (2023). Gender Bias in Performance Evaluations: Evidence from a Field Experiment. SSRN.
- Schiebinger, L. (1999). *The mind has no sex? Women in the origins of modern science*. Harvard University Press.
- Textio. (2024). Language bias in performance feedback 2024: Data analysis and survey results. Textio Inc.