

DIE SYSTEMATIK DISKRIMIERENDEN VERHALTENS GEGENÜBER
UNTERSCHIEDLICHEN GESELLSCHAFTLICHEN GRUPPEN

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophie
(Dr. phil.)

der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
der Universität Bielefeld

vorgelegt
im Juni 2008

von
Frank Asbrock

Diese Arbeit wurde gefördert durch ein Promotionsstipendium des DFG-Graduiertenkollegs „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GRK 884/1-04) an den Universitäten Bielefeld und Marburg.

Von der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld angenommen.

Erstgutachter und erster Betreuer: Prof. Dr. Rainer Dollase

Zweitgutachter und zweiter Betreuer: Prof. Dr. Ulrich Wagner

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706

Danksagung

Am interessantesten an einer Dissertation ist für viele – vor allem für Fachfremde– die Danksagung. Sie ist zum einen ein beliebtes Instrument zum Kennenlernen des sozialen Umfeldes, zum anderen eine Möglichkeit zu kontrollieren, ob der Autor oder die Autorin sich auch bei allen Leuten brav bedankt. Hier eine Auswahl meines sozialen Umfeldes, bei dem ich mich brav bedanken möchte.

Danke...

...an meine beiden Betreuer, Rainer Dollase und Ulrich Wagner, die mir aus der Nähe und der Ferne mit großem Vertrauen die Möglichkeit zur freien Entwicklung meiner Arbeit gegeben haben und jederzeit für hilfreiche Diskussionen zur Verfügung standen.

...an Jan Retelsdorf, Oliver Christ, Friederike Eyssel und Christopher Cohrs für das genaue Korrekturlesen meiner Arbeit, die hilfreichen Verbesserungsvorschläge und die wichtige Versorgung mit methodischem Know-how.

...an die Mitglieder des Graduiertenkollegs „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ für die schöne Zeit und die tolle Unterstützung.

...an die Menschen, die mir auf dem Weg zur Fertigstellung der Arbeit geholfen haben, besonders an Mario Gollwitzer, aber auch an Dörte Wolfertz, Sarah Niemeier, Niclas Heider, Thomas Grund, Peter Glick, Craig Anderson, Amy Cuddy, Susan Fiske, Wilhelm Heitmeyer und Michael Brambring.

...an Sandra Hüpping, die mich drei Jahre im gemeinsamen Büro ertragen hat und mich immer wieder daran erinnerte, dass ein Blick über den sozialpsychologischen Tellerrand nicht schaden kann. Danke für die großartige Zeit.

...an meiner Frau Doreen, die immer für mich da war und ist und mit schon unheimlicher Präzision einschätzen konnte, wann sie mich aufbauen und wann wieder runterholen musste. Ja, beides war mehrmals nötig!

Zusammenfassung

Diskriminierung zeigt sich auf differenzierte Art und Weise: Einige Gruppen werden angegriffen, andere ausgeschlossen oder ignoriert, wieder andere erfahren besondere Zuwendung und Schutz. Welche Faktoren bestimmen, wie Diskriminierung in Intergruppenbeziehungen aussieht? In der Sozialpsychologie hat sich ein bemerkenswerter Konsens bezüglich der wesentlichsten Dimensionen für die Bewertung von Individuen und Gruppen herausgestellt: Wärme („Ist die Person/Gruppe Freund oder Feind?“) und Kompetenz („Ist die Person/Gruppe in der Lage, ihre Ziele zu erreichen?“). In dieser Dissertation wird eine auf diesen Dimensionen beruhende Systematik diskriminierenden Verhaltens aufgestellt und empirisch getestet. Dazu integriere ich Annahmen der BIAS Map (Cuddy, Fiske & Glick, 2007) und des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer, 2002; Zick et al., 2008) und leite die Frage ab, ob grundlegende, konsensuelle Stereotype die Basis für spezifische Formen von individueller Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen bilden. Es wird angenommen, dass diese Stereotype eine Orientierungs- und Rechtfertigungsmöglichkeit für diskriminierendes Verhalten darstellen. Dabei untersuche ich in einer korrelativen und zwei experimentellen Studien sowohl Verhaltensintentionen als auch unterschiedliche Formen von Diskriminierung.

In einer Vorstudie werden zunächst als Grundlage für die folgenden Untersuchungen konsensuelle Stereotype verschiedener Gruppen auf Basis von Wärme und Kompetenz erfasst. In der folgenden Studie 1 wird der Zusammenhang diskriminierender Verhaltensintentionen gegenüber unterschiedlichen Gruppen an einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe untersucht. Dabei zeigt sich, dass Diskriminierungsintentionen besonders stark gegenüber solchen Gruppen zusammenhängen, die auch ähnlich stereotypisiert werden. Studie 2 zeigt einen kausalen Effekt konsensueller Stereotype auf individuelle Diskriminierung: Je nachdem, ob andere Personen einer warmen/inkompetenten oder einer kalten/kompetenten Gruppe angehören, werden bei unterschiedlichen Anforderungen diskriminiert. In Studie 3 wird dieser Befund noch einmal differenziert: In einem Computereperiment, bei dem die Versuchspersonen den Eindruck haben, mit einer anderen Person zu interagieren, zeigen sie spezifisches, aus der BIAS Map abgeleitetes Verhalten gegenüber Angehörigen unterschiedlicher Gruppen: Gegenüber verschiedenen kalten/kompetenten Gruppen wird aggressives, gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen helfendes Verhalten gezeigt.

Die drei Studien sprechen für den Einfluss fundamentaler Bewertungsdimensionen auf konsensueller Ebene auf das individuelle Verhalten und stellen eine erstmalige Erweiterung

der BIAS Map auf individuelles diskriminierendes Verhalten dar. Es zeigt sich, dass sich eine Systematik diskriminierenden Verhaltens auf Grundlage wesentlicher Bewertungsdimensionen im Intergruppenkontext aufstellen lässt, die erklären kann, gegenüber welchen Gruppen welches Verhalten gezeigt wird.

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG	10
2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN	16
2.1 Vorurteile als Syndrom	16
2.2 Diskriminierung	19
2.2.1 Individuelle und institutionelle Diskriminierung	19
2.2.2 Begriffsbestimmung	21
2.2.3 Voraussetzungen zur Diskriminierung	24
2.2.4 Formen von Diskriminierung	26
2.3 Stereotype	28
2.3.1 Begriffsbestimmung	29
2.3.2 Individuelle und konsensuelle Stereotype	31
2.3.3 Stereotypeninhalte	35
2.4 Der Zusammenhang von Stereotypen und Diskriminierung	37
2.4.1 Vorurteile und Diskriminierung	38
2.4.2 Stereotype und Diskriminierung	39
2.4.3 Emotionen im Intergruppenkontext	41
2.5 Wärme und Kompetenz	43
2.5.1 Die Bewertung von Individuen	44
2.5.2 Die Bewertung von Gruppen	45
2.5.3 Das Stereotype Content Model	48
2.5.4 Die BIAS Map	54
2.6 Ableitung der Hypothesen	60
2.6.1 Inhaltliche Hypothesen	62
3 EMPIRISCHER TEIL	64
3.1 Einleitung	64
3.2 Voruntersuchung – fundamentale Stereotype	65
3.2.1 Einleitung	65
3.2.2 Hypothesen	66
3.2.3 Methode	66
3.2.3.1 <i>Auswahl relevanter sozialer Gruppen</i>	66
3.2.3.2 <i>Stichprobe und Design</i>	68

3.2.3.3 <i>Durchführung</i>	69
3.2.3.4 <i>Messinstrument</i>	69
3.2.4 <i>Ergebnisse</i>	70
3.2.4.1 <i>Umgang mit fehlenden Werten</i>	70
3.2.4.2 <i>Item- und Skalenanalysen</i>	70
3.2.4.3 <i>Die Gruppen im Stereotype Content Model</i>	71
3.2.5 <i>Diskussion</i>	80
3.3 Studie 1: Surveyuntersuchung	83
3.3.1 <i>Einleitung</i>	83
3.3.2 <i>Aufstellung der Messmodelle</i>	85
3.3.2.1 <i>Modell 1</i>	85
3.3.2.2 <i>Modell 2</i>	89
3.3.2.3 <i>Modell 3</i>	90
3.3.2.4 <i>Modell 4</i>	91
3.3.2.5 <i>Modell 5</i>	92
3.3.3 <i>Methode</i>	93
3.3.3.1 <i>Beschreibung des GMF-Surveys 2006</i>	93
3.3.3.2 <i>Stichprobe</i>	94
3.3.3.3 <i>Erfassung von Diskriminierungsintentionen</i>	95
3.3.3.4 <i>Methodisches Vorgehen</i>	96
3.3.3.5 <i>Modellvergleich anhand des des χ^2-Differenztests</i>	99
3.3.4 <i>Ergebnisse</i>	99
3.3.4.1 <i>Analyse fehlender Werte</i>	99
3.3.4.2 <i>Itemkennwerte</i>	99
3.3.4.3 <i>Modellschätzungen</i>	101
3.3.5 <i>Diskussion</i>	105
3.4 Studie 2: Experiment Personenauswahl	112
3.4.1 <i>Einleitung</i>	112
3.4.2 <i>Methode</i>	113
3.4.2.1 <i>Vortests zum Untersuchungsmaterial</i>	113
3.4.2.2 <i>Stichprobe und Design</i>	119
3.4.2.3 <i>Ablauf der Untersuchung</i>	120
3.4.2.4 <i>Experimentelle Manipulation</i>	121
3.4.2.5 <i>Abhängige Maße</i>	122

3.4.3 Ergebnisse	124
3.4.3.1 <i>Analyse fehlender Werte</i>	124
3.4.3.2 <i>Manipulationskontrolle</i>	124
3.4.3.3 <i>Personenauswahl</i>	125
3.4.3.4 <i>Alternative Kategorisierungen</i>	128
3.4.4 Diskussion	131
3.5 Studie 3: Experiment Sabotage und Hilfe	137
3.5.1 Einleitung	137
3.5.2 Methode	140
3.5.2.1 <i>Vortest 1: Erstellung der Kurzprofile</i>	140
3.5.2.2 <i>Vortest 2 – Zahlenreihe</i>	143
3.5.2.3 <i>Stichprobe und Design</i>	146
3.5.2.4 <i>Ablauf der Untersuchung</i>	147
3.5.2.5 <i>Experimentelle Manipulation</i>	148
3.5.2.6 <i>Die uneindeutigen Situation im Spiel Psychoarena</i>	148
3.5.2.7 <i>Messinstrumente</i>	151
3.5.3 Ergebnisse	151
3.5.3.1 <i>Analyse fehlender Werte</i>	151
3.5.3.2 <i>Vorausgehende Analysen</i>	152
3.5.3.3 <i>Diskriminierendes Verhalten</i>	152
3.5.3.4 <i>Emotionen</i>	153
3.5.4 Diskussion	155
4 ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION	160
4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	160
4.2 Gesamtdiskussion	164
4.2.1 Die Bedeutung konsensueller Stereotype für diskriminierendes Verhalten	164
4.2.2 Die Bedeutung von Wärme und Kompetenz für Vorurteile und diskriminierendes Verhalten	168
4.2.3 Implikationen der Ergebnisse für die BIAS Map	169
4.3 Ausblick	173
5 LITERATURVERZEICHNIS	176
6 TABELLENVERZEICHNIS	193
7 ABBILDUNGSVERZEICHNIS	195

8 ANHANG		196
Anhang 1	Fragebogen Voruntersuchung	197
Anhang 2	Itemkennwerte zu Wärme und Kompetenz in der Voruntersuchung	215
Anhang 3	Kurzprofile für das Experiment Studie 2	218
Anhang 4	Fragebogen Voruntersuchung Studie 2	220
Anhang 5	Situationsbeschreibungen für das Experiment Studie 2	225
Anhang 6	Antwortbogen Experiment Studie 2	228
Anhang 7	Fragebogen Voruntersuchung Gruppengehörigkeit Studie 3	242
Anhang 8	Screenshots Voruntersuchung Zahlenreihe Studie 3	255
Anhang 9	Ergebnis Voruntersuchung Zahlenreihe Studie 3	258
Anhang 10	Aufgaben im Spiel <i>Zahlenreihe</i> Studie 3	261
Anhang 11	Screenshots Experiment Studie 3	262
Anhang 12	Codierung <i>Psychoarena</i> Studie 3	270

1 EINLEITUNG

Diskriminierendes Verhalten kann sich auf die unterschiedlichsten Arten ausdrücken: In einem deutschen Fitnessstudio wird einem Paar der Vertrag gekündigt, weil sie miteinander Türkisch sprechen (Heiser & Wiesmann, 2006). In einer Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Arbeit werden Langzeitarbeitslose sprachlich in die Nähe von Parasiten gerückt (Dribbusch, 2005). Einem Holocaust-Überlebenden, der vor einer Klasse angehender Polizisten über den Nationalsozialismus referieren soll, wird gesagt, man wolle nicht immer an den Holocaust erinnert werden. Außerdem seien Juden reiche Leute (Averesch & Kopietz, 2007).

Weitere Beispiele: Türken werden auf dem deutschen Wohnungsmarkt schlechter behandelt als Deutsche (Staubach, Brödner & Kabis-Staubach, 2007), Menschen werden aufgrund ihrer dunklen Hautfarbe auf offener Straße beschimpft und zusammengeschlagen (European Union Agency for Fundamental Rights, 2007), Frauen verdienen im Beruf weniger als Männer (Hinz & Gärtner, 2005), Obdachlose werden zur „Verteidigung der öffentlichen Ordnung“ aus Städten vertrieben (Linde, 2004, S. 81).

Diskriminierung ist vielfältig. Fiske (1998) unterscheidet auf der einen Seite „heiße“ Formen, z. B. direkte, emotional aufgeladene Gewalt gegen andere Gruppen, Beleidigungen und Beschimpfungen, und auf der anderen Seite „kalte“ Diskriminierung, die subtiler und indirekter ist und sich z. B. im Vorenthalten von Wohnungen oder Jobs äußert. Auch oberflächlich prosoziales Verhalten kann eine Ausdrucksform sein: Paternalistische oder benevolente Hilfe gegenüber Angehörigen statusniedriger Gruppen dient der Aufrechterhaltung von Abhängigkeiten und Statusdifferenzen. Und Diskriminierung hat, wie die Beispiele zeigen, vielfältige Opfer: Türken, Obdachlose, Juden, Frauen und viele weitere Gruppen. Jede gesellschaftliche Gruppe, die durch ein Stigma von der Mehrheitsbevölkerung abgegrenzt werden kann, kann Opfer von Diskriminierung werden: Aktuell geraten Langzeitarbeitslose (Heitmeyer & Mansel, 2007), Alte (Cuddy, Norton & Fiske, 2005; Grau, Benitz & Zick, 2007; Nelson, 2005) und Dicke (Crandall, 1994; Crocker, Cornwell & Major, 1993; Polinko & Popovich, 2001) immer mehr in den Fokus von Vorurteilen und Diskriminierung.

Diskriminierung ist ein gesellschaftliches Problem: Davon zeugt beispielsweise, dass seit dem 18. August 2006 in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft ist, das ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll. Die Notwendigkeit eines solchen

Gesetzes wird nicht von allen Personen in Deutschland gesehen, auch nicht von politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern (Preuß, 2006), und es hat lange gedauert, bis dieses aufgrund einer EU-Richtlinie entstandene Gesetz umgesetzt wurde. Von Kritikern wurde eine Klagewelle durch Angehörige der geschützten Gruppen aufgrund vermeintlicher Diskriminierung befürchtet, die bislang aber noch ausblieb (Zander, 2007).

Das Ausmaß der Diskriminierung in Deutschland einzuschätzen ist schwierig, da verlässliche, objektive Zahlen selten sind: Das Bundeskriminalamt berichtet für das Jahr 2006 919 Fälle von rechtsextrem motivierter Körperverletzung gegenüber Ausländern, Juden und anderen Fremdgruppen (Bundesamt für Verfassungsschutz, 2007), die als aggressive, gewalttätige Diskriminierung gewertet werden können. Exemplarische Fälle von rassistischer, fremdenfeindlicher und islamophober Diskriminierung (Gewalt, Arbeits- und Wohnungsmarkt) sammelt und berichtet die European Union Agency for Fundamental Rights (2007). Der Großteil diskriminierender Handlungen bleibt aber unentdeckt. Zum einen zeigt Diskriminierung sich nicht immer so deutlich wie im Fall von Gewalt, zum anderen nehmen Täter und Opfer diskriminierende Handlungen unterschiedlich wahr: gerade subtile Formen der Diskriminierung werden von denjenigen, die sie zeigen, nicht als Diskriminierung wahrgenommen – von den Opfern aber schon. Dovidio, Kawakami und Gaertner (2002) konnten z. B. in einem Experiment zeigen, dass schwarze Amerikaner das ihnen entgegengebrachte verbale und non-verbale Verhalten von weißen Amerikanern als wesentlich diskriminierender empfanden als die Weißen selbst. Was von Frauenrechtlerinnen als Diskriminierung angeprangert wird (Schwarzer, 2002), wird von Männern häufig als normal oder sogar zuvorkommend angesehen – und daher auf keinen Fall als diskriminierend.

Im Vergleich zur Vergangenheit hat sich viel getan: Offene Diskriminierung, wie sie bis in die 1960er Jahre in den USA gegenüber Schwarzen gezeigt wurde oder wie sie bis vor 30 Jahren auch in Deutschland gegenüber Migrant*innen, Homosexuellen und Frauen an den Tag gelegt wurde, ist heute deutlich zurückgegangen. Diskriminierende Vorfälle aufgrund der Ethnie oder des Geschlechts erhalten heute wesentlich mehr öffentliche Aufmerksamkeit als noch vor wenigen Jahrzehnten.

Damit ist das Problem aber nicht verschwunden: Diskriminierung vollzieht sich heute in vielen Fällen eher still und subtil, oft sogar unbewusst. In Laborexperimenten konnten die Vermeidung von Augenkontakt und die Vergrößerung der Sitzdistanz gegenüber Fremdgruppenmitgliedern als subtile Formen der Diskriminierung nachgewiesen werden (Crosby, Bromley & Saxe, 1980; Dovidio et al., 2002). Und Diskriminierung zeigt sich heute vor allem in solchen Situationen, in denen sie sozial akzeptiert ist und nicht gegen gesellschaftliche Nor-

men verstößt: Paternalistische oder benevolente Hilfe gegenüber Frauen oder Alten ist oberflächlich betrachtet etwas Positives. Der Zeitgeist erlaubt auch Diskriminierung von Dicken oder Obdachlosen, denen die Schuld am eigenen Schicksal gegeben werden kann. In diesem Punkt unterscheiden sich aktuelle, subtile Formen der Diskriminierung aber nicht von früherer offener Diskriminierung: Es war auch in den USA bis zu der berühmten Weigerung von Rosa Parks im Dezember 1955, ihren Platz im Bus für einen Weißen zu räumen, sozial akzeptiert, dass Weiße im Bus sitzen durften und Schwarze eben nicht. Ebenso war die Rollenverteilung von Männern und Frauen wesentlich stärker getrennt als heute (Diekman & Eagly, 2000): Einer Frau den Zugang zu einem „Männerberuf“ zu verweigern, war eine akzeptierte und normale Handlung.

Die vorliegende Arbeit stellt die Frage nach einer *Systematik diskriminierenden Verhaltens* – gibt es Zusammenhänge zwischen diskriminierendem Verhalten gegenüber verschiedenen Gruppen? Wird gegenüber bestimmten Gruppen bestimmtes Verhalten gezeigt? Und wenn ja, warum? Diese Fragen sind aus zweierlei Gründen wichtig: Zum einen lässt sich auf der Ebene von Vorurteilen, also negativen Einstellungen gegenüber Fremdgruppen (Dion, 2003), ein deutlicher Zusammenhang zwischen verschiedenen Gruppen finden: Wer eine Gruppe ablehnt, neigt auch zur Ablehnung anderer Gruppen. Wie verhält sich ein solcher Zusammenhang für Diskriminierung, die zwar mit Vorurteilen verbunden, aber nicht identisch ist (Fiske, 2004a; Schütz & Six, 1996)? Zum anderen fällt bei einer genaueren Betrachtung der bisherigen Ausführungen auf, dass die Formen der Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen variieren: Paternalistische Hilfe wird Frauen, Behinderten und Alten entgegengebracht. Aggressive Diskriminierung wird eher gegenüber Ausländern und Juden gezeigt. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wiederum gegenüber Frauen und Ausländern, auf dem Wohnungsmarkt gegenüber Ausländern und Muslimen. Allport (1954/1979) hat zwar schon früh festgestellt, dass Diskriminierung „to all sorts of curious patterns“ führt (S. 55), aber eine systematische Ursache für diese Vielfalt konnte er nicht bieten. Es stellt sich die Frage, was die Ursache für spezifische Formen von Diskriminierung gegenüber bestimmten Gruppen sein kann.

Die Vorurteilsforschung hat in klassischen und aktuellen Studien (z. B. Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford, 1950; Bäckström & Björklund, 2007) wiederholt gezeigt, dass Personen, die gegenüber einer Gruppe Vorurteile haben, häufig dazu neigen, auch gegenüber anderen Gruppen negativ eingestellt zu sein. Eine solche Annahme macht auch das *Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* (Zick et al., 2008). Es beschreibt eine

Ideologie der Ungleichwertigkeit (Heitmeyer, 2002), nach der Vorurteile gegen verschiedene Gruppen der Aufrechterhaltung von Statusunterschieden zwischen der eigenen statushöheren Gruppe und anderen statusniedrigen Gruppen, z. B. Ausländern, Obdachlosen und Behinderten dienen. Da Vorurteile und Diskriminierung substantiell zusammenhängen (Dovidio, Brigham, Johnson & Gaertner, 1996; Schütz & Six, 1996; Talaska, Fiske & Chaiken, in press) und Vorurteile zu Diskriminierung führen können (Dovidio, Gaertner, Nier, Kawakami & Hodson, 2004; Wagner, Christ & Pettigrew, 2008), kann die Frage gestellt werden, ob Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen auf ähnliche Art und Weise miteinander verbunden ist.

Zur Beantwortung dieser Frage muss auf einen entscheidenden Unterschied zwischen Vorurteilen und Diskriminierung aufmerksam gemacht werden: Vorurteile haben für sich genommen keine Folgen für die Zielgruppe, Diskriminierung schon! Eine Person kann ein Vorurteil für sich behalten, eine diskriminierende Handlung bedarf der Ausführung. Da es sozial unerwünscht ist, die (sichtbare) Behandlung von Menschen einzig und allein von ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Kategorien abhängig zu machen, ist Diskriminierung stärker dem Einfluss gesellschaftlicher Normen ausgesetzt, als Vorurteile. Dieser Einfluss muss daher bei der Analyse eines Zusammenhangs von Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen berücksichtigt werden. Gesellschaftliche Normen können auf konsensuellen oder kulturellen Stereotypen basieren: Dies sind solche Zuschreibungen von Eigenschaften zu Gruppen, die in einer Gruppe bzw. Kultur oder Gesellschaft allgemein bekannt sind und durch Kommunikation weitergegeben und aufrechterhalten werden (Fiske, 2005). Jedem fallen ohne lange nachzudenken unzählige Stereotype über verschiedene Gruppen ein, z. B. über Türken, Schwule oder Frauen, ohne, dass man diese Stereotype für zutreffend halten muss. Sie sind allerdings bekannt. Wenn diskriminierendes Verhalten über ein solches konsensuelles Stereotyp, also über eine Eigenschaft der zu diskriminierenden Gruppe begründet oder gerechtfertigt werden kann, ist es nicht mehr ganz so sozial unerwünscht wie diskriminierendes Verhalten, das keine solche Begründung findet: Z. B. kann die Verweigerung einer beruflichen Beförderung für eine Frau damit begründet werden, dass sie weniger durchsetzungsfähig oder leistungsorientiert, sondern stattdessen eher einfühlsam oder fürsorglich ist als ein Mann und daher auch weniger gut geeignet. Da diese Ansicht von vielen Männern und Frauen geteilt wird (Eagly, 1987), und so der Eindruck eines Konsenses besteht, verstößt die diskriminierende Handlung nicht mehr so stark gegen wahrgenommene gesellschaftliche Normen. Es ist also zu überlegen, *wie* diese konsensuellen Stereotype eine Systematik diskriminierenden Verhaltens beeinflussen können.

Stereotype über gesellschaftliche Gruppen können sehr detailliert sein. Da sie aber die Funktion haben, zur schnellen Bildung von Eindrücken beizutragen und so angemessenes Verhalten zu aktivieren (Schneider, D. J., 2004), sollten sie, um diese Funktion erfüllen zu können, nicht *zu* detailliert sein. Fiske und Kollegen (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002; Fiske, Xu, Cuddy & Glick, 1999) nehmen daher in ihrem Stereotype Content Model (SCM) an, dass den meisten Stereotypen zwei grundlegende Dimensionen der Bewertung zugrunde liegen: Wärme und Kompetenz. Diese beiden Dimensionen geben an, wie feindselig und wie kompetent eine Fremdgruppe eingeschätzt wird, und beantworten damit die wesentlichsten Fragen, die zur Einschätzung anderer Gruppen notwendig sind. Wärme und Kompetenz haben sich in verschiedenen sozial- und persönlichkeitspsychologischen Ansätzen als fundamental für die Bewertung von Individuen und Gruppen herausgestellt (Abele & Wojciszke, 2007; Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Fiske et al. (2002) konnten zeigen, dass sich anhand dieser Dimensionen Stereotype über verschiedenste Gruppen systematisieren lassen und dass diese auch mit emotionalen Vorurteilen und Diskriminierungsintentionen zusammenhängen. Letzteres wurde in einer Weiterentwicklung des SCM, der BIAS Map (*Behavior from Intergroup Affect and Stereotypes*; Cuddy, Fiske & Glick, 2007) spezifiziert, wonach bestimmte Stereotype zu bestimmten Formen der Diskriminierung führen.

In der vorliegenden Arbeit werden das Stereotype Content Model und die BIAS Map auf eine Systematik diskriminierenden Verhaltens angewendet. Es wird angenommen, dass konsensuelle Stereotype auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz für Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der individuellen Diskriminierung von unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen verantwortlich sind, da sie zur Orientierung und Rechtfertigung herangezogen werden können. In diesem Rahmen wird zum einen die Vorhersage spezifischer Formen von Diskriminierung aus den fundamentalen Stereotypen Wärme und Kompetenz überprüft, was bislang aufgrund der Aktualität der theoretischen Modelle noch aussteht, zum anderen wird eine auf den fundamentalen Dimensionen fußende Systematik von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen analysiert.

Um diese Ziele zu erreichen, werden im Folgenden zunächst die theoretischen Grundlagen der Arbeit dargestellt. Dabei wird zunächst auf die Idee Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Kap. 2.1) eingegangen, die den Ausgangspunkt für die folgenden Überlegungen darstellt. Anschließend werden die für die vorliegende Arbeit wesentlichen Aspekte der zentralen Konzepte Diskriminierung (Kap. 2.2) und Stereotype (Kap. 2.3) dokumentiert. Die Verbindung zwischen beiden Konzepten wird in Kapitel 2.4 hergestellt, wobei auf zunächst auf Ergebnisse der klassischen Einstellungs-Verhaltensforschung eingegangen wird und diese

dann durch das aktuelle Konzept der Intergruppenemotionen als vermittelndes Element zwischen Stereotypen und Diskriminierung ergänzt wird. Der Schwerpunkt des Theorieteils liegt dann auf der Ausarbeitung der fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz im Rahmen des SCM und der BIAS Map, die die vorherigen Kapitel zusammenführt und so zur Ableitung der Hypothesen überleitet. Die Fragestellung wird dann anschließend in drei aufeinander aufbauenden Studien überprüft. Ihnen vorgeschaltet ist eine Voruntersuchung zu konsensuellen Stereotypen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz (Kap. 3.2), auf die sich die weiteren Studien inhaltlich stützen. Studie 1 (Kap. 3.3) überprüft die auf Wärme und Kompetenz basierende Systematik von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen anhand einer repräsentativen Surveyuntersuchung, Studie 2 (Kap. 3.4) testet experimentell die Vorhersage von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen aufgrund der beiden fundamentalen Dimensionen und Studie 3 (Kap. 3.5) stellt die erste explizite experimentellen Prüfung der BIAS Map für individuelle Diskriminierung dar, indem mit Sabotage und paternalistischer Hilfe spezifische Formen von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen vorhergesagt werden. Die Ergebnisse werden abschließend vor dem Hintergrund des Konzepts Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und der Relevanz konsensueller Stereotype für diskriminierendes Verhalten kritisch diskutiert. In einem Ausblick werden abschließend weitere Forschungsperspektiven aufgrund der sich eröffnenden Anschlussfragen angesprochen.

2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN

In diesem Kapitel wird die theoretische Basis für die in der Einleitung beschriebene Fragestellung bereitgestellt. Dazu werden zunächst die für diese Arbeit zentralen Begriffe und Konzepte beschrieben, beginnend mit dem Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Kap. 2.1), das den Ausgangspunkt dieser Arbeit darstellt. Daran schließen sich Darstellungen der Konzepte Diskriminierung (Kap. 2.2) und Stereotype (Kap. 2.3) an, die in Kapitel 2.4 miteinander in Beziehung gesetzt werden. Kapitel 2.5 stellt den größten Abschnitt dieses Theorieteils dar und dokumentiert das Stereotype Content Model und die BIAS Map als Grundlagenmodelle dieser Arbeit. Dabei wird die Rolle der fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz für die Bildung von Stereotypen deutlich gemacht, die die Basis für eine Systematik diskriminierendes Verhaltens gegenüber unterschiedlichen Gruppen bilden.

2.1 Vorurteile als Syndrom

Vorurteile werden häufig als negative Einstellungen gegenüber einer Gruppe oder einem Individuum aufgrund seiner Gruppenzugehörigkeit definiert (z. B. Allport, 1954/1979; Brown, 1995; Duckitt, 1992; Zick, 1997). Dion (2003) beschreibt sie beispielsweise als „biased and usually negative attitudes towards social groups and their members“ (S. 507). Eine Einstellung ist die generelle Bewertung eines Einstellungsobjekts (Eagly & Chaiken, 1993). Nach dem Mehrkomponentenmodell der Einstellungen (Eagly & Chaiken, 1993) haben sie kognitive, affektive und behaviorale Elemente, wobei sich gezeigt hat, dass nicht für jede Einstellung alle Elemente gleichermaßen relevant sind. Da auch empirisch nicht immer alle drei Elemente gefunden werden konnten, wird häufig ein eindimensionales Einstellungskonzept verwendet (Bohner & Wänke, 2002).

Vorurteile sind, wie Stereotype und Diskriminierung, eine Form von Intergruppenbias (Fiske, 2004a), d. h. sie drücken eine Voreingenommenheit gegenüber einer Gruppe und ihren Mitgliedern aus. Während Stereotype die Zuschreibung einer Eigenschaft zu einer sozialen Kategorie darstellen (s. dazu ausführlich Kap. 2.3), gehen Vorurteile darüber hinaus, indem sie eine affektive Reaktion gegenüber dieser Kategorie beinhalten (zu Vorurteilen als Emotionen s. Kapitel 2.4.3). Stereotype können in diesem Sinne als kognitiver Anteil von Vorurteilen dienen, d. h. Vorurteile sind negative Einstellungen gegenüber sozialen Kategorien aufgrund der dieser Kategorie zugeschriebenen Eigenschaften. Der Zusammenhang von Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten wird in Kapitel 2.4 diskutiert. Ein Großteil der

psychologischen Arbeiten zu Vorurteilen beschäftigt sich mit negativen Einstellungen gegenüber *einer* spezifischen Fremdgruppe, z. B. Homosexuellen (Haddock, Zanna & Esses, 1993), Alten (Nelson, 2005), Schwarzen (Gaertner & Dovidio, 1986), Frauen (Glick & Fiske, 1996; Swim, Aikin, Hall & Hunter, 1995) oder Ausländern (Wagner, van Dick & Zick, 2001). Dabei werden die Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe der Vorurteile betont. Es hat sich aber immer wieder gezeigt, dass die zugrunde liegenden Prozesse der Entstehung von Vorurteilen über konkrete Gruppen hinweg gelten (Tajfel & Turner, 1986). Auf der anderen Seite ergeben sich aufgrund kultureller oder historischer Konstellationen immer wieder Merkmale, die eher dazu führen, dass gegenüber einer Gruppe Vorurteile geäußert werden. Geschlecht, Alter und Ethnie sind in jeder Gesellschaft Grundlagen zur Kategorisierung und daher auch zur Bildung von Vorurteilen (Sidanius & Pratto, 1999). Nach dem 11. September 2001 gerieten Muslime in einen neuen Aufmerksamkeitsfokus von Vorurteilen (Leibold & Kühnel, 2003). Offene Vorurteile gegenüber Schwarzen und Frauen sind in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen (McConahay, 1986; Swim et al., 1995).

Obwohl Vorurteile gegenüber verschiedenen Gruppen also häufig separat untersucht werden, gibt es deutliche Hinweise darauf, dass sie auch miteinander zusammenhängen. Allport (1954/1979) nahm in seiner sogenannten pan-prejudice-Hypothese an, dass „people who reject one out-group will tend to reject other out-groups. If a person is anti-Jewish, he is likely to be anti-Catholic, anti-Negro, anti any out-group“ (S. 68). Ebenso fanden Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson und Sanford (1950), dass die autoritäre Persönlichkeit mit Vorurteilen gegenüber vielen verschiedenen Gruppen zusammenhängt. Erst in den letzten Jahren nahm das Interesse an solchen generalisierten Vorurteilen wieder zu (Bäckström & Björklund, 2007; Bratt, 2005; Ekehammar, Akrami, Gylje & Zakrisson, 2004; McFarland, 2003; Zick et al., 2008). Ausgangsbasis für diese Untersuchungen war, dass sich in verschiedenen Arbeiten überzufällige Zusammenhänge zwischen Vorurteilen gegenüber unterschiedlichen Gruppen zeigten (Bushman & Bonacci, 2004; Guimond, Dambrun, Michinov & Duarte, 2003; Weigel & Howes, 1985; Whitley, 1999). Z. B. fand Kogan (1961) einen Zusammenhang von Vorurteilen gegenüber Alten, Schwarzen, ethnischen Minderheiten und Behinderten, und Butler (1969) konnte eine deutliche Korrelation zwischen Vorurteilen gegenüber Alten und Rassismus ausmachen.

Modelle zu generalisierten Vorurteilen nehmen entweder ein Persönlichkeitsmerkmal als Grundlage des Zusammenhangs an (Adorno et al., 1950; Allport, 1954/1979; Ekehammar et al., 2004) oder eine zugrunde liegende generalisierte Einstellung (Zick et al., 2008). Die differenzierteste und derzeit umfassendste Analyse generalisierter Vorurteile wurde von Zick

und Kollegen vorgelegt: das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (vgl. Heitmeyer, 2006). Darin wird angenommen, dass Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen zusammenhängen und ein Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF) bilden: Wer Vorurteile gegenüber einer Gruppe hat, hat mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Vorurteile gegenüber anderen Gruppen. Zick et al. (2008) nehmen an, dass diese verschiedenen Vorurteile auf einen gemeinsamen Kern, eine Ideologie der Ungleichwertigkeit, zurückgehen. Demnach dienen die Vorurteile der Aufrechterhaltung von Statusunterschieden innerhalb einer Gesellschaft. Das GMF-Syndrom beinhaltet dementsprechend Vorurteile der gesellschaftlichen Mehrheit gegenüber verschiedenen gesellschaftlichen Minderheiten. Das Syndrom wurde im Rahmen einer zehnjährigen Untersuchung (2002 bis 2011) von Vorurteilen in der deutschen Bevölkerung zunächst mit sieben Elementen (Vorurteilen) gebildet (Heitmeyer, 2002), ist aber nicht darauf festgelegt. Das GMF-Syndrom ist dynamisch konzipiert und unterliegt dem Einfluss gesellschaftlicher und politischer Veränderungen: Saliente Minderheiten, die als von den bestimmenden Normen abweichend wahrgenommen werden, können in das Syndrom aufgenommen werden. Aktuell besteht es aus zehn Elementen: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Behindertenabwertung, Obdachlosenabwertung, Islamophobie, Etabliertenvorrechte, Sexismus und Abwertung von Langzeitarbeitslosen (s. Heitmeyer & Mansel, 2007). Im Rahmen des Projekts Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit konnte das Syndrom an verschiedenen für die deutsche Mehrheitsbevölkerung repräsentativen Surveydatensätzen und im Längsschnitt über drei Messzeitpunkte nachgewiesen werden (Zick et al., 2008), wobei jeweils acht Syndromelemente berücksichtigt wurden. Dabei wurde gezeigt, dass die verschiedenen Vorurteile über einen gemeinsamen Kern, das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, miteinander in Beziehung stehen. Diskriminierung einer spezifischen Gruppe – in diesem Fall Ausländer – wurde auch nach Kontrolle des spezifischen Effekts von Fremdenfeindlichkeit (s. Ajzen & Fishbein, 1977) noch signifikant durch das GMF-Syndrom beeinflusst (Zick et al., 2008).

Der letzte genannte Befund, der das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit mit diskriminierendem Verhalten verbindet, lässt die Frage nach einer möglichen Parallele auf der Ebene der Vorurteile und der Diskriminierung aufkommen: Ist ein solches Syndrom auch auf Verhaltensebene möglich? Die verschiedenen hier dargestellten Ansätze sprechen zwar für generalisierte Vorurteile, aber machen keine Aussagen darüber, ob Personen auch dazu neigen, sich gegenüber unterschiedlichen Gruppen diskriminierend zu verhalten.

In der vorliegenden Arbeit wird angenommen, dass sich *kein* völlig paralleler Zusammenhang auf der Ebene des Verhaltens finden lässt, sondern stattdessen ein von fundamenta-

len konsensuellen Stereotypen geprägter Zusammenhang. Wie in den folgenden Abschnitten ausgeführt wird, spielen konsensuelle Stereotype und spezifische Stereotypinhalte auf der Ebene der Diskriminierung eine große Rolle. Zick et al. (2008) argumentieren, dass „even though, each target group of prejudice and discrimination is unique and stereotypes of groups differ, they all share the fate of being victims of prejudice and discrimination“ (S. 17). Aber sie nehmen diese Argumentation auf Basis der Ergebnisse auf Einstellungsebene vor, ohne die Diskriminierungsebene zu testen.

Der Zusammenhang von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen soll daher in der vorliegenden Arbeit auf einer differenzierteren theoretischen Basis untersucht werden: Aufbauend auf der Annahme, dass Wahrnehmung und Verhalten von fundamentalen Bewertungsdimensionen (Fiske et al., 2007) geleitet werden, die sich auf Gruppenebene in Stereotypen zeigen, wird untersucht, ob diskriminierendes Verhalten gegenüber bestimmten Gruppen besonders stark zusammenhängt. So wie Zick et al. (2008) annehmen, dass das GMF-Syndrom einer gesellschaftlichen Einstellungsnorm folgt, wird hier angenommen, dass für diskriminierendes Verhalten eine differenziertere Norm notwendig ist, da die Umsetzung von Diskriminierung stärkeren sozialen Zwängen ausgesetzt ist als ein Vorurteil. Um Diskriminierung aber möglichst sozial erwünscht zeigen zu können, bieten fundamentale konsensuelle Stereotype Orientierungen.

In den folgenden Abschnitten folgt zunächst mit den Kapiteln zu Diskriminierung und Stereotypen die Darstellung der notwendigen Grundlagen für das der Arbeit zugrunde liegende Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) bzw. die darauf aufbauende BIAS Map (Cuddy et al., 2007). Anschließend werden die beiden Modelle dargestellt und die Untersuchungshypothesen abgeleitet.

2.2 Diskriminierung

2.2.1 Individuelle und institutionelle Diskriminierung

Die Beschäftigung mit Diskriminierung hat auf den ersten Blick gegenüber der mit Vorurteilen und Stereotypen einen großen Vorteil: der Untersuchungsgegenstand ist beobachtbares Verhalten. Offensichtliche Diskriminierung, wie z. B. die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen oder die Bevorzugung von Deutschen gegenüber Ausländern, ist deutlich zu erkennen und eindeutig als unfaires Verhalten zu identifizieren. Diskriminierung hat auch unmittelbare Auswirkungen auf die Opfer dieses Verhaltens. Auf den zweiten Blick scheint Diskriminierung aber gar kein so eindeutiger Untersuchungsgegenstand zu sein: Es lassen sich verschiedene Ebenen diskriminierenden Verhaltens unterscheiden, z. B. individu-

elle oder institutionelle Formen, dazu unterschiedliche Qualitäten, von subtilen Formen, wie der Vermeidung von Blickkontakt, über verbale Diskriminierung und Ausschlussverhalten bis hin zu Aggression und Gewalt.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit *individueller Diskriminierung* (z. B. Allport, 1954/1979; Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998, 2004a), d. h. solchen Formen diskriminierenden Verhaltens, die von Personen gegenüber anderen Personen ausgeführt werden und – wie zu zeigen ist, in einem gewissen Rahmen – der Kontrolle dieser Personen unterliegen. Davon abzugrenzen ist *institutionelle Diskriminierung* (z. B. Antonovsky, 1960; Feagin & Eckberg, 1980; Feagin & Feagin, 1986; Forman, 1997; Levin & Levin, 1982), die unabhängig von einzelnen ausführenden Personen und ihren Einstellungen ist. Die Ungleichbehandlung ist hierbei in einer sozialen Institution festgeschrieben, z. B. die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen im Beruf (Hinz & Gärtner, 2005). Hier sind die diskriminierenden Regeln bereits in der Institution verankert, so dass es meist irrelevant ist, welche Vorurteile oder Stereotype die ausführenden Personen haben. Dominante Gruppen halten durch diese institutionelle Diskriminierung Statusunterschiede gegenüber unterlegenen Gruppen aufrecht, indem in einer Mehrheitsgesellschaft Regeln implementiert werden, die Minderheiten die Möglichkeiten verwehren, ihren gesellschaftlichen Status zu verbessern (Sidanius & Pratto, 1999). Sidanius und Pratto zeigen an vielen Beispielen aus den USA und Europa, wie institutionelle Diskriminierung in den statusrelevanten Bereichen Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt, Bildungs- und Gesundheitssystem wirkt.

Sidanius und Pratto (1999) unterscheiden noch einmal individuell-medierte und standardisierte institutionelle Diskriminierung. Bei der ersten Form ist die institutionelle Praxis von den ausführenden Individuen in den Institutionen beeinflussbar, z. B. kann ein rassistischer Personalchef eher deutsche als ausländische Bewerber für Stellen aussuchen. Die zweite Form bezieht sich auf Diskriminierung, die unabhängig von den Individuen ist und sich allein durch die Festschreibung in den Regeln der Institution fort trägt. In Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) durften bis 2007 nur Personen bis zum Alter von 30 Jahren Mitglied werden. Diese Altersdiskriminierung musste von den Leitern der einzelnen Graduiertenkollegs mitgetragen werden, unabhängig von ihrer eigenen Einstellung dazu. Im Zuge des im August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde diese Einschränkung aufgehoben. In der vorliegenden Arbeit werden individuell-medierte Formen institutioneller Diskriminierung zur individuellen Diskriminierung gezählt, auch wenn diese Diskriminierung in einer gesellschaftlichen Institution stattfindet. Das Kriterium, dass sie von Individuen bewusst ausgeführt wird, ist hier ausschlaggebend (vgl. Dovidio

& Hebl, 2005). Als institutionelle Diskriminierung wird hier die von den Vorurteilen und Stereotypen der ausführenden Personen unabhängige Diskriminierung verstanden, die in institutionellen Praktiken implementiert ist (vgl. Antonovsky, 1960; Levin & Levin, 1982).

Der Grund dafür, dass sich die vorliegende Arbeit auf individuelle Diskriminierung konzentriert, liegt in dem Ziel der Arbeit, eine psychologische Systematik diskriminierendes Verhaltens gegenüber unterschiedlichen Gruppen herauszuarbeiten, die auf Kategorisierungs- und Stereotypisierungsprozessen beruht. Institutionelle Diskriminierung kann, wie bereits festgestellt, unabhängig von diesen individuellen und sozialen Prozessen wirken. Allerdings kann sie auch nicht ganz unabhängig von der individuellen Diskriminierung betrachtet werden: Zum Einen haben Sidanius und Pratto (1999) eine mögliche Verbindung zwischen beiden Formen beschrieben; zum Anderen wurden auch die Ausschlussregeln institutioneller Diskriminierung anfangs von Individuen (bzw. individuellen Mitgliedern der dominanten Gruppe) aufgestellt.

2.2.2 Begriffsbestimmung

Die Begriffsbestimmung dient der Einführung einer Konvention für die Verwendung von *Diskriminierung* (Opp, 2005). Die folgende Diskussion soll zum einen deutlich machen, wie Diskriminierung in anderen Arbeiten definiert wurde und was sich daraus zum anderen für die vorliegende Arbeit ergibt. Die hier verwendete Definition kann, wie jede Definition, nur allgemein und vorläufig sein.

Individuelle Diskriminierung wird in aktuellen Publikationen (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 2004a; Mummendey & Otten, 2002) noch häufig nach Allport (1954/1979) definiert. Demnach ist Diskriminierung eine negative Handlung, die sich als Verweigerung von Gleichbehandlung Angehöriger bestimmter Gruppen ausdrückt, wobei der Grund für die Zurückweisung ein Gruppenmerkmal sein muss, kein individuelles. Grundlage von Diskriminierung ist soziale Kategorisierung. Ohne die Wahrnehmung und Bildung von Kategorien, in die sich Individuen einteilen lassen, sind Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung nicht möglich. Auf Kategorisierung und Stereotype wird im nächsten Kapitel genauer eingegangen. Nach Fiske (2004a) ist Diskriminierung neben Stereotypen und Vorurteilen eine Ausdrucksform von Intergruppenbias, d. h. Verhalten aufgrund einer Voreingenommenheit gegenüber einer Fremdgruppe. Intergruppenbias basiert auf der sozialen Kategorisierung von Individuen in Eigen- und Fremdgruppen. Stereotype stellen eine Generalisierung von Eigenschaften auf alle Mitglieder einer Gruppe dar (s. Kap. 2.3), Vorurteile die Einstellung gegenüber der Gruppe, und Diskriminierung das gruppenbasierte Verhalten. Diese Gliederung macht deutlich, dass

die drei Komponenten zusammenhängen, aber nicht immer miteinander einhergehen müssen oder gar redundant sind: Menschen können Stereotype abrufen, weil sie ihnen bekannt sind, müssen aber nicht danach handeln (Lepore & Brown, 1997), eine Person kann eine andere diskriminieren, ohne explizite Vorurteile zu haben (Crosby et al., 1980; Dovidio et al., 2002), und Vorurteile werden nicht immer in diskriminierendes Verhalten umgesetzt (Dovidio et al., 1996; Schütz & Six, 1996). Darüber hinaus ist auch die Richtung des Zusammenhangs der Komponenten nicht eindeutig: z. B. können Vorurteile Diskriminierung vorhersagen (Wagner, Christ & Pettigrew, 2008), aber Stereotype und Vorurteile können auch zur Rechtfertigung oder Legitimierung von Diskriminierung herangezogen werden (Jost, Kivetz, Rubini, Guermandi & Mosso, 2005; Sidanius & Pratto, 1999). In Kapitel 2.4 wird auf diese Zusammenhänge genauer eingegangen.

Allports (1954/1979) Definition erscheint heute deshalb noch geeignet, weil sie sehr weit gefasst ist. Allport selbst beschäftigt sich in seiner Studie zwar nur mit ethnischen Gruppen, aber einer Ausweitung auf andere Gruppen steht nichts im Wege. Lott (1995) wendet die Konzeption z. B. auf die Diskriminierung von Frauen an. Auch Diskriminierung anderer sozialer Gruppen, wie z. B. alter Menschen (Pasupathi & Lockenhoff, 2002), Homosexueller (Fernald, 1995) oder Übergewichtiger (Polinko & Popovich, 2001), lässt sich anhand dieser Definition beschreiben.

Andere psychologische Definitionen binden diskriminierendes Verhalten deutlich an negative Einstellungen, indem sie sie als Umsetzung von Vorurteilen in Verhalten verstehen, so z. B. Kinloch (1974), Stephan und Rosenfield (1982) und Tumin (1973). Diskriminierung geschieht zwar nicht „aus Versehen“ – die handelnde Person hat immer die Möglichkeit, bewusst *kein* diskriminierendes Verhalten zu zeigen (Fiske, 2004b). Trotzdem ist die Definition als Umsetzung eines Vorurteils in Handlungen zu einschränkend: Dovidio und Gaertner (1998; Gaertner & Dovidio, 1986) haben gezeigt, dass auch Personen *ohne* Vorurteile in komplexen Situationen gegenüber Mitgliedern stigmatisierter Gruppen zu kategorienbasierten Handlungen neigen, die eben Umsetzung von Intergruppenbias und damit Diskriminierung sind. Dazu kann es besonders in solchen Auswahl- oder Entscheidungssituationen kommen, in denen verschiedene Dimensionen zur Handlungsentscheidung herangezogen werden müssen oder in denen individuelle Eigenschaften einer Person keine eindeutige Entscheidung nahelegen (s. Dovidio & Hebl, 2005). Die Entscheidung, kein diskriminierendes Verhalten zu zeigen, ist gerade in diesen komplexen Situationen nicht einfach umzusetzen, aber trotzdem möglich.

Aus den genannten Gründen sollte die Definition von Diskriminierung nicht an die Umsetzung von Vorurteilen gebunden sein. Weiter gefasste Definitionen sind daher unabhängig von konkreten Vorurteilen. Nach Nelson (2006) ist Diskriminierung “any negative behavior directed towards an individual based on their membership in a group” (S. 7). Diese Begriffsbestimmung ähnelt der von Dion (2003), der Diskriminierung als unfaires Verhalten gegenüber einer Person aufgrund ihrer Gruppenmitgliedschaft bezeichnet. Diese Definition unterscheidet sich in zwei Punkten von Nelson (2006): Dion führt das Merkmal *unfair* ein und legt sich nicht auf *negatives Verhalten* fest. Wie unten noch bei der Differenzierung verschiedener Formen von Diskriminierung zu sehen sein wird, kann auch weniger positives Verhalten gegenüber dem Mitglied einer Fremdgruppe im Vergleich zur Eigengruppe Diskriminierung sein. Arbeiten zu Social Identity Theory haben sich intensiv mit Diskriminierung im Intergruppenkontext beschäftigt (z. B. Brewer, 2007; Brown, 2000; Mummendey & Wenzel, 1999; Tajfel & Turner, 1979, 1986; Turner & Reynolds, 2001) und konnten deutlich zeigen, dass Mitglieder der Eigengruppe positiver behandelt werden als Mitglieder einer Fremdgruppe (ingroup favoritism), ohne diese Personen aktiv zu schädigen (outgroup derogation, s. Brewer, 2001). Aus diesem Grund definieren Talaska, Fiske und Chaiken (in press) Diskriminierung als „biased behavior toward an outgroup, whether more negative or less positive“ (S. 3). Diese Definition ist genauer als die von Dion (2003), da das Verhalten genauer beschrieben wird, aber dadurch auch eingeschränkter, da die Definition auf der Intention des Verhaltens fußt. *Unfaires Verhalten* hingegen lässt auch die Opferperspektive der Diskriminierung zu.

Diese Überlegung macht ein Problem deutlich: Soll die diskriminierende Handlung über die *Intention* oder über die *Wirkung* definiert werden? Handelt es sich um Diskriminierung, wenn eine Person einer anderen aufgrund der Gruppenzugehörigkeit schaden will oder wenn einer Person aus diesem Grund Schaden zugefügt wird? Nach der bisherigen Diskussion des Begriffs sind beide Perspektiven möglich. Diskriminierendes Verhalten wird weder von den Tätern noch von den Opfern immer als solches erkannt und wahrgenommen. Dovidio und Kollegen konnten zeigen, dass schwarze US-Amerikaner im Gespräch mit Weißen unbewusste Gesten der Abweisung, wie z. B. die Vermeidung von Blickkontakt oder die Sitzdistanz, als diskriminierend und abweisend wahrnahmen, ohne dass den Weißen ihr Verhalten bewusst war (Dovidio et al., 2004; Dovidio et al., 2002). Auf der anderen Seite zeigt die Forschung zum modernen und benevolenten Sexismus, dass Frauen durchaus bereit sind, wohlwollend wirkende Formen der Diskriminierung, die sie auf niedrige Statusrollen beschränken, zu tolerieren und mitzutragen (Glick & Fiske, 2001a; Hebl, King, Glick, Singletary & Kazama,

2007; Kilianski & Rudman, 1998; Swim, Mallett, Russo-Devosa & Stangor, 2005). Noch komplizierter wird es beim Hilfeverhalten: Dieses im Grundsatz prosoziale Verhalten (Bierhoff, 2002; Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2005) kann von Mitgliedern dominanter Gruppen zum Statuserhalt eingesetzt, indem z. B. Alten, Behinderten oder Frauen paternalistische, d. h. bevormundende Hilfe zuteil wird. Durch diese Hilfe wird den Mitgliedern dieser Gruppe abgesprochen, dass sie selbst in der Lage sind, für sich zu sorgen, was eine Abhängigkeit von der dominanten Gruppe aufrecht erhält (Bogdan & Biklen, 1992; Cuddy et al., 2005; Fehr & Sassenberg, 2007; Glick & Fiske, 2001b; Pasupathi & Lockenhoff, 2002). Aber sogar gut gemeinte Hilfe kann diskriminierend wirken, wenn sie von den Empfängern als Abwertung aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit verstanden wird (Nadler & Halabi, 2006; Schneider, M. E., Major, Luhtanen & Crocker, 1996).

Diese Beobachtung zeigt, dass die Definition von Diskriminierung nicht eindeutig entweder über die Intention oder die Wirkung vorgenommen werden kann. Daher scheint die Bestimmung von Dion am besten geeignet, da hier beide Blickwinkel eingeschlossen sind. Aus diesem Grund wird auch in der vorliegenden Arbeit Diskriminierung als *unfairer Verhalten gegenüber einer Person aufgrund ihrer Gruppenmitgliedschaft* verstanden. Diese Begriffsbestimmung umfasst die Handlung aufgrund eines Intergruppenbias und ermöglicht die Beschreibung aus einer konsensuellen Beobachterperspektive, die sowohl Täter- als auch Opfersicht berücksichtigen kann. Darüber hinaus ist jede Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie als Grundlage für Diskriminierung möglich. Wenn auch vor allem aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Ethnie diskriminiert wird (Schneider, D. J., 2004; Sidanius & Pratto, 1999), so gibt es doch unzählige andere Kategorien, die eine Grundlage für gruppenbasiertes Verhalten liefern können. Um die ihnen zugrundeliegende Willkürlichkeit auszudrücken, bezeichnen Sidanius und Pratto (1999) diese Kategorien als arbiträr.

2.2.3 Voraussetzungen zur Diskriminierung

In diesem Abschnitt soll auf einige Punkte eingegangen werden, die nicht den Schwerpunkt dieser Abhandlung über Diskriminierung darstellen, aber wesentlich für das Verständnis des Phänomens sind. Diskriminierung unterscheidet sich von Stereotypen und Vorurteilen auch dadurch, dass verschiedene Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Diskriminierung gezeigt werden kann. Darüber hinaus wirken auch hier, wie bei den anderen Formen von Bias (z. B. Duckitt, 2001; z. B. Esses, Jackson, Dovidio & Hodson, 2005), individuelle Unterschiede auf kognitiver und ideologischer Ebene.

Eine Grundvoraussetzung für Diskriminierung ist immer, dass die handelnde Person oder Gruppe in der Situation über Macht (power) verfügen muss – Macht, die diskriminierende Handlung ausführen zu können. Macht bezieht sich in diesem Kontext auf die Fähigkeit jemand anderem (einer Gruppe oder einem Gruppenmitglied) in einer Situation den eigenen Willen aufzuzwängen (vgl. Brauer & Bourhis, 2006; Fiske & Berdahl, 2007). Wer dazu nicht in der Lage ist, kann auch keine diskriminierende Handlung durchführen. Während eine Person unabhängig von ihrer Macht über andere über Stereotype und Vorurteile verfügen kann, ist dies bei diskriminierenden Handlungen nicht möglich. Macht hat sich als ein wesentlicher Faktor für diskriminierendes Verhalten herausgestellt (Sidanius, Pratto, van Laar & Levin, 2004) und ist auch in verschiedene Definitionen eingegangen (Feagin & Feagin, 1986; Lott & Maluso, 1995). Sachdev und Bourhis (1991) konnten in Experimenten zum Minimal Group Paradigma (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971) zeigen, dass in Intergruppensituationen die mächtigeren und dominanteren Gruppen wesentlich stärker diskriminierten als die unterlegenen Gruppen.

Dovidio und Hebl (2005) unterscheiden darüber hinaus vier Faktoren, die den allgemeinen Kategorisierungsprozess bei diskriminierenden Handlungen beeinflussen:

- a) *Individuelle Unterschiede*: wesentlichen Einfluss hat das Ausmaß ideologischer Einstellungen einer Person, z. B. indiziert über Right-wing Authoritarianism (Altemeyer, 1981) und Soziale Dominanzorientierung (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994), wie eine Vielzahl von Studien zeigt (Altemeyer, 1998; Duckitt, 2001; Esses et al., 2005; Sidanius & Pratto, 1999). Auch Unterschiede in kognitiven Merkmalen, z. B. Need for structure (Neuberg & Newsom, 1993) oder Need for cognitive closure (Kruglanski, 2004), womit ein Bedürfnis nach Einfachheit und Klarheit in der Wahrnehmung und Verarbeitung von sozialen Ereignissen beschrieben wird, wirken sich auf die Wahrnehmung von Gruppenunterschieden und damit auf diskriminierendes Verhalten aus. So führt z. B. eine höhere Ausprägung in Need for structure zu einer vermehrten Orientierung an Stereotypen (Neuberg & Newsom, 1993).
- b) *Sozialer Kontext*: Der soziale Kontext ist höchst relevant. Um überhaupt Diskriminierung zeigen zu können, muss die soziale Gelegenheit gegeben sein, d. h. eine Opfergruppe muss verfügbar sein. Im Gegensatz zu Stereotypisierung und Vorurteilen kann Diskriminierung nicht ohne diese soziale Gegebenheit stattfinden. Zusätzlich wirkt sich die Beziehung zwischen zwei Gruppen in einem sozialen Kontext auf diskriminierendes Verhalten aus: Gleichberechtigte Beziehungen führen häufig zu einer Abnahme von negativen Einstellungen gegenüber der Fremdgruppe (Allport, 1954/1979; Pettigrew & Tropp, 2006),

während die Wahrnehmung von Konflikten, Konkurrenz oder Bedrohung durch eine Fremdgruppe zur Verstärkung von stereotyper Wahrnehmung und diskriminierendem Verhalten führen kann (Brewer, 2001; Jackson & Esses, 2000).

- c) *Merkmale der Opfer*: Bestimmte Stigmata einer Person können beeinflussen, wie stark Stereotype sich darauf auswirken, wie sie wahrgenommen wird. Eine Person, die durch ihr Äußeres einem Stereotyp deutlich entspricht, wird stereotyper wahrgenommen als eine andere Person (Schneider, D. J., 2004). Daher werden ihr auch eher entsprechende Eigenschaften zugeschrieben und diskriminierendes Verhalten entgegen gebracht. Schaller, Park und Faulkner (2003) zeigten, dass Schwarze eher in dunkler als in heller Umgebung Furcht auslösen, und Polizisten reagierten im Laborexperiment schneller, wenn sie einen Schwarzen mit einer Pistole sahen als einen Weißen (Correll, Park, Judd & Wittenbrink, 2002). Die Hautfarbe, ein deutliches ethnisches Stigma (s. Schneider, D. J., 2004), dient hier also dazu, einer Person bestimmte furchtauslösende Eigenschaften zuzuschreiben.
- d) *Motivation*: Neben der Motivation, Gefahren oder Konkurrenz abzuwehren und für das eigene Wohlergehen zu sorgen, gibt es auch eine Motivation, keine Vorurteile zu zeigen (Maddux, Barden, Brewer & Petty, 2005).

2.2.4 Formen von Diskriminierung

Für Allport (1954/1979) stellt Diskriminierung ein relativ fest umrissenes Verhalten dar, die Verweigerung von Gleichbehandlung. Er stellt diskriminierendes Verhalten in eine in ihrer Intensität ansteigende Reihe mit anderen Formen der Fremdgruppenzurückweisung (outgroup rejection): schlechte Rede, Vermeidung, Diskriminierung, körperlicher Angriff und Tötung. Heute wird Diskriminierung eher als ein Oberbegriff für diese und weitere Formen der Zurückweisung von Fremdgruppen verwendet. Dabei ist Diskriminierung relativ: Es muss nicht unbedingt eine aktive Handlung sein, ebenso kann es sich um die Verweigerung einer Handlung (z. B. Ignorieren, Vermeiden) handeln (Cuddy et al., 2007; Graumann & Wintermantel, 1989). Subtile Formen der Diskriminierung, wie z. B. Sitzdistanz (Crosby et al., 1980), wenig freundliches Verhalten oder die Vermeidung von Blickkontakt (Dovidio et al., 2004), werden heute ebenfalls zur Diskriminierung gezählt (Duckitt, 1992). Genauso lässt sich Allports (1954/1979) Reihe auf der anderen Seite noch bis zur Ausrottung ganzer Bevölkerungsgruppen ausweiten (Staub, 1989). Fiske (2004a) verweist darauf, dass diese verschiedenen Formen der Diskriminierung nicht unbedingt auf den ersten Blick als problematisch zu erkennen sind: Verbale Diskriminierung, wie z. B. sexistische Witze (Eyssel & Bohner, 2007), haben nicht so unmittelbare Folgen für die Opfergruppe wie beispielsweise ein tätli-

cher Angriff, aber sie erzeugen ein feindseliges Klima, das den Boden für stärkere und direktere Formen der Diskriminierung bereitet. Darüber hinaus werden so Normalitäten erzeugt, durch die andere Personen sich eher geneigt fühlen, darüber hinausgehendes diskriminierendes Verhalten zu zeigen (vgl. Graumann & Wintermantel, 1989).

Die Abstufungen der verschiedenen Formen von Diskriminierung machen deutlich, dass es in der Bereitschaft zur Diskriminierung Unterschiede gibt. Je intensiver die diskriminierende Handlung, desto weniger Personen sind bereit, sie zu zeigen. Das bedeutet, dass subtile Formen, verbale Diskriminierung und Vermeidung verhältnismäßig häufig vorkommen, während körperliche Angriffe oder sogar Tötung sehr selten sind. Gründe dafür liegen in den verhältnismäßig geringen Kosten subtiler Diskriminierung, d. h. die Täter setzen sich nur geringen Risiken aus. Darüber hinaus ist subtiles diskriminierendes Verhalten sozial akzeptierter (Stangor & Schaller, 1996; Terry, Hogg & Blackwood, 2001). Fiske (1998) unterscheidet dabei zwei Facetten der Diskriminierung, in die sich die verschiedenen Formen einordnen lassen: „heiße“ und „kalte“. Heiße Diskriminierung ist affektgeladen und basiert auf Wut, Abscheu und Feindseligkeit. Sie ist häufig Ausdruck einer offenen Abneigung gegen eine Fremdgruppe und kann sich in verschiedenen aktiven Verhaltensweisen ausdrücken, z. B. Aggression, aber auch Vermeidungsverhalten, d. h. Flucht. Heiße Diskriminierung kann sich auch verbal, z. B. in Form von Beleidigungen ausdrücken. Kalte Diskriminierung hingegen basiert auf Einschätzungen von Kompetenz, Motivation und den Absichten der Fremdgruppe. Hierzu gehören viele Facetten der Diskriminierung nach Allport (1954/1979), also der Ungleichbehandlung von Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen, wie z. B. die Verweigerung des Zugangs zu bestimmten Berufen, die Verweigerung von Beförderungen oder das Ignorieren von Fremdgruppenmitgliedern.

Die verschiedenen Formen der Diskriminierung werden in der sozialpsychologischen Forschungslandschaft nicht gleichermaßen berücksichtigt. Das liegt zum einen daran, dass sie unterschiedlich gut zu erfassen sind. So lassen sich berufsbezogene Auswahlaufgaben verhältnismäßig einfach im Labor umsetzen (z. B. Hebl et al., 2007; O'Brien, Kinias & Major, 2006; Petersen & Dietz, 2005; Polinko & Popovich, 2001). Ein weiterer Grund für diesen Schwerpunkt ist aber auch seine Relevanz, da diskriminierende Personalentscheidungen ein deutliches Problem darstellen, wie z. B. die inhaltliche Fokussierung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (unter anderem) auf Arbeitsverhältnisse oder weitere Forschung zeigt (z. B. Dipboye & Colella, 2005; Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Perhoniemi, 2007; z. B. Krieger & Fiske, 2006; Möller & Hornisch, 2003). Heiße Formen von Diskriminierung werden demgegenüber selten untersucht (Mackie & Smith, 1998).

Die Einteilung in heiße und kalte Diskriminierung beinhaltet einen Bezug zu den Ursachen bzw. dem Antrieb des Verhaltens: zum einen eine starke emotionale Ablehnung der Fremdgruppe, zum anderen eine Kalkulation über ihre Fähigkeiten. Diese Einteilung wurde von Fiske und Kollegen in späteren Arbeiten zur BIAS Map (Cuddy et al., 2007) weiterentwickelt, die auch die theoretische Grundlage der vorliegenden Arbeit darstellt. Demnach kann diskriminierendes Verhalten sich sowohl in aktiver als auch in passiver Form ausdrücken. Passiv bedeutet dabei nicht eine vollkommene Untätigkeit, sondern beschreibt im Vergleich zu aktiver Diskriminierung indirekte, subtile und zurückhaltende Verhaltensweisen, wie beispielsweise die Kontaktvermeidung oder Ignorieren. Aktive Formen der Diskriminierung sind dementsprechend direktere abwertende Handlungen, wie z. B. Angriffe, Sabotage oder paternalistische Hilfe. Wie in der ausführlichen Darstellung der BIAS Map in Kapitel 2.5 noch zu sehen sein wird, berücksichtigt dieses theoretische Modell sowohl aggressive als auch distanzierende und paternalistische Formen von Diskriminierung und stellt damit einen sehr umfassenden Rahmen für die Analyse diskriminierenden Verhaltens dar.

Um eine Systematik diskriminierenden Verhaltens gegenüber unterschiedlichen Gruppen aufzustellen, muss auf die Ursachen dieses Verhaltens Bezug genommen werden. Diese liegen, wie schon zu Anfang des Kapitels dargestellt, in der sozialen Kategorisierung. Im Folgenden wird näher auf die aus Prozessen sozialer Kategorisierung entstehenden Stereotype eingegangen, die als eine Grundlage für Diskriminierung im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen. Der Schwerpunkt des folgenden Kapitels liegt auf konsensuellen Stereotypen und ihren Inhalten, da diese für die anschließende Darstellung des theoretischen Modells der BIAS Map von besonderer Bedeutung sind.

2.3 Stereotype

Stereotype sind, wie Diskriminierung und Vorurteile, eine Form von Bias (Fiske, 2004a), d. h. sie drücken eine Voreingenommenheit gegenüber Gruppen und ihren Mitgliedern aus. Betrachtet man Stereotype nur als kognitive Repräsentationen eines Individuums, die sich in ihren Strukturen und Prozessen nicht von anderen mentalen Konstrukten, wie z. B. Schemata oder Skripten unterscheiden, reduziert man ihre Bedeutsamkeit. Stereotype beziehen sich aber auf soziale Gruppen und ziehen für diese Konsequenzen nach sich. Diese Konsequenzen beruhen auf den spezifischen *Stereotypinhalten*, die individuelle Einstellungen und Handlungen beeinflussen können und dadurch soziale Bedeutung erlangen, dass sie von vielen Mitgliedern einer Gruppe oder sogar einer Kultur geteilt werden. Haslam (1997) stellt fest, dass Stereotype dadurch wirksam werden, dass sie innerhalb der Gruppe, in der sie verbreitet

sind, das Weltbild und so dass kollektive Verhalten beeinflussen. Die Konsequenzen solcher *konsensuellen Stereotype* stehen im Fokus der vorliegenden Arbeit. Wenn eine einzelne Person das Stereotyp hat, dass Ausländer kriminell sind, und daher keine Geschäfte mit ihnen eingeht oder sich aus Gegenden fernhält, in denen viele Ausländer leben, hat dies nur begrenzte soziale Konsequenzen. Ganz anders sind aber die Auswirkungen, wenn dieses Stereotyp von vielen, möglicherweise sogar der Mehrheit der Gruppe geteilt wird.

2.3.1 Begriffsbestimmung

Die erste sozialwissenschaftliche Erwähnung des Begriffs Stereotyp nahm Lippmann (1922) in seinem Buch *Public opinion* vor. Er beschrieb sie als Bilder in unseren Köpfen, die wir über andere Gruppen und ihre Mitglieder haben. Zusätzlich nannte er weitere Eigenschaften von Stereotypen, die sich in nachfolgenden Definitionen und Beschreibungen des Konzepts häufig wieder fanden. So nahm er an, dass Personen Stereotype benutzen, um die komplexe Realität für ihre Wahrnehmung zu reduzieren, dass Stereotype gewisse Funktionen für die Identitätsbildung haben und dass sie in kulturelle Kontexte eingebettet sind. Lippmann sah Stereotype auch als negativ konnotiert an. Seiner Meinung nach war ihre Funktion, gesellschaftliche Statusunterschiede zu rechtfertigen. Wenn diese Beschreibung auch umfassend war, so gab Lippmann doch keine exakte Definition des Begriffs Stereotyp. Überblicke zur Stereotypenforschung (z. B. Ashmore & Del Boca, 1981; Schneider, D. J., 2004; Stangor & Lange, 1994) zeigen, dass es insgesamt an präzisen Definitionen mangelt. Vielfach handelt es sich nur um eine Aneinanderreihung von Merkmalen.

Allport (1954/1979) definierte Stereotype als eine mit einer Kategorie verbundene übertriebene Überzeugung, die dazu diene, Verhalten gegenüber dieser Kategorie zu rechtfertigen. Als weiteres Merkmal führte er an, dass Stereotype nicht immer negativ sein müssen. Allport und auch andere frühe Forscher (Katz & Braly, 1935) sahen eine Verbindung zwischen Stereotypen und Vorurteilen, die auch in aktuellen Konzeptualisierungen auftaucht, wenn z. B. Fiske (2004a) Stereotype als eine Form von Bias beschreibt. Vorurteile beinhalten stereotype Vorstellung über Gruppen und ihre Mitglieder, so dass Stereotype den kognitiven Anteil von Vorurteilen darstellen können (s. Kap 2.1). Der bei Allport (1954/1979) und auch in anderen klassischen Arbeiten (Katz & Braly, 1933; Lippmann, 1922) auftauchende Bezug zur Rechtfertigung von Verhalten findet sich ebenfalls in aktuellen Ansätzen wieder (Jost, 2001; Sidanius & Pratto, 1999). D. J. Schneider (2004) diskutiert verschiedene Definitionen des Begriffs Stereotyp und stellt dabei drei wesentliche Merkmale fest, in denen sich die Definitionen unterscheiden: die Fragen, a) ob Stereotype inakkurat sind, b) ob Stereotype

schlecht sind und c) ob Stereotype von mehreren Personen getragen werden müssen oder ob sie auch individuell entstehen können.

Durch die in den 1960er Jahren aufkommende Verschiebung der Aufmerksamkeit auf kognitive Prozesse in der Sozialpsychologie wurden Stereotype in der Folge als kognitive Strukturen verstanden, die sich nicht grundsätzlich von anderen Kategorisierungen, wie Schemata oder Objektkategorien, unterscheiden (z. B. Rosch & Lloyd, 1978; Stephan, 1989; Vinacke, 1957). Dadurch wurden wertende Elemente, wie z. B. die Angemessenheit von Stereotypen, ihre Valenz oder bestimmte Inhalte, aus der Definition herausgehalten. In diesem Sinne definierten Ashmore und Del Boca (1981) Stereotype übergreifend als Ansichten über die persönlichen Eigenschaften einer Gruppe, womit sie nicht auf bestimmte Gruppen beschränkt sind. Wie schon in der Definition von Diskriminierung gezeigt (Kap. 2.2), ist die inhaltliche Bindung an eine spezifische Gruppe für die Definition problematisch.

Zu einer ähnlich umfassenden Definition kommt auch D. J. Schneider (2004) nach einer sehr ausführlichen Analyse bestehender Begriffsbestimmungen: „Stereotypes are qualities perceived to be associated with particular groups or categories of people“ (S. 24). Diese Definition berücksichtigt, dass a) Stereotype sich in ihrer Struktur und in den kognitiven Prozessen nicht grundlegend von anderen Generalisierungen unterscheiden, b) keine Inhalte oder Gruppen vorgegeben werden, da dies die Reichweite der Definition einschränkt, c) Stereotype nicht grundsätzlich als wahr oder falsch bzw. negativ beschrieben werden können, auch wenn für viele Stereotype eine negative Valenz zutrifft.

Wenn diese Definition auch sehr breit ist, so ist sie für die vorliegende Arbeit angemessen. Wie in diesem Kapitel noch gezeigt wird, sind die Forschungsergebnisse zu den Einschränkungen zur Valenz oder Angemessenheit nicht einheitlich, so dass sie in einer Begriffsdefinition unangemessen wären. Eine erste Einschränkung seiner Definition gibt D. J. Schneider (2004) selbst: Stereotype verbinden nicht nur Eigenschaften mit sozialen Kategorien, sondern stellen oft ganze Theorien über diese Kategorien dar (z. B. Anderson & Sedikides, 1991; Wittenbrink, Park & Judd, 1998; Yzerbyt, Rocher & Schadron, 1997). Das Stereotyp beinhaltet demnach Erklärungen für das Verhalten und für Eigenschaften der Gruppenmitglieder.

Wenngleich Stereotype meist negativ sind (Fiedler, 2005), so werden Gruppen doch auch positive Eigenschaften zugeschrieben. Die Intergruppenforschung zeigt, dass vor allem die Eigengruppe positiv und die Fremdgruppe negativ stereotypisiert wird (Brewer, 1979; Tajfel & Turner, 1986), was im Besonderen für ethnische Gruppen gilt (Mullen, Rozell & Johnson, 2000). Stereotype über Fremdgruppen können aber auch positiv sein, wie z. B. die Zuschreibung von kommunalen Eigenschaften zu Frauen (z. B. hilfsbereit, sozial kompetent,

empfindlich) oder von agentischen Eigenschaften zu Männern (Abele, 2003a; Eagly, 1987). Dieser Punkt wird in Kapitel 2.5 ausführlich diskutiert. Im Folgenden soll nun auf die wichtige Differenzierung von individuellen und konsensuellen Stereotypen eingegangen werden.

2.3.2 Individuelle und konsensuelle Stereotype

Für die Analyse von Stereotypen ist es wesentlich, zwischen *individuellen* und *konsensuellen* Stereotypen zu unterscheiden. Diese Unterscheidung ist eng mit der Differenzierung von Struktur und Inhalt von Stereotypen verbunden.

Individuelle Stereotype sind die konkreten mentalen Repräsentationen einer Person, d. h. die Eigenschaften, die sie einer Gruppe zuschreibt. *Konsensuell* sind dagegen solche Stereotype, die innerhalb einer Gruppe geteilt werden. Ashmore und Del Boca (1981) unterscheiden individuelle und *kulturelle* Stereotype, wobei letztere solche Eigenschaften sind, die innerhalb einer Kultur einer Gruppe zugeschrieben werden. Der Begriff *konsensuell* ist dagegen weiter gefasst, da er sich auf einen Konsens innerhalb einer beliebigen Gruppe beziehen kann. Wenn es sich um einen Konsens innerhalb einer Gesellschaft oder Kultur handelt, sind beide Begriffe äquivalent (z. B. Devine, 1989; Esses, Haddock & Zanna, 1994). Konsensuelle Stereotype sind auch Teil einer individuellen mentalen Repräsentation, gehören aber auf einer übergeordneten Ebene zum geteilten Wissen innerhalb einer Gruppe. Individuelle Stereotype können demgegenüber eigenständig gebildete Inhalte haben und müssen auch nicht alle konsensuellen Stereotype einer Gesellschaft beinhalten. Ein Mitglied einer Gruppe muss die bestehenden konsensuellen nicht für zutreffend halten, ist aber in der Lage, sie zu benennen (z. B. Cuddy et al., in press; Devine, 1989; Kahraman & Knoblich, 2000; Lepore & Brown, 1997) und ist dadurch möglicherweise in ihrem Verhalten beeinflussbar. Konsensuelle Stereotype erfüllen verschiedene Funktionen (Stangor & Schaller, 1996; Tajfel, 1981): Da sie auf Gruppenebene übergreifende Normen und soziale Werte bilden können, sind sie von Individuen zur Orientierung und Verhaltensrechtfertigung nutzbar (Jost & Hamilton, 2005; Sechrist & Stangor, 2001).

Konsensuelle Stereotype erfüllen diese Funktionen darüber, dass sie *als konsensuell wahrgenommen* werden, d. h. Personen nehmen an, dass diese Stereotype innerhalb einer Gruppe verbreitet und Teil der Norm sind. Die Messung von tatsächlichem Konsens hat sich als komplex herausgestellt und verschiedene Methoden haben unterschiedliche Vor- und Nachteile (für einen Überblick, s. Conway, L. G. & Schaller, 1998). Eine in der Stereotypenforschung verbreitete Möglichkeit ist die Erfassung der *Wahrnehmung von Konsens*, d. h. Individuen werden gebeten anzugeben, wie eine Fremdgruppe von der Durchschnittsbevölke-

rung eingeschätzt werden würde (z. B. Cuddy et al., 2007, . Devine, 1989; Fiske et al., 2002). Diese Wahrnehmung konsensueller Stereotype ist nach dem Social Projection Model (Krueger, 1996) durch das Individuum verzerrt, da Menschen zu der Annahme neigen, andere Personen denken wie sie. Auf der anderen Seite zeigt sich allerdings, dass Menschen kulturübergreifend Stereotype verschiedener Gruppen basierend auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz ähnlich wahrnehmen. Fiske et al. (2007) berichten, dass in bislang allen Untersuchungen zum Stereotype Content Model in 16 verschiedenen Ländern Reiche immer als kalt und kompetent und Alte immer als warm und inkompetent stereotypisiert wurden. In studentischen und Bevölkerungsstichproben finden sich darüber hinaus weitere hohe Überschneidungen der Stereotype verschiedener Gruppen (Fiske et al., 2002), was die Annahme stützt, dass bezüglich der berichteten Stereotype ein gewisser Konsens besteht (s. hierzu ausführlich Kap. 2.5). Es scheint daher so als würde die Kritik von Krueger (1996) auf die fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz nicht so zutreffen wie auf die detaillierteren Stereotype, die er analysiert hat. Allerdings ist diese Frage hier nicht zu klären, da das Social Projection Model bislang nicht auf das Stereotype Content Model angewendet wurde. Der von Fiske et al. (2007) berichtete Konsens geht möglicherweise eher darauf zurück, dass Individuen sich bei der Frage nach einer „Durchschnittsmeinung“ an den sozialen Normen ihrer Kultur orientieren (Cialdini & Trost, 1998; Fischer, in press).

Bei der bislang beschriebenen Operationalisierung handelt es sich, wie schon erwähnt, um die Wahrnehmung von Konsens, da so nicht festgelegt werden kann, ob diese Stereotype auch tatsächlich in der jeweiligen Gesellschaft vorherrschen. Bis auf eine Ausnahme (Cuddy et al., 2007, Studie 1) sind die Stichproben auch nicht repräsentativ für die jeweilige Bevölkerung, meist handelt es sich um Studierendenstichproben. Dieses Vorgehen stellt eine pragmatische, wenn auch häufig verwendete Form der Erfassung konsensueller Stereotype dar. Eine genauere Alternative wäre die Befragung einer für eine Gruppe repräsentativen Stichprobe nach *individuellen* Stereotypen. Diejenigen, für die sich eine große Übereinstimmung zeigt, wären dann als konsensuell zu bezeichnen (s. dazu auch Conway, L. G. & Schaller, 1998). Diese Methoden wurde z. B. von Katz und Braly (1933) verwendet, allerdings an einer Studierendenstichprobe (s. u.). Um auf diese Weise kulturelle Stereotype zu erfassen, müsste eine repräsentative Bevölkerungsstichprobe befragt werden. Das in der Forschung zu SCM verwendete Verfahren hat – neben der Einschränkung sozial erwünschter Antworten – demgegenüber aber den großen Vorteil, dass eben keine repräsentative Stichprobe benötigt wird. Darüber hinaus ist für die vorliegende Arbeit die Wahrnehmung von Konsens entscheidend: Die individuelle Diskriminierung hängt davon ab, was eine Person als konsensuelles

Stereotyp *wahrnimmt*, d. h. welche sozialen Normen ihrer Ansicht nach für den Umgang mit bestimmten Fremdgruppen gelten. Diese Wahrnehmung stellt den Orientierungspunkt für die Bewertung eines Fremdgruppenmitglieds in einer Situation dar. Wie aber ausgeführt wurde, ist diese Wahrnehmung, zumindest auf der Ebene der fundamentalen Stereotype Wärme und Kompetenz, häufig zutreffend, d. h. es kann angenommen werden, dass diese Stereotype in der Gesellschaft bekannt sind.

Wenn also im Folgenden von konsensuellen Stereotypen gesprochen wird, muss die Operationalisierung über die Wahrnehmung konsensueller Stereotype berücksichtigt werden. Es wird aber im empirischen Teil dieser Arbeit ein Zusammenhang zwischen wahrgenommenen konsensuellen Stereotypen in einer Stichprobe und diskriminierendem Verhalten in einer anderen Stichprobe hergestellt, der dafür spricht, dass diese Operationalisierung einen bestehenden Konsens abbilden kann.

Die beiden hier differenzierten Formen von Stereotypen sind mit unterschiedlichen Forschungsperspektiven verbunden. Die *individuelle Perspektive* ist von der sozial-kognitiven Richtung der Sozialpsychologie bestimmt (Bless, Fiedler & Strack, 2004) und beschäftigt sich mit den kognitiv-motivationalen Prozessen der Stereotypisierung, d. h. der Entstehung und Aufrechterhaltung von Stereotypen als mentale Repräsentationen. Demgegenüber betrachtet die *konsensuelle* oder *kulturelle Perspektive* Stereotype unabhängig vom Individuum als das geteilte Wissen über andere Gruppen innerhalb einer Kultur oder Gruppe. Hier liegt der Interessenfokus auf den konkreten Inhalten der Stereotype, die innerhalb einer Gesellschaft bestehen (Stangor & Schaller, 1996).

Die ersten Analysen zu Stereotypen beschäftigten sich aus einer kulturellen Perspektive mit den Stereotypeninhalten. In ihrer bereits erwähnten Studie haben Katz und Braly (1933) die Verwendung einer Adjektivliste als *die* Methode der Wahl zur Analyse von Stereotypen geprägt, die in vielen nachfolgenden Untersuchungen übernommen und an der lange Zeit nur vereinzelt Kritik geübt wurde (s. Schneider, D. J., 2004). Dabei erhielten die Probanden eine Liste mit 84 Adjektiven zur Beschreibung von Eigenschaften, zu denen sie angeben sollten, wie typisch diese Begriffe ihrer Ansicht nach für zehn verschiedene ethnische und nationale Gruppen sind (z. B. schwarze Amerikaner, Deutsche, Juden). Es zeigten sich nach Interpretation der Autoren für einige Gruppen solche Stereotype, wie sie auch in den Medien verbreitet wurden. So wurden z. B. Deutsche als wissenschaftlich orientiert, gründlich und fleißig beschrieben, Schwarze in den USA als abergläubisch, faul und unbekümmert. Für einige Gruppen gab es sehr eindeutige Stereotype, über die ein deutlicher Konsens bestand

(Schwarze, Juden), während dies für andere Gruppen (z. B. Türken und Chinesen) weniger der Fall war.

Nach Ashmore und Del Boca (1981) hat die Untersuchung von Katz und Braly (1933) zwei wesentliche Aspekte in die Stereotypenforschung eingeführt: Zum einen die Sicht, dass bestimmte Stereotype in der Gesellschaft weit verbreitet und somit ein kulturelles Phänomen sind – sie stellten fest, dass ihre Ergebnisse für viele Gruppen den Darstellungen dieser Gruppen in den Medien entsprachen – und zum anderen die Verbindung von Stereotypen und Vorurteilen. Katz und Braly konnten durch ihr deskriptives Vorgehen aber keinerlei Erklärungen für ihre Erkenntnisse bringen. Darüber hinaus zeigte sich, dass der Konsens der Stereotype weniger deutlich war als erwartet, da keiner Gruppe von mehr als 40% der Untersuchungsteilnehmer die gleiche Eigenschaft zugeschrieben wurde. Ein weiteres Problem ergab sich durch Wiederholungen der Analysen (Gilbert, 1951; Karlins, Coffman & Walters, 1969): die Stereotypeninhalte änderten sich über die Zeit, wofür zunächst ebenfalls keine hinreichende Erklärung gefunden werden konnte. Diese unbefriedenden Ergebnisse und der Mangel an Erklärungen der zugrunde liegenden Prozesse führten zu einem stärkeren Fokus auf sozial-kognitive Aspekte der Stereotype. Dabei wurde deutlich, dass Stereotype, wie auch Schemata und andere mentale Kategorien, der kognitiven Entlastung und der Vereinfachung der Wahrnehmung unserer Umwelt dienen (Bless et al., 2004). In dieser Forschungslinie konnten wesentliche Erkenntnisse über die Entwicklung, die Aufrechterhaltung und die Veränderung von Stereotypen und ihre Einflüsse auf die Informationsverarbeitung bringen (s. Schneider, D. J., 2004; Stangor & Schaller, 1996). Beispielsweise ermöglicht die individuelle Perspektive auch die Konzeptualisierung von Stereotypen als Komponente von Bias (Fiske, 2004a) oder als kognitives Element von Einstellungen (Eagly & Chaiken, 1993) und stellt so eine Verbindung zwischen Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten her (Dovidio et al., 1996; Talaska et al., in press).

Die Konzentration auf die individuelle Perspektive führte dazu, dass Stereotype frei von den konkreten Inhalten und auf einer intrapersonalen Mikroebene analysiert wurden: Um die Prozesse und Strukturen isoliert untersuchen zu können und störende Einflüsse durch individuelle unterschiedliche Stereotype zu realen Gruppen zu vermeiden, wurden häufig artifizielle Gruppen gebildet bzw. sozial weniger relevante Gruppen verwendet (Stangor & Schaller, 1996). Tajfel (1981) wies aber darauf hin, dass die Untersuchung von Stereotypen immer auf *mehreren* Ebenen vorgenommen werden muss. Grundlegend sei es wichtig, die kognitiven Mechanismen zu analysieren. Ohne ein Verständnis, wie Individuen Stereotype bilden und verwenden, könne es keine Erkenntnisfortschritte in ihrer Analyse geben. Aus diesem Grund

hat sich die psychologische Forschung auch zu Recht von den rein deskriptiven Methoden (z. B. Gilbert, 1951; Karlins et al., 1969; Katz & Braly, 1933, 1935) entfernt und auf die kognitiven Aspekte konzentriert. Tajfel (1981) kritisiert aber, dass verschiedene Autoren (z. B. Taylor, D. & Aboud, 1973; Taylor, S. E., Fiske, Etcoff & Ruderman, 1978) die Generierung von Stereotypen identisch zu anderen Formen der Kategorisierungen sehen und damit einen weiteren wichtigen Aspekt ignorieren: Stereotype erlangen nur dadurch Bedeutung, dass sie von einer Gruppe von Personen geteilt werden – so werden sie zu sozialen Stereotypen (Tajfel, 1981). Dies spricht den Inhalten der Stereotype wieder Bedeutung zu, da die Funktionen der Rechtfertigung von Verhalten und der Erklärung von Ereignissen nur erfüllt werden können, wenn über konkrete Stereotype ein inhaltlicher Konsens besteht.

Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf die Konsequenzen konsensueller Stereotype, weil diese für das Verhalten der Mitglieder einer Gesellschaft die Funktion von Richtlinien und Normen im Umgang mit Fremdgruppen erfüllen können. Dabei ist es aber wichtig zu sehen, *wie* dies geschieht, was eine individuelle Perspektive verlangt. Modelle kategorienbasierter Wahrnehmung (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990) nehmen an, dass Stereotype bei der Wahrnehmung von Fremden herangezogen werden. Die Wahrnehmung Fremder ist zunächst immer kategorienbasiert, d. h. die Person wird anhand auffälliger Merkmale kategorisiert (z. B. Alter, Geschlecht, Ethnie; Schneider, D. J., 2004), wodurch entsprechende Stereotype aktiviert werden. Wird mehr Aufmerksamkeit auf die Person gelenkt, führt das zu wiederholten Rekategorisierungen, bis hin zu einer individuierten Wahrnehmung. Ist die Aufmerksamkeit aber eingeschränkt, sei es aus mangelndem Interesse an der anderen Person, aufgrund von negativen Einstellungen, Ablenkung oder Zeitmangel, werden Stereotype zur Eindrucksbildung herangezogen (Bodenhausen, Macrae & Sherman, 1999).

2.3.3 Stereotypeninhalte

Konsensuelle Stereotype werden durch ihre Inhalte sozial bedeutsam. Es hat für die Intergruppenbeziehung und auch für individuelle Begegnungen einzelner Fremdgruppenmitglieder konkrete Folgen, ob eine Gruppe als kriminell und gefährlich oder als hilfsbereit und freundlich stereotypisiert wird. Die Valenz von Stereotypen wurde vielfältig untersucht. Schon Allport (1954/1979) stellte fest, dass Stereotype nicht immer negativ sind, aber es hat sich herausgestellt, dass der größte Teil der Stereotype eher negativ konnotiert ist. Dabei ist noch zwischen Eigen- und Fremdgruppenstereotypen zu unterscheiden. Fiedler (2005) konnte zeigen, dass Fremdgruppen meist negativ stereotypisiert werden, was auch aus Intergruppenperspektive bestätigt wird. Die Zuschreibung negativer Stereotype zu Fremdgruppen und po-

sitiver Stereotype zur Eigengruppe ist nach Brewer (1979) und Tajfel und Turner (1986) ein Mittel zur Aufrechterhaltung einer positiven sozialen Identität.

Welche konkreten Stereotype einer Gruppe zugeschrieben werden ist, ist sowohl auf individueller als auch auf konsensueller Ebene flexibel. Individuelle Stereotype können sich z. B. durch Kontakterfahrungen mit Mitgliedern der Fremdgruppe – sowohl in positive als auch in negative Richtung – ändern (Hewstone, 1996), konsensuelle Stereotype können sich in Abhängigkeit von Medienberichten, gesellschaftlichen Veränderungen und dem Zeitgeist (Schaller & Conway, L. G., 2001; Schneider, D. J., 2004; Stangor & Schaller, 1996) wandeln. Die sozialpsychologischen Erkenntnisse über die Auswirkungen dieser übergeordneten Einflussfaktoren auf die Entstehung konkreter Stereotypeninhalte sind bedauerlicherweise sehr begrenzt. Schaller und L. G. Conway (2001) konnten zeigen, dass allgemein die Kommunizierbarkeit von Stereotypen dazu beiträgt, ob sie innerhalb einer Gesellschaft konsensuell werden. Darüber hinaus sind aber auch andere Faktoren, z. B. historische Ereignisse, zu berücksichtigen. Im Rahmen der Princeton-Trilogie (Gilbert, 1951; Karlins et al., 1969; Katz & Braly, 1933) konnte ein solcher historischer Einfluss aufgezeigt werden. Im direkten Vergleich zur Untersuchung von Katz und Braly fand Gilbert (1951), dass die Stereotype aller Gruppen positiver wurden – mit Ausnahme der Deutschen und der Japaner. Dies führte er auf den Konflikt zwischen den USA und diesen Ländern im Zweiten Weltkrieg zurück. Ein anderes Beispiel bietet die Ausdifferenzierung des Frauenstereotyps: Durch die Veränderung der Frauenrolle haben sich hier mehrere Subgruppen etabliert, die mit sehr unterschiedlichen Stereotypen beschrieben werden. Während traditionelle Frauen als nett, aber einfach und ungebildet beschrieben werden, gelten moderne Frauensubtypen, wie z. B. Karrierefrauen oder Feministinnen als hartherzig, leistungsorientiert und kompetent (Eckes, 2002; Glick & Fiske, 2001a).

Dieses letzte Beispiel verdeutlicht die Einteilung in positive vs. negative Stereotype über die Eigen- bzw. Fremdgruppe möglicherweise nur einen Teil eines komplexeren Musters von Stereotypinhalten abbildet. Jost und Kollegen (Jost, 2001; Jost, Banaji & Nosek, 2004; Jost & Hunyady, 2005; Kay & Jost, 2003) konnten zeigen, dass auch Fremdgruppen positiv stereotypisiert werden können: Innerhalb einer Gesellschaft tendieren statusniedrige Gruppen dazu, die statushöheren Gruppen auf leistungs- und kompetenzbezogenen Dimensionen positiv zu stereotypisieren, während die Eigengruppe dort negativ stereotypisiert wird. Dies dient der Rechtfertigung der Statusbeziehungen im jeweiligen gesellschaftlichen System: Die statushohen Gruppen sind in der Hierarchie oben, weil sie eben kompetenter sind. Auf der anderen Seite findet aber auch eine Kompensation statt (s. Judd, James-Hawkins, Yzerbyt & Kashima, 2005): Die statushohen Gruppen schreiben den statusniedrigen auf einer statusirrelevanten

ten Dimension, d. h. im Bereich sozialer Kompetenzen oder kommunaler Eigenschaften, positive Stereotype zu, was von den statusniedrigen Gruppen ebenfalls geteilt wird (Jost & Hunyady, 2002). Sowohl über Eigen- als auch über Fremdgruppen bestehen somit negative und positive Stereotype auf verschiedenen Dimensionen. Das Stereotype Content Model und die BIAS Map nehmen an, dass diese ambivalenten Stereotype die Grundlage für ambivalente Emotionen und Diskriminierungsintentionen sind. Die Stereotype haben, wie in Kapitel 2.5 ausgeführt werden wird, zum einen die Funktion, schnell fundamentale Informationen über Gruppen verfügbar zu machen, und zum anderen die Funktion, Orientierungen für Verhalten gegenüber diesen Gruppen zu geben. Diese beiden fundamentalen Dimensionen, die sich in der Forschung zu Personen- und Gruppenwahrnehmung immer wieder gezeigt haben, stellen die Basis des dieser Arbeit zugrundeliegenden theoretischen Modells dar. Stereotype auf den Dimension Wärme und Kompetenz stellen nach dem Stereotype Content Model (SCM; Fiske et al., 2002) die zunächst wesentlichsten Informationen über andere Gruppen zur Verfügung: „Ist die Gruppe meiner Gruppe wohl gesonnen oder nicht?“ und „Ist die Gruppe in der Lage, ihre Ziele zu erreichen?“.

Bevor dieses Modell dargestellt wird, soll im nächsten Kapitel noch kurz auf die Aspekte des Zusammenhangs von Stereotypen und Diskriminierung eingegangen werden, die dem SCM und der BIAS Map (Cuddy et al., 2007) zugrunde liegen.

2.4 Der Zusammenhang von Stereotypen und Diskriminierung

Im ersten Kapitel dieses Theorieteils wurde auf den Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung hingewiesen. Zick et al. (2008) konnten zeigen, dass das GMF-Syndrom mit spezifischen Diskriminierungsintentionen gegenüber Muslimen und Ausländern zusammenhängt. Ohne näher auf diesen Zusammenhang einzugehen, wurde abgeleitet, dass es möglicherweise auf Ebene der Diskriminierung auch Zusammenhänge zwischen verschiedenen Gruppen geben kann. In diesem Kapitel soll auf diesen Zusammenhang eingegangen werden. Der größte Teil der Forschung bezieht sich dabei auf den Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung, was zwar für die Annahme eines Diskriminierungssyndroms wichtig ist, aber nicht in Fokus dieser Arbeit liegt. Stattdessen ist der Zusammenhang von konsensuellen Stereotypen und individueller Diskriminierung von Interesse. Daher wird zunächst auf den durch die Einstellungs-Verhaltensforschung inspirierten Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung eingegangen und anschließend ein neuerer Ansatz vorgestellt, auf den das Stereotype Content Model und die BIAS Map aufbauen: Intergruppenemotionen.

2.4.1 Vorurteile und Diskriminierung

Eine Grundannahme der Vorurteilsforschung war seit ihren Anfängen, dass Vorurteile und diskriminierendes Verhalten zusammenhängen: „It is true that any negative attitude tends somehow, somewhere to express itself in action. Few people keep their antipathies entirely to themselves“ (Allport, 1954/1979, S. 14). Wenn auch klar war, dass Vorurteile nicht zwangsläufig immer in negatives Verhalten umschlugen, so wurde doch ein deutlicher Zusammenhang angenommen. Erstmalig erschüttert wurde diese These durch die vielzitierte Studie von LaPiere (1934), in der zwischen Vorurteilen und Diskriminierung kein Zusammenhang gefunden wurde. LaPiere bereiste mit einem chinesischen Paar die USA und war überrascht, dass ihnen in nur einem einzigen von 250 Hotels die Übernachtung verweigert wurde. In anschließend verschickten Fragebögen an die Hotels wurde von 90% der Betreiber angegeben, dass sie Chinesen *nicht* in ihrem Hotel übernachten lassen würden. Die Studie wurde später für methodische Schwächen kritisiert, was die Ergebnisse stark relativierte (Duckitt, 1992), aber durch die unerwarteten Ergebnisse wurden viele Nachfolgestudien angeregt. In einem Überblicksartikel fasst Wicker (1969) zusammen, dass Einstellungen und Verhalten nur schwach miteinander zusammenhängen, in manchen Fällen sei dieser Zusammenhang sogar völlig vernachlässigbar. Dieses allgemeine Urteil schien sich auch für den Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung zu bestätigen und wurde weitläufig akzeptiert (z. B. Brigham, 1971; Feagin & Eckberg, 1980). Darüber hinaus zeigten Crosby, Bromley und Saxe (1980) in einem weiteren Überblick, dass, obwohl offen rassistische Einstellungen in den USA zurückgegangen waren, diskriminierendes Verhalten immer noch häufig gezeigt wurde.

Theoretische und empirische Weiterentwicklungen legten aber nahe, dass das von Wicker (1969) gefällte Urteil vorschnell war: Ajzen und Fishbein (1977) betonten das Spezifikationsniveau von Einstellung und Verhalten. Sie konnten zeigen, dass generelle, umfassende Einstellungen bessere Prädiktoren für generelles Verhalten waren, während spezifisches Verhalten besser durch spezifische Einstellungen vorhergesagt werden konnte. Darüber hinaus wurden Messmethoden für subtile (Pettigrew & Meertens, 1995; Swim et al., 1995) und implizite (Degner, Wentura & Rothermund, 2006; Dovidio et al., 2002; Fazio, Jackson, Dunton & Williams, 1995) Formen von Vorurteilen und Diskriminierung entwickelt (s. a. Kap. 2.2). In dieser Entwicklung steht auch das MODE-Modell (Fazio, 1990), nach dem Verhalten – auch Diskriminierung – spontan und unbewusst oder bewusst gezeigt werden kann. Für bewusste Diskriminierung sind explizite Einstellungen relevanter, für unbewusste implizite Einstellungen (Dovidio et al., 2002; Fazio et al., 1995).

Wie sieht nun aber die Stärke des Zusammenhangs zwischen Vorurteilen und Diskriminierung aus? Verschiedene Metaanalysen sprechen generell für einen moderaten Zusammenhang. Schütz und Six (1996) fanden in einer Analyse von 60 Studien einen Zusammenhang von $r = .29$ für Vorurteile und Diskriminierung und von $r = .37$ für Vorurteile und Diskriminierungsintentionen, die häufig aus praktischen Gründen als Indikatoren für Diskriminierung verwendet werden (wie auch in Kap 3.3). Anders als Schütz und Six untersuchten Dovidio, Brigham, Johnson und Gaertner (1996) in ihrer Metaanalyse nur rassistische Vorurteile und Diskriminierung von weißen gegenüber schwarzen US-Amerikanern. In 35 Studien fanden sie eine durchschnittliche Korrelation von $r = .32$. Eine aktuelle Metaanalyse von Talaska et al. (in press) zeigt für 57 Studien zu rassistischen Vorurteilen und Diskriminierung einen durchschnittlichen Zusammenhang von $r = .26$. In allen drei Metaanalysen zeigen die Zusammenhänge damit eine mittlere Effektstärke (s. Cohen, 1992). Damit liegt der Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung nur wenig unterhalb des allgemeinen Zusammenhangs von Einstellungen und Verhalten ($r = .39$, Eckes & Six, 1994).

Aufgrund dieses Zusammenhangs ist also anzunehmen, dass Muster verschiedener Vorurteile sich auch auf ähnliche Weise im diskriminierenden Verhalten zeigen. Dieser Zusammenhang muss sich aber nicht über einen Generalfaktor zeigen, wie im Fall des GMF-Syndroms (s. Kap. 2.1). Die hier zitierten Metaanalysen zeigen auch, dass Vorurteile und Diskriminierung nicht identisch sind und auch nicht vollständig parallel ablaufen. Es handelt sich um *unterschiedliche* Formen von Bias (Fiske, 2004a). Diskriminierendes Verhalten wird durch weitere Faktoren beeinflusst: eine wichtige Rolle kommt konsensuellen Stereotype zu.

2.4.2 Stereotype und Diskriminierung

Zwei der drei zitierten Metaanalysen haben auch den Zusammenhang von Stereotypen und Diskriminierung untersucht. Wenn Stereotype eine Grundlage für diskriminierendes Verhalten darstellen, müssen sie auch einen nachweisbaren Effekt haben. Dovidio et al. (1996) berichten auf Grundlage von drei Studien einen Zusammenhang von $r = .16$, Talaska et al. (in press) einen von $r = .21$ für 17 Studien.¹ Es ist wenig überraschend, dass diese Zusammenhänge geringer sind als die von Vorurteilen und Diskriminierung, da Stereotype weniger affektive Anteile besitzen als Vorurteile (Esses, Haddock & Zanna, 1993; Stangor, Sullivan &

¹ Talaska et al. (in press) fanden für ihre Metaanalyse lediglich 2 Studien, die sich ausschließlich mit Stereotypen und Diskriminierung beschäftigten, daher aggregierten sie für ihre Berechnung Studien mit Stereotypen und anderen kognitiven Überzeugungen (d. h. „cognition not about personal characteristic“, S. 11). In Tabelle 7 listen sie allerdings die Studien mit Stereotypen einzeln auf, auch solche, die Stereotype gemeinsam mit anderen Variablen berücksichtigt haben. Die hier angegebene Korrelation beruht auf dieser Tabelle. Der von Talaska et al. selbst angegebene Wert ($r = .15$, s. Abbildung 2) ist sehr stark von der Kategorie der kognitiven Überzeugungen geprägt, in die 27 Studien fielen und die eine sehr geringe Korrelation mit Diskriminierung zeigte ($r = .08$).

Ford, 1991). Affekt ist aber ein wichtiger Faktor für diskriminierendes Verhalten, wie im nächsten Abschnitt erläutert werden wird.

Wenn der direkte Einfluss von Stereotypen auf Diskriminierung so gering ist, warum sind sie dann trotzdem wichtig? Die Antwort auf diese Frage liegt in der in Kapitel 2.3 vorgenommenen Differenzierung zwischen individuellen und konsensuellen Stereotypen. Die Arbeiten von Dovidio et al. (1996) und Talaska et al. (in press) werfen die Frage auf, wie nützlich *individuelle* Stereotype für die die Vorhersage von individueller Diskriminierung sind, d. h. die Stereotype der Versuchsteilnehmer. Dabei wurde nicht berücksichtigt, ob diese Stereotype auch konsensuell in der Gesellschaft geteilt wurden. Während individuelle Stereotype ebenso wie Vorurteile nur innerhalb einer Person existieren und sich lediglich über die individuelle Umsetzung in Diskriminierung äußern können, haben konsensuelle Stereotype andere Einflüsse auf das Verhalten von Personen: Sie können in gesellschaftliche Normen einfließen und so Richtlinien für angemessenes Verhalten im Umgang mit Fremdgruppen vorgeben (Sechrist, Stangor & Killen, 2005) bzw. Rechtfertigungen für diskriminierendes Verhalten bieten (Jost & Hamilton, 2005). Wenn die Ansicht, dass Ausländer gewalttätig und kriminell sind, in der Bevölkerung verbreitet ist, kann das individuelle Verhalten einer Person davon beeinflusst werden. Sagar und Schoefield (1980) konnten beispielsweise zeigen, dass Weiße uneindeutiges Verhalten von Schwarzen eher als gewalttätig interpretierten als das gleiche Verhalten von Weißen, was auf das Stereotyp der Schwarzen als aggressiv zurückgehen kann. Wie Modelle der kategorienbasierten Wahrnehmung (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990) zeigen, werden solche Stereotypeninhalte zur Wahrnehmung und zur Verhaltensregulierung herangezogen. In Überblicksarbeiten tragen Macrae und Bodenhausen (2000), Hamilton und Sherman (1994) und Devine und Monteith (1999) Untersuchungen zusammen, die nicht nur den Einfluss von Stereotypen auf kognitive Prozesse wie die Wahrnehmung, Interpretation und Abspeicherung von Informationen zeigen, sondern auch auf die Bewertung der Informationen und entsprechende Verhaltenskonsequenzen. Durch ihren normativen Charakter können konsensuell geteilte Stereotype zur Rechtfertigung von Diskriminierung sowohl auf gruppaler als auch auf individueller Ebene herangezogen werden: Jost und Kollegen (Jost, 2001; Jost et al., 2004; Jost & Hamilton, 2005; Jost & Hunyady, 2005; Kay & Jost, 2003) haben in einer Reihe von Untersuchungen gezeigt, dass Stereotype dazu dienen können, Ungerechtigkeiten zwischen Gruppen innerhalb eines Systems aufrechtzuerhalten, indem sie diese für alle beteiligten Gruppen rechtfertigen. Stereotype können als Lagentheorien herangezogen werden (Esses & Hodson, 2006) und so Attributionen für Ereignisse bieten, die dann Verhalten nach

sich ziehen können (Weiner, 1995). Wesentlich ist in jeden Fall der konkrete Stereotypeninhalt (Stangor & Schaller, 1996), der ein bestimmtes Verhalten nahe legt.

Sozial-kognitiv orientierte Untersuchungen haben sich bislang selten mit konkretem diskriminierendem Verhalten gegenüber einer sozialen Kategorie beschäftigt, sondern eher mit der Aktivierung von schemakonformen Verhaltensweisen und Attributen selbst (s. Jonas & Sassenberg, 2006, für einen Überblick). Beispielsweise konnte in Studien zum Verhaltenspriming gezeigt werden, dass Personen sich nach einem solchen Priming so verhielten, wie es der geprimeten Kategorie entsprach: Junge Versuchsteilnehmer bewegten sich nach einem Priming der Kategorie *Alte* anschließend langsamer, d. h. sie zeigten stereotypen- oder schemakonformes Verhalten, aber keine *Reaktion* (wie z. B. Diskriminierung) auf die Kategorie *Alte* (Bargh, Chen & Burrows, 1996). Eine Ausnahme bildet hier die Studie von Jonas und Sassenberg (2006), in der implizite *Verhaltensreaktionen* auf das Priming sozialer Kategorien gezeigt werden konnten.

Die der vorliegenden Arbeit zugrunde liegenden Modelle postulieren, dass der Effekt von konsensuellen Stereotypen auf Diskriminierung über emotionale Reaktionen vermittelt wird. Diese Annahme ist aus kognitiven Bewertungstheorien der Emotionen abgeleitet und auf Intergruppenprozesse übertragen worden. Da Diskriminierung ein sozial unerwünschtes Verhalten darstellt, ist anzunehmen, dass es nicht nur instrumentell aufgrund rationaler Abwägungen eingesetzt wird, sondern von Emotionen geleitet ist. Aus diesem Grund wird im folgenden Abschnitt die Rolle von Emotionen im Intergruppenkontext kurz dargestellt.

2.4.3 Emotionen im Intergruppenkontext

Emotionen als Teil von Einstellungen und damit auch Vorurteilen wurden seit Beginn der Vorurteilsforschung untersucht (Allport, 1954/1979; Bohner & Wänke, 2002). In einigen Studien wurden die kognitiven und emotionalen Anteile von Vorurteilen mit dem Ziel verglichen, die relevanteren Elemente herauszuarbeiten (z. B. Haddock et al., 1993). Schon zuvor stellte Dijker (1987) in einer Studie die wichtige Rolle von Emotionen in Intergruppenbeziehungen fest. Ausgehend von kognitiven Bewertungstheorien der Emotionen (Frijda, 1986; Frijda, Kuipers & Schure, 1989) legte er dar, dass Stereotype über Fremdgruppen eine Bewertung (*Appraisal*) darstellen können, die eine Emotion gegenüber dem Bewertungsobjekt auslösen können, welche wiederum eine Handlungsbereitschaft (action tendency) nach sich zieht.

Smith (1993) erweiterte Dijkers Überlegungen in seiner Intergroup Emotion Theory (IET) und verband kognitive Bewertungstheorien mit der Selbstkategorisierungstheorie (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987): Da die soziale Identität ebenfalls zum Selbst

einer Person gehört, können in Intergruppensituationen Emotionen auf Basis der Gruppenmitgliedschaft empfunden werden. Kognitionen über die Fremdgruppe (Stereotype) führen dann als Bewertungen zu emotionalen Reaktionen, welche wiederum Handlungsimpulse nach sich ziehen. Dieser Ansatz führte, mit einiger Verzögerung (Mackie & Smith, 1998, 2003a), zu einer neuen starken Strömung in der sozialpsychologischen Analyse von Vorurteilen. Die Konzeptualisierung von Vorurteilen als Emotionen (Fiske, 2004a) ist der Konzeptualisierung von Vorurteilen als Einstellungen in zwei wesentlichen Punkten überlegen: Zum einen wird in klassischen Einstellungsmodellen die Bewertung des Einstellungsobjekts unabhängig von der Situation gesehen, was den von situationalen Restriktionen stark abhängigen diskriminierenden Verhaltensweisen nicht gerecht wird (s. Kap. 2.2). Zum anderen, und das ist ein noch wesentlicherer Punkt, bietet die Definition von Vorurteilen als negative Einstellungen gegenüber Fremdgruppen keine theoretische Grundlage für die Annahme, dass gegenüber unterschiedlichen Gruppen oder in unterschiedlichen Situationen verschiedene Reaktionen gezeigt werden. Ein Intergruppenemotionsansatz ist an dieser Stelle wesentlich differenzierter: So konnten Christ et al. (2005) zeigen, dass eine negative Einstellung gegenüber Ausländern sowohl mit aggressivem Verhalten als auch mit Distanzierung gegenüber Türken zusammenhängt. Die Berücksichtigung von Emotionen gegenüber Türken differenzierte diesen Zusammenhang, indem Wut zwischen Vorurteilen und Aggression, Angst zwischen Vorurteilen und Distanzierung medierte. Talaska et al. (in press) konnten in ihrer Metaanalyse zeigen, dass Emotionen (neben Diskriminierungsintentionen, s. auch Schütz & Six, 1996) die besten Prädiktoren für Diskriminierung darstellen ($r = .35$).

Aufbauend auf der Arbeit von Smith (1993) haben sich inzwischen verschiedene Ansätze entwickelt, die die Rolle von Emotionen im Kontext von Intergruppenverhalten in den Mittelpunkt stellen (Brewer & Alexander, 2003; Cottrell & Neuberg, 2005; Cuddy et al., 2007; für einen Überblick s. Mackie & Smith, 2003b) und postulieren, dass Stereotype oder Kognitionen Intergruppenverhalten (und so auch Diskriminierung) eine Richtung geben und die so hervorgerufenen Emotionen es aktivieren (s. auch Talaska et al., in press). Dafür, dass spezifische kognitive Inhalte (z. B. Stereotypeninhalte) wie in diesen Modellen angenommen zu distinkten Emotionen und so zu spezifischen Verhaltensweisen führen, sprechen inzwischen viele empirische Studien zu unterschiedlichsten Emotionen und Verhaltensweisen (Alexander, Brewer & Livingston, 2005; Amicis, Brown & Banerjee, 2006; Cuddy et al., 2007; Devos, Silver, Mackie & Smith, 2003; Mackie, Devos & Smith, 2000; Yzerbyt, Dumont, Wigboldus & Gordijn, 2003).

Dijker (1987) hat bereits darauf hingewiesen, dass die Stereotype, auf denen die Emotionen basieren, für die Person relevant sein müssen. Relevant sind solche Stereotype, die wesentliche Informationen über die Fremdgruppe vermitteln und die Person so in die Lage versetzen, sich schnelle Urteile über die Fremdgruppe zu bilden, um angemessen mit ihr umzugehen. In der Sozialpsychologie hat sich ein bemerkenswerter Konsens darüber entwickelt, *welche* fundamentalen Dimensionen für die soziale Bewertung besonders wesentlich sind: Wärme und Kompetenz (Abele & Wojciszke, 2007; Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005). Diese beiden Dimensionen sind die zentralen Elemente des Stereotype Content Models und der BIAS Map, und werden im folgenden Kapitel beschrieben.

2.5 Wärme und Kompetenz – Fundamentale Dimensionen sozialer Bewertung als Grundlage von Diskriminierung

Stereotype erfüllen bestimmte Funktionen (s. Kap. 2.3). Neben der Strukturierung der Umwelt zur Vereinfachung der Wahrnehmung dienen sie – auf inhaltlicher Ebene – der Bewertung von Gruppen, der Entscheidungshilfe über angemessene Reaktionen gegenüber den Gruppen und der Rechtfertigung von Intergruppenbeziehungen. Da Stereotype der kognitiven Vereinfachung dienen und herangezogen werden, wenn keine elaborierte Verarbeitung individueller Informationen stattfindet (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990), müssen sie *wesentliche* Informationen zur Beurteilung von Fremdgruppen beinhalten. In der Beantwortung der Frage, was diese wesentlichen Informationen sind, hat sich in über 60 Jahren Forschung zur sozialen Bewertung ein bemerkenswerter Konsens zwischen verschiedenen Ansätzen herausgestellt (Abele & Wojciszke, 2007). Die Dimensionen *Wärme* und *Kompetenz* haben sich (wenn auch unter verschiedenen Bezeichnungen, z. B. Moral und Kompetenz, Communion und Agency, s. Abele & Wojciszke, 2007; Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005) als *die* zentralen Informationsquellen der Eindrucksbildung von Individuen (Wojciszke, 2005) und Gruppen (Fiske et al., 2007) herausgestellt.

Die beiden Dimensionen beinhalten wesentlichsten Informationen über Gruppen oder Personen: Die Dimension Wärme gibt Antwort auf die Frage „Hat die Person/Gruppe mir gegenüber gute oder schlechte Absichten?“. Beschreibungen werden hier z. B. mit Adjektiven wie warm, sympathisch, hilfsbereit, ehrlich vs. unfreundlich, hinterhältig, selbstbezogen, kalt vorgenommen. Kompetenz beantwortet die Frage: „Ist die Person/Gruppe in der Lage, ihre Ziele zu erreichen?“. Dazu können Adjektive wie kompetent, selbstständig, intelligent, leistungsorientiert vs. naiv, dumm, unfähig, faul, träge verwendet werden.

2.5.1 Die Bewertung von Individuen

Die Zentralität der Wärmedimension wurde zuerst von Asch (1946) festgestellt. In einer Serie von Experimenten zur Eindrucksbildung von anderen Personen stellte er fest, dass eine Variation der Valenz auf der Wärmedimension (z. B. warm vs. kalt) bei gleichbleibenden Beschreibungen mittels von Wärme unabhängiger Adjektive (z. B. leistungsorientiert) zu sehr unterschiedlichen Eindrücken über Personen führten. Rosenberg, Nelson und Vivekananthan (1968) erweiterten Aschs Ansatz durch eine systematische Variation einer zweiten orthogonalen Dimension. Adjektive der sozialen Bewertung von Personen ließen sich diesem Ansatz nach in einem zweidimensionalen Raum mit den Dimensionen *social desirability* (warm, gutmütig, ehrlich vs. kalt, unehrlich, unbeliebt) und *intellectual desirability* (intelligent, fleißig vs. dumm, naiv) anordnen. Nicht nur in der Wahrnehmung anderer Personen, auch in der Bewertung des Selbst entwickelten sich zweidimensionale Ansätze. Bakan (1976) postulierte zwei fundamentale Dimensionen der menschlichen Existenz, *Agency* und *Communion*. *Agency* äußert sich z. B. in Selbstbehauptung und Selbsterweiterung, *Communion* in Offenheit und dem Ausdruck von Gefühlen. Andere Ansätze fokussieren auf die instrumentellen und expressiven Funktionen von Individuen in einer Gruppe (Parsons & Bales, 1955), oder die unabhängige und interdependente Selbstdarstellung (self-construal; Markus & Kitayama, 1991; Sedikides, Gaertner & Toguchi, 2003).

Wojciszke und Kollegen (Wojciszke, 1994, 2005; Wojciszke, Bazinska & Jaworski, 1998) haben aufbauend auf die Anordnung der Bewertungsdimensionen in einem zweidimensionalen Raum von Rosenberg et al. (1968) *Moral* und *Kompetenz* als die zentralen Dimensionen der Bewertung von Verhaltens der eigenen Person und anderer Personen herausgestellt, womit Intention (moralisch gut oder schlecht) und Fähigkeit (kompetent oder inkompetent) bewertet werden konnten. In einer aufwändigen Inhaltsanalyse von über 1000 Beschreibungen eines Ereignisses aus der eigenen Vergangenheit, das eine Bewertung eigenen oder fremden Verhaltens beinhaltete, konnte Wojciszke (1994) zeigen, dass $\frac{3}{4}$ der Beschreibungen einen deutlichen Moral- oder Kompetenz-Bezug hatten. Eine andere Studie zur Beschreibung von Bekannten anhand von wesentlichen Persönlichkeitsmerkmalen ergab, dass Moral und Kompetenz einen Großteil (82%) der Varianz der verwendeten Persönlichkeitseigenschaften erklären konnten (Wojciszke et al., 1998). In der Relevanz der beiden Dimensionen lehnt Wojciszke sich an die Arbeiten von Peeters (1992; 2007) an. Dieser bezeichnet Eigenschaften als *other-profitable*, wenn sie einen angenommenen Nutzen oder Wert für die Person haben, die mit dem Träger dieser Eigenschaften zu tun hat, z. B. Aggression oder Ehrlichkeit. Diese Dimension ist nach Peeters wesentlich für approach-avoidance-Entscheidungen, also ob man mit

einer Person zu tun haben möchte oder nicht. Demgegenüber sind solche Eigenschaften *self-profitable*, die für den Träger selbst einen adaptiven Wert haben, z. B. Kompetenz und Intelligenz. Abele und Wojciszke (2007; Wojciszke, 2005) stellten für die Dimensionen Moral und Kompetenz eine entsprechende Asymmetrie fest: Bei der Beurteilung des *eigenen* Verhalten gibt *Kompetenz* die wichtigeren Informationen, weil das eigene Verhalten vor allem effizient und kompetent sein soll und Individuen nach dem Erreichen ihrer Ziele streben. Für die Beurteilung des Verhaltens *anderer* Personen ist *Moral* wichtiger, weil für das eigene Wohlergehen die Information über die (positive oder negative) Intention der anderen Person ausschlaggebender ist als ihre Kompetenz.

2.5.2 Die Bewertung von Gruppen

Auch in der Bewertung von Gruppen anhand von Stereotypen zeigte sich schon früh die Zentralität von Wärme und Kompetenz. In der klassischen Stereotypen-Studie von Katz und Braly (1933) waren unter den häufigsten Stereotypen über Juden die Adjektive fleißig, intelligent (Kompetenz) und verschlagen (Wärme). Schwarze auf der anderen Seite wurden überwiegend als unbekümmert (Wärme) und faul (Kompetenz) bezeichnet. In einer auf Stereotype von Juden und Schwarzen konzentrierten Studie bestätigten Bettelheim und Janowitz (1950) mit einer offenen Frage nach den Stereotypen die Ergebnisse von Katz und Braly (1933). Hier wurden Juden vor allem als geschäftstüchtig, mächtig, und hinterhältig beschrieben, Schwarze als faul, unintelligent und leichtlebig. Allport (1954/1979) baute in seinen Analysen auf diesem Kontrast von Schwarzen und Juden auf und attestierte den Stereotypen einen ambivalenten Inhalt, deren positiver Inhalt auch zur Abwertung der Fremdgruppen herangezogen wird: „The Jews can be hated because they are few and clever; the Negroes because they are numerous and stupid“ (S. 199).

In diesen frühen Arbeiten wurde eine den Stereotypen zugrundeliegende Systematik nicht weiter untersucht. Erst Bakan (1966), der die Dimensionen Agency und Communion für die Bewertung des Selbst beschrieb, stellte fest, dass sich auch Männer und Frauen grundsätzlich in den beiden Dimensionen unterscheiden. Männer seien eher agentisch, Frauen eher kommunal.² Er führt vor allem Beispiele aus der theologischen Literatur an, nach denen Männer eher nach Selbstbehauptung, Leistung und dem Meistern von Aufgaben streben, während

² Zwar kann die hier verwendete Übersetzung von „communal“ leicht missverstanden werden, aber sie ist trotzdem angebrachter als der in der deutschen Übersetzung von Bakans Buch verwendete Begriff „partizipierend“, da ein deutlicher Bezug zu der in der englischsprachigen Fachliteratur verwendeten „communal“ besteht. Abele (2003b) übersetzt in einem deutschsprachigen Artikel „communal“ mit „expressiv“ oder „kommunal“. Um nicht noch einen weiteren Begriff einzuführen und damit noch weiter zur Verwirrung der LeserInnen beizutragen, bleibe ich bei „kommunal“.

Frauen eher geneigt sind, soziale Aufgaben zu übernehmen und für die Gruppe bzw. die Familie da zu sein. Diese Differenzierung von Geschlechterrollen anhand von Agency und Communion wurde von Eagly (1987) in die Social Role Theory übernommen, nach der Geschlechterrollen konsensuelle Meinungen über die Eigenschaften von Männern und Frauen, die sich in ihrem Verhalten widerspiegeln (siehe auch Abele, 2003a; Eagly & Karau, 2002). Agency subsumiert dabei die „männlichen“ Eigenschaften (z. B. dominant, zielstrebig, aggressiv, unabhängig), während Communion die „weiblichen“ Eigenschaften zusammenfasst (z. B. hilfsbereit, sympathisch, einfühlsam).

Phalet und Poppe (1997) wandten die von Wojciszke (1994) eingeführte Differenzierung von Moral und Kompetenz auf ethnische und nationale Gruppen an. Ihre Grundannahme war, dass Stereotype eine deutliche evaluative Komponente haben, dass aber Ansätze, die Beziehungen zwischen Gruppen lediglich auf einer Dimension, z. B. der evaluativen Distanz (Hagendorn, 1995), darstellen, zu kurz greifen und Intergruppenbeziehungen nicht in ihrer gesamten Bandbreite abbilden. So sei es möglich, dass Gruppen aus verschiedenen Gründen abgewertet werden, z. B. weil sie als Gefahr oder weil sie als unnütz für das Wohl der eigenen Gruppe gesehen werden. Zur Untersuchung der Hypothese, dass Moral und Kompetenz auf der Gruppenebene (d. h. als stereotype Bewertungen von Gruppen) die gleichen Funktionen erfüllen wie auf der individuellen Ebene (Wojciszke, 1994), wurden in zwei Studien mit insgesamt 1100 Personen nationale und ethnische Stereotype über die Eigen- und Fremdgruppen in sechs osteuropäischen Ländern analysiert. In der ersten Studie wurde gezeigt, dass Moral und Kompetenz für die Bewertung von nationalen und ethnischen Eigen- und Fremdgruppen die gleiche Relevanz und die gleiche Asymmetrie besitzt wie auf individueller Ebene: Unabhängig von der nationalen Gruppe, zu der die UntersuchungsteilnehmerInnen gehörten, waren positive Eigenschaften der Kompetenzdimension für die Eigengruppe wünschenswerter als positive Eigenschaften auf der Moraldimension, während für die Einschätzung von Fremdgruppen positive Eigenschaften auf der Moraldimension wünschenswerter waren als auf der Kompetenzdimension. In der zweiten Studie wurden anschließend konkrete Stereotype der Eigen- und Fremdgruppen untersucht. Dazu mussten Stichproben aus sechs osteuropäischen Ländern einschätzen, wie viele Mitglieder von verschiedenen Gruppen mit Moral und Kompetenz verbundene Eigenschaften (z. B. ehrlich, tolerant, selbstsüchtig, bzw. effizient, wettbewerbsorientiert, langsam) besaßen. Zusätzlich wurde eine allgemeine Bewertung der Gruppen erfasst. Als mögliche Ursachen für die Stereotype wurden darüber hinaus die ökonomische und politische Macht der Gruppen und eine Einschätzung der territorialen Konflikte zwischen der Eigengruppe und den Fremdgruppen abgefragt. Phalet und Poppe (1997) nahmen

an, dass die Einschätzung der Machtverhältnisse zwischen den Gruppen die Erwartungen bezüglich der Zielerreichung (und damit der Kompetenz) widerspiegeln würde, während die Wahrnehmung von Konflikten mit der wahrgenommenen Feindseligkeit (Moral) der Fremdgruppe zusammenhängt. Das Ergebnis bestätigte die von Wojciszke (1994) übernommene Vierfelderstruktur: Einige Gruppen wurden als *sinful winners* (unmoralisch und kompetent: z. B. Deutsche, Juden) stereotypisiert, andere als *virtuous winners* (moralisch und kompetent: z. B. Engländer), *virtuous losers* (moralisch und inkompetent, z. B. Polen) und *sinful losers* (z. B. Rumänen). Wie erwartet zeigten Kompetenz-Stereotype deutliche Zusammenhänge zu den Einschätzungen der ökonomischen und politischen Macht der Fremdgruppe und Moral-Stereotype ebenfalls deutliche Zusammenhänge zu Konflikten mit den Fremdgruppen.

Die bislang genannten Ansätze stehen größtenteils parallel nebeneinander. Darüber hinaus finden sich noch weitere Ansätze aus der Persönlichkeitspsychologie (Circumplexmodelle, z. B. Foa, 1961; Freedman, Leary, Ossorio & Goffey, 1951; Kiesler, 1983) und aus der Bewertung von Gruppenmitgliedern (Social Value Theory, Dubois & Beauvois, 2005), die ebenfalls auf einer zweidimensionalen Struktur beruhen und auf die hier nicht näher eingegangen wird. Abele und Wojciszke (2007) konnten anhand von Faktorenanalysen zeigen, dass sich Adjektive zur Beschreibung von Personen, die aus den verschiedenen oben zitierten und weiteren Ansätzen (z. B. Fiske et al., 2002) zusammengetragen wurden, anhand von zwei breiten Dimensionen anordnen lassen. Die beiden Faktoren für Agency und Communion erklären in der Untersuchung mit 300 Persönlichkeitseigenschaften 89% der Varianz. Wenn Abele und Wojciszke (2007) auch die Bezeichnungen Agency und Communion verwenden, weisen sie, wie auch andere Überblicksarbeiten darauf hin, dass unabhängig von der aktuellen Bezeichnung der beiden Dimensionen die Gemeinsamkeiten so stark überwiegen, dass sowohl von Agency und Communion als auch von Wärme und Kompetenz gesprochen werden kann (Abele & Wojciszke, 2007; Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005; Peeters, 2007). Da diese Arbeit auf dem Stereotype Content Model aufbaut, sollen hier Wärme und Kompetenz zur Bezeichnung der beiden Dimensionen verwendet werden.

Einen besonders großen Beitrag zur Integration der verschiedenen Ansätze hat die Arbeitsgruppe um Susan Fiske mit der Entwicklung des Stereotype Content Models (Fiske et al., 2002; Fiske et al., 1999) und der BIAS Map (Cuddy et al., 2007) geleistet. Die Modelle stellen nicht nur eine weitere Dimensionierung sozialer Bewertung auf Gruppenebene dar, sondern beziehen sich direkt auf die Arbeiten von Allport (Allport, 1954/1979), Asch (1946), Phalet und Poppe (1997) und Wojciszke (2005) und verbinden diese mit kognitiven Apprai-

salthorien der Emotionen (Frijda et al., 1989; Smith, 1993) zu einem Modell ambivalenter und univalenter Vorurteile und daraus folgendem diskriminierenden Verhalten.

2.5.3 Das Stereotype Content Model

Das Stereotype Content Model (SCM; Fiske et al., 2002) baut auf der Grundannahme auf, dass nicht nur die Strukturen und Prozesse der Stereotypisierung eine systematische Basis haben, sondern auch deren Inhalte. Wie in Kapitel 2.3 dargestellt, ging die sozialpsychologische Forschung lange davon aus, dass für die Entstehung von Stereotypeninhalten keine Systematik zu finden sei. Eine weitere Grundlage des SCM ist die Beobachtung, dass eine eindimensionale Betrachtung von Vorurteilen als negative Einstellungen (siehe z. B. Dion, 2003; Duckitt, 1992; Zick, 1997) zu kurz greift. Glick und Fiske (2001a) haben z. B. gezeigt, dass Sexismus sowohl negative als auch oberflächlich positive Aspekte beinhalten kann, die aber beide zur Abwertung des anderen Geschlechts herangezogen werden. Sie unterscheiden feindseligen und benevolenten Sexismus: Feindseliger Sexismus drückt sich in offener Ablehnung und Feindseligkeit gegenüber solchen Frauen aus, die erfolgreich und selbstständig sind und so eine Bedrohung für Männer darstellen können, während benevolenter Sexismus eine positive Einstellung gegenüber der traditionellen Frauenrolle beinhaltet, die sich in paternalistischem Verhalten gegenüber traditionellen Frauen ausdrückt, wie z. B. Beschützen und Helfen. Dieses wohlwollende Verhalten in einer konkreten Situation und gegenüber einer Einzelperson verweigert Frauen im Allgemeinen aber die Selbstständigkeit und hat so die Wirkung, dass sie auf einer statusniedrigen Positionen gehalten werden. Eine solche Ambivalenz wurde auch gegenüber anderen Gruppen gefunden, z. B. Juden und Schwarzen in den USA (Allport, 1954/1979; Bettelheim & Janowitz, 1950; Wilson, 1996), die zum einen positiv, aber zugleich auch negativ stereotypisiert wurden.

Das SCM bietet eine Systematik zur Entstehung solcher ambivalenter Stereotype an, indem es postuliert, dass Stereotype *generell* auf zwei fundamentalen Dimensionen der sozialen Bewertung basieren: Wärme und Kompetenz. Damit erweiterten Fiske und Kollegen (Fiske et al., 2002; Fiske et al., 1999; Glick & Fiske, 2001b) den Ansatz von Phalet und Poppe (1997) von nationalen und ethnischen Gruppen auf *alle* Gruppen: Da Wärme und Kompetenz *die* fundamentalen Informationen über andere Gruppen liefern, werden sie allgemein zur Stereotypenbildung herangezogen. Das SCM beinhaltet vier zentrale Hypothesen:

- a) Wärme und Kompetenz als zentrale Dimensionen:

Stereotype gegenüber unterschiedlichen Gruppen lassen sich anhand der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz in einem zweidimensionalen Raum anordnen. Diese

Hypothese leitet sich von der oben dokumentierten Zentralität der beiden Dimensionen zur sozialen Bewertung ab und erweitert die Ansätze von Wojciszke (2005) und Phalet und Poppe (1997) auf Stereotype verschiedener Gruppen. Da Stereotypeninhalte der schnellen Eindrucksbildung dienen (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990; Tajfel, 1981), sollten sie auf diesen fundamentalen Dimensionen beruhen.

b) Ambivalente Stereotype:

Viele Stereotype sind ambivalent, d. h. sie beinhalten positive Einschätzungen auf der einen Dimension und negative Einschätzungen auf der anderen. Viele Gruppen werden also als kalt und kompetent bzw. als warm und inkompetent stereotypisiert. Diese Ambivalenz wurde für unterschiedliche Gruppen beobachtet (z. B. Bettelheim & Janowitz, 1950; Glick et al., 2000; Phalet & Poppe, 1997). Andere Arbeiten zeigen, dass Stereotype häufig kompensatorisch sind: eine negative Einschätzung auf der einen Dimension zieht eine positive Einschätzung auf der anderen nach sich (Judd et al., 2005; Kay & Jost, 2003). Die positive Einschätzung in Kombination mit der negativen Einschätzung auf der anderen Dimension führt aber nicht zu einer Reduktion von Vorurteilen und Diskriminierung, sondern zieht spezifische Formen von beiden nach sich. Neben den ambivalenten Stereotypen gibt es auch univalente, d. h. Gruppen werden als kalt/inkompetent und warm/kompetent eingeschätzt.

c) Soziostrukturelle Ursachen von Wärme und Kompetenz:

Die Einschätzungen von Wärme und Kompetenz gehen auf Intergruppenvergleiche zurück: Wärme beruht auf der wahrgenommenen Konkurrenz durch eine Fremdgruppe, Kompetenz auf der wahrgenommenen Status- und Machtdifferenz zwischen der Eigen- und der Fremdgruppe. Damit stellen Fiske et al. (2002) eine systematische Ursache für die Entstehung von Stereotypeninhalten auf. Sie nehmen an, dass die Wahrnehmung von Statusunterschieden zu Einschätzungen über die Kompetenz von Gruppen führt, da Indikatoren für Status (z. B. Bildung, Wohlstand) über Fähigkeiten und Kompetenzen erreicht werden. Gruppen, die einen hohen Status und viel Macht haben, werden als kompetent stereotypisiert, weil sie nur so diese Position erlangt haben können (Berger, Rosenholtz & Zelditch, 1980; Jost & Banaji, 1994). Darüber hinaus steht der soziale Status häufig mit Macht in Verbindung (Brauer & Bourhis, 2006; Fiske, 1993; Fiske & Berdahl, 2007), die die Fähigkeit zur Kontrolle von Ressourcen beschreibt, was ebenfalls Kompetenz verlangt. Die Wahrnehmung von Konkurrenz zwischen der Eigen- und der Fremdgruppe macht die (In-)Kompatibilität der Ziele deutlich. Gegenläufige Ziele einer Fremdgruppe können für die Eigengruppe eine negative

Konsequenz haben, daher werden konkurrierende Gruppen als kalt eingeschätzt, während Gruppen, die keine Konkurrenz darstellen, als warm gesehen werden. Hinweise auf diesen Zusammenhang ergeben sich aus der Beziehung zwischen Nationen: Je konfliktreicher diese Beziehung eingeschätzt wird, desto weniger positiv ist das Bild der anderen Nation (Herrmann, 2003) bzw. desto unmoralischer erscheint die andere Nation (Phalet & Poppe, 1997).

d) Fundamentale Stereotype führen zu spezifischen Emotionen:

Die vier Stereotyp-Kategorien führen zu spezifischen Emotionen: Bewunderung (warm/kompetent), Mitleid (warm/inkompetent), Verachtung (kalt/inkompetent) und Neid (kalt/kompetent). Diese Hypothese geht auf kognitive Appraisaltheorien der Emotionen zurück (Frijda et al., 1989; Smith, 1993, siehe auch Kapitel 2.4), nach denen Emotionen durch Bewertungen eines Stimulus ausgelöst werden. Stereotype können einen solchen Stimulus darstellen. Verschiedene Studien sprechen dafür, dass unterschiedliche soziale Gruppen distinkte Emotionen auslösen können (Christ et al., 2005; Cottrell & Neuberg, 2005; Devos et al., 2003; Mackie & Smith, 2003a). Die Ambivalenz der Stereotype spiegelt sich auch in der Qualität der Emotion wider: Während die beiden univalenten Stereotype zu eindeutig negativen (Verachtung) bzw. positiven Emotionen (Bewunderung) führen, sind Neid und Mitleid ambivalent. Beide beinhalten einen positiven und einen negativen Anteil (Neid: Respekt, aber Missgunst; Mitleid: Mitgefühl, aber Mangel an Respekt). Diese Hypothese beschreibt den Schritt von den Bewertungen auf fundamentalen Dimensionen zur Vorhersage spezifischer emotionaler Vorurteile. Fiske, Cuddy und Glick (2003) leiten die Hypothesen über die spezifischen Stereotype und Emotionen aus der Attributionsforschung (Weiner, 1985, 1995, 2005) ab. Weiner konnte zeigen, dass gegenüber Personen in schlechter Lage, die nicht für diese Lage verantwortlich sind (z. B. Alte, Behinderte), *Mitleid* empfunden wird. Mitleid ist ein Ausdruck paternalistischer Vorurteile (Fiske et al., 2003; Glick & Fiske, 2001b), die eine statusniedrige, nicht konkurrierende Gruppe (z. B. Hausfrauen, Alte, Behinderte) durch Akzeptanz und Unterstützung auf ihrer statusniedrigen Position halten sollen. Eine Zuschreibung von Eigenverantwortung für die missliche führt hingegen zu *Verachtung* (z. B. Obdachlose, Drogenabhängige). *Neid* wird gegenüber Personen und Gruppen empfunden, die Erfolg haben, denen dieser Erfolg aber nicht gegönnt wird (siehe auch Parrott & Smith, 1993). Personen oder Gruppen, die durchweg positiv eingeschätzt werden, werden hingegen *bewundert*. Diese eindeutig positive Kategorie macht die ambivalente Struktur vieler Vorurteile (Glick

& Fiske, 2001b) noch einmal besonders deutlich: Es besteht durchaus die Möglichkeit, dass Gruppen auf den beiden fundamentalen Dimensionen positiv bewertet werden. Ein positiver Gesamteindruck entsteht aber nur dann, wenn dies auch auf beiden Dimensionen zugleich geschieht, ansonsten wird die positive Bewertung ebenfalls zur Abwertung der Gruppe herangezogen.

fasst die Annahmen des SCM mit typischen Beispielgruppen noch einmal zusammen.

Tabelle 2.1: *Die Annahmen des Stereotype Content Models im Überblick.*

		Wärme	
		niedrig	hoch
Kompetenz	hoch	hoher Status, konkurrierend Neid, Missgunst (z. B. Asiaten Juden, Reiche, Feministinnen)	hoher Status, nicht konkurrierend Stolz, Bewunderung (z. B. Eigengruppe, Verbündete)
	niedrig	niedriger Status, konkurrierend Verachtung, Abscheu, Ärger (z. B. Wohlfahrtsempfänger, Arme)	niedriger Status, nicht konkurrierend Mitleid, Sympathie (z. B. Alte, Behinderte, Hausfrauen)

Anmerkungen: Tabelle nach Fiske et al. (2002).

Die Hypothesen des SCM wurden in einer für ein so neues Modell beeindruckenden Zahl von Studien bestätigt. In über 30 Untersuchungen mit Studierenden und Nichtstudierenden in 17 Ländern (Cuddy et al., 2007; Cuddy et al., in press; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002; Fiske et al., 1999) zeigte sich kulturübergreifend die erwartete Kategorisierung von Stereotypen unterschiedlichster Gruppen anhand der Dimensionen Wärme und Kompetenz. Über individualistische (z. B. USA, Westeuropa) und kollektivistische Kulturen (z. B. Asien) hinweg ergaben sich prototypische Gruppen für die Cluster: In jedem der untersuchten Länder wurden Arme als kalt und inkompetent stereotypisiert, Reiche als kalt und kompetent sowie Alte als warm und inkompetent (Fiske et al., 2007).

Die Untersuchungsteilnehmer mussten jeweils auf Skalen angeben, wie warm (erfasst über Adjektive wie *sympathisch*, *warmherzig*, *gutmütig*) und wie kompetent (erfasst über Adjektive wie *eigenständig*, *konkurrenzfähig*, *kompetent*) die Mehrheit der Gesellschaft die jeweilige Gruppe einschätzen würde, wodurch die kulturellen oder konsensuellen Stereotype über die Gruppen erfasst wurden. In den meisten Studien wurden Einschätzungen relevanter

gesellschaftlicher Gruppen vorgenommen, wobei meist so vorgegangen wurde, dass eine unabhängige Stichprobe solche Gruppen frei nennen sollte und die am häufigsten genannten Gruppen dann ausgewählt wurden.

In jeder Studie ließen sich die Gruppen in einer Wärme×Kompetenz-Matrix anordnen, die sich anhand von Clusteranalysen in vier bis fünf Cluster aufteilte (in zwei Stichproben fanden sich nur 3-Cluster-Lösungen, siehe Cuddy et al., in press). Die Cluster differenzierten die Stereotype nach unterschiedlichen Wärme- und Kompetenzeinschätzungen. Als Beispiel soll die 4-Cluster-Lösung der US-Bevölkerungsstichprobe von Cuddy et al. (2007) dienen: als *kalt/kompetent* wurden z. B. Asiaten, Reiche und Juden stereotypisiert, als *warm/kompetent* Christen, Angehörige der Mittelschicht und Amerikaner, als *warm/inkompetent* Alte und körperlich Behinderte, und als *kalt/inkompetent* Arme, Sozialhilfeempfänger und Araber. In einigen Stichproben fand sich noch eine fünfte Kategorie, die zwischen diesen vier Clustern lag.

Um die Hypothese zu testen, dass viele Gruppen ambivalent stereotypisiert, also auf einer Dimension hoch und auf der anderen niedrig eingeschätzt werden, wurden sowohl die Wärme- und Kompetenzratings der einzelnen Gruppen als auch die der Cluster miteinander verglichen. Wie erwartet zeigten sich in jeder Stichprobe ambivalente Stereotype, d. h. Cluster mit warmen/inkompetenten und kalten/kompetenten Gruppen.

Die Hypothese, dass Wärme- und Kompetenzurteile auf Konkurrenz- und Statusvergleiche zurückzuführen sind, wurde anhand von korrelativen und experimentellen Studien überprüft. Wieder zeigen sich eindeutige Ergebnisse: Zusammen mit den oben beschriebenen Stereotypen mussten die Untersuchungsteilnehmer den Status der Gruppen (z. B. Bildungsniveau, ökonomischen Erfolg) und die Konkurrenz zwischen dieser Gruppe und der Eigengruppe um Ressourcen oder Macht aus Sicht der Mehrheit der Gesellschaft einschätzen. Über alle Studien (Cuddy et al., 2007; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002) zeigen sich hohe Korrelationen zwischen Kompetenz und Status ($r_s = .64$ bis $.87$) und mittelstarke zwischen Konkurrenz und Wärme ($r_s = -.11$ bis $-.43$). Um aber die angenommene Kausalität zwischen den soziostrukturellen Faktoren und den Stereotypen zu überprüfen, bedarf es experimenteller Studien, die in weniger großer Zahl vorliegen. Glick und Fiske (2001b) berichten von einer Szenariostudie, in der Versuchspersonen Fremdgruppen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz einschätzen mussten, deren Status- und Konkurrenz-Verhältnis zur Eigengruppe manipuliert wurde. Wie erwartet, hatte die Statusmanipulation einen Effekt auf die Kompetenz-Einschätzungen, aber nicht auf die Wärme-Urteile, während die Konkurrenzmanipulation umgekehrte Effekte hatte. Weitere experimentelle Hinweise auf die angenommenen Zusammenhänge liefern Conway, M., Pizzamiglio und Mount (1996) mit Experimenten zum Effekt

von Status auf Agency, und Jost (2001), der in Untersuchungen zur System Justification Theory zeigen konnte, dass die experimentelle Manipulationen des Gruppenstatus zu einer positiven Einschätzung der Gruppenmitglieder auf der Kompetenzdimension führt.

Während diese Ergebnisse sehr nah an den oben zitierten Ansätzen zu den fundamentalen Dimensionen der sozialen Wahrnehmung sind, gehen Fiske et al. (2002) mit der Hypothese zum Zusammenhang von fundamentalen Stereotypen und Emotionen über die bisherigen Ansätze hinaus: konsensuelle Stereotype lösen emotionale Vorurteile aus. Sie stellen die Bewertung einer Gruppe dar, die eine emotionale Reaktion gegenüber dieser Gruppe nach sich zieht, und erfüllen so die Funktion der Orientierung. Damit hat der konkrete *Inhalt* des Stereotyps eine Funktion – unterschiedliche Inhalte hängen mit distinkten Emotionen zusammen. In korrelativen Studien konnten Fiske und Kollegen (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002) die spezifischen Hypothesen bestätigen: Die Untersuchungsteilnehmer wurden wieder gefragt, wie stark die Mehrheit der Gesellschaft verschiedene Emotionen gegenüber den Gruppen empfinden würde. Dabei zeigte sich, dass gegenüber kalten/kompetenten Gruppen vor allem Neid empfunden wurde, gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen vorrangig Mitleid, gegenüber kalten/inkompetenten Gruppen vor allem Verachtung und gegenüber warmen/kompetenten Gruppen Bewunderung. Weitere Untersuchungen aus Fiskes Forschergruppe zu emotionalen Vorurteilen gegenüber unterschiedlichen Gruppen stützen diese Befunde (Glick & Fiske, 2001b; Lin, Kwan, Cheung & Fiske, 2005).

Experimentelle Arbeiten zum Effekt der fundamentalen Stereotype auf Emotionen sind rar. Eine neuropsychologische Untersuchung von Harris und Fiske (2006) spricht aber dafür, dass die emotionale Reaktion gegenüber kalten/inkompetenten Gruppen sich von der gegenüber anderen Gruppen deutlich unterscheidet: Bei der Betrachtung von Fotos kalter/inkompetenter Gruppen wird nicht, wie bei Fotos anderer Gruppen, der mediale präfrontale Cortex aktiviert, der mit der Reaktion auf soziale Stimuli zusammenhängt, sondern die Insula, die bei Ekel und Abscheu aktiv ist.

Das SCM ermöglicht die Differenzierung verschiedener Formen von emotionalen Vorurteilen und damit eine systematische Analyse von Intergruppenbeziehungen, konsensuellen Stereotypen und spezifischen Emotionen. Über Ansätze hinaus, die auf spezifische Gruppen fokussieren (Glick & Fiske, 2001a; Phalet & Poppe, 1997), kann das SCM diese Systematik für Stereotype verschiedenster Gruppen zeigen. Dies spricht deutlich dafür, dass Vorurteile nicht nur als negative Einstellungen konzeptualisiert werden sollten, sondern besser als spezifische emotionale Reaktionen, die durch bestimmte Bewertungen ausgelöst werden (Mackie & Smith, 1998, 2003b). Emotionen ziehen Verhaltenstendenzen nach sich und er-

möglichen so die Analyse spezifischen diskriminierenden Verhaltens (z. B. Devos et al., 2003; Gordijn, Wigboldus & Yzerbyt, 2001; Mackie et al., 2000). Die BIAS Map (Cuddy et al., 2007) greift dieses Potenzial des SCM auf und erweitert es auf die Verhaltensebene.

2.5.4 Die BIAS Map

Die BIAS Map (Behaviors from Intergroup Affect and Stereotypes, Cuddy et al., 2007) stellt einen integrativen Rahmen für die Analyse von Stereotypen, Emotionen und Diskriminierung dar, und baut auf dem Stereotype Content Model auf. Die Grundannahme des Modells besteht darin, dass Beurteilungen von Fremdgruppen auf den beiden fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz distinkte Verhaltenskonsequenzen nach sich ziehen.

Diese Annahme ist aus kognitiven Appraisaltheorien (z. B. Smith, 1993) übernommen, nach denen Stereotype oder andere Kognitionen bestimmte emotionale Reaktionen und so auch diskriminierende Verhaltenskonsequenzen nach sich ziehen (s. Kap. 2.4). Die Aufgabe der konsensuellen Stereotype ist dabei die Vorgabe der Richtung für das Verhalten (Talaska et al., in press), indem sie normative Orientierung (Sechrist & Stangor, 2001) und Rechtfertigungen (Jost & Hunyady, 2002, Sidanius & Pratto, 1999) für Diskriminierung darstellen.

Wie stellt sich nun der Zusammenhang zwischen den fundamentalen Bewertungsdimensionen und diskriminierendem Verhalten dar? Nach Cuddy et al. (2007) lässt sich Intergruppenverhalten anhand seiner Intensität (aktiv – passiv) und seiner Valenz (Schädigung – Erleichterung) differenzieren. Urteile auf der Wärmedimension ziehen aktive Handlungen nach sich, d. h. direktes, aufwändiges, intendiertes Verhalten, das sich direkt auf eine andere Gruppe oder Person richtet. Bewertungen auf der Kompetenzdimension führen hingegen zu passivem Verhalten. Passiv bedeutet dabei keine vollkommene Untätigkeit, sondern beschreibt im Vergleich zu aktivem Verhalten indirekte, subtile und zurückhaltende Verhaltensweisen, die sich zwischen Vermeidung und Verbündung bewegen und so eher Verhalten beschreiben, das man mit oder ohne andere Personen macht.

Der Bezug von aktivem Verhalten auf die Wärmedimension leitet sich aus der Priorität dieser Dimension im Intergruppenkontext ab: Informationen über die Intention und Ziele anderer Gruppe können schnelle und aktive Handlungen erfordern, vor allem, wenn diese Ziele für die eigene Person negativ sind (Wojciszke et al., 1998). Weitere Forschung zeigt, dass Urteile auf der Wärmedimension Annäherungs- und Vermeidungsverhalten bestimmen (Peeters, 2002), schneller kognitiv verfügbar sind und bei der Beurteilung anderer stärker gewichtet werden (Abele & Wojciszke, 2007; Wojciszke et al., 1998). Demgegenüber sind passive Verhaltensweisen stark von Kompetenzurteilen abhängig: Nützlichkeitsabwägungen einer

Verbindung oder Kooperation mit anderen Gruppen spielen hier eine deutliche Rolle. In bestimmten Kontexten kann eine Beurteilung auf dieser Dimension daher Priorität erlangen, z. B. im Arbeitskontext, ob man mit dem Mitglied einer anderen Gruppe zusammenarbeiten möchte oder nicht (Wojciszke et al., 1998), oder ob man eine solche Person für einen Job einstellen möchte.

Sowohl passives als auch aktives Verhalten kann jeweils nach seiner Valenz weiter differenziert werden: Die positive oder negative Valenz (Erleichterung oder Schädigung) eines Verhaltens ist abhängig von einer positiven oder negativen Beurteilung auf den beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz. So ergibt sich auch auf der Verhaltensebene eine 2×2-Typologie mit den folgenden vier auf den fundamentalen Dimensionen beruhenden Handlungstendenzen gegenüber Gruppen:

- a) *Aktive Erleichterung* (active facilitation) zielt darauf ab, einer anderen Gruppe zu nützen, und kann sich in Hilfe und Unterstützung oder Schutz ausdrücken (positiver Pol von Wärme).
- b) *Aktive Schädigung* (active harm) richtet sich aktiv gegen eine andere Gruppe und zielt darauf ab, ihr Schaden zuzufügen. Das kann sich z. B. in aggressivem Verhalten oder Sabotage ausdrücken (negativer Pol von Wärme).
- c) *Passive Erleichterung* (passive facilitation) beschreibt eine Zusammenarbeit mit anderen Gruppen, um ein selbstbezogenes Ziel zu erreichen. Diese Zusammenarbeit ist instrumentell und wird dabei mehr ertragen als aktiv angestrebt und auch eher als sekundär angesehen. Hierzu gehört z. B. die Zusammenarbeit mit einer kompetenten Gruppe (positiver Pol von Kompetenz).
- d) *Passive Schädigung* (passive harm) bezeichnet Verhalten, bei dem man sich von anderen Gruppen distanziert und ohne sie handelt, z. B. Ausschluss, Ignorieren oder Vermeidung. Dabei richtet man sich nicht aktiv gegen andere, lässt sie aber auch nicht an den eigenen Handlungen teilhaben (negativer Pol von Kompetenz). Schaden der anderen Gruppe wird dabei billigend in Kauf genommen.

Nach dieser Differenzierung kann Diskriminierung sowohl aktiv als auch passiv sein: Heiße Diskriminierung ist aktiv, d. h. sie ist auf direkte Schädigung eines (kalten) Gruppenmitglieds aus, z. B. durch Aggression und Gewalt. Auch paternalistische Diskriminierung ist aktiv, sie stellt gerichtetes (Hilfe-)Verhalten gegenüber warmen und inkompetenten Gruppen dar, die so auf ihrer niedrigen Statusdimension gehalten werden sollen. Kalte Diskriminierung hingegen ist passiv, da sie auf Kompetenzurteilen beruht und sich z. B. durch die Verweige-

rung von Beförderungen im Beruf für Mitglieder inkompetenter Gruppen ausdrückt. Abbildung 2.1 zeigt die angenommenen Zusammenhänge der BIAS Map im Überblick.

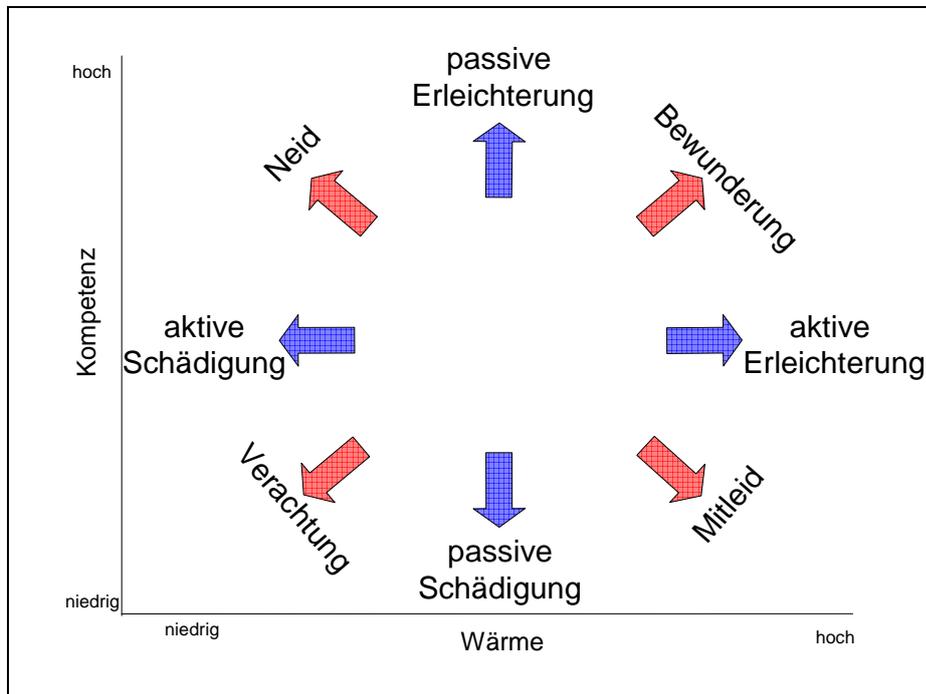


Abbildung 2.1: BIAS Map (nach Cuddy et al., 2007).

Wie in der Abbildung zu sehen ist, ist den vier distinkten Emotionen nicht jeweils eine Verhaltensweise zugeordnet. Nach der Intergroup Emotion Theory (Smith, 1993) sind Emotionen gegenüber Fremdgruppen situationsabhängig. Die motivationale Konzeption der BIAS Map berücksichtigt daher, dass eine Person unterschiedliches Verhalten nach einer emotionalen Reaktion zeigen kann, je nachdem, wo sie für sich den größeren Nutzen antizipiert: Kalte/kompetente Gruppen (z. B. Karrierefrauen, Reiche, Juden) werden beneidet und können, falls in der aktuellen Situation ein Zielkonflikt überwiegt, attackiert werden (aktive Schädigung), während sie ohne einen solchen aktuellen Konflikt einen Kooperationspartner darstellen können, der für die eigene Zielerreichung nützlich ist (passive Erleichterung). Ebenso können bemitleidete warme/inkompetente Gruppen (z. B. Alte, Hausfrauen, Behinderte) ausgeschlossen werden (passive Schädigung) oder paternalistische Hilfe bekommen (aktive Erleichterung), verachtete kalte/inkompetente Gruppen (z. B. Obdachlose, Arme) ausgeschlossen oder sabotiert werden (passive oder aktive Schädigung), und bewunderte warme/kompetente Gruppen Hilfe empfangen oder einen Kooperationspartner darstellen (aktive oder passive Erleichterung).

Da die BIAS Map ein sehr neues Modell ist, liegen direkte empirische Hinweise bislang nur von Cuddy et al. (2007) vor. In einer korrelativen Surveyuntersuchung konnten sie zeigen, dass Wärme und Kompetenz mit aktiver bzw. passiver Erleichterung und Schädigung zusammenhängen. Das Vorgehen war dabei identisch zu dem von Fiske et al. (2002), d. h. die Untersuchungsteilnehmer mussten für verschiedene Gruppen Status, Stereotype, Emotionen und Handlungstendenzen aus Sicht der Gesellschaft einschätzen (zu diesem Vorgehen s. Kap. 2.3.2). Dabei zeigte sich, dass a) die positiven und negativen Pole von Wärme und Kompetenz höher mit dem hypothetisierten Verhalten korrelierten als mit anderem Verhalten, b) die vier Emotionen jeweils deutlicher mit den beiden hypothetisierten Verhaltensweisen korrelierten als mit den anderen, und c) Emotionen den Effekt der Stereotype auf das Verhalten vollständig mediieren. Die kausale Struktur wurde anhand von zwei experimentellen Studien überprüft: In der ersten Studie wurde eine fiktive Migrantengruppe in einem 2×2-Design auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz beschrieben. Sowohl aktive als auch passive Schädigung und Erleichterung wurden entsprechend der Hypothesen durch die unterschiedlichen Ausprägungen der beiden Dimensionen hervorgerufen. Ebenso konnte das zweite Experiment zeigen, dass eine Manipulation der vier Emotionen zu dem entsprechenden Verhalten führte: Hier wurden jeweils Kontraste zwischen den beiden Emotionen, die zu einem distinkten Verhalten führen sollten, und den beiden anderen Emotionen berechnet (z. B. aktive Schädigung: Neid/Verachtung vs. Bewunderung/Mitleid).

In den berichteten Studien zur BIAS Map wurden nicht nur konsensuelle Stereotype erfasst, sondern es wurden auch bei den Indikatoren für Emotionen und Verhalten nach den Urteilen der „people here“ (Cuddy et al., 2007, S. 641) oder „how you think most people view [these groups]“ (S. 648) gefragt. So wird zwar die wahrscheinlichste Verhaltensreaktion, die durch die Stereotype und Emotionen ausgelöst wird, erfasst, aber es kann nicht eindeutig gefolgert werden, dass die konsensuellen Stereotype, also das kulturell geteilte „Wissen“ über die Gruppe, auch entsprechende individuelle Verhaltensreaktionen auslösen. Ein Experiment von Cuddy, Fiske und Glick (2004) geht einen Schritt weiter, indem es individuelle Diskriminierung aufgrund konsensueller Stereotype untersucht. Dabei wurden Diskriminierungsintentionen (z. B. Verweigerung von Beförderung im Job → passive Schädigung) gegenüber berufstätigen Männern und Frauen mit und ohne Kind untersucht. Es zeigte sich, dass berufstätige Frauen mit Kind stärker diskriminiert wurden als alle anderen Gruppen, was darauf zurückgeführt wurde, dass diese Gruppe als wärmer/inkompetenter stereotypisiert wurde als die anderen Gruppen. Die Beschreibung als Mutter reichte dazu aus, während die Beschreibung als Vater für Männer keine berufsbezogenen Diskriminierungsintentionen nach sich zog.

Auch wenn dieses Experiment eine höhere externe Validität besaß als die Studien von Cuddy et al. (2007), wurden doch wieder nur Diskriminierungsintentionen und keine tatsächliche Diskriminierung gemessen.

Die BIAS Map wird ihren Ansprüchen gerecht, indem sie über das Stereotype Content Model hinausgeht und die Systematik fundamentaler Stereotype auf Verhalten erweitert. Für den Einfluss fundamentaler konsensueller Stereotype auf Diskriminierung wird erstmals eine auf Intergruppenvergleiche zurückgehende Systematik bereitgestellt. Damit werden moderne Ansätze der Vorurteilsforschung, nach denen gruppenbezogene Emotionen distinktes Verhalten auslösen können (Devos et al., 2003; Mackie et al., 2000), in die Systematik des SCM integriert. Empirische Tests der Vorhersagen für individuelle Diskriminierung stehen bislang aber noch aus.

Der Verdienst des SCM und der BIAS Map liegt vor allem darin, dass erstmals eine kognitiv-motivational basierte Systematik der Entstehung und Wirkung von Stereotypeninhalten über unterschiedlichste Gruppen hinweg bereitgestellt wurde. Vorurteile und Diskriminierung verschiedenster Gruppen können so mit konsensuellen Stereotypen in Verbindung gebracht werden, die eine Orientierungsfunktion für sozial unerwünschtes Verhalten erfüllen. Darüber hinaus wurde durch die Aufnahme verschiedener individueller (Abele & Wojciszke, 2007; Asch, 1946; Peeters, 2007; Rosenberg et al., 1968; Wojciszke, 2005) und gruppenbasierter (Bettelheim & Janowitz, 1950; Glick & Fiske, 2001a; Phalet & Poppe, 1997) Ansätze zu fundamentalen Bewertungsdimensionen die Forschung in diesem Bereich stark vorangetrieben (Asbrock & Uchronski, 2007; Fiske et al., 2007). Aktuelle Forschung beschäftigt sich allerdings häufiger mit der Wahrnehmung von Wärme und Kompetenz als abhängige Variablen (Judd et al., 2005; Storari, 2007; Yzerbyt, Provost & Corneille, 2005) als mit den emotionalen und behavioralen Folgen.

Das SCM und die BIAS Map wurden von verschiedenen Seiten kritisiert. So wie Stereotype immer eine Vereinfachung der Wahrnehmung und Bewertung darstellen (Schneider, D. J., 2004), stellt ein auf zwei Dimensionen basierendes Stereotypenmodell eine besonders starke Simplifizierung dar. Wenngleich sich in verschiedenen Bereichen diese zweidimensionale Struktur als angemessen erwiesen hat (Abele & Wojciszke, 2007; Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005), wird die Einschränkung auf vier Emotionen und Diskriminierungsformen von Theoretikern, die differenziertere Ansätze vertreten, doch kritisiert (Alexander et al., 2005; Cottrell & Neuberg, 2005; Smith & Mackie, 2005). Alexander, Brewer und Herrmann (1999) schlugen in der aus der Politikwissenschaft (Herrmann, 2003; Herrmann, Voss, Schooler & Ciarrochi, 1997) stammenden Image Theory drei Dimensionen als Grundlage für Stereotype,

Emotionen und diskriminierendes Verhalten vor (Macht, Status und Zielkompatibilität). Für die Selbstwahrnehmung differenzieren Leach, Ellemers und Barreto (2007) ebenfalls drei relevante Dimensionen, indem sie Moral nach der Konzeption von Wojciszke (Wojciszke, 2005) oder Fiske et al. (2007) in Geselligkeit und Moral differenzieren. Duckitt (2003) schlägt eine Erweiterung der 2×2 Typologie des SCM vor, indem er die Kompetenzdimension dreistufig konzipiert (überlegen – gleich – unterlegen). Aus dieser erweiterten Typologie ließen sich nach Duckitt die meisten Formen von Vorurteilen beschreiben.

Kritik betrifft aber nicht nur die Ebene der Stereotype: Durch die auf vier Emotionen eingeschränkte Konzeptualisierung des SCM werden auch die im Intergruppenkontext relevanten Emotionen Wut und Furcht ausgeschlossen (Dijker, 1987; Mackie et al., 2000; Stephan & Renfro, 2003). Dieses Problem wird von Fiske et al. (2003) aufgegriffen, indem sie diskutieren, ob Wut nicht ebenfalls durch die Stereotype kalt/kompetent oder kalt/inkompetent ausgelöst werden kann. Sie argumentieren, dass Wut zwar wahrscheinlich gegenüber kalten Gruppen empfunden wird, aber nicht zwischen kompetenten und inkompetenten differenzieren kann, da diese primäre Emotion nicht so spezifisch mit bestimmten komplexen Stereotypen zusammenhängt, sondern eher eine Basis für die sekundären Emotionen Neid und Verachtung darstellt. Eine empirische Bestätigung dieser Vermutung findet sich bei Cuddy et al. (2007, Studie 4): Sowohl Wut als auch Furcht korrelieren negativ mit Wärme, und positiv mit Sabotage und Angriff (aktive Schädigung), was für Furcht überraschend ist, da diese Emotion theoretisch zu Fluchtverhalten führen sollte. Allerdings sind die Befunde zu diesem Zusammenhang uneindeutig (Christ et al., 2005; Devos et al., 2003; Mackie et al., 2000). Wut mediiert darüber hinaus noch den Zusammenhang von Neid und Sabotage. Cuddy et al. (2007) erkennen die Rolle dieser beiden primären Emotionen in der BIAS Map an, weisen ihnen aber konzeptuell eine übergeordnete Rolle zu und stellen sie daher in ihrem Modell nicht mit den sekundären Emotionen auf eine Stufe.

Es ist wichtig, sich vor Augen zu führen, dass SCM und BIAS Map umfassende Modelle zum Zusammenhang fundamentaler Stereotype, emotionaler Vorurteile und Diskriminierung sind. Wenn der Fokus auf die grundlegenden Bewertungen gelegt wird, die auf schematische Weise Emotionen und Diskriminierung vorhersagen sollen, bleiben detaillierte Differenzierungen außen vor. Umso wichtiger ist es zu testen, ob die Systematik der BIAS Map über bisherige Befunde hinaus auch für die Erklärung individuellen diskriminierenden Verhaltens gegenüber verschiedenen Gruppen einen Wert hat.

2.6 Ableitung der Fragestellung

Den Ausgangspunkt der theoretischen Ausführungen bildete das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, das nach Zick et al. (2008) einen Hintergrundfaktor verschiedener Vorurteile darstellt. Bislang wurde nicht überprüft, ob sich ein solcher Zusammenhang auf Einstellungsebene auch auf der Ebene diskriminierenden Verhaltens zeigt. Diese Annahme lässt sich aus dem Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung ableiten: Wenn Vorurteile gegen verschiedene Gruppen über einen Generalfaktor miteinander zusammenhängen und Vorurteile zu Diskriminierung führen, sollte sich auch für Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen ein Zusammenhang zeigen: Wer dazu neigt, sich gegenüber einer Gruppe diskriminierend zu verhalten, zeigt wahrscheinlich auch gegenüber anderen Gruppen Diskriminierung.

Aus den theoretischen Ausführungen ist aber ebenfalls deutlich geworden, dass Diskriminierung und Vorurteile als zwei Ausdrucksformen von Bias keinesfalls identisch oder vollkommen parallel sind: die gefundenen Korrelationen bewegen sich im Bereich mittelgroßer Effekte. Um eine Ursache für mögliche Unterschiede zwischen der Einstellungs- und Verhaltensebene aufzuzeigen, wurde auf die Inhalte konsensueller Stereotype zurückgegriffen. Konsensuelle Stereotype spielen gerade für diskriminierendes Verhalten eine große Rolle, da sie Normen und Rechtfertigungen für das sozial unerwünschte Verhalten bereitstellen können. Wenn einer Gruppe in einer Gesellschaft bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden (z. B., dass Frauen weniger agentisch sind als Männer), kann auf diese Eigenschaften zur Rechtfertigung von diskriminierenden Entscheidungen zurückgegriffen werden (Frauen sind aufgrund ihrer Eigenschaften für Führungspositionen weniger geeignet und daher sind Männer für diese Berufe zu bevorzugen). Das diskriminierende Verhalten wird in diesem Fall als weniger negativ bewertet, eventuell gar nicht als Diskriminierung gesehen, da es doch lediglich die Umsetzung kulturellen „Wissens“ über die diskriminierte Gruppe ist. Diese Einbettung in kulturelle Stereotype ist für diskriminierendes Verhalten wesentlich wichtiger als für Vorurteile, die eine Person als individuelle Einstellungen für sich behalten kann – sie ist nicht genötigt, diese Einstellung öffentlich zu äußern oder zu zeigen, und verstößt so auch nicht öffentlich gegen soziale Normen.

In der vorliegenden Arbeit wird angenommen, dass Wärme und Kompetenz fundamentale Dimensionen darstellen, anhand derer sich Stereotype unterschiedlicher Gruppen anordnen lassen. Diese Annahme bildet die Grundlage des SCM und der BIAS Map, die erstmals ein gruppenübergreifendes Modell für den Zusammenhang von konkreten Stereoty-

peninhalten und spezifischem diskriminierendem Verhalten gegenüber diesen Gruppen aufstellen.

Wenn konsensuelle Stereotype für diskriminierendes Verhalten wichtiger sind als für individuelle Vorurteile und fundamentale konsensuelle Stereotype auf Wärme und Kompetenz basieren, sollte eine Systematik diskriminierenden Verhaltens auf eben diesen Dimensionen beruhen und sich so von einem Vorurteilssyndrom unterscheiden. Die Stereotype können aus funktionaler Sicht als Auslöser und Rechtfertigung für diskriminierendes Verhalten dienen. Der Konsens, der in der Gesellschaft über die Eigenschaften bestimmter Gruppen besteht, wird von Individuen zur Orientierung ihres Verhaltens genutzt. Wenn also wahrgenommen wird, dass eine Gruppe allgemein als kalt und kompetent stereotypisiert wird, ermöglicht dies einem Individuum, diese Gruppe ohne Normverletzung auf Basis dieses Stereotyps zu diskriminieren, d. h. ihr gegenüber Verhalten zu zeigen, dass sich über die zugeschriebenen Eigenschaften rechtfertigen lässt.

Gegenüber Gruppen, die ähnlich stereotypisiert werden, sollte auch ähnliches Verhalten gezeigt werden. Das bedeutet, dass z. B. Diskriminierung von verschiedenen kalt/kompetent stereotypisierten Gruppen (Reiche, Karrierefrauen) und von verschiedenen warmen/inkompetenten Gruppen (Alte, Behinderte) jeweils deutlicher miteinander zusammenhängt als Diskriminierung einer kalten/kompetenten und einer warmen/inkompetenten Gruppe. Da über die fundamentalen Stereotype verschiedene Gruppen gleich bewertet werden, sollte auch das ihnen gegenüber gezeigte diskriminierende Verhalten deutlicher miteinander zusammenhängen: Wenn eine Person *eine* kalte/inkompetente Gruppe diskriminiert, ist es wahrscheinlich, dass sie auch eine *andere* kalte/inkompetente Gruppe diskriminiert, da die kulturellen Normen, wie man sich gegenüber den Gruppen zu verhalten hat, in beiden Fällen identisch sind.

Darüber hinaus nehme ich aber auch an, dass diskriminierendes Verhalten gegenüber verschiedenen Gruppen, wie auch Vorurteile, über *einen* gemeinsamen Faktor miteinander zusammenhängt, der der Systematik von Wärme und Kompetenz übergeordnet ist: Wer eine Gruppe diskriminiert, tendiert auch dazu, andere Gruppen zu diskriminieren, besonders aber solche, über die ähnliche konsensuelle Stereotype bestehen. Diese Annahme ist aus dem substantziellen Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung abgeleitet.

Konsensuelle Stereotype auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz *moderieren* also ein Syndrom auf Diskriminierungsebene – die Korrelationen zwischen Diskriminierungstentionen sollten für solche Gruppen besonders deutlich sein, gegenüber denen ähnliche Stereotype bestehen. Dabei handelt es sich *nicht* um Moderation des Effekts von Vorurteilen auf

Diskriminierung, was bedeuten würde, dass der Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung von der Ähnlichkeit konsensueller Stereotype abhängt. Diese Frage ist nicht Teil der vorliegenden Arbeit.

Die in dieser Arbeit zu prüfenden Annahmen gehen aber noch einen Schritt weiter: In der BIAS Map werden konkrete Vorhersagen über unterschiedliche Formen von Diskriminierung gegenüber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen gemacht. Cuddy et al. (2007) argumentieren, dass sich *Bias-Cluster* finden lassen, d. h. bestimmte Stereotype führen zu bestimmten Emotionen und bestimmten Formen der Diskriminierung (z. B. kalt/kompetent → Neid → Sabotage/Angriff). Sie stellen dabei aber weder einen konkreten theoretischen Zusammenhang zwischen *konsensuellen* Stereotypen und *individuellem* Verhalten her, noch führen sie Experimente auf der Basis individuellen diskriminierenden *Verhaltens* an. Über die Rechtfertigungs- oder die Orientierungsfunktion von konsensuellen Stereotypen für ein Individuum kann aber der Schluss gezogen werden, dass konsensuelle Stereotype das in der BIAS Map angenommene diskriminierende Verhalten auf individueller Ebene hervorrufen: Die Kategorisierung einer Gruppe anhand von Wärme und Kompetenz bestimmt, ob diese Gruppe in einer bestimmten Situation diskriminiert wird. Da Diskriminierung von der konkreten Situation abhängt (Smith, 1993), ist anzunehmen, dass bestimmte Situationsanforderungen dazu führen, dass solche Gruppen diskriminiert werden, die ähnlich stereotypisiert werden.

Diese Hypothese beinhaltet, dass aus der BIAS Map individuelles Verhalten abgeleitet werden kann. Die Annahme, dass aufgrund bestimmter fundamentaler Stereotype bestimmte Formen von tatsächlicher individueller Diskriminierung gezeigt werden, wurde bislang ebenfalls noch nicht überprüft, stellt aber eine direkte Ableitung aus der BIAS Map dar. Bisherige Analysen beschränkten sich auf konsensuelle Urteile über Handlungsimpulse auf Gruppenebene (Cuddy et al., 2007) oder Diskriminierungsintentionen (Cuddy et al., 2004). Daher wird in der vorliegenden Arbeit auch die Hypothese überprüft, dass *spezifische* konsensuelle Stereotype *spezifische* Formen der Diskriminierung hervorrufen.

Im Folgenden sind die hier herausgearbeiteten Hypothesen zusammengestellt. In den einzelnen Studien werden die inhaltlichen Hypothesen dann in konkrete operationale Hypothesen umformuliert.

2.6.1 Inhaltliche Hypothesen

- 1) Diskriminierung verschiedener Gruppen hängt miteinander zusammen. Personen, die eine Gruppe diskriminieren, neigen auch eher dazu, gegenüber anderen Gruppen Diskriminierung zu zeigen (Studie 1).

- 2) Diskriminierung von Gruppen, die auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz ähnlich stereotypisiert werden, hängt deutlicher miteinander zusammen als Diskriminierung gegenüber Gruppen, die auf den Dimensionen unterschiedlich stereotypisiert werden (Studie 1)
- 3) Gruppen, die auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz ähnlich stereotypisiert werden, werden in den gleichen Situationen diskriminiert. Gruppen, die unterschiedlich stereotypisiert werden, werden in Abhängigkeit von situationalen Anforderungen an Wärme und Kompetenz unterschiedlich diskriminiert (Studie 2).
- 4) Die qualitativ unterschiedliche Diskriminierung von Gruppen hängt von ihren fundamentalen Stereotypen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz entsprechend der BIAS Map ab (Studie 3).

3 Empirischer Teil

3.1 Einleitung

Im empirischen Teil wird die aus den theoretischen Überlegungen abgeleitete Fragestellung zu einer Systematik diskriminierenden Verhaltens auf Basis der beiden fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz anhand von drei Studien überprüft. Um eine möglichst umfassende Analyse der inhaltlichen Hypothesen vorzunehmen, werden sowohl korrelative als auch experimentelle Designs verwendet.

Studie 1 (Kap. 3.3) untersucht die Frage nach dem Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen an einer repräsentativen Surveyuntersuchung aus dem Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Es wird angenommen, dass Personen, die gegenüber ein Gruppe Diskriminierungsintentionen äußern, auch gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen zu Diskriminierungsintentionen neigen. Dabei wird mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen ein Modell, das den Zusammenhang an Stereotypen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz orientiert gegen verschiedene Alternativmodelle getestet. Die beiden folgenden Experimente fokussieren dann stärker auf den in der BIAS Map angenommenen Effekt von Stereotypen auf tatsächliches diskriminierendes Verhalten: In Studie 2 (Kap. 3.4) wird die Annahme untersucht, dass gegenüber Mitgliedern von Gruppen, die auf den fundamentalen Dimensionen ähnlich stereotypisiert werden, auch das gleiche diskriminierende Verhalten in Auswahl-situationen gezeigt wird. Die Untersuchungsteilnehmer sollen dabei für verschiedene Situationen mit unterschiedlichen Anforderungen an Kompetenz bzw. Warmherzigkeit Personen auswählen. Dabei wird getestet, ob sich die Versuchspersonen bei der Auswahl von konsensuellen Stereotypen über die Gruppen leiten lassen. Das zweite Experiment (Studie 3, Kap. 3.5) geht noch einen Schritt weiter und testet die Hypothese, dass unterschiedliche Stereotype zu jeweils spezifischem diskriminierendem Verhalten führen. Dazu wird in einem Computerexperiment aggressives und paternalistisches Verhalten gegenüber verschiedenen kalten/kompetenten bzw. warmen/inkompetenten Gruppen untersucht. Zusätzlich werden in dieser Studie noch Emotionen entsprechend der Annahmen der BIAS Map als Mediatoren aufgenommen.

Insgesamt stellen die Studien durch multimethodale Zugänge (korrelativ und experimentell), unterschiedliche abhängige Variablen (Diskriminierungsintentionen und tatsächliches Verhalten) und Stichproben (repräsentative Bevölkerungsstichprobe und Studierendenstichproben) sowie verschiedene experimenteller Designs (Personenauswahl und Aufgabenzuweisung) eine umfassende Analyse der Hypothesen dar.

Da in allen Studien geprüft werden soll, ob die angenommene Systematik diskriminierenden Verhaltens auf konsensuelle Stereotype zurückgeführt werden kann, wird ihnen eine Voruntersuchung vorangestellt, die konsensuelle Stereotype über verschiedene gesellschaftliche Gruppen erfasst. Dabei wird anhand von Clusteranalysen ein Muster fundamentalen Stereotypen über ähnlich stereotypisierte Gruppen aufgezeigt, auf die in den drei folgenden Studien zurückgegriffen wird, indem die stereotypisierten Untersuchungsgruppen jeweils auf Grundlage der Voruntersuchung ausgewählt werden. So müssen Stereotype und Diskriminierung nicht in einer Stichprobe erfasst werden und es kann geprüft werden, ob es tatsächlich konsensuell verbreitete Stereotype sind, die auf die diskriminierenden Handlungen wirken.

3.2 Voruntersuchung: Fundamentale Stereotype relevanter Gruppen

3.2.1 Einleitung

Für die drei Untersuchungen müssen zunächst konsensuelle Stereotype auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz für verschiedene gesellschaftliche Gruppen bestimmt werden. In den Studien wird dann untersucht, ob die hier gefundenen Stereotypenmuster sich auch auf der Ebene der Diskriminierung wiederfinden, d. h. ob Gruppen, die z. B. als kalt und kompetent stereotypisiert werden, auch entsprechend der Vorhersagen der BIAS Map auf ähnliche Weise diskriminiert werden. Diese Voruntersuchung ist notwendig, weil bisherige Studien zum Stereotype Content Model in Deutschland (Cuddy et al., in press; Eckes, 2002) nicht alle Gruppen berücksichtigt haben, die das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit derzeit umfasst (s. Kapitel 2.1). Studie 1 basiert aber auf einem Datensatz zum GMF-Syndrom und benötigt daher diese Replikation der Untersuchung von Fiske et al. (2002).

Diese Voruntersuchung konzentriert sich auf die Hypothesen des SCM zu Wärme und Kompetenz als zentrale Dimensionen und zu ambivalenten Stereotypen (s. Kapitel 2.5), nach denen sich Stereotype über Gruppen anhand der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz unterscheiden lassen und sich Gruppen finden lassen, die auf einer Dimension positiv und auf der anderen negativ stereotypisiert werden. Diese Hypothesen werden hier direkt übernommen. So kann, wie bei Fiske et al. (2002), ein Muster von Stereotypen über verschiedene Gruppen ausfindig gemacht werden, das die Grundlage für die Annahmen über Diskriminierungszusammenhänge gegenüber diesen Gruppen in den drei folgenden Studien darstellt.

3.2.2 Hypothesen

Von Fiske et al. (2002) werden die folgenden, im Theorieteil beschriebenen Hypothesen übernommen:

- 1) Stereotype verschiedener Gruppen lassen sich anhand der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz differenzieren (Hypothese zu Wärme und Kompetenz als zentrale Dimensionen).
- 2) Viele Gruppen lassen sich ambivalenten oder gemischten Stereotypen zuordnen, die sich durch hohe Einschätzungen auf der einen und niedrige auf der anderen Dimension ausdrücken (Hypothese zu ambivalenten Stereotypen):
 - a. In einer Clusteranalyse ergeben sich mindestens ein Cluster mit warmen/inkompetenten und ein Cluster mit kalten/kompetenten Gruppen.
 - b. Es gibt Gruppen, die auf den beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz signifikant unterschiedlich eingeschätzt werden, auf der einen Dimension über dem Skalenmittel, auf der anderen Dimension darunter.

Hypothese 2b ist uneindeutig formuliert, weil kein eindeutiger Cut-off vorhanden ist. Wie aber in Kapitel 2.5 ausgeführt wurde, war die These des SCM zu ambivalenten Stereotypen sehr neu und Fiske und Kollegen waren vorrangig daran interessiert zu zeigen, dass es neben rein negativen Stereotypen auch eine Vielzahl ambivalenter gibt, ohne anzunehmen, dass die meisten Stereotype ambivalent seien. Da es für die Voruntersuchung nicht wesentlich ist, wie groß der letztendliche Anteil ambivalenter Stereotype ist, aber diese Hypothese die Grundlage für die Durchführung von Analysen zur Clusterung der verschiedenen Gruppen darstellt, wird sie so, wie auch in anderen Studien zu SCM übernommen (Cuddy et al., in press; Eckes, 2002).

3.2.3 Methode

3.2.3.1 Auswahl relevanter sozialer Gruppen

In der Studie sollten für Deutschland relevante gesellschaftliche Gruppen eingeschätzt werden. Der Begriff „relevant“ ist dabei nicht näher bestimmt, sondern soll nur andeuten, dass die Gruppen eine gewisse Bekanntheit in der Bevölkerung haben sollen und als Gruppe wahrgenommen werden. Um einen Pool solcher Gruppen zu bekommen, wurde zunächst einer kleinen Stichprobe eine offene Frage nach Gruppen gestellt, die in der Gesellschaft relevant sind (vgl. Eckes, 2002; Fiske et al., 2002). Dazu wurden im März 2005 an Personen aus dem Bekanntenkreis des Autors dieser Arbeit, die nicht mit den Hypothesen und Zielen der Untersuchung vertraut waren, Emails mit der folgenden Aufforderung versandt: „Welche Katego-

rien fallen dir spontan ein, in die Personen heutzutage in der deutschen Gesellschaft aufgrund eines bestimmten Merkmals eingeordnet werden? Dieses Merkmal kann z. B. Geschlecht, Beruf oder Fähigkeit sein. Beispiele sind Hausfrauen, Türken, Katholiken, Geschäftsleute, Studenten usw. - alle Merkmale sind möglich. Bitte zähle 10-20 verschiedene Kategorien auf (sehr gern auch mehr).“ Weitere Vorgaben wurden nicht gemacht.

Die Anfrage wurde von 18 Personen beantwortet, die insgesamt 303 Gruppen nannten. Für die Vorstudie wurden Gruppen ausgewählt, die von mindestens 4 Personen (ca. 20% der Teilnehmer) genannt wurden. Tabelle 3.1 zeigt die Auswahl der Gruppen für die Voruntersuchung mit der Häufigkeit ihrer Nennungen.

Tabelle 3.1: *Häufigkeit genannter Gruppen in der offenen Befragung.*

Kategorie	Häufigkeit	Kategorie	Häufigkeit
Alte/Rentner	89%	Angestellte	28%
Arbeitslose	83%	Ärzte	28%
Behinderte	77%	Deutsche	28%
Studierende	67%	Lesben	28%
Ausländer	61%	Asiaten	22%
Frauen	61%	Hausfrauen	22%
Männer	56%	Juden	22%
Geschäftsleute	44%	Ökos	22%
Musiker	44%	Reiche	22%
Obdachlose	44%	Singles	22%
Sportler	44%	Sozialhilfeempfänger	22%
Muslimen	39%	Türken	22%
Schwule	39%	Verheiratete	22%
Arbeiter	33%		

Anmerkung: Die Häufigkeit gibt an, wie viele Personen der Gesamtstichprobe diese Gruppe aufgezählt haben.

Die Auswahl der 27 Gruppen zeigt deutliche Überschneidungen mit den Untersuchungen von Fiske et al. (2002) und Eckes et al. (2002), da 52% bzw. 55% der dort genannten Gruppen auch in der hier erstellten Liste enthalten sind. Diese Überschneidungen validieren die vorliegende Gruppenauswahl, indem sie deutlich machen, dass ein großer Teil der Gruppen sowohl im nationalen als auch im internationalen Vergleich deutlich als distinkte Gruppen identifiziert und auch frei generiert wird (z. B. Juden, Karrierefrauen, Alte, Behinderte

und Homosexuelle). In der Liste sind auch alle Gruppen enthalten, gegenüber denen im Survey zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit Diskriminierungsintentionen erfasst wurden: Obdachlose, Behinderte, Homosexuelle, Ausländer, Frauen, Muslime und Juden. Auch dieser Befund spricht für die gesellschaftliche Relevanz dieser Gruppen.

Homosexuelle und Behinderte wurden hier in zwei Subkategorien aufgeteilt. Die Kategorien Lesben und Schwule wurden von 28 bzw. 39% der TeilnehmerInnen genannt, Homosexuelle demgegenüber nur von 11%. Darüber hinaus unterscheiden sich die Stereotype über Lesben und Schwule inhaltlich. Kite und Deaux (1987) haben gezeigt, dass Schwulen eher feminine (communal, warm, s. Kap. 2.5) Eigenschaften zugeschrieben werden, während Lesben eher als maskulin (agentic, kompetent) stereotypisiert werden. Um diese Differenzierung im Rahmen des Stereotype Content Models zu erfassen, wurden für Lesben und Schwule zwei Kategorien gebildet. Die Differenzierung in körperlich und geistig Behinderte wurde in Anlehnung an Fiske et al. (2002) vorgenommen. Da es nur sehr wenig Forschung zu Stereotypen über Behinderte gibt (Bogdan & Biklen, 1992; Fichten & Amsel, 1986), sollte diese Differenzierung im SCM überprüft werden. Von den TeilnehmerInnen nannten 38.5% Behinderte, 27.5% körperlich Behinderte und 11% geistig Behinderte.

Zusätzlich wurden zur differenzierten Erfassung von Frauensubtypen zwei in der Forschung häufig verwendete Gruppen ergänzt (Eagly, 1987; Glick & Fiske, 2001a, 2001b), obwohl sie von weniger als 20% der TeilnehmerInnen aufgezählt wurden: Karrierefrauen und Feministinnen. Beide Gruppen wurden von 11 bzw. 6% der TeilnehmerInnen genannt. Somit wurde keine der 30 Gruppen ohne eine Nennung in die Liste aufgenommen.

3.2.3.2 Stichprobe und Design

An der Voruntersuchung nahmen insgesamt 85 Personen teil. Eine Person wurde aus Homogenitätsgründen aus der Stichprobe entfernt, da sie nicht studierte, bei zwei anderen lagen die Antworten überwiegend im Ausreißerbereich (Box-and-Whisker-Plot; Tukey, 1977). Die endgültige Stichprobe bestand aus $N = 82$ Studierenden (33 männlich, 45 weiblich, 4 ohne Angabe) im Alter von 19 bis 33 Jahren ($M = 23.05$, $SD = 2.77$). Ca. 60% der Versuchspersonen studierten Pädagogik, die anderen verteilten sich gleichmäßig auf verschiedene Studiengänge. Die TeilnehmerInnen bearbeiteten die Fragebögen entweder im Anschluss an ein Seminar oder wurden in der Halle der Universität Bielefeld angesprochen.

3.2.3.3 Durchführung

Die Untersuchungsteilnehmer wurden gebeten, einen Fragebogen zu dem Bild gesellschaftlicher Gruppen in Deutschland auszufüllen (s. Anhang 1). In diesem Fragebogen sollten sie nacheinander jede der 30 Gruppe auf zwei Skalen zu Wärme und Kompetenz einschätzen. Den Abschluss bildeten einige demografische Fragen. Die Bearbeitung des Fragebogens dauerte durchschnittlich 20 Minuten.

3.2.3.4 Messinstrument

Auf der ersten Seite des Fragebogens wurden kurz die Fragestellung erklärt und alle Instruktionen gegeben. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, verschiedene Gruppen in Deutschland anhand einiger Adjektive einzuschätzen. Dabei sollte nicht die eigene Meinung über diese Gruppen angegeben werden, sondern die Einschätzung der Mehrheit der Gesellschaft: *„Bei der Beantwortung der Fragen geht es nicht um ihre persönliche Meinung, sondern darum, dass Sie angeben, wie die Mehrheit der Gesellschaft diese Gruppe Ihrer Ansicht nach einschätzen würde.“*. Dieses Vorgehen wurde auch anderen Studien zum SCM verwendet, um konsensuelle Stereotype zu erfassen und den Einfluss sozialer Erwünschtheit in den Antworten zu reduzieren (s. Kap. 2.5). Auf der nächsten Seite folgte ein Beispiel zum Ausfüllen der Antwortskalen. Danach mussten pro Seite zwei Gruppen auf Skalen zu Kompetenz und Wärme eingeschätzt werden. Die Items der beiden Skalen wurden für jede Gruppe abwechselnd und in immer gleicher Reihenfolge vorgegeben. Auch die Gruppen wurden allen Versuchspersonen in der gleichen Reihenfolge präsentiert. Auf der letzten Seite wurden dann Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Studiengang/Beruf und Staatsangehörigkeit) erfasst.

Zur Einschätzung der Gruppen auf den beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz wurden die von Eckes (Eckes, 2002, Studie 2) verwendeten Kurzskalen übernommen, die auf den Instrumenten von Fiske et al. (2002) beruhen. In der Untersuchung von Eckes (2002) haben sich diese Skalen für eine deutsche Stichprobe als reliabel herausgestellt. Cronbachs α betrug für die Kompetenz-Skala .92 (competent, competitive, independent) und für die Wärme-Skala .89 (likeable, warm, good-natured). Da die Items von Eckes (2002) nicht auf Deutsch vorlagen, wurden sie übersetzt und von einem Anglisten, dem die Theorie und die Fragestellung unbekannt waren, rückübersetzt. Zur Erfassung von *Wärme* dienten die Items *sympathisch*, *warmherzig* und *gutmütig*, für *Kompetenz* wurden *eigenständig*, *konkurrenzfähig* und *kompetent* verwendet. Die Einschätzungen wurden auf Likert-Skalen vorgenommen, die von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (voll und ganz) kodiert waren.

3.2.4 Ergebnisse

3.2.4.1 Umgang mit fehlenden Werten

Bei keinem Item fehlten mehr als 2,4% der Werte. Die Annahme, dass die fehlenden Werte vollkommen zufällig verteilt waren (MCAR – missing completely at random), ist plausibel (MCAR Test nach Little: $\chi^2(694) = 40.13, p > .99$). Alle fehlenden Werte wurden durch EM-Schätzer ersetzt (Enders, 2001).

3.2.4.2 Item- und Skalenanalysen

Zunächst wurde überprüft, ob die von Eckes (2002) übernommenen Skalen zur Einschätzung aller Gruppen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz in der vorliegenden Studierendenstichprobe geeignet sind. Dazu wurde in Anlehnung an das Vorgehen von Fiske et al. (2002) und Cuddy et al. (2007) für jede der 30 Gruppen eine separate Faktorenanalyse der sechs Items mit anschließender schiefwinkliger Rotation durchgeführt (Hauptachsenanalysen mit Oblimin-Rotation, s. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2000; Jennrich & Sampson, 1966). Ein Vergleich der Eigenwerte der Faktoren mit einem zufälligen Eigenwertverlauf (1.38, 1.19, 1.05, 0.92, 0.79; Berechnung nach Enzmann, 1997) in einer Parallelanalyse (Horn, 1965) ergab für 27 Gruppen eine 2-Faktoren-Lösung (Eigenwerte 1. Faktors mindestens 1.91, 2. Faktor mindestens 1.20), bei der die Items wie erwartet auf die Faktoren Wärme und Kompetenz luden (s. Anhang 2). Für die Gruppen *Sozialhilfeempfänger* und *Türken* wurden nach dem Kaiser-Kriterium (Eigenwerte größer als 1) zwei Faktoren extrahiert. Bei der Einschätzung der *Arbeitslosen* wurde auch dieses Kriterium nicht erfüllt. In einer forcierte Zwei-Faktoren-Lösung mit einer Varianzaufklärung von 70,52% für die Gruppe der *Arbeitslosen*, luden die Items *eigenständig*, *konkurrenzfähig* und *kompetent* zusammen mit dem Item *sympathisch* auf den ersten Faktor, die Items *warmherzig* und *gutmütig* auf den zweiten. Das einzige vollkommen uneindeutige Ladungsmuster zeigte sich für die Gruppe *Geschäftsleute*. Auf den ersten Faktor luden *warmherzig* und *gutmütig* hoch positiv und *konkurrenzfähig* und *eigenständig* schwach negativ. Auf den zweiten Faktor lädt lediglich das Item *kompetent* sehr hoch, die Items *konkurrenzfähig*, *sympathisch* und *eigenständig* eher schwach. Insgesamt zeigten die Faktorenanalysen zufriedenstellende Ergebnisse: Für 28 der 30 Gruppen ließen sich die Faktoren Wärme und Kompetenz voneinander trennen.

Im nächsten Schritt wurde die interne Konsistenz der Skalen zu Wärme und Kompetenz geprüft. Dabei zeigten sich bis auf eine Ausnahme (*Geschäftsleute*) für alle Gruppen zufriedenstellende bis gute Ergebnisse (s. Anhang 2). Für die Skala Wärme lagen die internen Konsistenzen (Cronbachs α) zwischen .61 und .86, für Kompetenz zwischen .55 und .88. Wie

sich schon in der Faktorenanalyse andeutete, erreichen die Skalen zur Einschätzung der Geschäftsleute keine zufriedenstellenden Reliabilitäten (Wärme: $\alpha = .38$, Kompetenz: $\alpha = .46$). aus diesem Grund wird diese Gruppe aus den weiteren Analysen ausgeschlossen, so dass die fundamentalen Stereotype für 29 Gruppen überprüft werden. Mittelwerte und Standardabweichungen für die Wärme- und Kompetenzeinschätzungen der Gruppen sind in Tabelle 3.6 abgetragen.

3.2.4.3 Die Gruppen im Stereotype Content Model

Das Vorgehen bei der Überprüfung der Gruppenstrukturierungen im Stereotype Content Model orientiert sich an Fiske et al. (2002). Um die Stereotypenstruktur zu überprüfen, wurden für jede Gruppe die Mittelwerte auf den Skalen *Wärme* und *Kompetenz* über alle Personen aggregiert. Anhand dieser Mittelwerte wurden die Personen in einer zweidimensionalen Matrix angeordnet (s. Abb. 3.1). Diese Anordnung bestätigt die erste Hypothese, nach der sich Stereotype verschiedener Gruppen anhand der wahrgenommenen Kompetenz und Wärme differenzieren lassen. Bis auf eine Ausnahme konnten für alle Gruppen reliable Skalen gefunden werden, die die beiden Dimensionen unterscheiden.

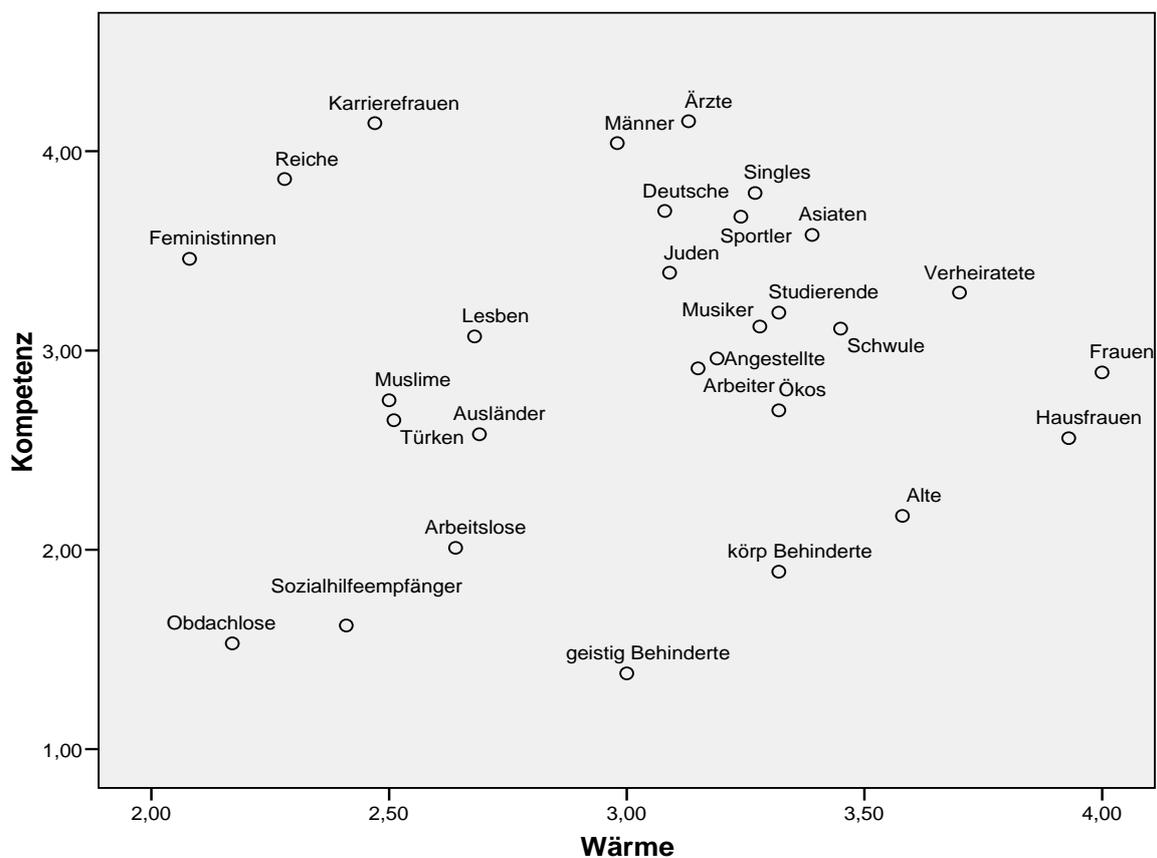


Abbildung 3.1: Anordnung der Gruppen im Stereotype Content Model.

Bei diesem Vorgehen ist zu beachten, dass nicht notwendigerweise ein Konsens der Einzelurteile in der Stichprobe abgebildet wird, da die Wärme- und Kompetenzskalen unabhängig voneinander aggregiert wurden. Es ist möglich, viele Personen zu abweichenden Wärme- oder Kompetenzurteilen kommen und das konsensuelle Stereotyp sich nur über die Mittelung der Werte ergibt. Einen ersten Hinweis gegen diese Annahme gibt die geringe Streuung der Einschätzungen für die einzelnen Gruppen (s. Tab. 3.6). Bei keiner Gruppe liegt die Streuung über 0.91 für Kompetenz bzw. über 0.81 für Wärme. Dies spricht dafür, dass die Einschätzungen der Einzelpersonen in der Stichprobe nicht stark vom Mittelwert abweichen. Allerdings schließt dies nicht Varianz der individuellen Urteile aus. Aus diesem Grund wurden für die beiden Gruppen mit den größten Streuungen (Reiche und Hausfrauen) Streudiagramme der Einschätzungen durch die einzelnen Versuchspersonen erstellt. Abbildung 3.2 zeigt, dass 80,5% der Einzelurteile über Reiche sich deutlich im kalt/kompetent-Quadranten sammeln. Ebenso ist in Abbildung 3.2 zu sehen, dass auch die Einschätzung von Hausfrauen einen Konsens der individuellen Urteile abbildet. Hier liegen 74.4% der Einschätzungen im warm/inkompetent-Quadranten. Für keine andere Gruppe wurden höhere Abweichungen festgestellt, so dass davon ausgegangen werden kann, dass Abbildung 3.1 ein Muster konsensueller Stereotype zeigt.

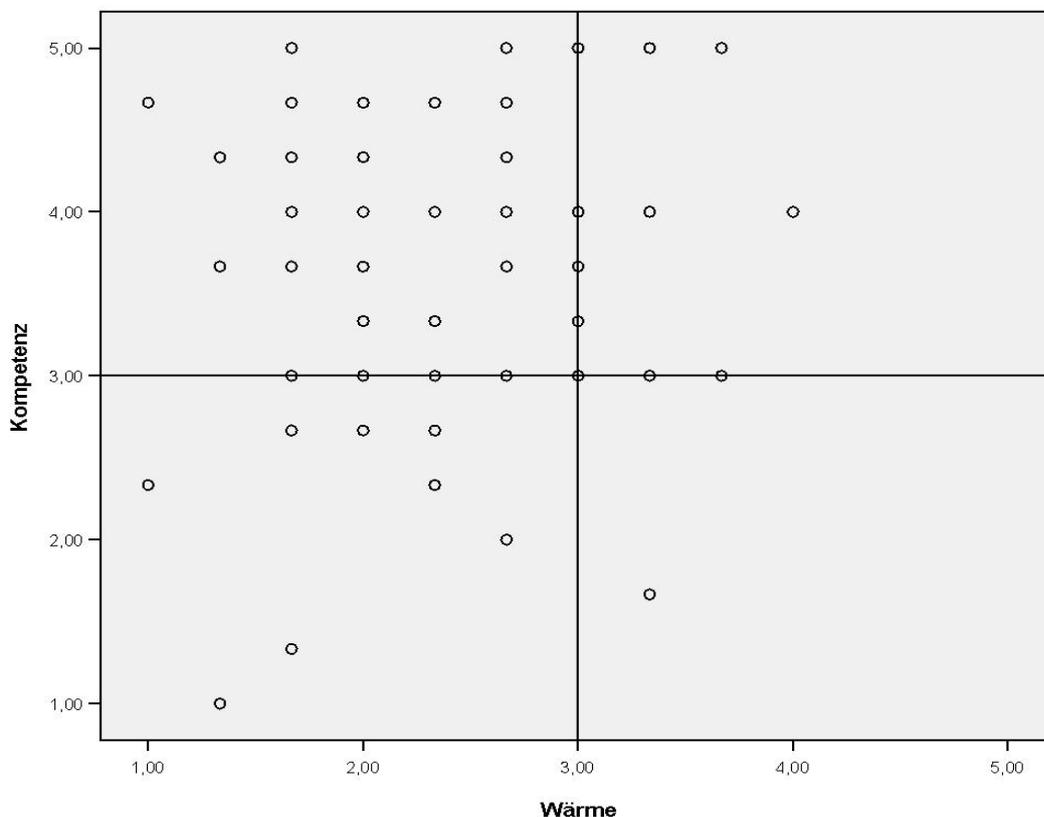


Abbildung 3.2: Streudiagramm der Einzelurteile aller Versuchspersonen über Reiche.

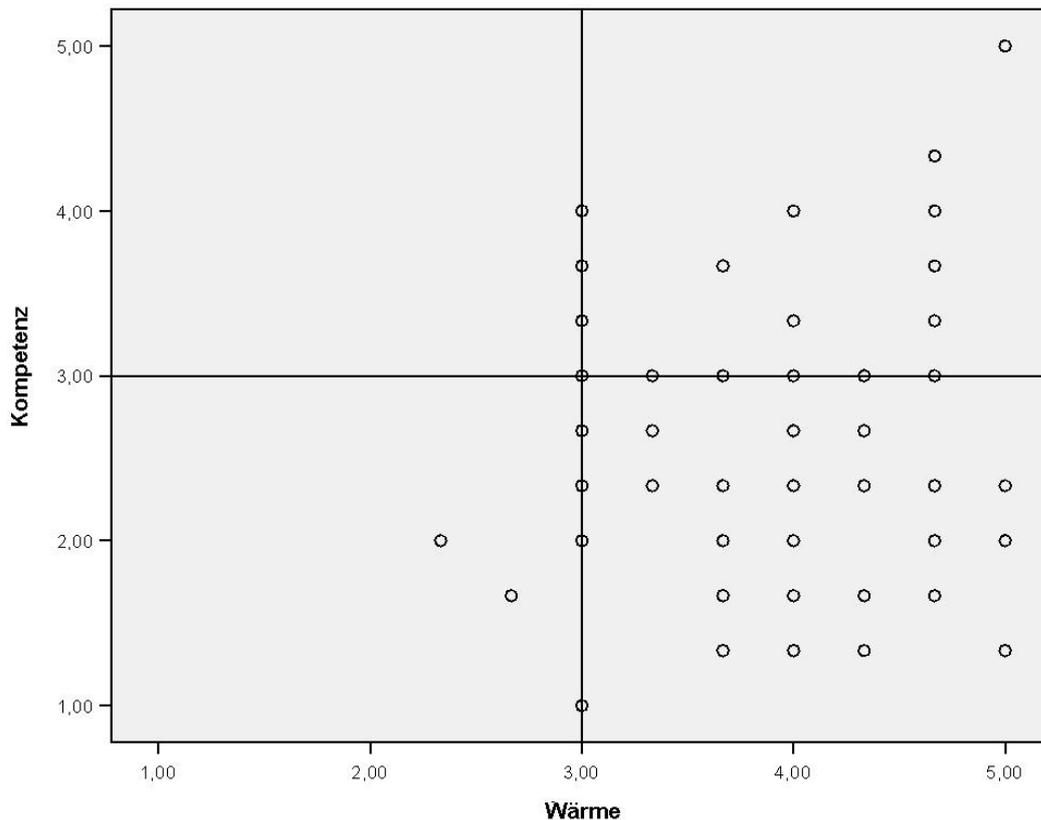


Abbildung 3.3: Streudiagramm der Einzelurteile aller Versuchspersonen über Hausfrauen.

Zur Überprüfung der zweiten Hypothese, ob sich die Gruppen im SCM zu homogenen Gruppen zusammenfassen lassen, die sich durch unterschiedliche Ausmaße in Wärme und Kompetenz unterscheiden, wurden die aggregierten Daten pro Gruppe einer Clusteranalyse unterzogen. Das Vorgehen wird im Folgenden näher beschrieben.

Zunächst wurde zur Zusammenfassung der Untersuchungsgruppen eine hierarchische Clusteranalyse nach Ward (1963) berechnet. Dabei werden diejenigen Objekte zu Gruppen vereinigt, die die Varianz einer Gruppe möglichst wenig erhöhen, was die Bildung möglichst homogener Cluster nach sich ziehen soll. Anschließend wurden die so gebildeten vorläufigen Clusterzentren als Startwerte für eine weitere Clusteranalyse nach dem k-means-Verfahren verwendet, wodurch die Zuordnung der Untersuchungsgruppen auf die Cluster schrittweise optimiert wird. Für beide Verfahren wurde als Distanzmaß die quadrierte euklidische Distanz verwendet (Bacher, 2002).

Um zu kontrollieren, dass den Daten keine Clusterstruktur aufgezwungen wird, wurden verschiedene von Bacher (2001) empfohlene Verfahren zur Absicherung der gefundenen Clusterlösung verwendet. Zur Bestimmung der optimalen Clusteranzahl wurden drei Kriterien herangezogen: Zunächst das Kriterium η^2 , das die durch die Clusteranalyse erklärte Varianz

angibt, dann die relative Verbesserung gegenüber der vorausgehenden Lösung, angegeben durch die proportionale Fehlerreduktion (*PRE* – proportional reduction of error), und schließlich die *F*-Max-Teststatistik, die sich aus dem Verhältnis von nicht erklärter zu erklärter Streuung berechnet. Eine Lösung kann dann als angemessen betrachtet werden, wenn durch ein zusätzliches Cluster nicht substantiell mehr Varianz erklärt wird, wenn der Fehler nicht wesentlich verringert wird und wenn der *F*-Max-Wert maximal ist.

Zur Bestimmung der Clusteranzahl wurden Lösungen mit 2 bis 10 Clustern erstellt. Aufgrund der bisheriger Clusteranalysen zum SCM (Cuddy et al., 2007; Cuddy et al., in press; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002) erschien es unwahrscheinlich, dass differenziertere Lösungen zu interpretierbaren Ergebnissen führen würden. Tabelle 3.2 zeigt die Teststatistiken zur Bestimmung der Clusterwerte.

Tabelle 3.2: Zusammenfassung der Kriterien zur Bestimmung der optimalen Clusterzahl für unterschiedliche Clusterlösungen.

Clusteranzahl	η^2	<i>PRE</i>	<i>F</i> -Max
2	.48	.48	25.15
3	.67	.36	26.46
4	.78	.33	29.22
5	.84	.26	30.73
6	.88	.26	33.56
7	.91	.26	37.23
8	.92	.16	36.90
9	.94	.19	38.67
10	.95	.18	40.03

Anmerkungen: η^2 : Anteil aufgeklärter Varianz durch die Cluster; *PRE*: proportionale Fehlerreduktion gegenüber vorausgehender Clusterlösung; *F*-Max: Verhältnis von nicht erklärter zu erklärter Streuung.

Wie zu sehen ist, stieg der Anteil aufgeklärter Varianz (η^2) besonders deutlich durch Hinzunahme eines dritten (19%) und eines vierten Clusters (11%). Ein fünftes Cluster bringt noch einen Zuwachs von 6% Varianzaufklärung, zusätzliche Cluster nur noch unter 4%. Die Fehlerstreuung (*PRE*) reduziert sich am deutlichsten bei den Übergängen von zwei zu drei Clustern, von vier zu fünf und von sieben zu acht. In den anderen Fällen liegt die Abnahme jeweils unter 4%. Der *F*-Max-Wert zeigt hier keine deutliche Lösung, er steigt über alle zehn Cluster-Lösungen fast kontinuierlich an und wird daher nicht zur Entscheidung herangezogen. Die beiden anderen Kriterien sprechen für drei bis fünf Cluster.

Als nächster Schritt wurde die Stabilität der gefundenen Lösungen verglichen. Nach Bacher (2001) kann eine Lösung dann als stabil bezeichnet werden, wenn geringfügige Modifikationen zu keinen oder zu vernachlässigbaren Änderungen der Ergebnisse führen. Die Stabilität der Zuordnung der Fälle zu den Clustern wurde mittels Rand Index (Rand, 1971) überprüft. Dazu wurden die Fälle per Zufall in zwei Hälften unterteilt. Für jede Teilstichprobe wurden dann erneut Clusteranalysen durchgeführt. Anschließend wurden die Fälle dieser Teilstichproben den in der jeweils anderen Hälfte ermittelten Clusterzentren zugeordnet. Anhand einer Kreuztabelle wurden dann die neu zugeordneten Cluster mit den ursprünglichen verglichen (Bortz, 1999). Auf Grundlage dieser Kreuztabelle konnte der Rand Index berechnet werden, der über die beiden Teilstichproben gemittelt wird. Er kann zwischen 0 und 1 liegen, wobei ein höherer Wert eine höhere Stabilität angibt. Werte über .70 können als befriedigend angesehen werden (Dreger, 1986; Fraboni & Saltstone, 1992). Von Hubert und Arabie (1985) wurde ein korrigierter Rand Index vorgeschlagen, der für eine Zufallsübereinstimmung der Clusterlösungen den Erwartungswert 0 annimmt. Der korrigierte Rand Index liegt in der Regel deutlich unter dem Rand Index (Yeung & Ruzzo, 2001). Nach Milligan und Cooper (1986) sprechen Werte über .10 für überzufällige Übereinstimmungen zwischen den neu zugeordneten und ursprünglichen Clusterlösungen im Test. Der korrigierte Rand Index wurde daher als zusätzliches Kriterium herangezogen. Tabelle 3.3 zeigt die Stabilitätsprüfung für die drei Clusterlösungen.

Tabelle 3.3: *Stabilitätsprüfung der Clusterlösungen mittels Rand Index.*

	Rand Index	Korrigierter Rand Index
3 Cluster	0.797	0.542
4 Cluster	0.738	0.332
5 Cluster	0.812	0.343

Für alle drei Lösungen liegt der Rand Index im befriedigenden Bereich, wobei die 4-Cluster-Lösung die geringste Stabilität aufweist. Der korrigierte Rand Index spricht für die 3-Cluster-Lösung. Das nächste von Bacher (2001) vorgeschlagene Kriterium spricht allerdings deutlich *gegen* die Aufteilung in drei Cluster: die inhaltliche Interpretierbarkeit. Ein alleiniges Verlassen auf statistische Kennwerte kann dazu führen, dass inhaltlich unplausible Cluster angenommen werden. Die gefundene 3-Cluster-Lösung würde Muslime, Türken, Ausländer und Lesben mit Hausfrauen, Frauen, Ökos, Alten, Angestellten, Arbeitern, Schwulen, Musikern, Studierenden und Verheirateten in einem Cluster zusammenfassen, was sowohl augen-

scheinlich (s. Abb. 3.1) als auch im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Studien zum Stereotype Content Modell (Cuddy et al., in press; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002) wenig sinnvoll erscheint. Die erstgenannten Gruppen haben sehr niedrige Werte auf der Wärme-Dimension, während z. B. Frauen, Hausfrauen, Verheiratete und Alte sehr hohe Werte haben. Die Stereotype dieser Gruppen auf der für die Fremdwahrnehmung so zentralen Wärmedi-mension (Fiske et al., 2007; Wojciszke et al., 1998; s. auch Kap. 2.5) scheinen daher voll-kommen entgegengesetzt, was deutlich gegen die Verbindung zu einem Cluster spricht. Aus diesem Grund wird die inhaltlich wesentlich plausiblere 5-Cluster-Lösung (s. Tabelle 3.4) bevorzugt, die sich auch durch solide statistische Kennwerte absichern lässt.

Tabelle 3.4: *Verteilung der Untersuchungsgruppen in der 5-Cluster-Lösung.*

Cluster A	Cluster B	Cluster C	Cluster D	Cluster E
Karrierefrauen	Männer	Muslime	Frauen	Obdachlose
Reiche	Juden	Türken	Hausfrauen	Sozialhilfe-
Feministinnen	Ärzte	Ausländer	Alte	empfänger
	Deutsche	Lesben	Ökos	Arbeitslose
	Singles		Angestellte	geistig Behin-
	Asiaten		Arbeiter	derte
	Sportler		Schwule	körperlich Be-
			Musiker	hinderte
			Studierende	
			Verheiratete	

Nach Hypothese 2a sollten sich Cluster unterscheiden lassen, die sich durch eine hohe Ausprägung auf der einen und eine niedrige Ausprägung auf der anderen Dimension auszeichnen (über bzw. unter dem Skalenmittel von 3) und so ambivalente Stereotype abbilden. Um dies zu überprüfen, wurden die Werte der Clusterzentren für Wärme und Kompetenz für jedes Cluster anhand von gepaarten t-Tests verglichen (Eckes, 2002; Fiske et al., 2002). In Tabelle 3.5 ist zu sehen, dass sich vier Cluster in Wärme und Kompetenz signifikant unterscheiden und zwei von ihnen gemischte Stereotype abbilden. Cluster A zeichnet sich durch hohe Kompetenz und niedrige Wärme aus und enthält die Gruppen Karrierefrauen, Reiche und Feministinnen. Ein zweites gemischtes Cluster ist Cluster D mit den Gruppen Frauen, Hausfrauen, Alte, Ökos, Angestellte, Arbeiter, Schwule, Musiker, Studierende und Verheiratete. Hier kombiniert sich ein hoher Wert für Wärme mit einem niedrigen Wert für Kompe-

tenz. Cluster B (Männer, Juden, Ärzte, Deutsche, Singles, Asiaten, Sportler) und E (Obdachlose, Sozialhilfeempfänger, Arbeitslose, geistig Behinderte, körperlich Behinderte) zeigen ebenfalls signifikante Unterschiede, allerdings liegen die Werte für Wärme und Kompetenz jeweils über (Cluster B) bzw. unter dem Skalenmittel (Cluster E), so dass das Kriterium für ambivalente Stereotype nicht erfüllt ist. Vielmehr handelt es sich bei diesen Clustern um eindeutige Stereotype, bei denen die Einschätzungen auf beiden Dimensionen miteinander einhergehen. Dies gilt auch für Cluster C (Muslime, Türken, Ausländer, Lesben), für das sich kein Unterschied zwischen der Einschätzung von Wärme und Kompetenz zeigt.

Tabelle 3.5: *Analyse der Clusterzentren für Kompetenz und Wärme.*

Cluster	Kompetenz		Wärme
A	3.82 (0.34) _a	>	2.28 (0.20)** _a
B	3.76 (0.26) _a	>	3.17 (0.14)** _{b,c}
C	2.76 (0.22) _b	=	2.59 (0.10) _{a,b}
D	2.89 (0.34) _b	<	3.49 (0.30)** _c
E	1.69 (0.26) _c	<	2.71 (0.46)** _{a,b}

Anmerkungen: Signifikanzangaben mit * beziehen sich auf Unterschiede zwischen den beiden Dimensionen innerhalb eines Clusters. Innerhalb einer Spalte unterscheiden sich die Werte signifikant, die mit unterschiedlichen Buchstaben markiert sind ($p < .05$). * $p < .05$, ** $p < .01$

Innerhalb einer Dimension wurden die Clusterzentren mittels ANOVA und anschließendem Scheffé-Test verglichen. Tabelle 3.5 zeigt, dass Cluster A und B auf der Kompetenzdimension am höchsten eingeschätzt wurden, während Cluster E hier den niedrigsten Wert hat. Cluster C und D liegen dazwischen und werden als ähnlich kompetent bewertet. Auf der Wärmedimension sind die Unterschiede weniger deutlich. Cluster D hat den höchsten Wert und unterscheidet sich signifikant von allen übrigen Clustern, bis auf Cluster B. Den niedrigsten Wert auf dieser Dimension hat Cluster A, signifikante Unterschiede zeigen sich zu den Clustern B und D, aber nicht zu C und E.

Die Vergleiche machen deutlich, dass sich, wie auch in vorhergehenden Studien zum SCM, gemischte und eindeutige Cluster unterscheiden lassen. Cluster A ist deutlich als kalt/kompetent-Cluster zu interpretieren, Cluster D als warm/inkompetent. Cluster E vereint kalte und inkompetente Gruppen, ebenso Cluster C, aber auf einem anderen Niveau. Hier finden sich eher kalte und mäßig kompetente Gruppen, d. h. sie werden als kompetenter gesehen als die Gruppen in Cluster E, aber weniger kompetent als diejenigen in Cluster A. Wie bei Eckes (2002, Studie 2) wurden in Cluster B warme und kompetente Gruppen zusammenge-

fasst. Hypothese 2a kann also durch die vorliegenden Daten bestätigt werden: Es lassen sich Cluster ausmachen, in denen Gruppen mit ambivalenten Stereotypen zusammengefasst sind. Darüber hinaus stützt dieses Ergebnis auch Hypothese 2b, nach der viele Gruppen ambivalent eingeschätzt werden: Die beiden ambivalenten Cluster vereinen 13 der 29 erfassten Gruppen (ca. 45%).

Betrachtet man die Mittelwerte der beiden Dimensionen für die einzelnen Gruppen, fällt auf, dass nicht alle Gruppen gleich eindeutig einem Cluster zugeordnet. Größere Cluster, wie z. B. Cluster B oder D, sind heterogener als kleinere und beinhalten daher auch Gruppen, die weniger typisch für das Cluster sind als andere. Z. B. ist Cluster D zwar insgesamt warm und inkompetent, aber neben dafür typischen Gruppen (z. B. Alte, Hausfrauen), finden sich auch solche, die auf beiden Dimensionen positiv eingeschätzt werden, wie z. B. Studierende (s. Tab. 3.6). Da es sich hier um die Eigengruppe der UntersuchungsteilnehmerInnen handelt, wäre nach Fiske et al. (2002) anzunehmen, dass diese Gruppe eher in Cluster B fällt. Wie in Abbildung 3.1 zu sehen ist, sind die Abstände zu den Gruppen am Rand von Cluster B ebenfalls sehr gering. Um über die Ergebnisse der Clusteranalyse hinaus Ambivalenz der Stereotype zu überprüfen (Hypothese 2b), wurden wie auch bei Fiske et al. (2002) oder bei Eckes (2002) die Mittelwerte für die Einschätzungen der einzelnen Gruppen auf den beiden Dimensionen anhand gepaarter t-Tests miteinander verglichen. Zur Vermeidung einer α -Fehler-Kumulierung wurde eine Bonferroni-Korrektur auf ein Signifikanzniveau von .05 vorgenommen (Bortz, 1999).

Tabelle 3.6: Mittelwertsunterschiede für Wärme und Kompetenz innerhalb der Gruppen.

	Wärme		Kompetenz		<i>t</i>	<i>df</i>
	M	SD	M	SD		
<i>Cluster A</i>						
Karrierefrauen	2.47	0.62	4.14	0.63	-16.86*	81
Reiche	2.28	0.65	3.86	0.91	-13.12*	81
Feministinnen	2.08	0.66	3.46	0.82	-13.89*	81
<i>Cluster B</i>						
Männer	2.98	0.67	4.04	0.67	-12.18*	81
Juden	3.09	0.69	3.39	0.66	-2.97	81
Ärzte	3.13	0.70	4.15	0.73	-12.65*	81
Deutsche	3.08	0.73	3.70	0.71	-6.43*	81
Singles	3.27	0.58	3.79	0.54	-6.14*	81

	Wärme		Kompetenz		<i>t</i>	<i>df</i>
	M	SD	M	SD		
Asiaten	3.39	0.59	3.59	0.67	-2.31	81
Sportler	3.24	0.58	3.67	0.62	-5.52*	81
<i>Cluster C</i>						
Muslime	2.50	0.73	2.75	0.64	-2.73	81
Türken	2.51	0.78	2.65	0.73	-1.73	81
Ausländer	2.69	0.71	2.58	0.67	1.32	81
Lesben	2.68	0.77	3.07	0.60	-4.41*	81
<i>Cluster D</i>						
Frauen	4.00	0.55	2.89	0.69	11.37*	81
Hausfrauen	3.93	0.65	2.57	0.88	12.21*	81
Alte	3.58	0.64	2.17	0.65	16.13*	81
Ökos	3.33	0.75	2.71	0.75	6.82*	81
Angestellte	3.19	0.43	2.96	0.55	3.79*	81
Arbeiter	3.15	0.55	2.91	0.74	3.08	81
Schwule	3.45	0.60	3.11	0.63	4.10*	81
Musiker	3.28	0.57	3.12	0.65	1.65	81
Studierende	3.32	0.54	3.19	0.78	1.30	81
Verheiratete	3.70	0.60	3.29	0.62	5.93*	81
<i>Cluster E</i>						
Obdachlose	2.18	0.62	1.53	0.59	8.52*	81
Sozialhilfe- empfänger	2.41	0.62	1.62	0.62	11.59*	81
Arbeitslose	2.64	0.54	2.01	0.66	10.59*	81
Geistig Behin- derte	3.00	0.81	1.38	0.57	17.06*	81
Körperlich Behinderte	3.32	0.66	1.89	0.73	14.90*	81

* $p < .05$ (nach Bonferroni-Korrektur)

Bei 21 Gruppen fanden sich signifikante Unterschiede zwischen Wärme und Kompetenz. Für elf dieser Gruppen (38%) bestätigte sich die Ambivalenz-Hypothese, d. h. diese Gruppen wurden auf einer Dimension hoch und gleichzeitig auf der anderen Dimension nied-

rig eingeschätzt. Dabei wurden auch die Unterschiede zwischen den Clusterzentren und den zugeordneten Gruppen, die am Rand der Cluster liegen, deutlich: Männer waren Cluster B (warm/kompetent) zugeordnet, wurden aber als eher kalt bewertet. Allerdings lag die Einschätzung ($M = 2.98$, $SD = 0.67$) sehr nah am Skalenmittelwert. Lesben unterschieden sich von den anderen Gruppen ihres Clusters ebenfalls, indem sie als kalt und kompetent beschrieben wurden. Für die anderen drei Gruppen aus Cluster C fanden sich keine Unterschiede zwischen den beiden Dimensionen, die jeweils unter dem Skalenmittel lagen. Die auffälligsten Differenzen zwischen den Clustern und den individuellen Gruppeneinschätzungen fanden sich für Cluster D (warm/inkompetent). Musiker, Schwule, Verheiratete und Studierende wurden eher als warm und kompetent eingeschätzt. Und schließlich umfasste Cluster E (kalt/inkompetent) mit den körperlich Behinderten eine ambivalente Gruppe, die als warm und inkompetent stereotypisiert wurde. Insgesamt wurden 73% der Gruppen im Einzelvergleich entsprechend ihrer Cluster stereotypisiert. Dieses Ergebnis unterscheidet sich nur wenig von Fiske et al. (2002), die eine Überschneidung von 83% zwischen Cluster- und Gruppenebene fanden. Für 8 der 29 Gruppen (28%) ergaben sich stabile Zuordnungen zu gemischten Clustern.³ Eine über beide Analysemethoden stabile Zuordnung zu einem der drei eindeutigen Cluster ergab sich für 13 Gruppen (45%). So ließen sich zwar nicht den meisten, aber durchaus einem substantiellen Teil der Gruppen ambivalente Stereotype zuordnen. Fiske et al. (2002) fanden diese stabile Zuordnung auf Gruppen- und Clusterebene in zwei Stichproben für ca. 50% der 23 Gruppen.

3.2.5 Diskussion

In dieser Vorstudie sollte zum einen die Struktur des Stereotype Content Models für in Deutschland relevante gesellschaftliche Gruppen repliziert und zum anderen eine Grundlage für die Operationalisierung der Fragestellungen in der vorliegenden Arbeit geschaffen werden. Dazu wurden auf konsensueller Ebene 29 Gruppen anhand der Dimensionen Wärme und Kompetenz eingeschätzt (Hypothese 1) und anschließend zu Clustern zusammengefasst und auf ihre ambivalenten Stereotype hin überprüft (Hypothese 2). Die Clusteranalyse ergab eine stabile 5-Cluster-Lösung, bei der eindeutige (sowohl Wärme als auch Kompetenz entweder hoch oder niedrig ausgeprägt) und ambivalente (eine Dimension hoch, die andere niedrig ausgeprägt) Stereotype unterschieden werden konnten. Vergleiche von Wärme und Kompetenz

³ Für die Gruppe *Arbeiter* zeigt sich nach der Bonferroni-Korrektur des Fehlerniveaus ein marginal signifikanter Unterschied ($p < .09$) zwischen Wärme und Kompetenz, bei dem die Gruppe aber ebenfalls dem Cluster entsprechend als warm und inkompetent eingeschätzt wird. Würde diese Gruppe ebenfalls zur Bestätigung der Clusterzuordnung herangezogen werden, erhöhte sich die Überschneidung auf 9 Gruppen bzw. 31%.

auf Ebene der Clusterzentren und auf Ebene der Gruppen ergaben für acht Gruppen eindeutig gemischte Stereotype. Karrierefrauen, Reiche und Feministinnen wurden in beiden Analysen als kalt und kompetent eingeschätzt, Hausfrauen, Frauen, Alte, Ökos und Angestellte als warm und inkompetent. Zum einen ließen sich gesellschaftliche Gruppen anhand der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz einordnen (Hypothese zu Wärme und Kompetenz als zentrale Dimensionen), zum anderen konnten Gruppen ausgemacht werden, deren Stereotype auf diesen fundamentalen Dimensionen ambivalenten Charakter haben, indem sie auf einer Dimension hoch und auf der anderen niedrig eingeschätzt wurden (Hypothese zu ambivalenten Stereotypen).

Die Untersuchung stellt eine weitere Bestätigung für die kulturell übergreifende Gültigkeit des Stereotype Content Models dar, da die in verschiedenen kulturellen Kontexten gefundene Struktur repliziert werden konnte (Cuddy et al., in press; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002). Auch in der vorliegenden Studie bestätigten sich universale Stereotypen, die in allen bisherigen Untersuchungen gefunden wurden – Reiche wurden als kalt und kompetent stereotypisiert, Alte als warm und inkompetent (vgl. Fiske et al., 2007). Darüber hinaus fanden sich auch kulturelle Unterschiede zu Studien in anderen Kontexten (Cuddy et al., in press; Fiske et al., 2007). So wurden z. B. Juden als warm und kompetent stereotypisiert, sowohl auf der Cluster- als auch auf der Gruppenebene. Eckes (2002) fand in seiner deutschen Stichprobe ebenfalls dieses Ergebnis, das sich in US-Studien nicht bestätigen lässt. Sowohl Fiske et al. (2002) als auch Cuddy et al. (2007) machen eindeutig das konsensuelle Stereotyp des kalten und kompetenten Juden aus (vgl. auch Allport, 1954/1979; Bettelheim & Janowitz, 1950). Dieser kulturelle Unterschied ist wahrscheinlich historisch begründet. In Deutschland werden Juden aufgrund des Umgangs mit der nationalsozialistischen Geschichte nicht offen als *kalt* bewertet. Durch den Nationalsozialismus stark gemachte Stereotype, wie die vom geschäftstüchtigen, hinterhältigen Juden, sind zwar bekannt, werden aber nicht offen ausgesprochen.

Ein ähnlicher Unterschied findet sich auch für Asiaten. In den USA werden Asiaten als kalt und kompetent stereotypisiert (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002; Lin et al., 2005), während sowohl bei Eckes (2002) als auch in der vorliegenden Untersuchung Asiaten als warm und kompetent bewertet werden. Ein Grund für diesen Unterschied könnte darin liegen, dass Asiaten in Deutschland keine so große Gruppe wie in den USA darstellen, die als Konkurrenz um hochrangige Positionen gesehen werden könnte.

Da die Untersuchung mit Studierenden durchgeführt wurde, ist auch ein Blick auf die Stereotypisierung der Eigengruppe interessant. Fiske et al. (2007) sagen, dass in individualistischen Gesellschaften die Eigengruppe als warm und kompetent eingeschätzt wird, was sich

auch in verschiedenen internationalen Stichproben zeigt (Cuddy et al., in press). Dies kann hier durch die Clusteranalyse zunächst nicht bestätigt werden, da Studierende Cluster D (warm/inkompetent) zugeordnet werden. Wird diese Gruppe aber einzeln betrachtet, zeigt sich doch die Einschätzung als warm und kompetent (Wärme: $M = 3.32$, $SD = 0.54$; Kompetenz: $M = 3.19$, $SD = 0.78$, $t = 1.30$, $df = 81$, *ns*). Da die Clusterzugehörigkeit auch immer von den anderen in die Untersuchung aufgenommenen Fällen abhängt, kann es zu einer solchen Uneindeutigkeit kommen.

Dass in der vorliegenden Untersuchung eine 5-Cluster-Lösung gefunden wurde, spricht nicht gegen die Struktur des SCM mit vier Quadranten. In allen bisherigen Studien zum SCM wurden Lösungen mit drei bis fünf Clustern gefunden (Cuddy et al., 2007; Cuddy et al., in press; Eckes, 2002; Fiske et al., 2002; s. auch Kap. 2.5). Die gefundene Struktur ermöglicht die Unterscheidung von eindeutigen und ambivalenten Stereotypen und kann so in Verbindung mit anderen Untersuchungen eine Basis für die Untersuchung des Zusammenhangs konsensueller Stereotype und diskriminierendes Verhaltens darstellen.

Der Hauptzweck dieser Replikation des Stereotype Content Models wurde ebenfalls erfüllt: eine aktuelle Einschätzung konsensueller Stereotype im Stereotype Content Model durch eine deutsche Stichprobe zu erhalten, die die Gruppen des GMF-Syndroms beinhaltet. So kann in Studie 1 (Kap. 3.3), in der ein Datensatz aus dem Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit verwendet wird, auf diese Stereotype zurückgegriffen werden. Alle sieben Gruppen wurden auch von den TeilnehmerInnen in der offenen Befragung nach relevanten gesellschaftlichen Gruppen genannt, wobei Homosexuelle (GMF-Gruppe) in Lesben und Schwule unterteilt wurden. Auf die genauere Beschreibung der Stereotype der GMF-Gruppen wird in Studie 1 eingegangen. Darüber hinaus werden die Stereotypenmuster dieser Vorstudie auch die Basis für die Auswahl stereotypisierter Gruppen in den weiteren experimentellen Untersuchungen dieser Arbeit (Studie 2 und 3) darstellen. An den entsprechenden Stellen wird darauf Bezug genommen.

Die Ziele der Voruntersuchung wurden eindeutig erreicht: Die Struktur des SCM wurde bestätigt und es ließen sich Gruppen ausmachen, über die ähnliche konsensuelle Stereotype bestehen. Im Weiteren können nun auf dieser Basis die aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen über eine auf Wärme- und Kompetenz-Stereotypen fußende Systematik diskriminierendes Verhaltens gegenüber unterschiedlichen Gruppen getestet werden.

3.3 Studie 1: Der Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen

3.3.1 Einleitung

In diesem Kapitel wird die angenommene Systematik diskriminierenden Verhaltens auf Ebene von Diskriminierungsintentionen überprüft. Dazu werden die in Kapitel 2.6 aufgestellten inhaltlichen Hypothesen 1 und 2 überprüft, die sich aus der Integration des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und des Stereotype Content Models bzw. der BIAS Map ergeben:

- 1) Diskriminierung verschiedener Gruppen hängt miteinander zusammen. Personen, die eine Gruppe diskriminieren neigen auch eher dazu, gegenüber anderen Gruppen Diskriminierung zu zeigen.
- 2) Diskriminierung von Gruppen, die auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz ähnlich stereotypisiert werden, hängt deutlicher miteinander zusammen als Diskriminierung gegenüber Gruppen, die auf den Dimensionen unterschiedlich stereotypisiert werden.

Diese Studie stellt den ersten Teil der schrittweisen Annäherung an die Überprüfung des BIAS Map auf der Ebene individuellen Verhaltens dar. Die Annahmen des SCM bzw. der BIAS Map dienen hier als Rahmen für die Hypothesen über den Zusammenhang von Diskriminierung gegenüber Gruppen, über die ähnliche fundamentale Stereotype bestehen.

Auf der Einstellungsebene konnten Zick et al. (2008) einen gemeinsamen Kern für unterschiedliche Vorurteile ausmachen, den sie als Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit interpretierten (s. Kap. 2.1). Konfirmatorische Faktorenanalysen bestätigten ein Faktorenmodell zweiter Ordnung, nach dem acht unterschiedliche Vorurteile (Fremdenfeindlichkeit, Islamphobie, Rassismus, Antisemitismus, Etabliertenvorrechte, Homophobie, Abwertung von Obdachlosen und Sexismus), repräsentiert durch latente Faktoren erster Ordnung, über einen gemeinsamen Faktor zweiter Ordnung miteinander verbunden sind: Wer Vorurteile gegenüber einer dieser Gruppen äußert, neigt auch zu Vorurteilen gegenüber einer der anderen Gruppen.

Hier soll nun überprüft werden, ob und wie sich ein solcher Zusammenhang auf der Ebene diskriminierender Verhaltensintentionen zeigt (Hypothese 1). Diese Übertragung auf die Ebene von Verhaltensintentionen leitet sich daraus ab, dass Vorurteile und Diskriminierung substantiell zusammenhängen, wie verschiedene Metaanalysen zeigen konnten (Dovidio et al., 1996; Schütz & Six, 1996; Talaska et al., in press, s. auch Kap. 2.4). In den drei Metaanalysen fanden sich Zusammenhänge zwischen $r = .26$ und $r = .36$ für Vorurteile und Dis-

kriminierung, bzw. $r = .45$ für Vorurteile und Diskriminierungsintentionen. Da die Zusammenhänge zwischen Einstellungen und Verhalten aber nicht perfekt sind, wird hier auch nicht angenommen, dass die Struktur sich 1:1 übertragen lässt: Auf der Ebene der Diskriminierung und auch der Diskriminierungsintentionen haben konsensuelle Stereotype (Kap. 2.3) besonderen Einfluss, da sie als Normen und Richtlinien für das Verhalten verwendet werden können (Sechrist & Stangor, 2001; Stangor & Schaller, 1996). Diskriminierung stellt insgesamt ein sozial unerwünschtes Verhalten dar und zeigt sich daher eher, wenn es scheinbar sozial akzeptierten Richtlinien entspricht, die in einer Gesellschaft geteilt werden. Konsensuelle Stereotype können diesen Eindruck der sozial geteilten Bewertung vermitteln. Nach dem Stereotype Content Model werden die wesentlichsten Bewertungen von Gruppen auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz vorgenommen, die auch eine Grundlage für anschließendes diskriminierendes Verhalten darstellen (Cuddy et al., 2007). Die Voruntersuchung hat gezeigt, dass sich anhand dieser Dimensionen Stereotype unterschiedlichster gesellschaftliche Gruppen anordnen und zu Clustern zusammenfassen lassen (s. Kap. 3.2). Wenn diese Dimensionen für Bewertungen so wesentlich sind und auch Grundlagen für diskriminierendes Verhalten darstellen, ist anzunehmen, dass Diskriminierung gegenüber Gruppen aus einem Stereotypencluster besonders deutlich zusammenhängen sollte: Wer eine Gruppe diskriminiert, sollte eher auch solche Gruppen diskriminieren, die auf den fundamentalen Dimensionen ähnlich stereotypisiert werden (Hypothese 2). Die Grundlage dieser Entscheidung stellt dabei nicht das „differenzierte“ Stereotyp einer spezifischen Gruppe dar, sondern die Bewertung auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz.

Diese Ableitung aus der Annahme generalisierter Vorurteile, dem Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung und der Struktur des SCM soll hier für Diskriminierungsintentionen getestet werden. Dazu werden die Daten des GMF-Surveys 2006 herangezogen, bei dem 2000 Personen für Deutschland repräsentativ zu Ursachen und Folgen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit befragt wurden. Für die Analyse konnte auf Diskriminierungsintentionen gegenüber sechs verschiedenen Gruppen zurückgegriffen werden: Ausländer, Muslime, Juden, Homosexuelle, Obdachlose und Behinderte. Für jede dieser Gruppen war ein Item zu Diskriminierungsintentionen im Datensatz enthalten. In der Voruntersuchung (Kap. 3.2) wurden die fundamentalen Stereotype dieser Gruppen auf konsensueller Ebene ermittelt, indem nach der Einschätzung der Gruppen aus Sicht der Mehrheit der Gesellschaft gefragt wurde, so dass hier konkrete Annahmen über die Zusammenhänge auf individueller Diskriminierungsebene formuliert werden können. In Kapitel 2.3 wurde darauf hingewiesen, dass die Erhebung an einer repräsentativen Stichprobe ebenfalls konsensuelle Einschätzungen er-

fassen kann, wenn zwischen den Antworten der TeilnehmerInnen eine deutliche Übereinstimmung besteht. Daher kann hier die Frage aufkommen, ob so nicht auf unterschiedliche Art und Weise konsensuelle Einschätzungen erhoben werden, einmal bezüglich der Stereotype und einmal bezüglich Diskriminierung. Diese Frage ist allerdings zu verneinen, da, wie im Ergebnisteil (Kap. 3.3.4.2) zu sehen sein wird, in keiner Weise von einem Konsens im diskriminierenden Verhalten gesprochen werden kann. Die Häufigkeiten der Zustimmung zu den Diskriminierungsintentionen sind sehr gering ausgeprägt. Wie Tabelle 3.8 zeigt, liegen die Zustimmungshäufigkeiten für fünf der sechs Items zwischen 2.8% und 20.1%. Lediglich Diskriminierungsintentionen gegenüber Muslimen bilden hier eine Ausnahme (53.8%). allerdings ist es auch bei der Zustimmung der Hälfte der Stichprobe schwierig, von einem Konsens zu sprechen (s. Conway, L. G. & Schaller, 1998). Solch geringe Zustimmungsraten zu Diskriminierungsintentionen finden sich auch in anderen Studien (z. B. Asbrock, Wagner & Christ, 2005), so dass nicht gesagt werden kann, durch diese Methode werden konsensuelle Diskriminierungsintentionen erfasst. Es ist also möglich anhand der vorliegenden Daten die aufgestellten Hypothesen über konsensuelle Stereotype und individuelle Diskriminierungsintentionen zu testen. Dazu wird ein Messmodell mit zwei hierarchischen Ebenen aufgestellt, in dem die Hypothesen konkretisiert werden: auf der ersten Ebene werden Faktoren gebildet, die Diskriminierung gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen zusammenfassen, z. B. gegenüber warmen/inkompetenten oder kalten/inkompetenten Gruppen. Diese Faktoren sind dann über einen Faktor zweiter Ordnung *Diskriminierung* miteinander verbunden. Dieses Modell wird zur Absicherung gegen vier weitere plausible Alternativmodelle getestet, die ebenfalls Erklärungen für den Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen bilden könnten.

3.3.2 Aufstellung der Messmodelle

3.3.2.1 Modell 1: *Diskriminierungssyndrom zweiter Ordnung basierend auf Wärme und Kompetenz*

Dieses Modell bildet die hier angenommene Hypothese über den systematischen Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen ab. Es wird angenommen, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen deutlicher zusammenhängen als gegenüber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen, was durch drei Faktoren für Diskriminierung gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen abgebildet wird. Die Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren werden wiederum über einen übergeordneten Faktor *Diskriminierungsintentionen* erklärt. Nach diesem Modell hängen also

Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen insgesamt zusammen. Besonders deutlich sind diese Zusammenhänge aber für Gruppen, über die ähnliche konsensuelle Stereotype bestehen: Wer z. B. eine kalte und inkompetente Gruppe diskriminiert, neigt auch verstärkt zur Diskriminierung anderer kalter und inkompetenter Gruppen. Dieses Modell beinhaltet, dass die Indikatoren für Diskriminierungsintentionen nur auf den ihnen zugeordneten Faktor erster Ordnung laden und nicht auf die anderen beiden Faktoren.

Auf der operationalen Ebene wird hier angenommen, dass *Diskriminierungsintentionen gegenüber Ausländern und Muslimen* einen Faktor bilden, der die Diskriminierung von kalten und mäßig kompetenten Gruppen abbildet. Die Voruntersuchung hat gezeigt, dass die fundamentalen Stereotype über Ausländer und Muslime sehr ähnlich sind. Beide Gruppen werden sowohl in Wärme als auch in Kompetenz als mäßig niedrig eingeschätzt und gehören zusammen mit Lesben und Türken einem Cluster kalter/kompetenter Gruppen an (allerdings im Vergleich zu dem Cluster mit Obdachlosen und Arbeitslosen auf einem mittelhohen Niveau für Kompetenz). Wie in der Dokumentation der Voruntersuchung dargestellt, ist diese Clusterlösung für Ausländer, Türken und Muslime sehr stabil. Für die vorliegende Studie wird daher angenommen, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber Muslimen und Ausländern zueinander deutliche Zusammenhänge zeigen. In anderen Untersuchungen zum SCM wurden die beiden Gruppen nicht gemeinsam analysiert. Als vergleichbare Gruppen werden bei Eckes (2002) Migranten und Türken sowohl in Wärme als auch in Kompetenz auf der fünfstufigen Skala im mittleren Bereich eingeschätzt, allerdings sind sie dort unterschiedlichen Clustern zugeordnet. In dem auf einer repräsentativen US-Stichprobe basierenden Model von Cuddy et al. (2007) sind Türken und Araber mit Wohlfahrtsempfängern, armen Schwarzen und Feministinnen zusammengefasst und repräsentieren das Cluster kalt/inkompetent. Türken und Araber haben auch hier auf fünfstufigen Skalen sowohl für Wärme als auch für Kompetenz mittelhohe Werte. In beiden genannten Untersuchungen wurden nicht Stereotype gegenüber Ausländern, sondern gegenüber Türken untersucht. Eine Untersuchung zur Repräsentation von Ausländern zeigt aber, dass diese Befunde trotzdem vergleichbar sind: In der dritten Welle der Längsschnittuntersuchung im Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF-Panel) 2004 wurde den Untersuchungsteilnehmern folgende Frage gestellt: *Wenn Sie an Ausländer in Deutschland denken, an welche Gruppe denken Sie da?* In einer offenen Antwort konnte dann eine beliebige Anzahl von Gruppen genannt werden. Insgesamt nahmen 825 Personen an dieser Befragung teil, 87 Personen davon (10.5%) machten keine Angabe. Von den 738 gültigen Antworten gaben 468 Personen an, an Türken zu denken (63.4%). Weitere häufig genannte Gruppen waren Menschen aus dem ehemaligen Ostblock

(Osteuropa, Polen, Rumänien, Tschechien, Russland, Aussiedler, Russlanddeutsche, Deutschrussen), die von 197 Personen (26.7%) genannt wurden und Muslime (Muslime, Moslems, Mohammedaner, Islamisten) mit 96 Nennungen (13.1%). Es zeigte sich also deutlich, dass Türken die häufigste Repräsentation für *Ausländer* darstellen, so dass die Ergebnisse von Eckes (2002) und Cuddy et al. (2007), die beide die Gruppe Türken verwendeten, mit denen der Vorstudie verglichen werden können. Darüber hinaus ist es nach dieser Auszählung wenig überraschend, dass Türken und Ausländern in der Vorstudie in einem Cluster vereint sind.

Der zweite Faktor in dem angenommenen Modell wird von *Diskriminierungsintentionen gegenüber Obdachlosen und Behinderten* gebildet. In der Voruntersuchung wurden Behinderte in die Subgruppen geistig und körperlich Behinderte aufgeteilt, im GMF-Survey wird nach Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten gefragt. Da durch die Itemformulierung (s. u.) keine der beiden Subgruppen salient gemacht wurde, ist anzunehmen, dass über alle Untersuchungsteilnehmer hinweg beide Subgruppen repräsentiert waren. In der Voruntersuchung wurden Obdachlose, geistig und körperlich Behinderte dem Cluster E (kalt und inkompetent) zugeordnet, zusammen mit Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern, was die Modellierung eines gemeinsamen Faktors für die Diskriminierungsintentionen nahelegt. Obdachlose und geistig Behinderte fielen auch bei der Einzelanalyse der Gruppemittelwerte in Wärme und Kompetenz in diese Kategorie, während körperlich Behinderte als warm und inkompetent stereotypisiert werden. Andere Untersuchungen zum SCM zeigen ebenfalls, dass Stereotype über die Gruppe der Behinderten zwischen warm/inkompetent und kalt/inkompetent schwanken. Bei Eckes (2002) wurde die Gruppe der Behinderten (ohne Differenzierung) als warm und inkompetent stereotypisiert. Den gleichen Befund erhielten Cuddy et al. (2007) für beide Subgruppen. Fiske et al. (2002) fanden in ihrer Stichprobe mit Nicht-Studierenden, dass körperlich Behinderte dem kalt/inkompetent Cluster zugeordnet waren, während geistig behinderte als warm und inkompetent stereotypisiert wurden. In der Studierendenstichprobe wurden beide Subgruppen als warm und inkompetent stereotypisiert. Insgesamt scheint es daher gerechtfertigt, die Diskriminierungsintentionen gegenüber Obdachlosen und Behinderten als Diskriminierung von kalten/inkompetenten Gruppen zusammenzufassen.

Der dritte Faktor erster Ordnung wird von *Diskriminierungsintentionen gegenüber Juden und Homosexuellen* gebildet. Juden wurden in der Voruntersuchung dem Cluster B (warm und kompetent) zugeordnet, was auch dem Ergebnis von Eckes (2002) entspricht. Wie schon in der Dokumentation der Voruntersuchung ausgeführt, werden Juden im Gegensatz dazu in US-Stichproben (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002) als kalt und kompetent stereotypisiert. Stereotype gegenüber Homosexuellen wurden in der Voruntersuchung für Schwule und Les-

ben getrennt erfasst, um den unterschiedlichen Stereotypen über diese beiden Gruppen gerecht zu werden. Die gefundene deutliche Differenzierung wirft für die Modellbildung allerdings Probleme auf. Lesben wurden zusammen mit Muslimen, Ausländern und Türken dem Cluster C (mäßig kompetent und kalt) zugeordnet und wurden auf Basis der Gruppenmittelwerte als kalt und kompetent stereotypisiert (Wärme: $M = 2.68$, $SD = 0.77$; Kompetenz: $M = 3.07$, $SD = 0.60$, $t = 4.41$, $df = 81$, $p < .05$). Schwule hingegen waren am Rand von Cluster D verortet, zusammen mit z. B. Hausfrauen, Alten, Studierenden und Verheirateten. Auf Basis der Gruppenmittelwerte wurden Schwule als warm und kompetent stereotypisiert (Wärme: $M = 3.45$, $SD = 0.60$; Kompetenz: $M = 3.11$, $SD = 0.63$, $t = 4.10$, $df = 81$, $p < .05$). Bei Fiske et al. (2002) wurden Schwule in beiden Stichproben in ein Cluster eingeordnet, bei dem Wärme und Kompetenz im Skalenmittel liegen. Eckes (2002) fand dasselbe Ergebnis für Homosexuelle. Dies entspricht Befunden, nach denen das Stereotyp Homosexueller stark vom Bild Schwuler geprägt ist (Schneider, D. J., 2004). Aus diesem Grund wird hier angenommen, dass das Bild von Homosexuellen deutlicher durch Schwule als durch Lesben geprägt ist. Da sowohl Juden als auch Schwule als warm und kompetent stereotypisiert werden, wird also angenommen, dass sich Diskriminierungsintentionen gegenüber diesen beiden Gruppen in einem gemeinsamen Faktor Diskriminierung von warmen/kompetenten Gruppen abbilden lassen. Es mag hier zunächst verwundern, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber positiv bewerteten Gruppen untersucht werden. Allerdings wird hier nicht die Vorhersage der BIAS Map untersucht, nach der aus dem Stereotyp warm/kompetent Unterstützung bzw. Kooperation folgt, sondern die Annahme, dass für Gruppen, über die ähnliche Stereotype bestehen, auch Diskriminierungsintentionen stärker zusammenhängen. *Wenn* also eine Person eine konsensuell positiv stereotypisierte Gruppe diskriminiert, *dann* sollte sie auch eher dazu tendieren, eine ebenso stereotypisierte Gruppe zu diskriminieren, da die fundamentalen Stereotype über Wärme und Kompetenz diese Gruppen ähnlich erscheinen lassen (Hypothese 2). Dass der konsensuelle Stereotyp positiv ist, bedeutet ja nicht, dass ein Individuum positives Verhalten gegenüber dieser Gruppe zeigen muss.

In dem Modell wird weiter angenommen, dass diese drei Primärfaktoren über einen Faktor höherer Ordnung miteinander verbunden sind (Hypothese 1). Dieser Faktor bildet das Diskriminierungssyndrom ab, nach dem Diskriminierungsintentionen gegenüber *allen* untersuchten Gruppen zusammenhängen. Darüber hinaus gibt es zwischen den Faktoren erster Ordnung keine Zusammenhänge. Abbildung 3.4 zeigt das hypothetische Modell.

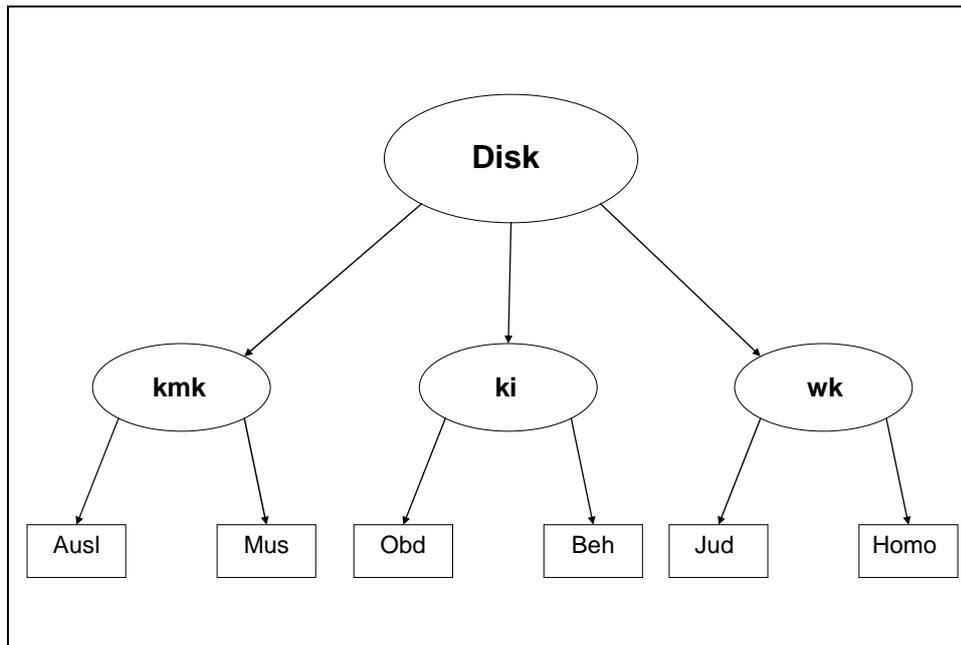


Abbildung 3.4: Hypothetisches Faktormodell zweiter Ordnung mit drei Primärfaktoren (Modell 1). Disk = Diskriminierungsintentionen, kmk = kalt/mäßig kompetent, ki = kalt/inkompetent, wk = warm/kompetent, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.2.2 Modell 2: Diskriminierungssyndrom erster Ordnung

In dem ersten Alternativmodell wird die mögliche Annahme formuliert, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen über einen Generalfaktor miteinander verbunden sind (s. Abb. 3.5): Wer eine Gruppe diskriminiert, tendiert auch bei allen anderen Gruppen zu Diskriminierung. Es gibt keine weiteren spezifischen Zusammenhänge. Dieses Modell entspricht einer direkten Ableitung aus dem Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, nach dem ein Faktor die Zusammenhänge verschiedener Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen erklärt. Modell 1 ist diesem Modell hierarchisch untergeordnet, d. h. es ergibt sich aus diesem Modell durch das Hinzufügen von latenten Faktoren zwischen die manifesten Items und den Generalfaktor Diskriminierungsintentionen.

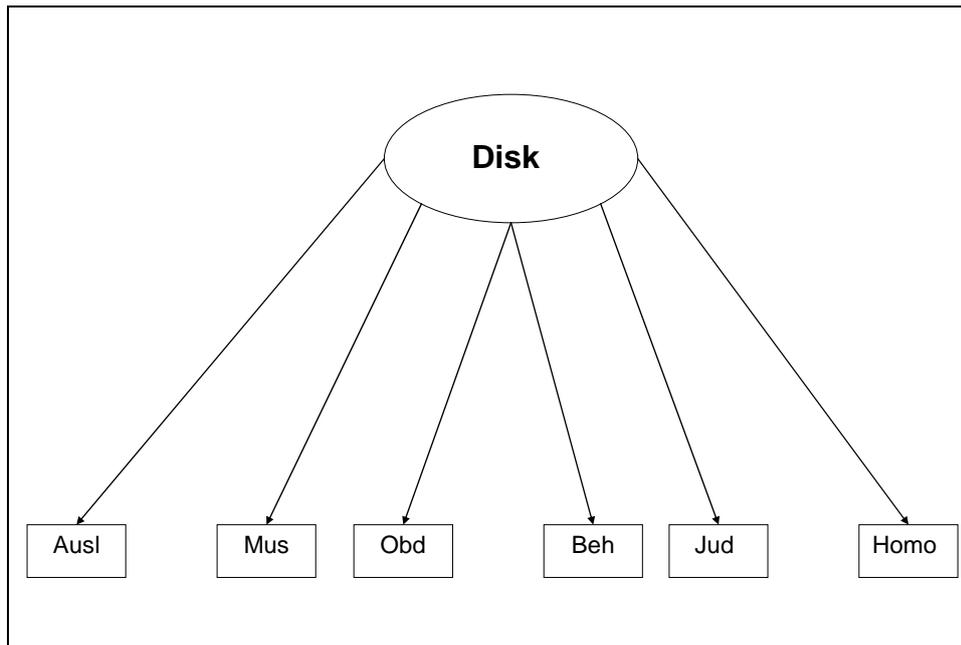


Abbildung 3.5: Hypothetisches Faktormodell erster Ordnung mit einem Generalfaktor (Modell 2). Disk = Diskriminierungsintentionen, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.2.3 Modell 3: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren warme vs. kalte Gruppen

Um eine alternative Aufteilung der manifesten Items zur Diskriminierungsintention auf mehrere Faktoren zu testen, wird in diesem Modell nur auf die Dimension Wärme zurückgegriffen. Es ist vorstellbar, dass Gruppen unabhängig von ihrer vermeintlichen Kompetenz vorrangig anhand der Wärmedimension eingeschätzt werden. Diese Annahme leitet sich daraus ab, dass die Wärmedimension für die Bewertung anderer Gruppen wesentlicher ist als die Kompetenzdimension (s. Kap. 2.5).

Der erste Faktor *warme Gruppen* wird aus Diskriminierungsintentionen gegenüber den Gruppen gebildet, die als eher warm stereotypisiert werden. Basierend auf der Voruntersuchung liegen Juden ($M = 3.09$, $SD = 0.69$), Homosexuelle (Schwule: $M = 3.45$, $SD = 0.60$) und Behinderte (körperlich: $M = 3.32$, $SD = 0.66$; geistig: $M = 3.00$, $SD = 0.81$) auf der Wärmedimension über dem Skalenmittel von 3. In dem zweiten Faktor *kalte Gruppen* werden Diskriminierungsintentionen gegenüber den Gruppen zusammengefasst, die auf der Wärmedimension unter dem Skalenmittel liegen, also Ausländer ($M = 2.69$, $SD = 0.71$), Muslime ($M = 2.50$, $SD = 0.73$) und Obdachlose ($M = 2.18$, $SD = 0.62$).

Für dieses zweifaktorielle Modell wird kein Sekundärfaktor auf einer höheren Ebene angenommen, da ein solches Modell nicht identifizierbar ist (Byrne, 2001). Daher wird der Zusammenhang der beiden Faktoren über eine Korrelation geschätzt (s. Abb. 3.6).

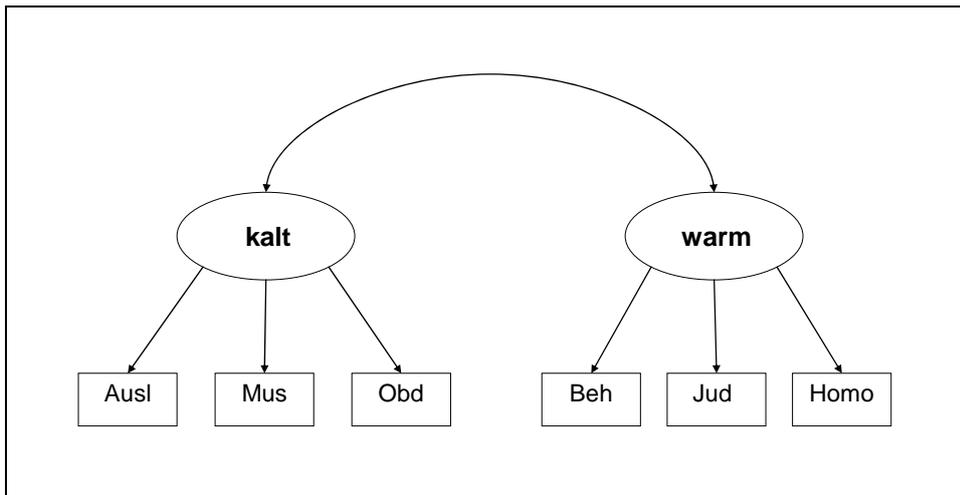


Abbildung 3.6: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren warme Gruppen vs. kalte (Modell 3). Kalt = kalte Gruppen, warm = warme Gruppen, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.2.4 Modell 4: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren kompetente vs. inkompetente Gruppen

Entsprechend der Aufteilung in Modell 3 ist auch eine Gruppierung entlang der Kompetenzdimension denkbar: Gruppen, die als ähnlich kompetent gesehen werden, werden eher gemeinsam diskriminiert. Wojciszke et al. (1998) stellten fest, dass es Situationen gibt, in denen die Bewertung anderer auf dieser Dimension wichtiger ist als auf der Wärmedimension, beispielsweise, bei der Personalentscheidungen: Hier ist es (zunächst) wichtiger, dass eine Person kompetent erscheint (s. a. Kap. 2.5). Insgesamt erscheint diese Unterteilung weniger plausibel als die anhand der Wärmedimension. Um aber das hypothetische Modell 1 umfangreich abzusichern, wird es auch gegen dieses Modell getestet.

Zur Faktorenbildung wird der Skalenmittelwert der Kompetenzskala im Vortest herangezogen. Die beiden Gruppen Juden ($M = 3.39$, $SD = 0.66$) und Homosexuelle (Lesben: $M = 3.07$, $SD = 0.60$; Schwule: $M = 3.11$, $SD = 0.63$) liegen über diesem Wert und bilden daher den Faktor *Diskriminierung von kompetenten Gruppen*, Obdachlose ($M = 1.53$, $SD = 0.59$), Behinderte (körperlich: $M = 1.89$, $SD = 0.73$; geistig: $M = 1.38$, $SD = 0.57$), Ausländer ($M = 2.58$, $SD = 0.67$) und Muslime ($M = 2.75$, $SD = 0.64$) liegen unter diesem Wert und bilden daher den Faktor *Diskriminierung von inkompetenten Gruppen*. Dieses Modell ist wäre mit einem Faktor zweiter Ordnung ebenfalls nicht identifizierbar, da es nur aus zwei Faktoren erster Ordnung besteht. Daher wird auch hier eine Korrelation zwischen den beiden Faktoren angenommen (s. Abb. 3.7).

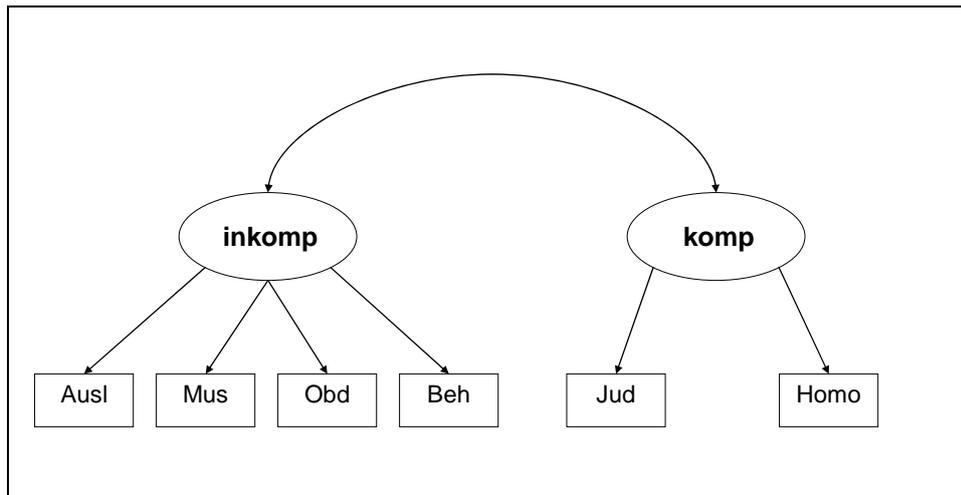


Abbildung 3.7: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren kompetente vs. inkompetente Gruppen (Modell 4). inkomp = inkompetente Gruppen, komp = kompetente Gruppen, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.2.5 Modell 5: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren Heterophobiegruppen vs. Fremde

Das letzte Alternativmodell, gegen das das hypothetische Modell getestet wird, basiert nicht auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz, sondern auf der Unterscheidung der Gruppen anhand anderer Merkmale. Das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bestand 2002 bis 2004 aus sieben Elementen, wobei die Abwertung von Homosexuellen, Obdachlosen und Behinderten zur Heterophobie zusammengefasst wurde (Heitmeyer, 2006). Diesen Gruppen ist gemein, dass sie zwar der Eigengruppe der Deutschen angehören, dabei aber von der „Norm“ abweichen (Heitmeyer, 2002). Da über diese Gemeinsamkeit hinaus die Unterschiede zwischen den Gruppen aber deutlich überwiegen (was sich z. B. auch in den unterschiedlichen fundamentalen Stereotypen der Gruppen zeigt), wurde 2005 das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auf neun Elemente erweitert, indem Vorurteile gegen diese drei Gruppen separat erfasst wurden (Heyder, Küpper & Zick, 2005). Aus dem Grund, dass die Gruppen sich als normabweichende Subgruppen der Eigengruppe *Deutsche* zusammenfassen lassen, wird für die Diskriminierungsintentionen ein Faktor *heterophobiebasierte Diskriminierung* gebildet, der Homosexuelle, Obdachlose und Behinderte umfasst.

Eine zur Heterophobie analoge übergreifende Kategorie für Ausländer, Muslime und Juden ist *Fremde*. Wenn auch Juden und Muslime durchaus zur Gruppe der Deutschen gehören können, werden sie doch in der Regel als Fremde wahrgenommen (was sich an der

Gleichsetzung von Türken und Muslimen bzw. von Israeliten und Juden in der öffentlichen Wahrnehmung zeigt). Aus diesem Grund werden Ausländer, Muslime und Juden zu einem Faktor *Diskriminierung von Fremden* zusammengefasst. Wie schon bei den beiden vorhergehenden Modellen wird statt eines Faktors zweiter Ordnung eine Korrelation zwischen den beiden Faktoren gebildet (s. Abb. 3.8).

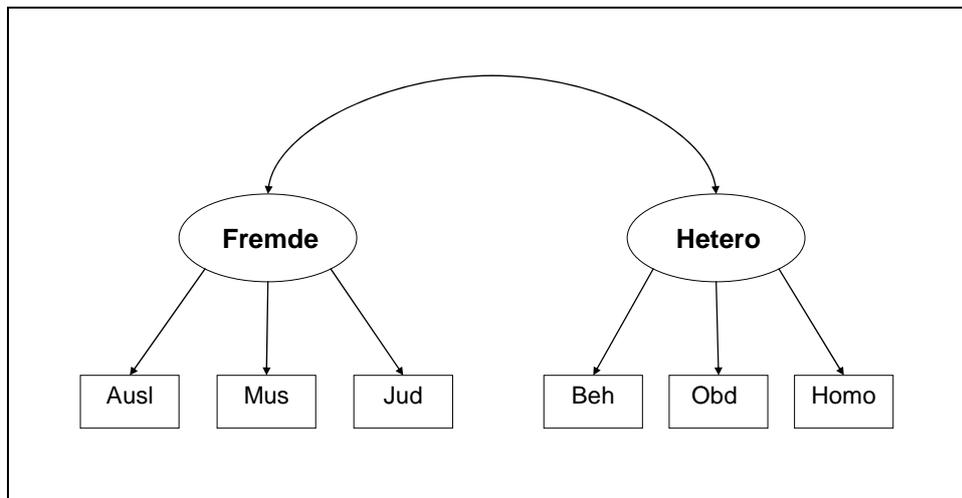


Abbildung 3.8: Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren Fremde vs. heterophobie-basierte Gruppen (Modell 5). Fremde = fremde Gruppen, Hetero = heterophobiebasierte Gruppen, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.3 Methode

3.3.3.1 Beschreibung des GMF-Surveys 2006

Der Survey wird im Rahmen des interdisziplinären Langzeitprojekts „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ seit 2002 jährlich erhoben und untersucht an repräsentativen deutschen Bevölkerungstichproben die Entwicklung von Ursachen und Folgen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (s. Kap. 2.1). In jedem Jahr wird der Kern des Surveys, das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, dessen Entwicklung in Deutschland über die Jahre dokumentiert wird, durch aktuelle Schwerpunkte ergänzt, im Jahr 2006 z. B. durch die Analyse sozialer Probleme in unterschiedlichen Regionen (Hüpping & Reinecke, 2007) und die Untersuchung von Patriotismus und Nationalismus (Becker, J., Wagner & Christ, 2007).

Die Daten wurden durch 126 geschulte InterviewerInnen des Sozialforschungsinstituts TNS-Infratest über Telefoninterviews (CATI-Methode) erhoben. Die Befragung basiert auf dem Infratest-Telefon-Master-Sample (ITMS), durch das verzerrungsfreie Stichproben

ohne Klumpungseffekte gewährleistet werden können. Bei dieser Methode sind alle Gemeinden über 5000 Einwohner in der Stichprobe vertreten und für jede Gemeinde werden durch systematische Zufallsauswahl Telefonhaushalte proportional zur Zahl aller Privathaushalte ausgewählt. Dieses Vorgehen führt zu einer haushaltsrepräsentativen Stichprobe, wobei für jeden Haushalt die gleiche Chance besteht, in die Stichprobe aufgenommen zu werden. Die Zielperson für das Interview in jedem Haushalt wurde dann durch ein Zufallsverfahren (Schwedenschlüssel) ausgewählt.

Die Erhebung wurde vom 10.5.2006 bis zum 18.6.2006 durchgeführt, meist zwischen 17 und 21 Uhr. Die durchschnittliche Interviewdauer für die ca. 180 Fragen (durch inhaltliche Filterführungen aufgrund der Antworten wurden einigen Personen mehr Fragen gestellt als anderen) betrug 33.64 Minuten ($SD = 8.89$). Die Abbruchquote lag bei 7.2% (Heitmeyer & Mansel, 2007).

3.3.3.2 Stichprobe

Insgesamt wurden Interviews mit 2000 Personen geführt. Da durch die Erhebungsmethode Personen mit Migrationshintergrund bzw. ohne deutsche Staatsangehörigkeit nicht von vornherein ausgeschlossen werden konnten, wurden diese für die Auswertung aus dem Datensatz entfernt, so dass sich Stichprobe auf 1740 Deutsche ohne Migrationshintergrund im Alter von 16 bis 91 Jahren ($M = 45.17$, $SD = 16.27$) reduzierte. Davon waren 788 Personen männlich und 952 weiblich.

Für die folgenden Analysen wurde der ungewichtete Datensatz verwendet. Da durch die oben beschriebene Methode der Telefoninterviews eine haushaltsproportionale und nicht personenproportionale Verteilung erreicht wurde, muss die Personenrepräsentativität durch Gewichtungen hergestellt werden. Dadurch werden Disproportionalitäten zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit hinsichtlich Geschlecht, Alter, Bildung und Ost-West-Verteilung ausgeglichen. Um repräsentative Aussagen über die Häufigkeiten von Merkmalen, wie z. B. dem Ausmaß Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu machen oder um repräsentative Vergleiche von Personen in Ost- und Westdeutschland durchzuführen, ist die Verwendung solcher Gewichtungsfaktoren notwendig (vgl. z. B. Heitmeyer & Mansel, 2007). Für die vorliegende Fragestellung hingegen ist das *absolute Ausmaß* der Zustimmung zu Diskriminierungsintentionen nicht von Interesse. Daher wird, um auf die Angaben aller Interviewten zurückgreifen zu können, der ungewichtete Datensatz verwendet.

3.3.3.3 Erfassung von Diskriminierungsintentionen

Im GMF-Survey 2006 wurden Diskriminierungsintentionen gegenüber den verschiedenen Zielgruppen des GMF-Syndroms mit je einem Item pro Gruppe erfasst, so dass für die vorliegende Untersuchung auf insgesamt sechs Items zurückgegriffen wurde. Tabelle 3.7 gibt den genauen Wortlaut der Aussagen wieder, zu denen die UntersuchungsteilnehmerInnen ihre Zustimmung auf vierstufigen Likert-Skalen von (1) *trifft überhaupt nicht zu* bis (4) *trifft voll und ganz zu* angeben sollten. Die Aussagen wurden durch folgende Instruktion eingeleitet: „Jetzt geht es um Ihr Verhalten in verschiedenen Situationen. Sagen Sie mir bitte für jede der folgenden Aussagen, ob diese nach Ihrer persönlichen Ansicht voll und ganz zutrifft, eher zutrifft, eher nicht zutrifft oder überhaupt nicht zutrifft“. Durch diese Formulierung wurde nach den *individuellen* Verhaltensintentionen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt. Höhere Werte drücken stärkere Diskriminierungsintentionen aus.

Tabelle 3.7: *Diskriminierungsintentionenitems im GMF Survey 2006.*

Zielgruppe	Itemwortlaut
Behinderte	Ich versuche, mich von Behinderten möglichst fern zu halten.
Ausländer	Ich würde nie von einem Ausländer ein Auto kaufen.
Muslime	Ich hätte Probleme, in eine Gegend zu ziehen, in der viele Moslems leben.
Homosexuelle	Als Wohnungseigentümer würde ich meine Wohnung nicht an Homosexuelle vermieten.
Obdachlose	Wenn sich ein Obdachloser neben mich auf eine Bank setzt, würde ich gehen.
Juden	Ich würde meiner Tochter oder meinem Sohn davon abraten, in eine jüdische Familie einzuheiraten.

Die Items zu Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten, Ausländern und Muslimen wurden in Anlehnung an Rupf & Boehnke (2001) formuliert. Die anderen drei Items wurden für den GMF-Survey entwickelt. Alle Aussagen wurden in verschiedenen Vortests aus einem größeren Itempool ausgewählt und zeigten in diesen Vortests mit jeweils 150 bis 200 Personen in Telefoninterviews zufriedenstellende psychometrische Kennwerte.

3.3.3.4 Methodisches Vorgehen

Die Analyse der Modelle wird anhand von konfirmatorischen Faktorenanalysen (CFA – confirmatory factor analysis) mit dem Programm Mplus 5 (Muthén, L. K. & Muthén, 1998-2007) durchgeführt. Konfirmatorische Faktorenanalysen stellen einen Spezialfall allgemeiner Strukturgleichungsmodelle dar (Reinecke, 2005). Sie gehören, wie auch explorative Faktorenanalysen, zu den Methoden der Datenreduktion und untersuchen latente Strukturen, die manifesten Variablen zugrunde liegen. Der wesentliche Unterschied zu explorativen Faktorenanalysen liegt darin, dass bei der CFA *a priori* ein theoretisches Modell über die Zusammenhänge der Variablen aufgestellt und anschließend getestet wird.

Für jedes Faktormodell muss vor der Schätzung der Modellanpassung an die Daten zunächst die Identifikation der Modellparameter überprüft werden, d. h. es muss sichergestellt werden, dass das Modell mit den zur Verfügung stehenden Parametern (Varianzen und Kovarianzen der empirisch ermittelten manifesten Variablen) überhaupt getestet werden kann. Eine Bedingung für die Identifikation ist, dass so viele bekannte Parameter vorliegen, dass jeder unbekannte Parameter geschätzt werden kann. Diese Überprüfung wird von Mplus automatisch durchgeführt. Eine zweite Bedingung ist die Festlegung eines Fixpunktes für die Skalierung und die Varianzen der latenten Variablen, da diese unbekannt sind. Mplus legt dazu für jede latente Variable die Faktorladung der ersten manifesten Variable im Modell auf 1 fest. Diese Voreinstellung kann auch geändert werden, so dass z. B. die Varianzen auf 1 fixiert werden, wird aber für die vorliegenden Analysen beibehalten. Übersteigt die Anzahl der bekannten Parameter die der unbekanntes, liegt ein überidentifiziertes Modell vor, das auf Grundlage der dadurch vorhandenen Freiheitsgrade eine Überprüfung der Güte des Gesamtmodells ermöglicht.

Zusätzlich zu diesen Kriterien müssen für unterschiedliche CFAs weitere Bedingungen erfüllt sein (Kline, 1998; Reinecke, 2005): Eine CFA mit einem latenten Faktor muss mindestens drei manifeste Variablen zusammenfassen. Eine CFA mit zwei oder mehr latenten Faktoren muss mit mindestens je zwei manifesten Variablen konzipiert werden. Die Erfüllung dieser Kriterien ist hinreichend für ein ausreichend identifiziertes Modell (Kline, 1998; Reinecke, 2005). Für Faktorenmodelle mit hierarchischer Struktur (z. B. eine CFA zweiter Ordnung) gibt es hingegen keine hinreichende Bedingung (Reinecke, 2005). Hier muss vor allem beachtet werden, dass auch auf der höheren Ebene die Identifikation der Parameter gewährleistet ist (Byrne, 2001), was durch ein ähnliches Vorgehen wie auf der unteren Ebene erreicht werden kann, indem die Skalierung des latenten Faktors zweiter Ordnung durch die Fixierung einer Faktorladung auf 1 festgelegt wird.

Die Schätzungen der Modelle basieren auf dem robusten Maximum-Likelihood-Verfahren (MLR; Muthén, L. K. & Muthén, 1998-2007). Es ist dem Maximum-Likelihood-Verfahren (ML) vorzuziehen, da es gegenüber Verletzungen der Normalverteilung robust ist.

Die Güte der Modelle wird sowohl für das Gesamtmodell als auch für die Einzelparameter bewertet. Dabei wird empfohlen, immer mehrere Indizes zur Bewertung des Modells heranzuziehen. Die hier verwendete Auswahl orientiert sich an den Empfehlungen von Hu und Bentler (1999):

- a) χ^2 -Statistik: Die χ^2 -Statistik testet die Hypothese, dass das erstellte Modell das Populationsmodell exakt abbildet. Hier ist allerdings problematisch, dass bei großen Stichproben bereits kleinste Abweichungen des Modells von den empirischen Daten zu einem signifikanten Effekt und damit zu einer Ablehnung des Modells führen (Byrne, 2001; Reinecke, 2005). Dieser Indikator hat aber den großen Vorteil, dass er zum Vergleich verschiedener ineinander genesteter Modelle (d. h. Modelle, die hierarchisch miteinander in Beziehung stehen und ineinander überführt werden können), herangezogen werden kann (s. u.).
- b) Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1988): Der CFI vergleicht das geschätzte Modell mit anderen genesteten Modellen, die mehr oder weniger Freiheitsgrade haben können. Die Endpunkte für diese Vergleiche sind das vollkommen frei geschätzte Modell, das ebenso viele Freiheitsgrade wie Datenpunkte hat und das saturierte Modell, das keine Freiheitsgrade mehr hat. Der CFI kann Werte zwischen 0 und 1 erreichen, wobei Werte über .95 für eine gute Modellanpassung sprechen (Hu & Bentler, 1999).
- c) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA; Browne & Chudeck, 1993): Der RMSEA schätzt die Modellanpassung im Vergleich zu einem saturierten Modell. Je geringer der Wert, der zwischen 0 und 1 liegt, desto besser die Modellanpassung. Werte unter .06 sprechen für eine gute Modellanpassung. Nach Hu und Bentler (1999) ist dieser Index für kleine Stichproben nicht geeignet, da es hier leicht zu hohen Werten kommen kann, die dem Modell aber nicht gerecht werden.
- d) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR): Der SRMR basiert nicht auf Vergleichen unterschiedlicher Modelle, sondern auf den Residuen der Modellschätzung und gibt die Abweichung der Varianzen und Kovarianzen der Stichprobe von denen der Population an. Der SRMR kann zwischen 0 und 1 liegen, Werte unter .08 sprechen für eine gute Modellanpassung (Hu & Bentler, 1999).
- e) Bayes Information Criterion (BIC; Raftery, 1993): Sollen Modelle verglichen werden, die nicht ineinander genestet sind und bei denen daher nicht auf die χ^2 -Statistik zu-

rückgegriffen werden kann (s. u.), bietet sich zum Vergleich der Modelle der BIC an. Dieses Kriterium testet die Parsimonität eines Modells, also seine Sparsamkeit. Sparsame Modelle sind zu bevorzugen, wenn sie die Daten ebenso gut abbilden wie die Vergleichsmodelle. Zur Berechnung wird die Abweichung der Daten vom aufgestellten Modell über die χ^2 -Statistik mit der Anzahl der zu schätzenden Modellparameter in Beziehung gesetzt. Zusätzlich wird die Stichprobengröße über eine Gewichtung berücksichtigt. Der BIC eines Modells kann einzeln betrachtet nicht interpretiert werden. Beim Vergleich mehrerer Modelle wird das Modell mit dem kleinsten Wert bevorzugt, das eine theoretisch sinnvolle Interpretation zulässt (Byrne, 2001).

Kann ein Modell aufgrund der Goodness-of-fit-Kriterien akzeptiert werden, werden die geschätzten Einzelparameter überprüft, da sich auch bei zufriedenstellender Anpassung des Gesamtmodells hier noch Missspezifikationen zeigen können. Zunächst wird kontrolliert, ob die geschätzten Parameter signifikant sind. Weitere Hinweise auf Fehlanpassungen ergeben sich aus einer Analyse der Modification Indices (MI) und der standardisierten und normalisierten Residuen. Modification Indices dienen vor allem der Modellverbesserung und geben an, wie angemessen das hypothetische Modell durch die Daten beschrieben ist (Jöreskog & Sörbom, 1988). Es handelt sich um eine χ^2 -Statistik mit einem Freiheitsgrad, die für jeden fixierten Parameter im Modell angegeben wird. Der Wert des MIs gibt an, wie stark der χ^2 -Wert mindestens sinken würde, setzte man diesen Parameter frei. Für die vorliegenden Analysen geht es nicht um eine Verbesserung der Modellanpassung, aber hohe Werte in den MIs können auf Spezifikationsprobleme im Modell hinweisen. Allerdings müssen alle Veränderungen in der Struktur des Modells theoretisch fundiert sein: Die MIs werden auf rein statistischer Basis ermittelt und müssen immer theoretisch abgesichert werden. Wird durch einen hohen MI die Freisetzung eines Parameters angezeigt, die inhaltlich überhaupt nicht plausibel erscheint, sollte diesem Vorschlag nicht gefolgt werden (s. Byrne, 2001). Ein Modell nützt nichts, wenn es zwar eine gute Anpassung an die Daten hat, aber nicht interpretierbar ist.

Die standardisierten und normalisierten Residuen geben an, wie stark die Kovarianzmatrix des hypothetischen Modells von der Kovarianzmatrix der Stichprobe abweicht. Je höher die absoluten Werte der Residuen, desto größer die Missspezifikation. Da die unstandardisierten Residuen nur schwer zu interpretieren sind, werden stattdessen standardisierte und normalisierte Residuen verwendet. Durch die Standardisierung repräsentieren diese Werte die geschätzten Standardabweichungen der beobachteten Residuen von 0, also von einer perfekten Übereinstimmung. Werte über 2.58 sprechen für Missspezifikationen der Parameterschätzer, die genauer betrachtet werden sollten (Jöreskog & Sörbom, 1988). Die normalisierten

Residuen stellen einen konservativeren Test dar als die standardisierten, d. h. ihre absoluten Werte sind insgesamt kleiner als die der standardisierten Residuen. Bei einem Vergleich der beiden Residuen untereinander sprechen höhere Werte der normalisierten als der standardisierten Residuen für Missspezifikationen (Muthén, B. O., 2007). Bei der Interpretation der Residuen ist zu beachten, dass Residuen auch bei einem gut angepassten Modell signifikant werden können, wenn eine große Anzahl Tests durchgeführt werden: B. O. Muthén (2007) weist darauf hin, dass bei 20 Tests ein signifikant hohes Residuum erwartet werden kann.

3.3.3.5 Modellvergleich anhand des χ^2 -Differenztests

Zum Vergleich ineinander genesteter Modelle (in der vorliegenden Untersuchung Modell 1 und 2) kann die χ^2 -Statistik herangezogen werden.⁴ Ein Modell ist in einem anderen genestet, wenn es sich durch Freisetzung bzw. Fixierung von Parametern aus dem Modell ergibt. Dabei wird der χ^2 -Wert des untergeordneten Modells von dem des übergeordneten abgezogen und getestet, ob es zu einer signifikanten Reduktion des χ^2 -Werts ($\Delta\chi^2$) gekommen ist. Da in der vorliegenden Untersuchung MLR als Schätzverfahren verwendet wurde, konnte für den Modellvergleich nicht auf den ermittelten χ^2 -Wert zurückgegriffen werden. Stattdessen wurde der Satorra-Bentler-Scaled- χ^2 -Test mit einem korrigierten χ^2 -Wert durchgeführt, der die mögliche Verletzung der Normalverteilung berücksichtigt (Satorra & Bentler, 2001). Dabei wird nach den Empfehlungen von Muthén und Muthén (2007) vorgegangen.

3.3.4 Ergebnisse

3.3.4.1 Analyse fehlender Werte

Vor der Analyse wurden die Variablen auf fehlende Werte hin überprüft. Für keine Variable lagen mehr als 2% fehlende Werte vor (s. Tabelle 3.8). Die Annahme, dass die fehlenden Werte vollkommen zufällig verteilt waren (MCAR), ist plausibel (MCAR Test nach Little: $\chi^2(67) = 65.863, p = .52$). Modellparameter wurden in Mplus über das Full Information Maximum Likelihood Verfahren geschätzt (s. Enders & Bandalos, 2001).

3.3.4.2 Itemkennwerte

Die Itemkennwerte für die Diskriminierungsintentionen und die Korrelationen der Items sind in den Tabellen 3.8 und 3.9 abgetragen.

⁴ Die Modelle 1, 3, 4 und 5 sind in Modell 2 genestet, so dass auch diese Modell über einen χ^2 -Differenztest mit Modell 2 verglichen werden könnten. Ziel dieser Untersuchung ist aber der Vergleich von Modell 1 gegen die Alternativmodelle, so dass auf weitere Vergleiche der Modelle 2 bis 5 untereinander verzichtet wird.

Tabelle 3.8: *Itemkennwerte Diskriminierungsintentionen.*

Zielgruppe	M (SD)	Schiefe (SD)	Kurtosis (SD)	Zustimmung	fehlende Werte
Behinderte	1.35 (0.56)	1.55 (0.06)	2.63 (0.12)	2.8%	3 (0.2%)
Ausländer	1.88 (0.96)	0.94 (0.06)	-0.07 (0.12)	20.1%	24 (1.4%)
Muslime	2.60 (1.03)	-0.10 (0.06)	-1.14 (0.12)	53.8%	33 (1.9%)
Homosexuelle	1.57 (0.92)	1.62 (0.06)	1.56 (0.12)	12.8%	10 (0.6%)
Obdachlose	1.60 (0.74)	1.14 (0.06)	0.94 (0.12)	10.5%	12 (0.7%)
Juden	1.81 (0.96)	1.03 (0.06)	0.04 (0.12)	19.5%	34 (2.0%)

Anmerkungen: Unter *Zustimmung* ist der Prozentsatz der Personen abgetragen, die zu dem Item entweder *trifft eher zu* oder *trifft voll und ganz zu* angaben.

Tabelle 3.9: *Korrelationen Diskriminierungsintentionen.*

	Ausländer	Muslime	Homosexuelle	Obdachlose	Juden
Behinderte	.24	.18	.22	.28	.26
Ausländer		.39	.26	.16	.38
Muslime			.29	.18	.38
Homosexuelle				.11	.37
Obdachlose					.22

Anmerkungen: Pearson-Korrelationen. Alle Korrelationen sind signifikant ($p < .001$).

Die Mittelwerte der Diskriminierungsintentionen lagen eher im unteren Bereich, trotzdem war die Abweichung von der univariaten Normalverteilung akzeptabel. Nach West, Finch & Curran (1995) sollte die Schiefe zwischen -2 und 2, die Kurtosis in einem Bereich von -7 bis 7. Darüber hinaus wurde mit dem MLR ein gegen die Verletzung der Normalverteilung robustes Schätzverfahren verwendet (s. o.). Auch gegen die Verwendung der Pearson-Korrelation, für die die Normalverteilung der Daten eine Voraussetzung ist, spricht nichts, da bei großen Stichproben die Abweichung der Stichprobenkorrelation von der Populationskorrelation vernachlässigbar gering ist (Bortz, 1999).

Die Korrelationskoeffizienten geben erste Hinweise auf die Zusammenhänge, die in den Modellen getestet werden. Zum einen fanden sich zwischen allen Variablen signifikante niedrige bis mittelhohe Korrelationen zwischen $r = .11$ und $r = .39$, was für ein Modell spricht, in dem Diskriminierungsintentionen gegenüber allen Gruppen zusammenhängen.

Darüber hinaus fanden sich aber die deutlichsten Korrelationen für die Items, die im hypothetischen Modell 1, das hier gegen die Alternativen getestet wurde, zu einem Faktor zusammengefasst sind. Bis auf eine Ausnahme (Diskriminierungsintentionen gegenüber Juden hing mit Ausländern und Muslimen ebenso deutlich zusammen wie mit Homosexuellen), waren die Korrelationen *innerhalb* der Faktoren erster Ordnung höher als die Korrelationen *zwischen* den Items verschiedener Faktoren. Dies kann als ein Indikator für die Konstruktvalidität des Modells gesehen werden (vgl. Reinecke, 2005).

3.3.4.3 Modellschätzungen

Zunächst wurden die globalen Anpassungsmaße des hypothetischen Modells mit denen der Alternativmodelle verglichen. Dazu sind in Tabelle 3.10 die Goodness-of-Fit-Indizes aufgelistet.

Tabelle 3.10: *Goodness-of-Fit-Indizes der verschiedenen Modelle.*

Modell	χ^2	df	p	CFI	RMSEA	SRMR	BIC
1	14.794	6	.02	.992	.029	.014	24545.164
2	78.283	9	.001	.934	.067	.036	24602.382
3	71.334	8	.001	.940	.067	.036	24599.140
4	68.734	8	.001	.942	.066	.034	24595.451
5	75.294	8	.001	.936	.070	.034	24602.989

Anmerkungen: Modell 1 - Diskriminierungssyndrom zweiter Ordnung basierend auf Wärme und Kompetenz; Modell 2 - Diskriminierungssyndrom erster Ordnung; Modell 3 – Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren warme vs. kalte Gruppen; Modell 4 – Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren kompetente vs. inkompetente Gruppen; Modell 5 – Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren Heterophobiegruppen vs. Fremde.

Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass das Modell 1, also das Faktorenmodell zweiter Ordnung, eine bessere Anpassung an die Daten zeigte als die Alternativmodelle. Wie aufgrund der Stichprobengröße zu erwarten, war die χ^2 -Statistik signifikant, aber die anderen Indikatoren wiesen eine gute Anpassung des Modells aus. Es fällt deutlich auf, dass die Alternativmodelle 2 bis 5 schlechtere und auch untereinander ähnliche Fit-Werte hatten. Ein χ^2 -Differenztest zwischen Modell 1 und dem übergeordneten Modell 2 bestätigte diesen Eindruck und zeigte eine signifikante Verschlechterung der Anpassung von Modell 2 zu Modell 1 (Satorra-Bentler χ^2 -Differenz (3, $N = 1740$) = 61.517, $p < .001$). Der BIC sprach in allen Mo-

dellvergleichen für Modell 1 als das sparsamste Modell mit der besten Anpassung an die Daten.

Eine genauere Betrachtung der Einzelparameter zeigte, dass für alle fünf Modelle alle Faktorladungen signifikant sind (Tab. 3.12) Für Modell 1 waren die Werte insgesamt am besten. Darüber hinaus gaben die Modification Indices (MI) für Modell 1 keine Hinweise darauf, dass ein fixierter Parameter frei geschätzt werden sollte, da kein Wert nach oben heraus stach (s. Tab. 3.11).

Tabelle 3.11: *Modification Indices für Modell 1.*

Beziehung	MI	Beziehung	MI
wk → Obd	0.295	Obd ↔ Homo	5.185
wk → Beh	0.291	Jud ↔ Obd	1.582
wk → Ausl	3.240	Beh ↔ Homo	3.750
wk → Mus	3.259	Beh ↔ Jud	1.429
ki → Homo	0.017	Aus ↔ Homo	1.762
ki → Jud	0.017	Aus ↔ Obd	0.287
ki → Ausl	3.277	Aus ↔ Jud	0.010
ki → Mus	3.276	Aus ↔ Beh	4.915
kmk → Homo	0.018	Mus ↔ Homo	1.501
kmk → Obd	0.293	Mus ↔ Obd	1.197
kmk → Jud	0.018	Mus ↔ Jud	0.034
kmk → Beh	0.294	Mus ↔ Beh	7.124

Anmerkungen: Die Pfeile gegen die Parameterbeziehungen an, die aufgrund der MIs freigesetzt werden sollten; kmk = kalt/mäßig kompetent, ki = kalt/inkompetent, wk = warm/kompetent, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

Tabelle 3.12: *Modellschätzer der fünf Alternativmodelle.*

Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
Parameter	Wert	Parameter	Wert	Parameter	Wert	Parameter	Wert	Parameter	Wert
wk → Homo	0.52	disk → Homo	0.50	warm → Homo	0.52	komp → Homo	0.52	hete → Homo	0.51
wk → Jud	0.72	disk → Jud	0.67	warm → Jud	0.70	komp → Jud	0.73	hete → Obd	0.35
ki → Obd	0.46	disk → Obd	0.33	warm → Beh	0.51	inkomp → Beh	0.41	hete → Beh	0.45
ki → Beh	0.61	disk → Beh	0.41	kalt → Obd	0.32	inkomp → Obd	0.33	fremd → Jud	0.67
kmk → Ausl	0.63	disk → Ausl	0.58	kalt → Ausl	0.61	inkomp → Ausl	0.60	fremd → Ausl	0.59
kmk → Mus	0.63	disk → Mus	0.58	kalt → Mus	0.61	inkomp → Mus	0.60	fremd → Mus	0.59
disk → wk	0.95			kalt ↔ warm	0.89	komp ↔ inkomp	0.87	hete ↔ fremd	0.90
disk → ki	0.64								
disk → kmk	0.88								

Anmerkungen: Standardisierte Wert für Regressionen (→) und Korrelationen (↔). Alle Werte sind bei $p < .001$ signifikant. Homo = Homosexuelle, Jud = Juden, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime. Modell 1: wk = warm/kompetent, ki = kalt/inkompetent, kmk = kalt/mäßig kompetent, disk = Diskriminierungsintentionen; Modell 2: disk = Diskriminierungsintentionen; Modell 3: warm = warme Gruppen, kalt = kalte Gruppen; Modell 4: komp = kompetente Gruppen, inkomp = inkompetente Gruppen; Modell 5: hete = Heterophobie-Gruppen, fremd = fremde Gruppen.

Tabelle 3.13: *Standardisierte und normalisierte Residuen für Modell 1.*

	Homo	Obd	Jud	Beh	Ausl	Mus
Homo	0	-2.167	0	1.741	-0.994	1.329
Obd	-1.545	0	1.035	0	-0.083	0.815
Jud	0	0.453	0	-0.792	-0.150	0.422
Beh	1.044	0	-0.313	0	2.322	-3.203
Ausl	-0.589	-0.049	-0.047	1.107	0	0
Mus	0.586	0.466	0.081	-1.513	0	0

Anmerkungen: Standardisierte Residuen oberhalb der Diagonalen, normalisierte Residuen unterhalb. Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

Ebenso sprach auch die Analyse der Residuen für das Modell 1: Die standardisierten Residuen überschritten nur für die Korrelation von Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten und Muslimen den kritischen Wert von 2.58 (bzw. -2.58, s. Tab. 3.13). Die normalisierten Residuen lagen alle unterhalb dieses Werts und waren auch geringer als die standardisierten, was beides für die Modellpassung sprach. Auch auf der Ebene dieser Einzelparame-ter waren die Alternativmodelle dem hypothetischen Modell unterlegen. Bei Modell 2 sprachen Residuen und MIs deutlich für eine Fehlerkorrelation zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten und Obdachlosen (standardisiertes Residuum = 7.452, normalisiertes Residuum = 5.324, MI = 48.662), die inhaltlich – entsprechend der in Modell 1 aufgestellten Hypothese – Sinn ergeben würde. Insgesamt lagen vier standardisierte Residuen und ein normalisiertes Residuum über dem kritischen Wert von 2.58, was ein wesentlich stärkerer Hinweis auf Fehlanpassungen ist als in Modell 1. Für Modell 3 zeigten sich bessere Werte als für Modell 2, allerdings wurde auch hier eine Korrelation zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten und Obdachlosen angedeutet, die in diesem Modell in zwei unterschiedlichen Faktoren platziert waren (standardisiertes Residuum = 8.266, normalisiertes Residuum = 5.917, MI = 55.654). Insgesamt zeigten sich für dieses Modell drei hohe standardisierte Residuen und ein hohes normalisiertes Residuum. Auch in Modell 4 wiesen die Indikatoren auf eine Fehlerkorrelation zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten und Obdachlosen hin. Obwohl beide Items auf einen Faktor (*inkompetent*) luden, besteht noch eine stärkere Beziehung zwischen ihnen, als durch das Modell abgebildet (standardisiertes Residuum = 7.729, normalisiertes Residuum = 5.164, MI = 48.757). Die Analyse ergab insgesamt hohe Werte in zwei standardisierten und zwei normalisierten Residuen. Besonders deutlich sprach die Analyse der Residuen und der MIs gegen das letzte Alternativmodell, Modell 5. Wieder deuteten alle Indikatoren auf eine Fehlerkorrelation von Diskriminie-

rungsintentionen gegenüber Behinderten und Obdachlosen hin (standardisiertes Residuum = 14.650, normalisiertes Residuum = 4.482, MI = 46.167), darüber hinaus wies ein MI von 46.051 auf eine Ladung von Diskriminierungsintentionen gegenüber Homosexuellen auf den Faktor *fremde Gruppen* hin. Dies ergibt theoretisch Sinn, da dort auch das Item zu Juden zugeordnet war und die beiden Items in keinem anderen Modell getrennt waren. Insgesamt zeigten sich für Modell 5 hohe Werte in drei standardisierten und zwei normalisierten Residuen.

Ein letzter Hinweis für die Überlegenheit von Modell 1 ergab sich aus der aufgeklärten Varianz der Items durch die Faktoren. In Modell 1 wurden für jede der manifesten Variablen mindestens 22% der Varianz aufgeklärt, während in den anderen Modellen die Varianzaufklärung für mindestens eine Variable unter 12% lagen.

Die Analysen der globalen Anpassungsmaße und der Einzelparameter sprechen also insgesamt für das auf den zu Anfang aufgestellten Hypothesen basierende Modell 1. Abbildung 3.9 zeigt das endgültige Modell mit standardisierten Koeffizienten.

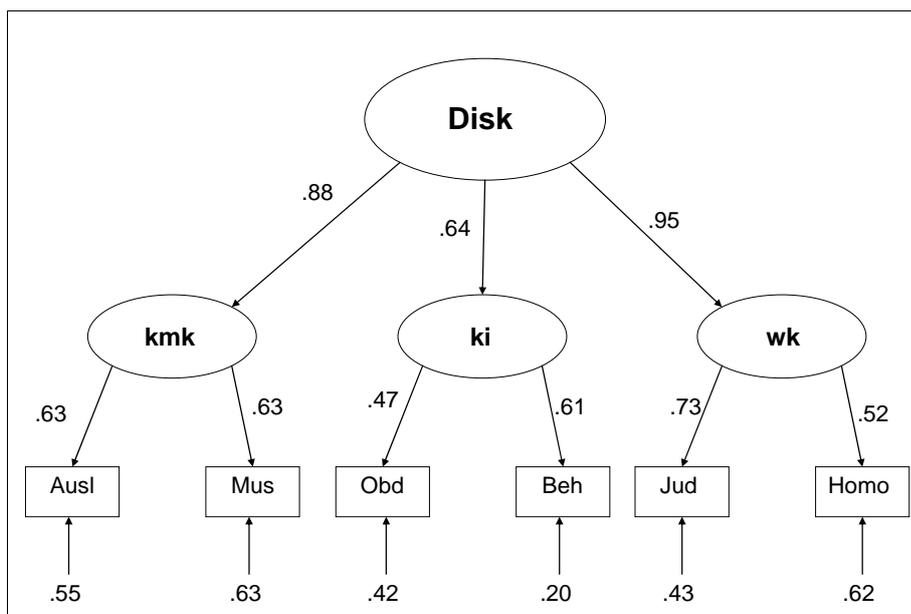


Abbildung 3.9: Faktormodell zweiter Ordnung mit drei Primärfaktoren (Modell 1, standardisierte Lösung). $\chi^2 = 15.479$, $df = 6$, $p = .02$, CFI = .991, RMSEA = .030, SRMR = .014. Disk = Diskriminierungsintentionen, kmk = kalt/mäßig kompetent, ki = kalt/inkompetent, wk = warm/kompetent, Ausl = Ausländer, Mus = Muslime, Obd = Obdachlose, Beh = Behinderte, Jud = Juden, Homo = Homosexuelle.

3.3.5 Diskussion

In dieser korrelativen Untersuchung wurden die ersten Hypothesen zur Systematik von Diskriminierung verschiedener Gruppen anhand eines Telefonsurveys mit 1740 deutschen

TeilnehmerInnen überprüft. Dabei wurde durch die Methode bedingt auf Diskriminierungsintentionen als Indikatoren für diskriminierendes Verhalten zurückgegriffen. Es wurde ein Messmodell aufgestellt, das die Beziehung von Diskriminierungsintentionen aufgrund von theoretischen Ableitungen aus dem Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und dem Stereotype Content Model darstellt. Dabei zeigte sich, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber sechs verschiedenen im GMF-Survey enthaltenen Gruppen, Obdachlose, Behinderte, Homosexuelle, Juden, Ausländer und Muslime, über einen gemeinsamen Faktor *Diskriminierungsintentionen* miteinander verbunden sind: Wer eine Gruppe diskriminiert, neigt auch eher zur Diskriminierung anderer Gruppen. Innerhalb dieses übergreifenden Syndroms wurde aufgrund der fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz noch einmal eine Spezifizierung vorgenommen. Diskriminierungsintention hängen besonders deutlich gegenüber solchen Gruppen zusammen, über die ähnliche Stereotype auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz bestehen. Das Modell bestätigte diese Annahme und zeigte, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber Obdachlosen und Behinderten als kalte/inkompetente Gruppen, Ausländern und Muslimen als kalte/mäßig kompetente Gruppen und gegenüber Homosexuellen und Juden als warme/kompetente Gruppen besonders deutlich zusammenhängen. Das Modell wurde gegen vier Alternativmodelle getestet, bei denen die Diskriminierungsintentionen anders gruppiert wurden.

Die Ergebnisse sprechen deutlich für eine Überlegenheit des hypothetischen Modells. Die vorliegende Untersuchung stützt also die Annahme, dass es zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber unterschiedlichen Gruppen systematische Zusammenhänge gibt, die auf der Bewertung dieser Gruppen auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz beruhen. Damit wird auf der Ebene der Verhaltensintentionen eine Parallele zur Einstellungsebene hergestellt, indem der im Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (Zick et al., 2008) und ähnlichen Studien (z. B. Bäckström & Björklund, 2007; Bratt, 2005) gefundene gemeinsame Kern verschiedener Vorurteile auf der Ebene von Diskriminierungsintention gegenüber verschiedenen Gruppen bestätigt werden konnte. Diese parallele Struktur auf Einstellungs- und Verhaltensintentionsebene stellt eine weitere Stütze für den substanziellen Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung dar.

Die vorliegende Studie macht aber darüber hinaus einen wesentlichen Unterschied deutlich: wäre die Struktur auf Vorurteils- und Verhaltensebene parallel, hätte Modell 2, bei dem alle Indikatoren für Diskriminierungsintentionen auf einen Generalfaktor luden, eine bessere Datenanpassung zeigen müssen als Modell 1. Die Annahme, dass Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen aufgrund konsensueller, also von der Gesell-

schaft geteilter Stereotype über diese Gruppen systematisiert sind (Modell 1), verbessert die Modellanpassung aber deutlich. Das auf Bewertungen anhand der Dimensionen Wärme und Kompetenz in einer Gesellschaft basierende Bild einer Gruppe scheint sich also auf die individuellen Diskriminierungsintentionen auszuwirken: Wärme und Kompetenz liefern schnell Informationen über wesentliche Merkmale von Gruppen (Fiske et al., 2007), so dass verschiedene Gruppen auch als ähnlich eingeschätzt werden. Wenn eine Gruppe mit bestimmten Merkmalen, z. B. warm/inkompetent, diskriminiert wird, können diese Merkmale als Orientierung genutzt werden und gegenüber einer Gruppe mit den gleichen oder ähnlichen Merkmalen wird ebenfalls Diskriminierung gezeigt, weil dieses Verhalten aufgrund des „allgemeinen Wissens“ durch konsensuelle Stereotype angemessen erscheint.

Es ist wichtig festzuhalten, dass hier konsensuelle Stereotype zur Orientierung herangezogen werden: Welche Stereotype eine diskriminierende Person selbst über eine Gruppen hat, ist dabei nicht relevant. Individuelle Stereotype stehen zwar in einer engen Beziehung zu individuellen Einstellungen, da sie den kognitiven Anteil von Bias ausmachen (Fiske, 2004a), aber sie können, da sie nicht mit anderen geteilt werden, keine Verhaltensnormen vorgeben. Aus diesem Grund konnte in Modell 1 ein Faktor *Diskriminierung von warmen/kompetenten Gruppen* gebildet werden. Nach der BIAS Map sollte gegenüber diesen Gruppen Hilfe oder Kooperation gezeigt werden, aber kein negatives Verhalten. Im vorliegenden Fall dient das Stereotyp aber der Ähnlichkeitsorientierung, d. h. wenn eine Gruppe einer bestimmten Kategorie diskriminiert wird, wird eine ähnliche Gruppe ebenfalls diskriminiert. Dass Gruppen allgemein als warm und kompetent oder warm und inkompetent gesehen werden, bedeutet nicht, dass alle Personen sie so sehen. Diese Studie überprüft also nicht die konkreten Verhaltensvorhersagen der BIAS Map aus fundamentalen Stereotypen, sondern macht sich die zugrunde liegende Systematik des Stereotype Content Models für die Erklärung von Diskriminierung zu Nutze: Konsensuelle Stereotypen beeinflussen individuelle Diskriminierung, indem sie Orientierung für das sozial unerwünschte Verhalten bieten.

Eine weitere mögliche Alternative zu Modell 1 stellt eine Vereinfachung eben dieses Modells auf ein Faktormodell erster Ordnung dar: Anstatt eines Sekundärfaktors *Diskriminierungsintentionen* ist es auch vorstellbar, dass die Faktoren erster Ordnung miteinander korrelieren und nicht über einen Generalfaktor verbunden sind, so wie in den Alternativmodellen 3, 4 und 5 (für die dieses Vorgehen methodisch begründet war, da ein Faktorenmodell zweiter Ordnung mit zwei Primärfaktoren nicht identifizierbar ist, s. Byrne, 2001). Das würde theoretisch bedeuten, dass es auf der Diskriminierungsebene keinen dem GMF-Syndrom vergleichbaren Generalfaktor gibt. Dieses Problem ist allerdings auch zunächst nur theoretisch zu lö-

sen, da die Modellparameter in beiden Fällen identisch wären. Wie in der Theorie und auch in der Einleitung dieses Kapitels ausgeführt wurde, wird in dieser Arbeit ein Diskriminierungsfaktor zweiter Ordnung angenommen, nach dem Personen, die eine Gruppe diskriminieren auch zu diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Gruppen neigen. Besonders deutlich ist dies für solche Gruppen, gegenüber denen ähnliche konsensuelle Stereotype bestehen. Eine einfache Korrelation zwischen den Faktoren erster Ordnung wäre theoretisch weniger sinnvoll als diese durch den Zusammenhang von Vorurteilen und Diskriminierung naheliegende Übertragung von generalisierten Vorurteilen auf Diskriminierung. Ein solcher Faktor kann eine Erklärung dafür bieten, *warum* zwischen Vorurteilen und Diskriminierungsintentionen gegenüber *unterschiedlichen* Gruppen zum Teil hohe Korrelationen bestehen (s. (Asbrock, Christ, & Wagner, 2007; Wagner, Christ, & Kühnel, 2002) und warum Opfer rechtsextremer Gewalttäter austauschbar sind (Neumann & Frindte, 2002). Da eine der hier aufgestellten Hypothesen aus dem GMF-Syndrom abgeleitet ist, liegt die vorgenommene Konzeptualisierung zunächst nahe. Allerdings ist in weiterer Forschung zu prüfen, ob ein solches Diskriminierungssyndrom tatsächlich haltbar ist. Der Zusammenhang zwischen dem GMF- und einem Diskriminierungssyndrom müsste sich dann direkt zwischen diesen Sekundärfaktoren zeigen. Bisher konnte lediglich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem GMF-Syndrom und Diskriminierungsintentionen gegenüber spezifischen Gruppen gezeigt werden.

Wenn auch das hypothetische Modell gegen andere Modelle getestet wurde und die gefundene Struktur sich als überlegen herausgestellt hat, so muss doch gerade bei der geringen Anzahl der verwendeten Indikatoren (ein Item pro Gruppe bei sechs Gruppen) kritisch hinterfragt werden, ob die gefundenen Zusammenhänge nicht auf anderen Ursachen beruhen könnten. Für jede Gruppe wurde ein Item formuliert, das Distanzierung als Diskriminierungsform beinhaltet. Allerdings wurden die Items darüber hinaus nicht parallel formuliert, da für jede Gruppe eine möglichst typische Diskriminierungssituation verwendet werden sollte. So finden sich in den Itemformulierungen neben den Zielgruppen noch weitere Unterschiede: Die beiden Items zur Diskriminierung von Homosexuellen und Juden beinhalten die Vermeidung relativ intimer Beziehungen zur jeweiligen Fremdgruppe: Die Vergabe einer Wohnung an Homosexuelle, wodurch die Person eine Bindung über einen gewissen Zeitraum an Mitglieder dieser Gruppe hätte, und die Einheirat des eigenen Kindes in eine jüdische Familie, was ebenfalls eine längerfristige Bindung an die Fremdgruppe nach sich ziehen würde. Demgegenüber thematisieren die Items zur Diskriminierung von Behinderten und Obdachlosen die Vermeidung von kurzfristigen Begegnungen: „Ich versuche mich von Behinderten möglichst fern zu halten.“ und „Wenn sich ein Obdachloser neben mich auf eine Bank setzt, würde ich gehen.“

Die Items zur Diskriminierung von Ausländern und Muslimen ähneln sich in dieser Hinsicht allerdings nicht: Bei Ausländern geht es um die Vermeidung einer geschäftlichen Beziehung, die auch relativ kurzfristig ist, aber ein gewisses Vertrauen in den Ausländer voraussetzt, bei Muslimen wiederum um eine längerfristige Beziehung zu Mitgliedern dieser Gruppen, indem man mit ihnen in ein Wohngebiet zieht. Zumindest bei diesen beiden Items ist es relativ eindeutig, dass es nicht der über die Zielgruppen hinausgehende ähnliche Iteminhalt sein kann, der für die Ladungen auf einen gemeinsamen Faktor verantwortlich ist. Bei den anderen beiden Itempaaren kann dies nicht vollständig ausgeschlossen werden, aber die Daten sprechen eher gegen die Alternativerklärung: Ein Modell mit den beiden Faktoren *Vermeidung einer längerfristigen Beziehung* (Diskriminierungsintentionen gegenüber Homosexuellen, Juden und Muslimen) und *Vermeidung einer kurzfristigen Beziehung* (Diskriminierungsintentionen gegenüber Behinderten, Ausländern und Obdachlosen) hat aber schlechtere Anpassungswerte als das gefundene Modell ($\chi^2 = 76.880$, $df = 8$, $p = .001$, CFI = .937, RMSEA = .070, SRMR = .035, BIC = 24777.474). Auch ein Strukturmodell zweiter Ordnung, das die Indikatoren für Obdachlose und Behinderte, für Ausländer und Homosexuelle (als Faktor *geschäftliche Beziehungen*) und für Juden und Muslime (als Faktor *längerfristige Nähe*) zu drei Faktoren erster Ordnung zusammenfasst, die auf einen Faktor zweiter Ordnung zurückgehen, ist dem hier aufgestellten Modell deutlich unterlegen.⁵ Der Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber Obdachlosen und Behinderten ist auch nicht ausschließlich über das Merkmal der kurzfristigen Beziehung zu erklären: Die Aussage „Ich versuche mich von...möglichst fernzuhalten.“ muss gar keine kurzfristige Beziehung nahe legen, da auch die Items für alle anderen Gruppen beinhalten, dass man sich von der jeweiligen Gruppe möglichst fernhalten will. Vielmehr ist das Item für Behinderte eher situationsübergreifend, steht aber trotzdem in deutlicher Beziehung zu dem konkret auf eine Situation hin formulierten Obdachlosen-Item. Das unterstreicht die Hypothese, dass hier das ähnliche Stereotyp für die Zuordnung zu einem Faktor verantwortlich ist. Auch nach einer genaueren Betrachtung der Iteminhalt wird also die Annahme gestützt, dass die gefundene Struktur tatsächlich auf den fundamentalen Stereotypen von Wärme und Kompetenz beruht.

Bei der Interpretation der Daten müssen zwei methodische Schwächen der Untersuchung berücksichtigt werden, die dem Design einer Surveyuntersuchung geschuldet sind. Zum einen waren aufgrund der Vielzahl an Konzepten, die in einem umfangreichen sozialwissenschaftlichen Survey berücksichtigt werden, nur wenige Items zur Erfassung von Diskriminierungsintentionen in der Umfrage enthalten. Ein Item pro Gruppe führt zu einem ho-

⁵ Die Fehlanpassung drückt sich über eine nicht positiv bestimmte Kovarianzmatrix der latenten Variablen aus.

hen Messfehlereinfluss, der durch mehrere Items pro Gruppe und die Bildung latenter Faktoren ausgeglichen werden könnte. Eine Replikation der Untersuchung mit einer verbesserten Datengrundlage, bei der für jede Gruppe mehrere Diskriminierungsitems zur Verfügung stehen, würde die hier gefundenen Ergebnisse deutlich untermauern. Würde sich in einer solchen Studie ebenfalls die gefundene Struktur zeigen, würde das auch die moderaten Faktorladungen in dieser Untersuchung stützen. Auch wenn das hypothetische Modell eine gute Anpassung an die Daten zeigt, sind die Faktorladungen auf der unteren Ebene (von den manifesten Items auf die latenten Faktoren) nur mittelhoch und damit gerade zufrieden stellend. Wenn dies auch die gefundene Struktur stützt, so stellt das Modell doch keinen sehr starken Zusammenhang zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen her. Dies mag auf die inhaltliche Heterogenität der Einzelitems zurückzuführen sein (s. o.), was durch latente Indikatoren für Diskriminierungsintentionen ausgeglichen werden kann.

Der zweite wichtiger Punkt ist, dass in der vorliegenden Untersuchung kein diskriminierendes Verhalten gemessen werden konnte. Stattdessen musste auf Diskriminierungsintentionen zurückgegriffen werden. Verhaltensintentionen sind einer der dichtesten am tatsächlichen Verhalten gelegenen kognitiven Vorläufer von Verhalten (Ajzen & Fishbein, 2005; Gollwitzer, P. M., 1993), sind aber nicht mit ihnen gleichzusetzen. Zur Umsetzung in tatsächliches Verhalten bedarf es beispielsweise noch motivationaler Faktoren (Gollwitzer, P. M., 1993), der Berücksichtigung von situativen Gelegenheiten, Verhaltenskontrolle (Ajzen & Fishbein, 2005) und Emotionen (Talaska et al., in press). Schütz und Six (1996) fanden in ihrer in Kapitel 2.4 ausführlicher besprochenen Metaanalyse zu Vorurteilen und Diskriminierung einen Zusammenhang von $r = .49$ für Intentionen und diskriminierendes Verhalten, wobei dieses Ergebnis allerdings auf nur drei Studien basiert. In einer umfassenderen Analyse über mehrerer Metaanalysen konnte Sheeran (2002) diesen deutlichen Zusammenhang für Intentionen und Verhalten allgemein aber bestätigen ($r = .53$).

Vor diesem Hintergrund kann die vorliegende Untersuchung auf der Basis von Surveydaten also keine konkreten Aussagen darüber machen, ob Personen auch im tatsächlichen diskriminierenden Verhalten diese Muster zeigen. Allerdings lassen die Daten den Schluss zu, dass dies aufgrund des deutlichen Zusammenhangs von Intentionen und Verhalten wahrscheinlich ist.

Studie 1 überprüfte die inhaltlichen Hypothesen 1 und 2 (s. Kap. 2.6) zur Struktur von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen. Um die hier gefundene Struktur zu reanalysieren und die oben dargestellten Schwächen der Studie zu kontrollieren, wird in der nächsten Studie ein experimentelles Design verwendet. Dabei kann zum einen tatsächliches

diskriminierendes Verhalten untersucht werden, zum anderen wird die Situation, in der die verschiedenen Gruppen diskriminiert werden können, für alle Gruppen konstant gehalten, so dass die Effekte allein auf die Manipulation der verschiedenen Gruppen zurückgeführt werden kann. Die nächste Untersuchung baut also auf Studie 1 auf und stellt zugleich eine Annäherung an die Analyse der BIAS Map auf der Ebene individueller Diskriminierung dar, indem das Stereotype Content Model nicht mehr lediglich als Rahmen für die erwarteten Zusammenhänge von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen verwendet wird, sondern die angenommene Effekt von Stereotypen auf Diskriminierung direkt überprüft wird.

3.4 Studie 2 – Experiment Personenauswahl

3.4.1 Einleitung

Während in Studie 1 die Systematik des Stereotype Content Models als Analyserahmen für Diskriminierungsintentionen gegenüber unterschiedlichen Gruppen eingeführt wurde, soll nun stärker auf den Effekt fundamentaler Stereotype auf individuelle Diskriminierung abgezielt werden. Damit stellt diese Untersuchung den zweiten Schritt in der Annäherung an die Überprüfung der Annahmen der BIAS Map für individuelles diskriminierendes Verhalten dar. Diese Studie geht in drei wesentlichen Punkten über Studie 1 hinaus: 1) wird tatsächliches diskriminierendes Verhalten erfasst, statt auf Diskriminierungsintentionen als Indikatoren zurückzugreifen, 2) wird Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen in ein und derselben Situation untersucht, d. h. der Einfluss unterschiedlicher Szenarien, in denen Diskriminierung stattfindet, wird kontrolliert, und 3) ist es möglich, den kausalen Effekt der fundamentalen Stereotype auf individuelle Diskriminierung zu untersuchen.

In der vorliegenden Studie 2 wird individuelles diskriminierendes Verhalten über die Zurückweisung von Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen in verschiedenen Auswahl-szenarien operationalisiert, z. B. die Besetzung einer Schöffengericht bei Gericht oder die Vergabe von Wohnungen in einem Mietshaus. Dieses Verhalten ist ein valider Indikator für Diskriminierung, der in realen Situationen häufig vorkommt. Bei der Vergabe von Wohnungen (Carpusor & Loges, 2006; Giffinger, 1999; Myers & Chan, 1995; Staubach et al., 2007) oder in der Personalauswahl (Dipboye & Colella, 2005; Esmail & Everington, 1993; Krieger & Fiske, 2006; Maruani, 1997) lassen sich viele Beispiele anführen, die zeigen, dass solche Entscheidungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft getroffen werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde im August 2006 in Deutschland implementiert, um der Ungleichbehandlung von Mitgliedern bestimmter sozialer Gruppen in beruflichen oder geschäftlichen Beziehungen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit entgegenzuwirken (s. Kap. 1). Es ist anzunehmen, dass die Diskriminierung bei der Vergabe von Wohnungen oder Jobs auf Einschätzungen auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz beruht: Gruppen, die eher als kalt stereotypisiert und denen daher negative Absichten unterstellt werden, erfahren bei der Wohnungsvergabe eher Abweisung, da zu ihnen kein intensiver Kontakt gewünscht wird. Bei Personalentscheidungen ist es wiederum die vermeintlich geringe Kompetenz der Gruppen, die den Ausschlag für die Zurückweisung gibt. Gruppen, die als kalt und inkompetent stereotypisiert werden, wie z. B. Türken oder Muslime (s. Kap. 3.2), haben demnach in beiden Situationen mit Diskriminierung zu kämpfen.

Auswahlverhalten bzw. Nichtauswahl einer Person auf Basis ihrer Gruppenzugehörigkeit ist nach Definition der BIAS Map eine Form passiver Schädigung und richtet sich vor allem gegen inkompetente Gruppen. „Passiv“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Verhalten nicht mit der expliziten Absicht ausgeführt wird, der Gruppe Schaden zuzufügen. Ein potenzieller Schaden wird billigend in Kauf genommen, aber die Absicht ist weniger direkt und intensiv als bei einer aktiven Schädigung (s. Kap. 2.5). Allerdings kann Auswahlverhalten auch als aktive Schädigung, und somit als Sabotage, verstanden werden: Ein Arbeitsplatz kann mit der Absicht verwehrt werden, dem Mitglied einer bestimmten Gruppe Schaden zuzufügen. Aus diesem Grund dient hier das Auswahlverhalten in den verschiedenen Szenarien als Indikator sowohl für Diskriminierung gegenüber inkompetenten Gruppen (passive Schädigung) als auch kalten Gruppen (aktive Schädigung).

In dieser Studie wird die in Kapitel 2.6 abgeleitete dritte inhaltliche Hypothese getestet: Gruppen, die auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz ähnlich stereotypisiert werden, werden in den gleichen Situationen diskriminiert. Gruppen, die unterschiedlich stereotypisiert werden, werden in Abhängigkeit von situationalen Anforderungen an Wärme und Kompetenz unterschiedlich diskriminiert. Um diese Hypothese im Experiment zu überprüfen, wird sie in folgende konkretere Form überführt:

- a) Mitglieder kalter und kompetenter Gruppen werden in Situationen, in denen Wärme wichtig ist, eher diskriminiert als in Situationen, in denen Kompetenz wichtig ist.
- b) Mitglieder warmer und inkompetenter Gruppen werden in Situationen, in denen Kompetenz wichtig ist, eher diskriminiert als in Situationen, in denen Wärme wichtig ist.

In dem Experiment haben die Versuchspersonen die Aufgabe, in verschiedenen Entscheidungssituationen Personen auszuwählen, die sie für bestimmte Aufgaben als besonders geeignet ansehen. Im Folgenden werden zunächst die Vortests zur Operationalisierung der Personenbeschreibungen und der verschiedenen Situationen dargestellt, bevor das eigentliche Experiment dokumentiert wird.

3.4.2 Methode

3.4.2.1 Vortests zum Untersuchungsmaterial

Für die Durchführung des Experiments waren drei Vortests notwendig: Die Untersuchung sollte zeigen, dass Personen aufgrund der ihrer Gruppe zugeschriebenen Eigenschaften für bestimmte Aufgaben als geeignet bzw. ungeeignet eingeschätzt und daher diskriminiert werden. Aus diesem Grund wurden zunächst anhand der Voruntersuchung (Kap. 3.2) Gruppen ausgewählt, die als warm und inkompetent oder kalt und kompetent stereotypisiert wer-

den. Im nächsten Schritt wurden für diese Gruppen Kurzprofile typischer Mitglieder erstellt und an einer kleinen Stichprobe vorgetestet. Anschließend wurden Beschreibungen von verschiedenen Auswahl-situationen erstellt, die entweder Anforderungen an die Kompetenz oder an die Wärme der auszuwählenden Personen stellten.

Auswahl der Gruppen

Für die Untersuchung wurden Gruppen benötigt, die auf konsensueller Ebene als entweder warm und inkompetent oder kalt und kompetent stereotypisiert werden. Durch die Auswahl von Gruppen aus diesen beiden ambivalenten Clustern sollten die Personen in den Auswahl-situationen als *entweder* kompetent *oder* warm gesehen werden. Damit dieser Eindruck deutlich wird, mussten aufgrund der Voruntersuchung Gruppen ausgewählt werden, deren Stereotype sich auf den beiden Dimensionen besonders deutlich unterschieden. Daher wurden Mittelwertsdifferenzen zwischen den Einschätzungen der Wärme und Kompetenz der einzelnen Gruppen herangezogen (s. Kap. 3.2, Tab. 3.6), um die Gruppen zu finden, die besonders deutlich als warm oder kompetent stereotypisiert werden. Tabelle 3.14 zeigt die für die Untersuchung gewählten Gruppen.

Tabelle 3.14: *Mittelwertsunterschiede der Wärme- und Kompetenzeinschätzungen verschiedener Gruppen in der Voruntersuchung.*

Gruppe	Diff_{w-k}	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>warm/inkompetent</i>				
Hausfrauen	1.36	12.21	81	.001
Alte	1.40	16.13	81	.001
körperlich Behinderte	1.43	14.90	81	.001
Frauen	1.11	11.37	81	.001
<i>kalt/kompetent</i>				
Karrierefrauen	-1.67	-16.86	81	.001
Reiche	-1.59	-13.12	81	.001
Feministinnen	-1.38	-13.89	81	.001
Ärzte	-1.02	-12.65	81	.001

Anmerkungen: Diff_{w-k} = Mittelwertsdifferenz zwischen Wärme und Kompetenz in der Voruntersuchung. *p* nach Bonferroni-Korrektur.

Für die warmen/inkompetenten Gruppen zeigte neben den drei in der Voruntersuchung eindeutig stereotypisierten Gruppen Hausfrauen, Frauen und Alte das Stereotyp der körperlich Behinderten die deutlichste Differenz zwischen Wärme und Kompetenz. Diese Gruppe wurde in der Voruntersuchung zwar auf Clusterebene dem Cluster E (kalt/inkompetent) zugeordnet, aber die Mittelwerte sprechen für das Stereotyp warm/inkompetent (Wärme: $M = 3.32$, $SD = 0.66$; Kompetenz: $M = 1.89$, $SD = 0.73$). In der Aufstellung der Messmodelle in Studie 1 (Kap. 3.3) wurde bereits diskutiert, dass das Stereotyp Behinderter zwischen kalt/inkompetent und warm/inkompetent schwankt. Für die vorliegende Untersuchung scheint die Auswahl daher angemessen.

Für die kalten/kompetenten Gruppen fanden sich ebenfalls drei in der Voruntersuchung eindeutig stereotypisierte Gruppen: Karrierefrauen, Reiche und Feministinnen. Das kalt/kompetent-Cluster der Voruntersuchung bestand lediglich aus diesen drei Gruppen, so dass für die vierte Gruppe auf eines der anderen Cluster zurückgegriffen werden musste. Die deutlichste Differenz zwischen Wärme und Kompetenz zeigte sich bei Ärzten, die allerdings auf beiden Dimensionen hoch eingeschätzt wurden (Wärme: $M = 3.13$, $SD = 0.70$; Kompetenz: $M = 4.15$, $SD = 0.73$). Trotzdem kann durch die große Differenz zwischen Wärme und Kompetenz die hohe wahrgenommene Kompetenz eine Einschätzung als warm im Sinne eines Kontrasteffekts reduzieren. Darüber hinaus zeigte Duckitt (2006), dass „medical specialists“ und „business leaders“ in der Einschätzung ihrer Bedrohlichkeit und Stellung ähnlich gesehen werden, was Ärzte in Verbindung mit kalten und kompetenten Gruppen, wie Karrierefrauen und Reichen bringt.

Erstellung der Kurzprofile

Im nächsten Schritt wurden für ausgewählten Gruppen Kurzprofile typischer Gruppenmitglieder erstellt, die dann in dem Experiment den Versuchspersonen vorgelegt werden sollten, um die Gruppen salient zu machen und so das entsprechende Diskriminierungsverhalten in den unterschiedlichen Situationen hervorzurufen. Die Personen wurden über Angaben zum Namen, Geschlecht, Alter, Beruf und einen zusätzlichen Satz mit Informationen über die Person beschrieben. Alle Personenbeschreibungen finden sich in Anhang 3, Tabelle 3.15 zeigt als Beispiel die Angaben für die Karrierefrau.

Tabelle 3.15: *Kurzbeschreibung der Karrierefrau im Experiment.*

Karrierefrau	
Name	Beate Schlierer
Geschlecht	weiblich
Alter	31 Jahre
Beruf	Unternehmensberaterin
Weitere Angaben	Frau Schlierer hat direkt nach dem Abitur studiert und ihr BWL-Studium mit Auszeichnung abgeschlossen. Sie arbeitete zwei Jahre an der New York Stock Exchange und ist dann nach Frankfurt zur Unternehmensberatung McKinsey gewechselt.

Die Kurzprofile wurden an einer Gruppe Studierender der Universität Bielefeld ($N = 18$), die in der Halle der Universität angesprochen wurden, vorgetestet. Die Beschreibungen der Personen wurden dazu in einem Fragebogen (s. Anhang 4) zusammengefügt. Die Instruktion auf Seite 1 des Fragebogens lautete: „Auf den folgenden Seiten findest du acht kurze Beschreibungen von Personen. Bitte lies diese Beschreibungen durch und gib jeweils an, welche Gruppenzugehörigkeit bei dieser Person am deutlichsten wird. Bitte gib die Gruppe an, die aufgrund der Angaben am deutlichsten zu erkennen ist.“ Auf den folgenden Seiten wurden dann zwei Beschreibungen pro Seite präsentiert. Unter jeder Beschreibung stand die Frage: „Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Herrn/Frau [Name] besonders deutlich?“. Die frei formulierte Antwort konnte dann in dem vorgesehenen Platz eingetragen werden. Insgesamt wurden von den 18 Personen 188 Angaben zu den 8 Profilen gemacht. Tabelle 3.16 zeigt das Ergebnis der Auszählung der offenen Antworten zu den einzelnen Profilen.

Tabelle 3.16: *Auszählung der genannten Kategorien für die Personenbeschreibungen.*

Name und Gruppe	genannte Kategorien	Anz.	genannte Kategorien	Anz.
Beate Schlierer	Karrierefrau	11	Emanze	1
<i>Karrierefrauen</i>	Frau	3	Ledige	1
	Geschäftsfrau	2	Akademikerin	1
	Unternehmensberaterin	2	Kinderlose	1
	<hr/>			
Heinz Scheller	Rentner	12	Genussmensch	1
<i>Alte</i>	Hobbygärtner	2	Tier- und Gartenliebhaber	1
	Mann	2	Opa	1
	ruhiger Mensch	1	Beamter	1
	Mensch mit zu viel Zeit	1		
	<hr/>			
Vera Greib	Mutter	9	Powerfrau	1
<i>Frauen</i>	Sozial Engagierte	5	Hausfrau	1
	Frau	3	Christin	1
	Angestellte	2	Verheiratete	1
	Berufstätige Frau mit sozialer Ader	2		
	<hr/>			
Carsten Lange	Behinderter	11	Berufstätiger	1
<i>Körperlich Behinderte</i>	Arbeiter	2	Angestellter	1
	Selbstbewusster	1	Arbeitnehmer	1
	Person aus einem sozialen Randbereich	1	Person aus der finanziellen Unterschicht	1
	Selbstbestimmter	1		
	<hr/>			
Gerald Pehrer	Neureicher	3	Geschäftsmann	1
<i>Reiche</i>	Genießer	3	Unternehmer	1
	Snob	3	Playboy	1
	Reicher	2	Nichtsnutz	1
	Erbe	2	Hotelbesitzer	1
	Mann	1	Erbreicher	1
	Egoist	1	Bonze	1
	Prolet	1	Gesellschafter	1
	Weltfremder	1		

Name und Gruppe	genannte Kategorien	Anz.	genannte Kategorien	Anz.
Gaby Berger	Feministin	9	Frau	1
<i>Feministinnen</i>	Emanzipierte	3	Ökofreak	1
	soziale Person	3	Sozialarbeiterin	1
	Emanze	2	Sozialkritikerin	1
	Frauenrechtlerin	2	Angestellte	1
Gerhard	Arzt	9	sozial engagierte Person	1
Hettmann	Mann	2	Aufsteiger	1
<i>Ärzte</i>	zielstrebige Person	2	Erfolgsmensch	1
	Mediziner	2	Selbstständiger	1
	Karrieremann	2		
Gerda	Hausfrau	16	Ehefrau	1
Hallerbaum	Mutter	8	Frau	1
<i>Hausfrauen</i>	Tierfreund	2	hilfsbereite Person	1
			Gesamt	188

Anmerkungen: Die jeweils am häufigsten genannten Kategorien sind fett gedruckt. Anz. – Anzahl der Nennungen.

Die Tabelle zeigt, dass die Gruppen *Karrierefrauen* (55% der Nennungen), *körperlich Behinderte* (55%), und *Hausfrauen* (55%) eindeutig den erwarteten Gruppen zugeordnet wurden. *Ärzte* (43%) und *Feministinnen* (38%) wurden ebenfalls häufiger genannt als andere Gruppen, deren Nennungen jeweils unter 13% lagen. Die Person Gerald Pehrer wurde als *Reicher* erkannt, wenn man die genannten Kategorien *Neureicher*, *Reicher*, *Erbreicher*, *Erbe* und *Bonze* zu einer übergeordneten Kategorie *Reiche* mit neun Nennungen (36%) zusammenfasst. Heinz Scheller wurde nach der Beschreibung eindeutig als *Rentner* identifiziert (55%). Da ein bedeutsames Kennzeichen eines Rentners sein hohes Alter ist, kann davon ausgegangen werden, dass das Bild eines Alten durch die Personenbeschreibung ebenfalls aktiviert wird. Demnach wurde also auch bei dieser Person die Gruppe erkannt.

Aufgrund dieses Pretests wurden an zwei Kurzprofilen Veränderungen vorgenommen (Anhang 4 zeigt die Beschreibungen vor dem Pretest, Anhang 3 die überarbeiteten). Zunächst wurde das Profil der *Frau* Vera Greib modifiziert, da sie vor allem als *Mutter* erkannt wurde (36%). Wahrscheinlich haben die Versuchspersonen aufgrund der Informationen wie auch bei den anderen Profilen versucht, weniger übergreifende Kategorien als *Frau* zu identifizieren.

Für diese Annahme spricht, dass die Kategorie *Frau* bei den anderen drei weiblichen Profilen zusammen nur fünfmal angegeben wurde. Die Kategorie *Mann* für die vier männlichen Personen wurde ebenfalls nur fünfmal genannt. In der Pretestversion beinhaltete das Profil von Vera Greib, dass sie sich um ihre Kinder kümmerte, was sicherlich ausschlaggebend für die Kategorisierung als *Mutter* war. Von drei Personen wurde aber auch die Kategorie *Frau* genannt. Um die Aktivierung des Stereotyps *Mutter* zu verhindern, wurde die Information, dass Frau Greib Kinder hat, entfernt. Es ist davon auszugehen, dass diese Veränderung zu einer eindeutigeren Wahrnehmung als *Frau* führt, ohne eine andere dominante Unterkategorie zu aktivieren.

An der Beschreibung des Arztes wurde ebenfalls eine Veränderung vorgenommen. In dem Pretest-Profil wurde erwähnt, dass er nach Beendigung seiner Facharztausbildung plane, in eine Gemeinschaftspraxis einzusteigen, was möglicherweise dazu führte, dass er von fünf Personen als zielstrebig, Aufsteiger und Karrieremann identifiziert wurde. Damit diese Kategorie nicht mit der des Arztes konkurriert, wurde diese Information entfernt.

Die einfache Auszählung der Häufigkeiten hat gezeigt, dass sieben von acht Personen eindeutig der erwarteten Gruppe zugeordnet wurden. Vera Greib sollte nach der Modifikation nicht mehr als *Mutter* eingeordnet, sondern deutlicher als *Frau* erkannt werden. Somit sind alle Personenbeschreibungen für die Hauptuntersuchung geeignet, da sie die beabsichtigten Gruppen salient machen.

Da die Einschätzungen der Zielpersonen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz nicht erfasst wurde, konnte nicht eindeutig geklärt werden, ob die beschriebenen *Gruppenmitglieder* auch die erwarteten Stereotype der Gruppen auslösen. Auf dieses Problem wird in der Diskussion genauer eingegangen.

Nach dieser Dokumentation der notwendigen Vortests zum Untersuchungsmaterial wird nun das Experiment selbst dargestellt.

3.4.2.2 Stichprobe und Design

An dem Experiment nahmen 60 Personen teil. Eine Person musste ausgeschlossen werden, weil sie über 15% fehlende Werte in den Antworten hatte und zusätzlich im Alter deutlich von den anderen TeilnehmerInnen abwich (79 Jahre). Eine weitere Person wurde aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse ausgeschlossen. So ergab sich eine Gelegenheitsstichprobe von $N = 58$ deutschen Studierenden, bestehend aus 39 Frauen und 19 Männern im Alter von 19 bis 44 Jahren ($M = 23.47$, $SD = 4.82$). Die meisten Probanden kamen aus den

Bereichen Psychologie (36.2%), Pädagogik (19%), Literaturwissenschaften (6.9%) und Wirtschaftswissenschaften (6.9%).

Die Untersuchung wurde im Mai und Juni 2005 in der Universität Bielefeld durchgeführt. Die TeilnehmerInnen wurden entweder in der Halle der Universität angesprochen oder konnten sich in Listen vor dem Experimentalraum zur Teilnahme an einer Untersuchung zur Flexibilität in Entscheidungsaufgaben eintragen. Die Versuchspersonen hatten die Aufgabe, in sechs unterschiedlichen Szenarien aus einer Gruppe von Personen diejenigen auszuwählen, die ihnen für den jeweiligen Fall geeignet erscheinen. Als Belohnung für die Teilnahme an der ca. zwanzigminütigen Untersuchung konnte zwischen einer Versuchspersonenstunde (für Psychologiestudierende) und einem Los für die Verlosung von 2 x 50 Euro gewählt werden. Die Studie war als Messwiederholungsdesign angelegt: Jeder Teilnehmer musste alle sechs Auswahlaufgaben durchlaufen und wurde zufällig einer von zwei Präsentationsreihenfolgen der Szenarien zugewiesen.

3.4.2.3 Ablauf der Untersuchung

Im Rahmen der Coverstory wurden die Versuchspersonen zu einer Untersuchung zur Flexibilität in schnell variierenden Entscheidungsaufgaben eingeladen. Ihre Aufgabe sei es, sich aufgrund von kurzen Szenarienbeschreibungen in die Rolle des jeweiligen Entscheidungsträgers hineinzuversetzen und dort möglichst schnell Entscheidungen über die Auswahl von Personen für die beschriebenen Aufgaben oder Ereignisse zu treffen. Die Zeit wurde gestoppt und anschließend in den Antwortbogen der Versuchsperson eingetragen.

Der Untersuchungsraum war mit vier getrennt stehenden Schreibtischen und Stühlen eingerichtet. Die Versuchspersonen setzten sich an einen der Tische und erhielten das Untersuchungsmaterial: eine Mappe mit den acht Kurzprofilen der Personen, aus denen die Auswahl getroffen werden sollte, sechs durchnummerierten Umschläge mit jeweils einer Beschreibung eines Szenarios, einem Antwortbogen und einer kurzen Instruktion zur Bearbeitung. Diese wurde den Versuchspersonen zu Beginn der Untersuchung von der Versuchsleiterin erklärt. Dann begann die Untersuchung und die Zeit für die Bearbeitung der Aufgaben wurde gemessen. Die TeilnehmerInnen wählten nacheinander für jedes Szenario vier der acht beschriebenen Personen aus. Die Szenarien wurden den TeilnehmerInnen in zwei verschiedenen Reihenfolgen präsentiert, die Personenbeschreibungen immer in derselben Reihenfolge. Nach Bearbeitung des letzten Szenarios wurden die Versuchspersonen aufgeklärt.

3.4.2.4 Experimentelle Manipulation

Die experimentelle Manipulation bestand aus Beschreibungen von sechs verschiedenen Szenarien, für die Personen aus einer Liste ausgewählt werden sollten, die für den jeweiligen Fall besonders geeignet erschienen (abhängige Variable). Drei der Szenarien stellten Anforderungen an die *Kompetenz* der ausgewählten Personen: eine Schöffenzjury am Amtsgericht, eine Bürgergremium für eine öffentliche Verwaltung und ein anspruchsvoller Sprachkurs an der Volkshochschule. Die drei anderen Szenarien beschrieben Situationen, die Anforderungen an die *Wärme* der ausgewählten Personen stellten: Zusammenleben in einem Appartementblock, Spendensammeln in einer Fußgängerzone und die Teilnahme an einer Busrundreise in einer kleinen Reisegruppe. Jedes Szenario wurde auf einer Karteikarte mit einem kurzen Text (94 bis 147 Wörter) beschrieben. Die Beschreibung für die Tätigkeit der Zusammenstellung der Schöffenzjury (hohe Kompetenz erforderlich) und der Reisegruppe (ein hohes Maß an Wärme erforderlich) sahen wie folgt aus (alle sechs Beschreibungen finden sich in Anhang 5):

Organisation einer Schöffenzjury (juristischer Verwaltungsleiter)

Sie sind leitender Mitarbeiter am Amtsgericht Köln und u. a. für die Besetzung von Stellen als Schöffenzrichter verantwortlich. Die Schöffen sollen als juristische Laien in Strafverfahren die Tat des Angeklagten beurteilen und in Abstimmung mit dem Berufsrichter das Strafmaß festlegen. Für das Ehrenamt als Schöffenzrichter liegt Ihnen aus der Gerichtsverwaltung eine Vorauswahl von 8 Personen vor, aus der Sie 4 Personen auswählen sollen. Es ist wichtig, dass die neuen Schöffenzrichter in der Lage sind, die vorgetragenen Straftatbestände zu nachzuvollziehen und zu bewerten und auf dieser Basis zur Urteilsbildung beizutragen. Alle Personen der Liste erfüllen die für das Amt notwendigen Grundvoraussetzungen in vergleichbarem Maße.

Zusammenstellung einer Reisegruppe für eine Busreise (Tourismusmanager)

Sie sind Tourismusmanager in einem Reiseunternehmen in Düsseldorf, das sich auf Gruppenreisen spezialisiert hat. Eine ihrer Aufgaben ist die Zusammenstellung von Reisegruppen. Im vorliegenden Fall haben sich alle Kunden als Einzelpersonen angemeldet. Aus den 8 Personen, die im Folgenden aufgelistet sind, sollen Sie eine Gruppe von 4 Leuten für eine Städtereise nach Wien in einem Kleinbus zusammenstellen. Zu dem Konzept Ihres Unternehmens gehört es, dass die Teilnehmer sich sehr gut verstehen und eine harmonische Zeit miteinander verbringen. Alle angemeldeten Per-

sonen erscheinen in gleicher Weise geeignet, eventuelle Strapazen einer solchen Reise auf sich zu nehmen.

In den Kompetenz-Szenarien wurde den Versuchspersonen deutlich gemacht, dass die auszuwählenden Personen über Fähigkeiten verfügen sollten, die Kompetenz erfordern, in den Beschreibungen der Wärme-Szenarien wurde darauf hingewiesen, dass die Personen freundlich und warmherzig sein sollten. Zusätzlich wurde immer angemerkt, dass alle zur Auswahl stehenden Personen für den jeweiligen Fall gleich gut geeignet seien. Die Beschreibungen wurden vor der Verwendung im Experiment fünf Personen vorgelegt, denen die Hypothesen der Untersuchung unbekannt waren. Diese schätzten zunächst ein, welche Anforderungen an Wärme und Kompetenz die Szenarien ihrer Ansicht nach stellten und machten anschließend Vorschläge zur Verbesserung der Formulierungen, die dann in die endgültigen Beschreibungen eingingen.

3.4.2.5 Abhängige Maße

Die Auswahl der Versuchspersonen wurde in einem Papierfragebogen erfasst. Unter der Überschrift des jeweiligen Szenarios waren die Namen der acht Personen in einer Tabelle aufgelistet. Dort sollten die ausgewählten Personen markiert werden. Auf der nächsten Seite folgten dann einige Fragen zur Manipulationskontrolle. Damit war die Bearbeitung eines Szenarios abgeschlossen und die TeilnehmerInnen konnten mit der nächsten Aufgabe beginnen. Es mussten immer abwechselnd ein Wärme- und ein Kompetenz-Szenario bearbeitet werden. Nach der sechsten Aufgabe wurden Alter, Geschlecht, Studienfach und Staatsangehörigkeit der TeilnehmerInnen abgefragt. Auf der letzten Seite wurde auch die Bearbeitungszeit für den Antwortbogen eingetragen, was aber nur zur Unterstützung der Coverstory diente und nicht ausgewertet wurde.

Der Antwortbogen lag in zwei Versionen vor, die sich in der Reihenfolge der Szenarien unterschieden. In Anhang 6 findet sich die Version mit der Reihenfolge Sprachkurs – Spendensammeln – Schöffenzjury – Reisegruppe – Entscheidungsgremium – Mehrfamilienhaus, in der anderen Version wurden die Szenarien in umgekehrter Reihenfolge bearbeitet.

Manipulationskontrolle

Um zu kontrollieren, ob die Untersuchungsteilnehmer unterschiedliche Anforderungen an Wärme und Kompetenz in den verschiedenen Szenarien erkannten, wurde zu jeder Beschreibung eine Itemliste vorgegeben. Dazu wurden die schon in der Voruntersuchung ver-

wendeten Items von Eckes (2002) in die Frage „Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe ... sind?“ integriert. Kompetenz wurde über die Zustimmung zu den Adjektiven *konkurrenzfähig*, *eigenständig*, *kompetent* erfasst, Wärme über *sympathisch*, *gutmütig* und *warmherzig*. Die Items wurden in einer festen Reihenfolge vorgegeben und auf Likert-Skalen von 1 (*überhaupt nicht*) bis 5 (*voll und ganz*) beantwortet.

Personenbeschreibungen

Die im Vortest erstellten Personenbeschreibungen (s. Kap. 3.4.2.1) lagen den Versuchspersonen auf acht DIN-A5 Karteikarten vor, die sie über die gesamte Untersuchung verwendeten und beliebig umsortieren konnten. Auf jeder Karte wurde eine Person mit Angaben zum Namen, Geschlecht, Alter, Beruf und einem zusätzlichen Satz beschrieben. Für jedes Szenario sollten vier der acht Personen ausgewählt werden.

Diskriminierung

Als Indikator für Diskriminierung wurde für jede Bedingung ausgezählt, wie viele der vier ausgewählten Personen der Kategorie *kalt/kompetent* angehörten.⁶ Die Zurückweisung der vier übrigen Personen wurde als Diskriminierung interpretiert, da alle Personen in den jeweiligen Szenarien als gleich geeignet für die Aufgabe beschrieben wurden. Der ausgezählte Wert wurde über alle Versuchsteilnehmer gemittelt, so dass sich eine metrische Skala mit den Endpunkten 0 (keine warme/inkompetente Person ausgewählt) bis 4 (alle warmen/inkompetenten Personen ausgewählt) mit einem Skalenmittel von 2 ergab. Da die Auswahl von warmen/inkompetenten Gruppenmitgliedern und die Zurückweisung von kalten/kompetenten Gruppenmitgliedern (bzw. umgekehrt) perfekt voneinander abhängen, beinhaltet diese Skala bereits alle notwendigen Informationen über die Diskriminierung der Gruppen in den jeweiligen Situationen: Werte > 2 weisen auf stärkere Zurückweisung von warmen/inkompetenten Gruppenmitgliedern hin, Werte < 2 auf stärkere Zurückweisung von kalten/kompetenten Gruppenmitgliedern.

Da laut Hypothesen nicht die Diskriminierung der einzelnen Gruppen von Interesse war, sondern das Verhalten gegenüber warmen/inkompetenten bzw. kalten/kompetenten Gruppen insgesamt, wurden die Werte für die vier Gruppen eines Clusters aggregiert und gemittelt.

⁶ Diese Festlegung ist willkürlich. Die Angabe, wie viele *warme/inkompetente* Gruppenmitglieder ausgewählt werden, würde zu den gleichen Ergebnissen mit umgekehrten Werten führen.

3.4.3 Ergebnisse

3.4.3.1 Analyse fehlender Werte

Vor der Analyse wurden die Variablen auf fehlende Werte hin überprüft. Fehlende Werte kamen nur bei sechs Variablen vor und lagen in keinem Fall über 3.4%. Die Annahme, dass die fehlenden Werte vollkommen zufällig verteilt waren (MCAR), ist plausibel (MCAR Test nach Little: $\chi^2(78) = 83.468, p = .32$). Fehlende Werte wurden durch EM-Schätzer ersetzt (Enders, 2001).

3.4.3.2 Manipulationskontrolle

Um sicherzustellen, dass die Manipulation der verschiedenen Szenarien auch gewirkt hat, wurden zunächst die Items zur Manipulationskontrolle untersucht. Explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalysen mit Promax-Rotation) für die Items der einzelnen Szenarien ergaben nicht die erwartete zweifaktorielle Struktur. Stattdessen zeichneten sich sehr uneinheitliche Ladungsmuster ab. Auch das Kaiser-Maier-Olkin-Kriterium (KMO; s. Backhaus et al., 2000) spricht gegen die Extraktion der Faktoren, da es nur für zwei Szenarien im mittelmäßigen ($0.6 < x < 0.7$), für die übrigen aber im unbefriedigenden Bereich (< 0.6) liegt. Nach Cureton und D'Agostino (1983) ist ein KMO von 0.5 und kleiner nicht für eine Faktorenanalyse geeignet. Eine Parallelanalyse zeigt darüber hinaus, dass nur in zwei Fällen mehr als ein Faktor extrahiert werden sollte (s. Tab. 3.17; zufälliger Eigenwertverlauf nach RanEigen; Enzmann, 1997).

Weiterhin sprechen auch die internen Konsistenzen gegen Skalenbildungen für Wärme und Kompetenz: Wie Tabelle 3.17 zeigt, ergaben Skalen für die Einschätzung der Wärmeanforderungen über die Items *sympathisch*, *gutmütig* und *warmherzig* für die sechs Szenarien nur durchschnittlich befriedigende Werte, für Kompetenz ließ sich über die Items *konkurrenzfähig*, *eigenständig* und *kompetent*, keine konsistente Skala bilden. Auf mögliche Ursachen wird in der Diskussion eingegangen.

Tabelle 3.17: *Faktorenanalysen der Items zur Manipulationskontrolle und interne Konsistenzen der Skalen zu Wärme und Kompetenz.*

Szenario	KMO	Eigenwertverlauf	α Wärme	α Kompetenz
Mehrfamilienhaus	.65	2.25, 1.49, 0.97...	.83	.42
Entscheidungsgremium	.53	1.87, 1.47, 0.95...	.69	.46
Reisegruppe	.67	2.30, 1.16, 0.99...	.81	.13
Schöffengjury	.53	1.75, 1.06, 1.05, 0.97...	.60	.08
Spendensammeln	.49	1.64, 1.18, 1.06, 0.95...	.52	.01
Sprachkurs	.54	2.05, 1.41, 0.94...	.74	.45

Anmerkungen: Hauptachsen-Faktorenanalysen; KMO – Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium; Eigenwertverlauf angegeben bis zum Eigenwert < 1; zufälliger Eigenwertverlauf: 1.46, 1.24, 1.05, 0.90, 0.74.

Um dennoch eine Manipulationskontrolle durchführen zu können, wurde auf die Skalenbildung verzichtet und stattdessen auf die Einzelitems *warmherzig* (als Indikator für Wärme) und *kompetent* (als Indikator für Kompetenz) zurückgegriffen, die die direkteste Abbildung der beiden Dimensionen darstellen. Für jedes Szenario wurden die Mittelwerte anhand von gepaarten t-Tests überprüft. In Tabelle 3.18 ist zu sehen, dass die Manipulationen erfolgreich waren: Die drei Szenarien, in denen Wärme wichtiger war, wurden auch als solche erkannt, ebenso wie die Auswahl-situationen, in denen Kompetenz wichtiger war.

Tabelle 3.18: *Manipulationskontrolle für die Szenarien.*

Szenario	Wärme	Kompetenz	<i>t</i>	<i>df</i>
	M (SD)	M (SD)		
Wärme: Mehrfamilienhaus	3.95 (1.02)	2.57 (1.03)	7.19***	57
Reisegruppe	4.21 (0.83)	2.14 (0.96)	11.68***	57
Spendensammeln	4.52 (0.66)	3.57 (0.99)	5.99***	57
Kompetenz: Entscheidungsgremium	2.43 (0.88)	4.74 (0.48)	-18.01***	57
Schöffengjury	2.43 (0.98)	4.60 (0.62)	-13.77***	57
Sprachkurs (k)	2.14 (0.91)	4.45 (0.80)	-16.06***	57

*** $p < .001$ (nach Bonferroni-Korrektur)

3.4.3.3 Personenauswahl

Es wurde angenommen, dass warme/inkompetente Gruppen eher in Kompetenz-Szenarien zurückgewiesen werden, während kalte/kompetente Gruppen eher in Wärme-

Szenarien zurückgewiesen werden. Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurde eine Varianzanalyse mit Messwiederholung mit den sechs Szenarien als Innersubjektfaktor durchgeführt. Dieses Verfahren hat gegenüber einfachen gepaarten t-Tests den Vorteil, dass zugleich auch der Einfluss der zweistufigen Zwischensubjektfaktoren Geschlecht und Reihenfolge der Szenarien überprüft werden kann. Da in der Stichprobe mehr Frauen als Männer vertreten waren, waren die Zellen in dem 2x2x6 Design nicht gleichmäßig besetzt. Ein Box M-Test auf Homogenität der Varianz-Kovarianz-Matrizen (Tabachnick & Fidell, 2007) zeigte aber, dass die Matrizen in den einzelnen Zellen sich nicht voneinander unterschieden, so dass die ungleiche Zellbesetzung unproblematisch war (*Box's M* = 64.88, $F < 1$). In Tabelle 3.19 werden zunächst die Mittelwerte (geschätzten Randmittel) der Auswahl kalter/kompetenter Gruppen in den verschiedenen Szenarien präsentiert. Tabelle 3.20 zeigt dann die Ergebnisse der multivariaten Tests.

Tabelle 3.19: *Geschätzte Randmittel der Auswahl kalter/kompetenter Gruppen für die Stufen des Faktors Szenario.*

Szenario		<i>M</i>	<i>SE</i>
Kompetenz:	Sprachkurs	3.13	0.12
	Schöffenjury	2.31	0.12
	Entscheidungsgremium	2.42	0.12
Wärme:	Mehrfamilienhaus	1.69	0.16
	Reisegruppe	1.51	0.16
	Spendensammeln	1.33	0.12

Tabelle 3.20: *Multivariate Tests im Messwiederholungsdesign.*

Effekt	Wilks Lambda	<i>F</i> (5, 50)	<i>p</i>	part. η^2
Sze	.256	29.025	.001	.744
Sze* Rei	.829	2.058	.09	.171
Sze*Ges	.853	1.727	.15	.147
Sze*Rei*Ges	.849	1.780	.13	.151

Anmerkungen: Sze – Faktor Szenario; Rei – Faktor Reihenfolge; Ges – Faktor Geschlecht.

Der multivariate Test (Wilks Lambda) des Innersubjektfaktors *Szenario* zeigte einen signifikanten Effekt. Die Interaktionen mit den Zwischensubjektfaktoren wurden hingegen nicht signifikant, was gegen einen Einfluss von Geschlechter- oder Reihenfolgeeffekten

spricht. Darüber hinaus ergab auch eine über alle sechs Szenarien gemittelte Analyse der Effekte von Geschlecht und Reihenfolge keine signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable ($F_s < 1$), so dass sich die weiteren Analysen auf den Innersubjektfaktor *Szenario* konzentrieren können.

Zur spezifischen Überprüfung der Hypothesen wurden post-hoc Vergleiche der geschätzten Randmittel für die einzelnen Szenarien durchgeführt. Dieses Vorgehen wird von Becker (1999) für die Analyse mit ungleichen Zellbesetzungen empfohlen. Für diese multiplen Vergleiche wurde das α -Fehlerniveau nach Bonferroni korrigiert. Berichtet werden hier die hypothesentestenden Vergleiche der drei Wärme- mit den drei Kompetenz- Szenarien. Werden in einem Wärme- Szenario signifikant weniger kalte/kompetente Gruppen ausgewählt als in einem Kompetenz- Szenario, bedeutet das zum einen, dass kalte/kompetente Gruppen in dem Wärme- Szenario eher zurückgewiesen werden als in dem Kompetenz- Szenario. Gleichzeitig bedeutet es auch, dass warme/inkompetente Gruppen in dem Kompetenz- Szenario eher zurückgewiesen werden als in dem Wärme- Szenario, da die Zurückweisungen von Mitgliedern beider Gruppen innerhalb eines Szenarios voneinander abhängig sind (s. Kap. 3.4.2.5 zum Maß für Diskriminierung). Tabelle 3.21 zeigt die Ergebnisse der Mittelwertvergleiche.

Tabelle 3.21: *Hypothesentestende post-hoc Vergleiche der Einschätzung der Szenarien.*

S_k	S_w	$Diff_{S_k-S_w}$	SE	p
Sprachkurs	Mehrfamilienhaus	1.44	.21	.001
	Reisegruppe	1.62	.19	.001
	Spendensammeln	1.80	.17	.001
Schöffenjury	Mehrfamilienhaus	0.61	.21	.068
	Reisegruppe	0.80	.23	.01
	Spendensammeln	0.97	.19	.001
Entscheidungsgremium	Mehrfamilienhaus	0.72	.22	.03
	Reisegruppe	0.91	.21	.001
	Spendensammeln	1.08	.15	.001

Anmerkungen: S_k – Szenarien, die Kompetenz erfordern; S_w – Szenarien, die Wärme erfordern; $Diff_{S_k-S_w}$ – Differenz der geschätzten Randmittel der Auswahl kalter/kompetenter Gruppen für S_k und S_w .

Die multiplen Vergleiche bestätigten bis auf eine marginal signifikante Ausnahme deutlich die Hypothesen: In Szenarien, die von den teilnehmenden Personen eher Kompetenz verlangen – Sprachkurs, Schöffenjury und Entscheidungsgremium – wurden die Mitglieder

von Gruppen, die auf konsensueller Ebene als warm und inkompetent gesehen wurden, stärker diskriminiert als in Szenarien, die von den teilnehmenden Personen eher Wärme verlangen – Mehrfamilienhaus, Reisegruppe und Spendensammeln. Umgekehrt waren es diese Situationen, in denen Mitglieder kalter und kompetenter Gruppen eher diskriminiert wurden als in den Kompetenz- Szenarien. Durch die konservative Bonferroni-Korrektur wurde die Differenz zwischen der Auswahl für die Schöffenjury und das Mehrfamilienhaus nur marginal signifikant ($p = .068$). Damit blieb dieser Vergleich aber der einzige, der nicht das 5%-Niveau erreichte. Trotzdem zeigte sich auch hier die angenommene Tendenz, dass als kompetent stereotypisierte Gruppen eher in Wärme- Szenarien und als warm stereotypisierte Gruppen eher in Kompetenz- Szenarien diskriminiert wurden.

3.4.3.4 Alternative Kategorisierungen

Durch die hier vorgenommene Aggregation der Gruppen zu einem warm/inkompetent- und einem kalt/kompetent-Cluster zur Berechnung des Indikators für Diskriminierung war es möglich, dass eine andere von den UntersuchungsteilnehmerInnen angewendete Kategorisierung überlagert wurde. In den Hypothesen wurde aber angenommen, dass die Kategorisierung anhand von Wärme und Kompetenz die entscheidende für die Diskriminierung in den unterschiedlichen Situationen ist. Um diese Annahme abzusichern, werden im Folgenden drei mögliche alternative Kategorisierungen vorgestellt und getestet.

Zuordnung anhand des Geschlechts

Frauen werden nach der Social Role Theory (Eagly, 1987) mehr soziale Fähigkeiten als Männern zugeschrieben, d. h. sie werden als wärmer wahrgenommen als Männer, die wiederum als kompetenter stereotypisiert werden. Daher könnte vermutet werden, dass das der Diskriminierung zugrunde liegende Stereotyp auf die offensichtliche Geschlechterkategorisierung zurückzuführen ist und nicht auf die fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz. Um dies zu testen, wurden die Gruppen in ein männliches und ein weibliches Cluster aufgeteilt und die in Kapitel 3.4.3.3 beschriebene Messwiederholungsprozedur wurde mit der Auswahl weiblicher Gruppen als abhängige Variable durchgeführt. Schon die geschätzten Randmittel (Tab. 3.22) zeigen, dass die Geschlechterkategorie *nicht* für die Ergebnisse verantwortlich sein kann, da Frauen in jedem Szenario überdurchschnittlich häufig ausgewählt wurden.

Tabelle 3.22: *Geschätzte Randmittel für die Auswahl von Frauen.*

Szenario		<i>M</i>	<i>SE</i>
Kompetenz	Sprachkurs	2.09	0.09
	Schöffenjury	2.43	0.11
	Entscheidungsgremium	2.42	0.09
Wärme	Mehrfamilienhaus	2.18	0.08
	Reisegruppe	2.18	0.10
	Spendensammeln	2.49	0.07

Zwar zeigte sich in der Auswahl der weiblichen Gruppenmitglieder ein signifikanter Unterschied zwischen verschiedenen Szenarien (Wilks Lambda, $F(5, 50) = 4.71$, $p = .001$, part. $\eta^2 = .32$), aber die post-hoc Analyse der geschätzten Randmittel ergab, dass diese Unterschiede nicht für alle Wärme- und Kompetenz-Szenarien konsistent waren: Von den neun erwarteten Unterschieden wurden nur die zwischen dem Sprachkurs und der Spendensammlung ($p < .001$) und zwischen dem Entscheidungsgremium und dem Mehrfamilienhaus ($p = .04$) signifikant. Für die anderen Vergleiche fanden sich keine Unterschiede ($ps > .08$). Aufgrund dieser Ergebnisse kann das Geschlecht als Kategorisierungsvariable für das gefundene Diskriminierungsmuster ausgeschlossen werden.

Zuordnung anhand des Alters

Eine andere Kategorisierungsgrundlage kann das Alter der auszuwählenden Personen darstellen: Alte Personen werden als inkompetent stereotypisiert (Nelson, 2005) und können so als weniger geeigneter für die Auswahl in Kompetenz-Szenarien empfunden werden. Die Mitglieder der kalten und kompetenten Gruppen waren im Durchschnitt jünger ($M = 36.25$) als die der warmen und inkompetenten Gruppen ($M = 53.50$), allerdings war die *Frau* (warm/inkompetent) mit 41 Jahren jünger als die *reiche Person* (kalt/kompetent) mit 43 Jahren. Eine Aufteilung der Cluster nach dem Alter führte also zu einer leichten Veränderung gegenüber der Differenzierung nach Wärme und Kompetenz. Tabelle 3.23 zeigt die geschätzten Randmittel für die Auswahl der Jüngeren in den sechs Szenarien.

Tabelle 3.23: *Geschätzte Randmittel für die Auswahl jüngerer Personen.*

Szenario		<i>M</i>	<i>SE</i>
Kompetenz	Sprachkurs	2.81	0.09
	Schöffenjury	2.65	0.12
	Entscheidungsgremium	2.54	0.10
Wärme	Mehrfamilienhaus	2.16	0.12
	Reisegruppe	1.77	0.12
	Spendensammeln	2.01	0.11

Wieder ist das Mittelwertmuster weniger eindeutig als bei der Unterscheidung anhand der Dimensionen Wärme und Kompetenz: Bis auf die Zusammenstellung der Reisegruppe wurden in allen Szenarien eher jüngere als ältere Personen gewählt (geschätzte Randmittel > 2). Der multivariate Test (Wilks Lambda) zeigte, dass zwischen den Szenarien signifikante Unterschiede in der Auswahl der Personen bestanden ($F(5, 50) = 12.03, p < .001$, part. $\eta^2 = .55$), was durch die post-hoc-Analyse bestätigt wurde: In allen neun relevanten Vergleichen fanden sich signifikante Unterschiede ($ps < .03$). Allerdings war das Mittelwertmuster bei der Unterteilung nach Wärme und Kompetenz eindeutiger als bei der Unterteilung nach dem Alter: Die Mittelwerte für die Auswahl kalter/kompetenter Gruppen lagen in den drei Kompetenz-Szenarien über dem Skalenmittel von 2 und in den drei Wärme-Szenarien darunter (s. Tab. 3.19).

Gerechte Zuordnung

Eine weitere Ursache für die Zuweisung der Personen in den unterschiedlichen Szenarien könnte ein Bedürfnis nach gerechter Aufteilung sein: In den Situationen, die eher Wärme erfordern, wurden die Personen ausgewählt, die für die Kompetenzsituationen ungeeignet erschienen, damit sie nicht immer zurückgewiesen werden. Falls dem so sein sollte, spräche das nicht gegen, sondern *für* eine Kategorisierung anhand der fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz und stützte so die Hypothesen. Eine Zuordnung nach Alter oder Geschlecht führt nicht zu einer solchen „gerechten“ Aufteilung. Ob ein Bedürfnis nach gerechter Zuordnung für die Auswahl verantwortlich war, kann durch den Vergleich der Reihenfolgen der Szenarienpräsentation überprüft werden. Wenn die Auswahl nur aufgrund einer Eignung bzw. Nichteignung für die Kompetenz-Szenarien getroffen wird, sollte sich die Auswahl in Szenarien, die in der einen Reihenfolge als erstes dargeboten wurden, von der Auswahl bei späterer Präsentation unterscheiden, was aber nicht der Fall war (Sprachkurs:

$M_{\text{Reihenfolge A}} = 3.03$, $SD = 0.87$, $M_{\text{Reihenfolge B}} = 3.28$, $SD = 0.75$, $t = -1.13$, $df = 56$, $p = .26$; Mehrfamilienhaus: $M_{\text{Reihenfolge A}} = 1.83$, $SD = 1.14$, $M_{\text{Reihenfolge B}} = 1.52$, $SD = 0.99$, $t = 1.11$, $df = 56$, $p = .27$). Daher kann auch diese Alternative als Erklärung für die vorgenommene Kategorisierung ausgeschlossen werden.

3.4.4 Diskussion

In dieser Studie wurden die aus der BIAS Map abgeleiteten Annahmen zur Diskriminierung unterschiedlich stereotypisierter Gruppen untersucht. Dadurch wurden die Erkenntnisse aus der korrelativen Studie 1 mit dem GMF-Survey (Kap. 3.3) durch eine experimentelle Untersuchung gestützt und erweitert.

Konkret wurde überprüft, ob Angehöriger verschiedener Gruppen, die im Stereotype Content Model auf konsensueller Ebene als unterschiedlich warm und kompetent eingeschätzt werden, auch entsprechend dieser Einschätzungen individuell diskriminiert werden. Dabei hat sich gezeigt, dass in Auswahl-situationen, die unterschiedliche Ansprüche an die auszuwählenden Personen stellen, Stereotype zur Entscheidung herangezogen werden, wenn keine weiteren differenzierenden Informationen über die auszuwählenden Individuen vorliegen: Angehörige unterschiedlicher Gruppen, die auf konsensueller Ebene als kalt und kompetent stereotypisiert werden, wurden in Szenarien, in denen Wärme (also Sympathie und Harmonie) der ausgewählten Personen wichtiger ist als Kompetenz, häufiger diskriminiert als in Szenarien, in denen Kompetenz wichtiger ist als Wärme. Umgekehrt zeigte sich für verschiedene warme und inkompetente Gruppen, dass sie in Szenarien, die Kompetenz erfordern, häufiger diskriminiert wurden als in Szenarien, die Wärme erfordern. Es konnte deutlich gemacht werden, dass die Diskriminierung auf den fundamentalen Entscheidungsdimensionen Wärme und Kompetenz basiert, da die Mitglieder verschiedener Gruppen, die auf diesen Dimensionen ähnlich stereotypisiert wurden, in denselben Situationen diskriminiert wurden. Dieses Ergebnis wurde gegenüber anderen übergreifenden Diskriminierungskriterien wie Alter oder Geschlecht der verschiedenen Personen abgesichert.

Entsprechend der aus der BIAS Map abgeleiteten Hypothesen führte die Beschreibung der Personen im Experiment zu einer gruppenbasierten Einschätzung auf den relevanten Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz, die eine stereotypenbasierte Handlung nach sich ziehen. Die Auswahl bestimmter Personen als geeignet für eine Aufgabe schließt natürlich immer die Zurückweisung anderer Personen als nicht geeignet ein, so dass zu fragen ist, ob es sich hier tatsächlich um Diskriminierung handelt, wenn ein Individuum doch geeigneter erscheint als ein anderes. Eine Entscheidung aufgrund individueller Unterschiede kann jedoch

ausgeschlossen werden, da bei jedem Szenario angemerkt wurde, dass alle zur Auswahl stehenden Personen *gleich geeignet* sind. Es wurden auch keine Situationen beschrieben, die per se eine bestimmte Person ausschlossen, wie z. B. durch bestimmte körperliche Voraussetzungen (was beispielsweise eine behinderte Zielperson hätte ausschließen können). Daher müssen die UntersuchungsteilnehmerInnen für ihre Urteile und Auswahl auf die Merkmale der Personen zurückgegriffen haben, die ihre Gruppen salient machten und so zur Aktivierung konsensueller Stereotype über diese Gruppen führten. Je nachdem, welche Anforderung eine Situation an die auszuwählenden Personen stellte, wurden sie auf Wärme und Kompetenz hin überprüft. Damit geht dieses Experiment über die Ergebnisse der vorhergehenden Surveystudie (Studie 1, Kap. 3.3) hinaus, indem eine kausale Beziehung zwischen den Stereotypeninhalten und dem diskriminierenden Verhalten gezeigt wird: Die Stereotypisierung aufgrund der Dimensionen Wärme und Kompetenz führt zu dem unterschiedlichen Verhalten gegenüber den Gruppen in den verschiedenen Situationen.

Die Ergebnisse unterstreichen, dass Diskriminierung ein Verhalten in einer bestimmten Situation darstellt (Smith, 1993). Angehörige einer Gruppe werden in *einer* Situation diskriminiert, in einer anderen aber nicht. Dies spricht für Wichtigkeit des Kontextes bei der Analyse diskriminierenden Verhaltens. Während warme und inkompetente Gruppen aus kompetenz- und leistungsbezogenen Kontexten ausgeschlossen werden sollen (z. B. von Führungspositionen ferngehalten werden sollen), werden sie in Kontexten, die diese Anforderung nicht stellen, nicht zurückgewiesen. Diese Ambivalenz lässt sich an der Systematik der BIAS Map besonders gut zeigen, da hier Gruppen berücksichtigt werden, über die sowohl ambivalente als auch eindeutige Stereotype vorliegen. Gruppen, die als kalt *und* inkompetent stereotypisiert werden (z. B. Obdachlose oder Arbeitslose), erfahren über viele unterschiedliche Situationen hinweg Diskriminierung, da sie durchweg negativ beurteilt werden, während eindeutig warme *und* kompetente Gruppen in keiner Situation diskriminiert werden. Demgegenüber erfahren Gruppen, über die ambivalente Stereotype existieren, in ganz spezifischen Situationen Diskriminierung. Um diesen Zusammenhang zwischen den Anforderungen einer Situation und der stereotypen Beurteilung einer Gruppe deutlich zu machen, wurden in dem vorliegenden Experiment die ambivalenten Gruppen als Untersuchungsgegenstand ausgewählt. Es ist zu vermuten, dass eine zusätzliche Aufnahme von kalten/inkompetenten bzw. warmen/kompetenten Gruppen dazu geführt hätte, dass diese in über alle Szenarien hinweg diskriminiert oder eben nicht diskriminiert worden wären.

Aus dieser Überlegung lässt sich eine andere Fragestellung ableiten, die über die vorliegende Arbeit hinausgeht und Kompensations- oder Kontrasteffekte der beiden Dimensio-

nen Wärme und Kompetenz analysieren könnte. Judd et al. (2005) haben für die Dimensionen Wärme und Kompetenz gezeigt, dass die Beschreibung einer Gruppe auf der einen Dimension als hoch oder niedrig ausgeprägt dazu führt, dass sie auf der anderen Dimension als umgekehrt niedrig bzw. hoch ausgeprägt eingeschätzt wird – es findet eine Kompensation zwischen Wärme und Kompetenz statt. Möglicherweise könnte ein Vergleich zwischen einer kalten/kompetenten und einer warmen/kompetenten Gruppe dazu führen, dass die warme und kompetente Gruppe in Kompetenz-Situationen stärker diskriminiert wird, da die kalte und kompetente Gruppe aufgrund der negativen Einschätzung auf der Wärme-Dimension als *noch* kompetenter erscheint. Auf der anderen Seite erscheint es plausibel, dass die warme/kompetente Gruppe einen positiveren Gesamteindruck macht hat und daher seltener diskriminiert wird als eine Gruppe, die auf einer – wenn auch irrelevanten – Dimension negativ eingeschätzt werden. Diese Annahme würde sich zudem direkt aus der BIAS Map ableiten lassen, nach der warme/kompetente Gruppen vor allem aktive und passive Erleichterung erfahren, also Unterstützung oder Kooperation. Im Vergleich mit Gruppen, gegenüber denen vor allem Sabotage (aktive Schädigung) oder Kooperation (passive Erleichterung) gezeigt wird, sollten also eher die kalten/kompetenten Gruppen ausgeschlossen und damit diskriminiert werden.

Das vorliegende Experiment unterstreicht, wie schon Studie 1, den wichtigen Einfluss konsensueller Stereotype auf individuelle Diskriminierung: Das gesellschaftliche „Wissen“ über eine Fremdgruppe dient zur Entscheidungsfindung, wie ein Angehöriger dieser Gruppe in einer bestimmten Situation zu behandeln ist. Konsensuelle Stereotype bieten eine Entscheidungshilfe, wenn keine weiteren Informationen zur Differenzierung der Gruppenmitglieder vorliegen und wenn schnelle Entscheidungen getroffen werden müssen (s. Fiske & Neuberg, 1990). Gerade für sozial unerwünschtes Verhalten wie Diskriminierung dienen Stereotype der Rechtfertigung oder Legitimierung (Jost & Hamilton, 2005; Sidanius & Pratto, 1999). Die Zurückweisung der warmen und inkompetenten Gruppenmitglieder in den Szenarien, die Kompetenz verlangen, könnte demnach als eine „rationale Entscheidung“ begründet werden, da diese Personen aufgrund der Profilbeschreibungen weniger geeignet erschienen. Es wurden in den Profilen aber keine Angaben zu Fähigkeiten gemacht, darüber hinaus wurden alle Personen als gleich geeignet beschrieben und verfügten über keine Merkmale, die sie grundsätzlich von einer Aufgabe ausschließen konnten. Trotzdem zeigte sich das konsistente Ergebnis, dass Angehörige warmer und inkompetenter Gruppen in diesen Szenarien häufiger diskriminiert wurden als in den anderen. Eine ähnlich „rationale“ Begründung wäre eine Bevorzugung

von Männern gegenüber Frauen für berufliche Führungspositionen, weil Männern mehr agentische Eigenschaften zugeschrieben werden (Eagly, 1987).

Um sicherzustellen, dass die der Diskriminierung zugrunde liegende Kategorienbildung auch tatsächlich auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz beruht, wurde, überprüft, ob die offensichtlichen Kategorien Geschlecht oder Alter zur Entscheidungsfindung herangezogen wurden. Dabei zeigte sich deutlich, dass diese Kategorien nicht für das gefundene Diskriminierungsmuster verantwortlich sein konnten. Die Gruppen, die in den Kompetenz-Szenarien bzw. Wärme-Szenarien diskriminiert wurden, zeichneten sich durch ähnliche Stereotype auf den fundamentalen Dimensionen aus. Neben den im Methodenteil berücksichtigten Kategorien ist auch eine Gruppierung in Berufstätige und nicht Berufstätige vorstellbar. Berufstätige Personen könnten als kompetenter eingeschätzt werden und daher für die Kompetenz-Szenarien geeigneter erscheinen. Eine Betrachtung der Kurzprofile zeigt aber, dass dies nicht der Fall sein kann: Von den vier kalten/kompetenten Gruppenmitgliedern werden nur drei als berufstätig beschrieben. Dies gilt, ebenso auch zwei Mitglieder warmer/inkompetenter Gruppen. Die Berufe der kalten/kompetenten Gruppenmitglieder können auch nicht als anspruchsvoller und prestigeträchtiger gesehen werden, da die Feministin als Sozialarbeiterin in einem Frauenzentrum beschrieben wird, was einen statusniedrigen Beruf darstellt. Es lässt sich also keine Trennung nach dem Beruf vornehmen, die die gefundene Aufteilung erklären könnte. Es scheint vielmehr so zu sein, dass die verschiedenen Merkmale zur Eindrucksbildung beitragen, indem sie wichtige Hinweise über Kompetenz und Wärme geben. Alter, Geschlecht und Beruf der Gruppenmitglieder sind also durchaus wesentlich, stellen aber nur Teilaspekte der fundamentalen Bewertungsdimensionen dar.

Das vorliegende Experiment konnte Kritikpunkte der vorangegangenen Surveyuntersuchung (Studie 1, Kap.3.3) aufgreifen. Zum einen wurde die kausale Beziehung zwischen konsensuellen Stereotypen und diskriminierendem Verhalten aufgezeigt: Eine Manipulation der Situationen führte zu Diskriminierung gegenüber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen. Dieses Ergebnis geht über die korrelativen Zusammenhänge der Surveystudie hinaus, die zeigen konnte, dass Diskriminierung gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen zusammenhängt, aber keine Aussagen darüber ermöglichte, ob diese Diskriminierung auch auf die Stereotype zurückzuführen war.

Ein weiterer Kritikpunkt an der Surveyuntersuchung betraf die Beschränkung auf Diskriminierungs*intentionen*, die eine kognitive Vorstufe tatsächlichen Verhaltens darstellen (Ajzen & Fishbein, 2005) und häufig in Fragebogenuntersuchungen verwendet werden (Six, 2005). In dem vorliegenden Experiment mussten die Versuchspersonen tatsächliches Verhal-

ten zeigen – sie mussten Personen auswählen, die sie für die verschiedenen Aufgaben in den Szenarien für geeignet hielten. Eine solche Zurückweisung von Personen aufgrund ihrer Gruppenmitgliedschaft ist eine häufig gezeigte Form von Diskriminierung, z. B. bei der Vergabe von Wohnung oder in der Personalauswahl (z. B. Carpusor & Loges, 2006; Dipboye & Colella, 2005; Staubach et al., 2007), was für die externe Validität der Ergebnisse spricht. Auf der anderen Seite ist diese Validität wiederum eingeschränkt, da zwar Verhalten gegenüber Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit gezeigt wird und so per definitionem Diskriminierung, aber es handelt sich bei dem vorliegenden Experiment um eine Szenariostudie, so dass den Untersuchungsteilnehmern klar ist, dass die beschriebenen Personen nicht wirklich für die Situationen ausgewählt werden und somit auch keine negativen Konsequenzen erleben. Das Experiment erfasst also diskriminierendes Verhalten direkter als die Surveyuntersuchung, geht aber noch nicht so weit, dass Verhalten gezeigt wird, das für Mitglieder von Fremdgruppen tatsächliche (negative) Konsequenzen hat. Dieses Problem wird in Studie 3 aufgegriffen.

Ein weiterer Punkt, in dem das vorliegende Experiment über die Surveystudie hinausgeht, ist die die Konstanthaltung der Situationen, in denen Diskriminierung gezeigt wird. So konnte sichergestellt werden, dass die Diskriminierung allein auf die Gruppenzugehörigkeit der auszuwählenden Personen zurückzuführen ist. Die Aussagekraft der Ergebnisse wurde zusätzlich dadurch erhöht, dass jeweils drei unterschiedliche Szenarien mit Wärme- und Kompetenz-Anforderungen untersucht wurden und sich die erwarteten Unterschiede in allen Szenarien zeigten.

Im Folgenden müssen nun einige kritische Punkte an der vorliegenden Untersuchung reflektiert werden: Die Untersuchungsteilnehmer hatten lediglich die Möglichkeit, *eine* Form von Diskriminierung zu zeigen, in dem sie die Zielpersonen aus bestimmten Situationen ausschlossen. Dieses Verhalten wurde als entweder aktive oder passive Schädigung interpretiert, je nachdem, ob es sich gegen eine kalte/kompetente oder warme/inkompetente Gruppe richtete. Nach der BIAS Map werden aber gegenüber verschiedenen Gruppen qualitativ unterschiedliche Formen von Diskriminierung gezeigt. Es ist zwar möglich, dass Ausschlussverhalten sowohl passive als auch aktive Schädigung darstellt, aber um die expliziten Annahmen der BIAS Map bezüglich einer Systematik von Diskriminierung zu prüfen, müssen qualitativ unterschiedlicher Verhaltensweisen untersucht werden. Aus diesem Grund werden in der nächsten Studie verschiedene Formen von Diskriminierung untersucht.

Ein weiterer kritischer Punkt ergab sich in der Manipulationskontrolle, für die zunächst die Bildung von Skalen aus Items zu Wärme und Kompetenz geplant war. Diese Items

ließen sich sowohl in der Vorstudie (Kap. 3.1) als auch in der Untersuchung von Eckes (2002, Studie 2) zu reliablen Skalen zusammenfassen. Für die Beschreibung der verschiedenen Szenarien hat sich aber gerade die Skala zu Kompetenz als ungenügend reliabel herausgestellt. Möglicherweise sind diese Begriffe zwar zur Beurteilung von Personen oder Gruppen, nicht aber zur Bewertung von Situationsanforderungen geeignet. Gerade Begriffe wie *konkurrenzfähig* und *eigenständig* erscheinen hier problematisch. Für weitere Studien sollten daher andere Items verwendet werden. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Situationen anhand der Begriffe *warmherzig* und *kompetent* unterschieden werden konnten, so dass ihre Verwendung in der Manipulationskontrolle zu rechtfertigen war.

Ein letzter kritischer Punkt bezieht sich auf den Vortest der Personenbeschreibungen (Kap. 3.4.2.1). Die Profile beschrieben zwar typische Mitglieder von Gruppen, die in der Voruntersuchung (Kap. 3.2) auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz eingeschätzt wurden und es wurde auch überprüft, ob durch die Profile die erwarteten Gruppen salient gemacht wurden. Leider wurde aber versäumt zu testen, ob die Personenbeschreibungen selbst auch die entsprechenden Einschätzungen in Wärme und Kompetenz hervorrufen. Möglicherweise werden die Personen als nicht so deutlich warm bzw. kompetent eingeschätzt wie ihre übergeordneten Gruppen und rufen daher das Stereotyp auch nicht so deutlich hervor. Die Ergebnisse sprechen gegen diese Annahme, da die Personen entsprechend der Hypothesen diskriminiert wurden, aber zur Absicherung der Effekte wäre diese Überprüfung im Pretest sicherlich hilfreich gewesen. Diesem Aspekt wird in der Folgeuntersuchung Rechnung getragen.

Zusammenfassend ist zu festzuhalten, dass das vorliegende Experiment die aus der BIAS Map abgeleiteten Hypothesen stützt und damit Studie 1 ergänzt und erweitert. Mit einem neuen methodischen Vorgehen und anhand von tatsächlichen diskriminierenden Verhaltens wurde bestätigt, dass konsensuelle Stereotype auf Basis der fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz entscheidenden Einfluss auf individuelle Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen haben. Sie stellen die im Stereotype Content Model und der BIAS Map angenommenen Grundlagen für eine Systematik diskriminierenden Verhaltens dar. Im nächsten Schritt soll nun untersucht werden, ob sich gegenüber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen auch qualitativ unterschiedliche Formen von Diskriminierung – aggressives und paternalistisches Verhalten – zeigen.

3.5 Studie 3 – Sabotage und Hilfeverhalten

3.5.1 Einleitung

Diese experimentelle Untersuchung bildet die letzte Studie der vorliegenden Arbeit. Im Rahmen der schrittweisen Überprüfung der Annahmen der BIAS Map in Bezug auf individuelles diskriminierendes Verhalten stellt sie ihre genaueste Prüfung dar. Gleichzeitig ist sie Teil der umfassenderen Analyse der Systematik diskriminierenden Verhaltens gegenüber unterschiedlichen Gruppen.

Studie 3 erweitert Studie 2 um folgende Aspekte: Die vorliegende Studie erlaubt eine validere Messung diskriminierenden Verhaltens, die Erfassung von qualitativ unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und eine genauere Kontrolle der Einschätzungen der verschiedenen Gruppenmitglieder auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz. Darüber hinaus werden auch Emotionen gegenüber den verschiedenen Gruppenmitgliedern untersucht, um die in der BIAS Map angenommene Mediation von Stereotypen auf Diskriminierung zu testen. Der wesentlichste Unterschied zu Studie 2 ist aber, dass hier *verschiedene* Formen von Diskriminierung innerhalb *einer* Situation untersucht werden: Nach der BIAS Map unterscheidet sich das diskriminierende Verhalten gegenüber Gruppen abhängig von den zugrunde liegenden fundamentalen Stereotypen auch in ein und derselben Situation: gegenüber einigen Gruppen werden andere Formen von Diskriminierung gezeigt als gegenüber anderen. Die Bias Map erweitert das Stereotype Content Model auf die Verhaltensebene, wobei die Wärme-Dimension aktives Verhalten und die Kompetenz-Dimension passives Verhalten vorher sagt (s. Kap. 2.5). Sowohl passives als auch aktives Verhalten kann eine Schädigung (harm) oder eine Erleichterung (facilitation) darstellen. Diese Beziehung wird zum Teil von Emotionen mediiert. Cuddy et al. (2007) konnten zeigen, dass spezifische sekundäre Emotionen deutlicher mit spezifischen Handlungsimpulsen zusammenhängen als die entsprechenden Stereotype.

In der vorliegenden Untersuchung werden zwei Formen *aktiven* Verhaltens untersucht – Sabotage und Hilfeverhalten. Aktives Verhalten basiert auf der Wärme-Dimension, was sich aus der Priorität dieser Dimension im Intergruppenkontext ableitet: Informationen über die Intention und Ziele anderer Gruppe können schnelle und aktive Handlungen erfordern (s. Kap. 2.5). Sabotage wird gegenüber kalten und kompetenten Gruppen gezeigt, Hilfe gegenüber warmen und inkompetenten Gruppen. Da diese Verhaltensweisen in der BIAS Map mit mehreren Emotionen verbunden sein können (Sabotage: Verachtung, Wut, Neid; Hilfe: Bewunderung, Mitleid), werden in dieser Arbeit positive und negative Emotionen unterschieden. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass die in der BIAS Map beschriebenen negative

Emotionen mit aggressivem Verhalten und Sabotage verbunden sind (z. B. Brewer & Alexander, 2003; Cottrell & Neuberg, 2005; Mackie et al., 2000), während positive Emotionen der BIAS Map mit Hilfeverhalten zusammenhängen (z. B. Batson et al., 2003; Cottrell & Neuberg, 2005; Harth, Kessler & Leach, 2008; Iyer, Leach & Crosby, 2003). Die von Cuddy et al. (2007) angenommene vermittelnde Rolle von Emotionen wurde bislang noch nicht experimentell untersucht.

In der Untersuchung von Cuddy et al. (2007) wurden alle Variablen über Telefoninterviews bzw. Fragebögen erfasst, d. h. es wurden lediglich Verhaltensintentionen untersucht. Darüber hinaus wurde sowohl bei Stereotypen als auch bei Emotionen und Verhalten nach der konsensuellen Ebene gefragt, d. h., was nach Ansicht der Befragten die meisten Amerikaner fühlen bzw. tun würden. So konnte jedoch nicht die Frage geklärt werden, inwiefern konsensuelle Stereotype auf *individuelles* Verhalten gegenüber Mitgliedern von Fremdgruppen wirken. Den Zusammenhang konsensueller Stereotype und individueller Diskriminierungsintentionen haben Cuddy et al. (2004) in einer weiteren Studie zur Diskriminierung von Frauen im beruflichen Kontext untersucht, wobei sie sich auf unterschiedliche Formen der Zurückweisung von Frauen im Beruf (passive harm, s. auch Kap. 3.4) beschränkten und keine anderen Formen von Diskriminierung analysierten. In dem vorliegenden Experiment soll daher erstmals der in der BIAS Map aufgestellte Zusammenhang von konsensuellen Stereotypen und spezifischen Formen individueller Diskriminierung überprüft werden. Dabei werden, wie oben beschrieben, Emotionen berücksichtigt und auch verschiedene Zielgruppen der Diskriminierung untersucht, um die Annahme zu testen, dass die Stereotype auf den fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz basieren. Konkret wird an dieser Stelle die folgende in Kapitel 2.6 aufgestellte inhaltliche Hypothese (Hypothese 4) überprüft: *Die qualitativ unterschiedliche Diskriminierung von Gruppen hängt von ihren fundamentalen Stereotypen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz entsprechend der BIAS Map ab.*

Diese Hypothese wird für die vorliegende Studie folgendermaßen umformuliert um auf die spezifischen Diskriminierungsformen Sabotage und Hilfeverhalten zu fokussieren:

- a) Gegenüber Mitgliedern kalter/kompetenter Gruppen wird mehr aktive Schädigung gezeigt als gegenüber Mitgliedern warmer/inkompetenter Gruppen.
- b) Gegenüber Mitgliedern warmer/inkompetenter Gruppen wird mehr aktive Erleichterung gezeigt als gegenüber Mitgliedern kalter/kompetenter Gruppen.

Darüber hinaus werden Hypothesen über den Einfluss von Emotionen auf diesen Zusammenhang formuliert, die aber den ersten beiden Hypothesen nachgeordnet sind, da das

Hauptinteresse dieser Studie auf dem Zusammenhang von Stereotypen und Diskriminierung liegt. Es wird angenommen, dass

- c) negative Emotionen positiv mit aktiver Schädigung und negativ mit aktiver Erleichterung korreliert sind,
- d) positive Emotionen positiv mit aktiver Erleichterung und negativ mit aktiver Schädigung korreliert sind,
- e) gegenüber kalten/kompetenten Gruppen mehr negative Emotionen geäußert werden als gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen, und
- f) gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen mehr positive Emotionen geäußert werden als gegenüber kalten/kompetenten Gruppen.

Um diese Hypothesen zu testen, wird ein experimentelles Setting umgesetzt, in dem die Versuchspersonen auf das uneindeutige Verhalten des Mitglieds einer ambivalent stereotypisierten Gruppe (warm/inkompetent oder kalt/kompetent) reagieren müssen. Dabei wird angenommen, dass die Reaktion der Versuchsperson von der Gruppenmitgliedschaft der handelnden Zielperson beeinflusst wird – die Handlung wird je nach Stereotypeninhalt unterschiedlich attribuiert (vgl. Weiner, 1985) und löst so differenzierte Reaktionen aus. Das Verhalten einer Person, das der Versuchsperson einen geringen Schaden zufügt und bei dem der Grund der Handlung für die Versuchsperson nicht eindeutig festzumachen ist, führt zu der Suche nach einer Erklärung. Hier kann die Versuchsperson auf die Gruppenmitgliedschaft des Handelnden zurückgreifen: Wird ein solches Verhalten von einem Mitglied einer kalten/kompetenten Gruppe (z. B. Reiche) ausgeführt, wird es auf einen schlechten Charakter zurückgeführt, da die Person kompetent genug ist, um für ihre Tat verantwortlich zu sein. Daher kann der einzige Grund für dieses Verhalten die gruppenbasierte Intention andere zu schädigen sein. Diese Attribution sollte wiederum aktive Schädigung seitens der Versuchsperson als Reaktion hervorrufen, also Sabotage oder Angriff. Wird das gleiche Verhalten von einem Mitglied einer warmen/inkompetenten Gruppe (z. B. Alte) gezeigt, wird dies auf mangelnde Kompetenz der Gruppenmitglieder attribuiert und die Person wird nicht für ihre Handlung verantwortlich gemacht. Daher kann dem Handelnden durchaus eine gute Absicht unterstellt werden, was durch das Stereotyp über warmen Gruppen zusätzlich unterstützt wird. Es ist dann wahrscheinlich, dass von der Versuchsperson gegenüber dieser Person eher aktive Erleichterung gezeigt wird, also Hilfeverhalten.

In beiden Fällen handelt es sich um diskriminierendes Verhalten, da es aufgrund der Gruppenmitgliedschaft einer Person ausgeführt wird (s. Kap. 2.2). Sabotage stellt ein aggressives Verhalten und damit eine heiße Form von Diskriminierung dar (Fiske, 1998) und

zielt direkt auf die Schädigung der Fremdgruppe. Hilfe ist zwar häufig ein prosoziales Verhalten (Batson, 1998; Bierhoff, 2002), kann aber, wenn es sich gegen warme/inkompetente Gruppen richtet, eine paternalistische Form von Diskriminierung sein. Paternalistische Hilfe dient dazu, Statusdifferenzen gegenüber den statusniedrigen Schwachen und Bedürftigen aufrechtzuerhalten (s. auch Kap. 2.2), beispielsweise gegenüber Alten (Cuddy et al., 2005; Nelson, 2005), Frauen (Glick & Fiske, 2001a) oder ethnischen Minderheiten (Nadler & Halabi, 2006). Fehr und Sassenberg (2007) sprechen von benevolenter Diskriminierung, wenn positives Verhalten gegenüber statusniedrigeren Gruppen auf Stereotypen basiert. Während also in dem einen Fall die Diskriminierung auf eine direkte Schädigung der Fremdgruppe zielt, handelt es sich bei der anderen Form der Diskriminierung um eine Möglichkeit der indirekten Aufrechterhaltung von Statusunterschieden.

3.5.2 Methode

Wie in Studie 2 waren auch für dieses Experiment Vortests zum Untersuchungsmaterial notwendig. Zunächst wurden wieder Kurzbeschreibungen von typischen Mitgliedern kalter/kompetenter und warmer/inkompetenter Gruppen erstellt, die der experimentellen Manipulation dienten. In einem zweiten Vortest wurde als abhängige Variable ein neues Maß für Diskriminierung erstellt, mit dem sowohl aggressives als auch paternalistisches Verhalten gemessen werden konnte.

3.5.2.1 Vortest 1: Erstellung der Kurzprofile

Zur experimentellen Manipulation in der Hauptstudie dienten Beschreibungen von vier Personen, von denen zwei kalten/kompetenten und zwei warmen/inkompetenten Gruppen angehörten. Die entsprechenden Gruppen wurden, wie auch schon in Studie 2, aufgrund der Voruntersuchung (Kap. 3.2) ausgewählt. Wieder wurde darauf geachtet, dass die Differenz zwischen der Einschätzung auf den beiden Dimensionen möglichst groß ist, so dass die Gruppen deutlich als warm *oder* kompetent wahrgenommen werden, und dass die Geschlechter über die Gruppen ausbalanciert sind. Tabelle 3.24 zeigt die Auswahl.

Tabelle 3.24: Mittelwertsunterschiede der Wärme- und Kompetenzeinschätzungen verschiedener Gruppen in der Voruntersuchung.

Gruppe	Diff _{w-k}	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>warm/inkompetent</i>				
Hausfrauen	1.36	12.21	81	.001
Alte	1.40	16.13	81	.001
<i>kalt/kompetent</i>				
Karrierefrauen	-1.67	-16.86	81	.001
Ärzte	-1.02	-12.65	81	.001

Anmerkungen: Diff_{w-k} = Mittelwertsdifferenz zwischen Wärme und Kompetenz in der Voruntersuchung. *p* nach Bonferroni-Korrektur.

Hausfrauen und Alte wurden in der Voruntersuchung sowohl auf Clusterebene als auch auf der Ebene der einzelnen Gruppen eindeutig als warm und inkompetent klassifiziert, ebenso Karrierefrauen als kalt und kompetent. Der Gruppe der Ärzte wurde hier gegenüber Reichen trotz geringerer Differenz zwischen den Dimensionen (Reiche: Diff_{w-k} = -1.59, *t* = -13.12, *df* = 81, *p* < .001) der Vorzug gegeben, da es sich als sehr schwierig herausgestellt hat, die Gruppe der Reichen durch die kurze Personenbeschreibung (Name, Alter, Geschlecht, Nationalität und Beruf) salient zu machen. In Studie 2 lag für jede Person noch ein Satz zur näheren Beschreibung vor, worauf in der vorliegenden Studie verzichtet wurde, da dann die Versuchspersonen ebenfalls einen solchen Satz hätten angeben müssen. Dies hätte die Glaubwürdigkeit des Experiments eingeschränkt. Über die Vergleiche innerhalb der Gruppen hinausgehend zeigten weitere *t*-Tests, dass Hausfrauen und Alte im Vergleich zu Karrierefrauen und Ärzten als wärmer stereotypisiert wurden, letztere aber als kompetenter (alle *ts* > 4.14, alle *ps* < .001).

Für jede Gruppe wurde ein Kurzprofil eines typischen Mitglieds mit Angaben zu Name, Geschlecht, Alter, Beruf und Nationalität erstellt (s. Tab. 3.25). In einer Voruntersuchung sollte dann getestet werden, ob die Profile die intendierten Gruppen salient machen.

Tabelle 3.25: *Personenbeschreibungen in der experimentellen Manipulation.*

	kalt/kompetent		warm/inkompetent	
	<i>Karrierefrauen</i>	<i>Ärzte</i>	<i>Hausfrauen</i>	<i>Alte</i>
<i>Name</i>	Beate	Gerd	Beate	Gerd
<i>Geschlecht</i>	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<i>Alter</i>	31	34	52	76
<i>Beruf</i>	Unternehmens- beraterin	Chirurg	Hausfrau	Rentner
<i>Nationalität</i>	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch

Stichprobe

An der Voruntersuchung nahmen 49 Studierende der Universität Bielefeld (davon 17 männlich) im Alter von 19 bis 40 Jahren ($M = 25.14$, $SD = 4.07$) teil.

Messinstrument

In einem Fragebogen (s. Anhang 7) sollte zu jeder Beschreibung angegeben werden, welche Gruppenzugehörigkeit für die Person besonders deutlich wird.⁷ Zusätzlich wurden Einschätzungen der identifizierten Gruppen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz aus Sicht der Mehrheit der Gesellschaft vorgenommen, so dass in dieser Untersuchung auch Informationen darüber vorlagen, ob die Beschreibung tatsächlich die erwarteten konsensuellen Stereotype salient macht.

Jede Gruppe hatte in dem Fragebogen eine eigene Seite. Zunächst wurde das Kurzprofil präsentiert, dann sollte in einem offenen Antwortformat angegeben werden, welche Gruppenzugehörigkeit bei dieser Person am deutlichsten wird. Anschließend wurde die Einschätzung von Wärme und Kompetenz der salienten Gruppe anhand der von Eckes (2002) übernommenen sechs Items auf Likert-Skalen von 1 (*überhaupt nicht*) bis 5 (*voll und ganz*) vorgenommen. Die Gruppen wurden immer in derselben Reihenfolge präsentiert, ebenso die Items zu Wärme und Kompetenz. Am Ende des Fragebogens wurden demographische Variablen erfasst.

⁷ In dem Fragebogen wurden insgesamt 11 Profile getestet, die zum Teil in anderen Studien verwendet werden sollten.

Ergebnisse

Insgesamt wurden bei der offenen Frage pro Gruppe 50 bis 56 Angaben pro Gruppe gemacht. Die Antworten wurden von zwei geschulten Ratern kategorisiert und ausgezählt, wobei wie erwartet die häufigsten Nennungen auf die erwarteten Gruppen fielen: Karrierefrauen 50%, Ärzte 43%, Hausfrauen 74%, Alte 69%.

Die anschließende Analyse der Stereotype (Tabelle 3.26) zeigte, dass Karrierefrauen und Ärzte auf der Kompetenzdimension höher eingeschätzt wurden als auf der Wärmedimension, während sich für Hausfrauen und Alte wie erwartet das umgekehrte Muster ergab. Darüber hinaus wurden Karrierefrauen und Ärzte als kompetenter, Hausfrauen und Alter als wärmer stereotypisiert als die jeweils anderen Gruppen. ($ts > 4.15$, $ps < .001$).

Die Ergebnisse des Pretests zeigen deutlich, dass die verwendeten Beschreibungen die erwarteten Gruppen salient machen können und auch, dass diese so salient gemachten Gruppen sich wie erwartet auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz unterscheiden. So ist sichergestellt, dass im Experiment Manipulationen verwendet werden, die Stereotype basierend auf Wärme und Kompetenz entsprechend der Annahmen hervorrufen können.

Tabelle 3.26: *Skalenwerte und Test der Mittelwertdifferenz von Wärme und Kompetenz.*

Gruppe	Wärme			Kompetenz			t
	M	SD	α	M	SD	α	
Karrierefrauen	2.59	0.88	.77	4.27	0.53	.36	-10.76***
Ärzte	3.21	0.77	.73	4.52	0.45	.47	-11.75***
Hausfrauen	4.03	0.55	.61	2.61	0.71	.69	12.47***
Alte	3.72	0.65	.68	2.51	0.63	.57	12.06***

*** $p < .001$

3.5.2.2 Vortest 2 – Zahlenreihe

Zur Messung der abhängigen Variable Diskriminierung wurde ein Instrument entwickelt, das die beiden hier relevanten qualitativ unterschiedlichen Formen von Diskriminierung – Sabotage und Hilfe – erfassen sollte. Sabotage ist eine Form aggressiven Verhaltens. Aggression wird nach Baron und Richardson (1994) definiert als „form of behavior directed towards the goal of harming or injuring another living being who is motivated to avoid such treatment“ (S. 7), Hilfe nach Bierhoff (2002) als Handlung, die die Absicht verfolgt, die Situation des Hilfeempfängers zu verbessern. Klassische Paradigmen aus der Aggressionsforschung, wie z. B. die *Competitive Reaction Time Task* (Taylor, S. P., 1967) oder das *Hot Sau-*

ce Paradigm (Lieberman, Solomon, Greenberg & McGregor, 1999) können lediglich aggressives Verhalten erfassen, ebenso sind Indikatoren für Hilfeverhalten, wie z. B. Eingreifen in Notsituationen (Batson, Duncan, Ackerman, Buckley & Birch, 1981) oder Spendenbereitschaft (Holmes, Miller & Lerner, 2002), nur zur Erfassung von Hilfe geeignet.

In Anlehnung an Paradigmen aus der aktuellen Forschung zu Rache und Vergeltungsreaktionen (Gollwitzer, M., 2007), werden hier Sabotage und Hilfe über die Behinderung (active harm) bzw. Unterstützung (active facilitation) einer anderen Person beim Erlangen einer gewissen Geldsumme erfasst. Dazu wurde das Spielparadigma *Zahlenreihe* entworfen, bei dem die Versuchsperson für einen Mitspieler aus einer Liste von 30 Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade (einfach – mittel – schwierig) zehn Aufgaben auswählen soll. Je mehr Aufgaben der Mitspieler anschließend löst, desto höher ist sein Geldgewinn. Diese Auswahl wirkt sich nicht auf einen Gewinn der Versuchsperson aus. Damit soll sichergestellt werden, dass bei der Auswahl der Aufgaben Kosten-Nutzen-Abwägungen der Hilfe keine Rolle spielen (s. Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2006). Somit stellt die Auswahl von schwierigen Aufgaben einen eindeutigen Indikator für Sabotage dar, da die andere Person beim Erreichen einer für einen Gewinn notwendigen Punktzahl gehindert wird, während die Auswahl einfacher Aufgaben einen Indikator für Hilfe darstellt, da der Mitspieler so beim Erreichen des Ziels unterstützt wird. Die mittelschweren Aufgaben dienen dazu, dass die beiden Indikatoren für Sabotage und Hilfe nicht vollständig voneinander abhängen.

Die Aufgaben bestehen aus mathematischen Rätseln, bei denen hinter einer Reihe von Zahlen eine mathematische Logik erkannt werden muss, um die nächste Zahl in der Reihe zu ergänzen. Z. B. ist bei der Reihe $3 - 6 - 9 - 12 - _$ die nächst Zahl eine 15 , da immer eine 3 addiert werden muss. Um den Versuchspersonen eine Liste von 30 unterschiedlich schwierigen Aufgaben vorlegen zu können, wurden in diesem Vortest verschiedene Aufgaben auf ihren Schwierigkeitsgrad hin überprüft.

Stichprobe

An dem Vortest nahmen insgesamt 110 Personen teil, die über Bekanntmachungen in Seminaren an den Universitäten Heidelberg, Kiel und Marburg und über weitere Verbreitung im Bekanntenkreis rekrutiert wurden. 37 Frauen und 19 Männer im Alter von 16 bis 32 Jahren ($M = 24.18$, $SD = 3.67$) bearbeiteten jeweils 25 Aufgaben und machten auch demografische Angaben, die ganz am Ende abgefragt wurden. Da das Interesse an der Schwierigkeit der Items und nicht an den Antworten der einzelnen Personen lag, wurden auch unvollständige Datensätze in die Auswertung aufgenommen.

Ablauf der Untersuchung

Die Untersuchung wurde vom 12. bis 28.01.2007 mit der Online-Befragungssoftware Unipark (www.unipark.de) durchgeführt. Der Fragebogen findet sich in Anhang 8. Auf der ersten Seite wurde den Probanden ihre Aufgabe anhand eines Beispiels erklärt. Danach wurde die erste Aufgabe einer zufälligen Auswahl von 25 der insgesamt 78 Zahlenreihen präsentiert. Die Aufgaben mussten einzeln nacheinander bearbeitet werden. Nach der Eingabe der Lösung wurde auf der nächsten Seite die richtige Lösung präsentiert und die TeilnehmerInnen wurden um eine Einschätzung der Aufgabenschwierigkeit auf einer Skala von 1 (*sehr einfach*) bis 10 (*sehr schwierig*) gebeten. Nach Beendigung der letzten Aufgabe wurden demografische Angaben erfasst. Aus diesem Grund liegen diese Daten auch nur für die Personen vor, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Die Untersuchung dauerte im Durchschnitt 23 Minuten.

Material

Aus zwei Intelligenztests (Amthauer, Brocke, Liepmann & Beaducel, 2001; Heller & Perleth, 2000) und verschiedenen Internetquellen⁸ wurden 78 Zahlenreihen zusammengestellt. Jede Zahlenreihe schloss mit einem leeren Eingabefeld ab, in das die nächste Zahl der Reihe eingegeben werden sollte. Alle 78 Zahlenreihen sind in Anhang 9 aufgeführt.

Ergebnisse

Durch die Zufallsauswahl wurde jede Aufgabe von 13 bis 32 Personen bearbeitet. Als Material für die Hauptuntersuchung sollen 30 Aufgaben ausgesucht werden, jeweils zehn schwierige, mittelschwere und einfache. Zur Entscheidungsfindung wurden die Mittelwerte der Schwierigkeitseinschätzungen und die Häufigkeiten der richtigen Antworten herangezogen. Die Tabelle in Anhang 9 zeigt die Anzahl der Probanden pro Aufgabe, die Mittelwerte und Standardabweichungen der Schwierigkeitseinschätzungen und die Anzahl der gelösten Aufgaben (absolut und in Prozent).

Für die Kategorie *einfache Aufgaben* wurden diejenigen ausgewählt, die in der Einschätzung der Schwierigkeit den geringsten Mittelwert ($M < 1.86$) und zugleich eine geringe

⁸ Einige der Aufgaben wurden folgenden Webseiten entnommen: <http://www.blueprints.de/content/category/7/64/106/>, http://www.kopfsplitter.de/R_Reihe.htm, <http://www.matheraum.de/read?t=175465>, <http://www.testedich.de/quiz04/dasquiztd.php3?testid=1037574607&katname=Denktest%20und%20Ged%E4chnistests> (alle aufgerufen am 11 Januar 2007).

Streuung ($SD < 1.10$) hatten. Diese Aufgaben wurden von mindestens 90.9% der Probanden gelöst. Für die Kategorie *mittelschwere Aufgaben* wurden Items mit einem Mittelwert zwischen 4.29 und 4.90 ausgewählt. Die Streuung dieser Aufgaben liegt zwischen 1.85 und 2.65. Gelöst wurden diese Aufgaben von 60 bis 83.3% der Probanden. Damit erscheinen sie eindeutig schwieriger als die aus der Kategorie einfach und eindeutig einfacher als die aus der Kategorie schwierig. Für die Kategorie *schwierige Aufgaben* wurden die Aufgaben mit dem höchsten Mittelwert ($M > 8.14$) und dabei einer möglichst geringen Streuung ($SD < 2.33$) ausgewählt. Diese Aufgaben wurden von höchstens 19% der Probanden gelöst. Tabelle 3.27 zeigt für jede Kategorie ein Beispiel. Die vollständige Auswahl für die Hauptuntersuchung aufgrund des Vortests findet sich in Anhang 10. Nach dieser Dokumentation der beiden Vorstudien zum Untersuchungsmaterial folgt nun im Weiteren die Darstellung der Hauptuntersuchung.

Tabelle 3.27: *Beispielaufgaben Zahlenreihe.*

Kategorie	Beispiel
einfach	1 - 10 - 100 - 1000
mittel	9 - 6 - 18 - 21 - 7 - 4 - 12 - 15
schwierig	945 - 845 - 754 - 753 - 65 - 3

Anmerkungen: Die Lösung ist jeweils **fett** gedruckt.

3.5.2.3 Stichprobe und Design

Insgesamt nahmen 115 Personen an dem Experiment teil. Zur Homogenisierung der Stichprobe wurden acht TeilnehmerInnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ausgeschlossen, vier weitere Personen waren keine Studierenden und wurden ebenfalls ausgeschlossen. Die Stichprobe reduzierte sich so auf $N = 103$ und bestand aus 54 Männern und 49 Frauen im Alter von 18 bis 39 Jahren ($M = 23.97$, $SD = 4.15$). Die TeilnehmerInnen hatten die Aufgabe, über eine Internetverbindung zwei Spiele am Computer gegen zwei andere Personen an anderen Standorten zu spielen. Je mehr Punkte eine Person in den beiden Spielen erreichte, desto mehr Geld wurde ihr als Belohnung in Aussicht gestellt. Tatsächlich wurden die beiden Mitspieler über den Computer simuliert und alle Versuchspersonen nahmen an einer Verlosung von 2×100 Euro teil. Die Untersuchung wurde von April bis Juni 2007 in einem Laborraum der Universität Bielefeld durchgeführt. Die Versuchspersonen wurden in der Halle der Universität angesprochen und gebeten, an einer zwanzigminütigen Untersuchung zu *Motivation und Emotionen in Leistungssituationen* teilzunehmen.

Die Studie wurde als einfaktorielles Design mit vier Faktorstufen konzipiert, wobei die Beschreibung eines der beiden Interaktionspartner als UV über die verschiedenen Bedingungen variiert wurde.

3.5.2.4 Ablauf der Untersuchung

Die Versuchspersonen nahmen einzeln an der Untersuchung teil. Das Labor war mit einem ans Internet angeschlossenen PC ausgestattet. Als Coverstory wurde den TeilnehmerInnen durch die Versuchsleitung mitgeteilt, dass sie an einer umfangreichen Kooperationsstudie verschiedener Universitäten teilnahmen, bei der Motivation und Emotion in unterschiedlichen Kontexten untersucht werde. Für die aktuelle Untersuchung würden sie mit zwei Personen in anderen Universitäten über das Internet verbunden, um mit ihnen zwei Spiele am PC zu spielen. Zwischendurch werden sie gebeten werden, Fragebögen am PC auszufüllen. Ziel der Spiele sei es, möglichst viele Punkte (Euro) zu erlangen. Je höher der Punktestand am Ende des zweiten Spiels, desto höher auch die Belohnung. Für die Teilnahme an der Untersuchung erhielten die Versuchspersonen ein Los für eine Verlosung von 2×30 Euro. Wenn sie mindestens 60 Euro erspielten, konnten sie an einer Verlosung von 2×60 Euro teilnehmen, bei einem Gewinn von 100 Euro an einer Verlosung von 2×100 Euro. Dieser Gewinnplan hing gut sichtbar an der Wand über dem Schreibtisch. Alle weiteren Instruktionen wurden am PC gegeben. Die TeilnehmerInnen wurden dann gebeten, sich an den PC zu setzen und den Instruktionen zu folgen.

Die gesamte Untersuchung wurde mit der Online-Befragungssoftware Unipark durchgeführt. Alle im Folgenden beschriebenen Screenshots und Fragebögen finden sich in Anhang 11. Die Versuchspersonen wurden gebeten, einige Angaben zu ihrer Person zu machen, unter anderem auch ihren Vornamen zur Vereinfachung der Kommunikation. Als demografische Angaben wurden Geschlecht, Alter, Nationalität und Beruf abgefragt. Dies diente dazu, die Einbettung der Präsentation der Information über die vermeintlichen Spielpartner glaubwürdig erscheinen zu lassen, durch die ihre Gruppenzugehörigkeit salient gemacht werden sollte. Zur Erhöhung der Glaubwürdigkeit wurden danach der Aufbau einer Internetverbindung und die Suche nach zwei Mitspielern simuliert. Nach 20 Sekunden wurden den TeilnehmerInnen zwei Mitspieler anhand der auch von ihnen gemachten Angaben vorgestellt. Eine der beiden Personen war das typische Gruppenmitglied und wurde über die Bedingungen variiert (*Gerd* oder *Beate*), die andere Person (*Patrick*) wurde lediglich für das erste Spiel benötigt. Ihre Beschreibung wurde über alle Bedingungen konstant gehalten (*Patrick*, männlich, 26 Jahre, Student, deutsch).

Anschließend begann das erste Spiel *Psychoarena*, bei dem zwei Personen als Team gegen einen Einzelspieler antreten mussten. In diesem Spiel kam es zu der uneindeutigen Situation, in der die Versuchsperson durch die Spielweise ihres Teampartners *Gerd/Beate*⁹ um ihren Gewinn gebracht wurde. Danach mussten einige Emotions-Skalen bearbeitet werden, bevor das zweite Spiel *Zahlenreihen* begann. Hierzu musste jeder Spieler Aufgaben für einen der anderen beiden Mitspieler aussuchen. Diese Auswahl stellte die abhängige Variable dar, die einer der beiden Mitspieler lösen musste.

Nach der Auswahl der Aufgaben war die Untersuchung beendet und die TeilnehmerInnen wurden ausführlich über den wahren Untersuchungsgegenstand aufgeklärt (s. Aronson, Ellsworth, Carlsmith & Gonzales, 1990). Zusätzlich wurde ihnen mitgeteilt, dass sie an der Verlosung von 2×100 Euro teilnehmen würden.

3.5.2.5 Experimentelle Manipulation

Die experimentelle Manipulation bestand in der Beschreibung des Spielpartners *Gerd/Beate* als typisches Mitglied einer warmen/inkompetenten oder kalten/kompetenten Gruppe. Diese wurde zufällig aus einer der vier in Vortest 1 entwickelten Profile ausgewählt (s. Tab. 3.25) und den Versuchspersonen bei der Vorstellung der vermeintlichen weiteren Studienteilnehmer präsentiert.

3.5.2.6 Die uneindeutigen Situation im Spiel *Psychoarena*

Durch das erste Spiel, das die Versuchsperson mit den beiden anderen vermeintlichen Teilnehmern spielen sollte, wurde die Situation hergestellt, in der das typische Gruppenmitglied *Gerd/Beate* gegenüber der Versuchsperson aus uneindeutigem Grund ein schädigendes Verhalten zeigte. Eine solche uneindeutige Situation lässt sich in dem computerbasierten Spielparadigma *Psychoarena* herstellen. M. Gollwitzer (2005) hat dieses Spiel entwickelt um subjektive Reaktionen auf erlebte Ungerechtigkeit handlungsnäher und ökologisch valider zu untersuchen, als in Laborparadigmen bis dahin üblich. Dabei handelt es sich um die Computeradaption eines klassischen Würfelbrettspiels, bei dem die Spieler ihre Figur ans Ziel bringen und auf bestimmten Feldern Ereigniskarten aufnehmen müssen, deren Anweisungen zu befolgen sind. Abbildung 3.10 zeigt die Spieloberfläche.

⁹ Im Folgenden werden zur Verbesserung des Leseflusses die Namen Gerd und Beate immer in dieser Form zusammen geschrieben. Durch die experimentelle Manipulation kann der Teampartner entweder Gerd *oder* Beate heißen.



Abbildung 3.10: Spieloberfläche Psychoarena.

Die Versuchsperson tritt gegen zwei vermeintliche Gegner an (*Gerd/Beate* und *Patrick*) und spielt um Punkte und einen sich daraus ergebenden Gewinn. Um die für dieses Spiel notwendigen Bedingungen zu erfüllen, musste das Gesamtszenario des Experiments auf drei Personen ausgelegt werden. *Patrick* hat aber über seine Rolle als Mitspieler bei *Psychoarena* hinweg keine weitere Funktion. Zwei Personen spielen gemeinsam im Team, wobei beide mehr Punkte erreichen müssen als der Einzelspieler, der ansonsten die Runde gewinnt. Die Punktzahl des Gewinners wird nach jeder Runde verdoppelt. Das Spiel ist beendet, sobald einer der Spieler das Ziel erreicht. Kommt ein Spieler auf ein rotes Feld, wird eine Ereigniskarte gezogen, die sich immer auf den Gewinn, Verlust oder die Umverteilung von Punkten bezieht (Tab. 3.28).

Tabelle 3.28: *Texte der Ereigniskarten im Spiel Psychoarena.*

Text der Ereigniskarte
1. Du darfst nun 3 Euro von einem deiner Mitspieler wegnehmen und deinem eigenen Konto hinzuaddieren.
2. Du darfst nun 4 Euro von einem deiner Mitspieler wegnehmen und deinem eigenen Konto hinzuaddieren.
3. Addiere deinem eigenen Spielkonto 3 Euro hinzu.
4. Addiere deinem eigenen Spielkonto 5 Euro hinzu.
5. Du darfst jetzt aus der Gesamtmenge an Geld, das in Spiel ist, insgesamt 6 Euro nehmen und nach deinen Wünschen unter allen drei Spielern aufteilen. Aber: Am Ende muss jeder Spieler auf seinem Kontostand mindestens 1 Euro haben!
6. Einem deiner Mitspieler werden nun 4 Euro geschenkt. Wer soll der Glückliche sein?

Ablauf des Spiels

Alle Züge in dem Spiel *Psychoarena* sind vollständig vorprogrammiert. Das Spiel läuft über zwei Runden. Vor jeder Runde findet eine fiktive Auslosung statt, welche Teilnehmer gemeinsam im Team spielen. In der ersten Runde spielt die Versuchsperson allein gegen das Team aus *Gerd/Beate* und *Patrick*. Diese Runde dient dazu, dass die Versuchspersonen das Spiel und die Ambiguität im Verhalten von *Gerd/Beate* kennen lernt. In dieser Runde zieht *Gerd/Beate* seinem/ihrem Teampartner an einer Stelle im Spiel drei Punkte ab, obwohl es sinnvoller gewesen wäre, diese Punkte der Versuchsperson (dem Einzelspieler) abzuziehen. Trotz dieses Verhaltens verliert die Versuchsperson diese erste Runde und hat am Ende 11 Punkte, *Patrick* 24 und *Gerd/Beate* 42.

In der zweiten Runde spielt die Versuchsperson gemeinsam mit *Gerd/Beate* im Team. Hier zieht *Gerd/Beate* ganz am Ende der Runde der Versuchsperson statt dem Einzelspieler drei Punkte ab. Mit dem darauf folgenden Zug ist das Spiel beendet, ohne dass die Versuchsperson noch eine Möglichkeit hat, ihren Punktestand zu verbessern. Am Ende beider Runden hat die Versuchsperson 20 Punkte, *Patrick* 44 und *Gerd/Beate* 65. *Gerd/Beate* spielt nicht ausschließlich egoistisch, sondern macht in beiden Runden auch Züge, die dem Team nützen. Die genauen Züge und Punkteverteilungen sind in Anhang 12 in Tabellenform zusammengefasst. Das Verhalten von *Gerd/Beate* ist deshalb uneindeutig, weil nicht klar ist, ob der Teampartner die Regeln nicht verstanden hat, nach denen beide Teammitglieder mehr Punkte benötigen als der Einzelspieler, oder ob er aus egoistischen Motiven handelt.

3.5.2.7 Messinstrumente

Emotionen

Emotionen gegenüber der Zielperson *Gerd/Beate* wurden anhand von 16 Items erfasst, die aus anderen Studien zum Stereotype Content Model (Cuddy et al., 2007; Fiske et al., 2002) und Vorurteilen (Stephan, Renfro, Esses, Stephan & Martin, 2005) zusammengestellt wurden. Nach dem Ende des Spiels Psychoarena und der Präsentation der Punktestände erhielten die Versuchspersonen folgende Instruktion: „Bitte gib an, wie sehr du nach dem Spiel Psycho-Arena folgende Emotionen gegenüber deinem Mitspieler *Gerd/Beate* empfunden hast“. Die Items wurden dann in zufälliger Reihenfolge dargeboten und auf zehnstufigen Likert-Skalen von 1 (*überhaupt nicht*) bis 10 (*voll und ganz*) beantwortet: *Ärger, Abneigung, Wut, Entrüstung, Geringschätzung, Verachtung, Missgunst, Sympathie, Anerkennung, Bewunderung, Neid, Angst, Furcht, Mitleid, Stolz und Wärme*.

Sabotage und Hilfe

Die beiden Formen von Diskriminierung wurden mittels des in Vorstudie 2 entwickelten Paradigmas *Zahlenreihe* erfasst. Die Aufgabe der Versuchspersonen im Spiel *Zahlenreihe* bestand darin, zunächst zehn Aufgaben auszusuchen, die ihr ehemaliger Teampartner *Gerd/Beate* anschließend bearbeiten sollte. Durch jede gelöste Aufgabe konnte *Gerd/Beate* noch einmal 5 Euro zu den bisherigen Punkten hinzuverdienen und so dem Ziel, an der Verlosung von 2×100 Euro teilzunehmen, näher kommen. Den TeilnehmerInnen wurde eine Liste vorgelegt, in der die 30 Aufgaben nach Schwierigkeitsgrad (*einfach – mittel – schwierig*) unterteilt und nummeriert aufgeführt waren. Diese Nummern mussten in einer Eingabemaske am PC eingegeben werden. Die Anzahl der ausgewählten Aufgaben der Kategorie *schwierig* ($M = 4.37, SD = 2.67$) bildete den Indikator für Sabotage und die Anzahl der ausgewählten Aufgaben aus der Kategorie *einfach* ($M = 2.78, SD = 2.39$) den Indikator für Hilfe. Ein gepaarter t-Test ergab, dass die Versuchspersonen insgesamt mehr Sabotage als Hilfe zeigten, $t(102) = 3.38, p < .001$. Die beiden Skalen korrelierten hoch negativ miteinander ($r = -.79, p < .001$). Die Mittelkategorie diente dazu, die eine vollständige Abhängigkeit der Indikatoren für Sabotage und Hilfe zu vermeiden und wurde nicht ausgewertet.

3.5.3 Ergebnisse

3.5.3.1 Analyse fehlender Werte

Vor Durchführung der Analysen wurden alle Variablen auf fehlende Werte hin überprüft. Bei keiner Variablen fehlten mehr als 3.5% der Werte. Die Annahme, dass die fehlen-

den Werte vollkommen zufällig verteilt waren (MCAR), ist plausibel (MCAR Test nach Little: $\chi^2(179) = 196.235, p = .18$). Fehlende Werte wurden über EM -Schätzer imputiert (Enders, 2001).

3.5.3.2 Vorausgehende Analysen

Direkte Aggression wird von Männern häufiger gezeigt als von Frauen (Archer, 2004; Eagly & Steffen, 1986). Dieser Geschlechtsunterschied wird zur Validierung des neu entwickelten Messinstruments herangezogen. Demgegenüber lassen sich in der Literatur keine so deutlichen Geschlechtsunterschiede in der Häufigkeit von Hilfeverhalten finden (Eagly & Crowley, 1986). Wie erwartet, zeigen Männer ($M = 5.02, SD = 3.01$) mehr Sabotage als Frauen ($M = 3.65, SD = 2.04$), $t(101) = 2.67, p = .009$. Für Hilfeverhalten gab es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Männer: $M = 2.39, SD = 2.26$; Frauen: $M = 3.20, SD = 2.47$), $t(101) = 2.67, p = .09$, wenn auch Frauen tendenziell mehr Hilfe leisteten. Da die Aufteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Bedingungen nicht vom Erwartungswert abwich ($\chi^2(3, N = 103) = 2.88, p = .41$), wurde das Geschlecht der Versuchspersonen in den weiteren Analysen nicht berücksichtigt.

3.5.3.3 Diskriminierendes Verhalten

Um die Hypothesen zu Sabotage und Hilfe zu testen, wurden die Mittelwertsmuster der abhängigen Variablen nach den Empfehlungen von Niedenthal, Brauer, Robin und Innesker (2002) anhand von Kontrastanalysen untersucht.

Dazu wurden sowohl für Sabotage als auch für Hilfe Kontraste zwischen den warmen/inkompetenten (Hausfrauen, Alte) und kalten/kompetenten Gruppen (Karrierefrauen und Ärzte) gebildet. Im Anschluss wurde überprüft, ob zwischen den Gruppen noch nicht erklärte Restvarianz verblieb, nachdem die Varianz durch den Kontrast bereits entfernt war. Dazu schlagen Niedenthal et al. (2002) vor, orthogonale Kontraste zu formulieren und mit diesen die Restvarianz zu testen. Da in der vorliegenden Untersuchung die Zellen ungleichmäßig besetzt waren,¹⁰ konnten keine orthogonalen Kontraste berechnet werden, so dass folgendes Vorgehen zur Überprüfung der Restvarianz angewendet wurde: Zur Ermittlung des notwendigen F -Wertes wurde die Differenz der Gesamtquadratsumme und der Quadratsumme des Kontrasts durch den Quotienten der Quadratsumme des Fehlerterms durch die Freiheitsgrade des Fehlers geteilt:

¹⁰ Aufteilung der Versuchspersonen auf die vier Bedingungen: Karrierefrauen, $n = 27$; Ärzte, $n = 22$; Hausfrauen, $n = 23$; Alte, $n = 31$.

$$F(1, df_{\text{Fehler}}) = \frac{QS_{\text{gesamt}} - QS_{\text{Kontrast}}}{\frac{QS_{\text{Fehler}}}{df_{\text{Fehler}}}}$$

Dieses Vorgehen zur Ermittlung des F -Wertes ist äquivalent zur Strategie von Niedenthal et al. (2002) und darüber hinaus für nonorthogonale Designs geeignet (s. Tabachnick & Fidell, 2007). Da der Signifikanztest des ermittelten F -Wertes mit einem Freiheitsgrad durchgeführt wird, stellt er den konservativsten möglichen Test dar. Ist dieser Test nicht signifikant, kann kein weiterer signifikanter Kontrast gebildet werden.

Sabotage

Wie in Hypothese a angenommen, zeigten die Versuchspersonen mehr Sabotage gegenüber Karrierefrauen ($M = 5.07$, $SD = 3.21$) und Ärzten ($M = 5.32$, $SD = 2.32$) als gegenüber Hausfrauen ($M = 3.13$, $SD = 1.55$) und Alten ($M = 4.00$, $SD = 2.72$), $F(1, 99) = 10.16$, $p = .002$, $\eta^2 = .09$. Der anschließende Test auf Residualvarianz war nicht signifikant ($F < 1$), was zeigt, dass der aufgestellte Kontrast eine sparsame und ausreichende Beschreibung der Mittelwertsmuster bietet und die Hypothese bestätigt, dass gegenüber kalten/inkompetenten Gruppen mehr aktive Schädigung gezeigt wird als gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen.

Hilfe

Mitglieder warmer/inkompetenter Gruppen (Hausfrauen: $M = 3.61$, $SD = 1.90$; Alte: $M = 3.10$, $SD = 3.02$) erfuhren mehr Hilfe als Mitglieder kalter/kompetenter Gruppen (Karrierefrauen: $M = 2.33$, $SD = 2.24$; Ärzte: $M = 2.00$, $SD = 1.69$), $F(1, 99) = 6.47$, $p = .01$, $\eta^2 = .06$. Wieder ergab der Test auf Residualvarianz kein signifikantes Ergebnis ($F < 1$), so dass auch in diesem Fall der aufgestellte Kontrast das Mittelwertsmuster hinreichend abbildet. Dies bestätigt auch Hypothese b, nach der gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen mehr aktive Erleichterung gezeigt wird als gegenüber kalten/kompetenten Gruppen.

3.5.3.4 Emotionen

Die 16 Emotionsitems wurden zunächst einer Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse mit Promax-Rotation) unterzogen. Eine Parallelanalyse der Eigenwerte (5.46, 3.21, 1.41, 1.15, etc.) sprach für eine zweifaktorielle Lösung (zufälliger Eigenwertverlauf: 1.75, 1.58, 1.45, 1.34, etc.; Enzmann, 1997), die 54% der Varianz aufklärte. Wie in Tabelle 3.29 zu sehen, war der erste Faktor deutlich von Items zu negativen Emotionen geprägt (Faktorladungen $> .61$):

Ärger, Abneigung, Wut, Entrüstung, Geringschätzung und Missgunst. Überraschenderweise zeigte das Item *Neid* keine hohe Ladung auf diesen Faktor. Die sechs Items wurden zu einer Skala *negative Emotionen* zusammengefasst, die über eine sehr gute interne Konsistenz verfügte ($\alpha = .91$). Auf den zweiten Faktor luden positive Items hoch (Faktorladungen $> .60$): *Anerkennung, Sympathie, und Bewunderung.* Hier überraschte, dass *Mitleid* und *Wärme* nur niedrige Ladungen zeigten. Die drei Items wurden zu einer Skala *positive Emotionen* zusammengefasst ($\alpha = .77$). An dieser Stelle offenbart sich aber ein deutliches Problem der Skala: Sie verfügt bei zehn Abstufungen über einen sehr geringen Mittelwert ($M = 2.09$, $SD = 1.21$) und daher über eine deutlich ausgeprägte Linksschiefe ($sk = 1.15$, $SE = 0.24$, $p < .001$). Negative Emotionen waren hingegen wesentlich deutlicher ausgeprägt ($M = 4.05$, $SD = 2.26$) und symmetrisch verteilt ($sk = 0.19$, $SE = 0.24$, $p = .21$). Die Versuchspersonen schienen also so gut wie keine positiven Emotionen empfunden bzw. berichtet zu haben. Aus diesem Grund werden die Hypothesen für positive Emotionen (d, f) im Folgenden nicht getestet. In der Diskussion wird auf diesen Umstand ausführlich eingegangen.

Tabelle 3.29: Mittelwerte und Faktorladungen der Emotionsitems.

Emotion	M	SD	F1	F2
Ärger	5.08	2.91	.95	-
Abneigung	4.45	2.95	.87	-
Wut	3.87	2.61	.81	-
Entrüstung	4.33	2.99	.76	-
Geringschätzung	4.01	2.95	.70	-.13
Missgunst	3.41	2.53	.62	.24
Verachtung	3.20	2.61	.62	-.16
Anerkennung	2.17	1.54	-	.72
Sympathie	2.53	1.72	-	.70
Bewunderung	1.58	1.10	-	.61
Neid	3.13	2.33	.38	.51
Angst	1.28	0.88	-	-
Furcht	1.31	1.05	-	.12
Stolz	1.59	1.21	-	.16
Wärme	1.66	1.18	-	.46
Mitleid	1.80	1.81	.14	-.20

Anmerkungen: F1 – Faktorladung 1, F2 – Faktorladung 2. Bei Faktorladungen $< .10$ ist kein Wert angegeben (-).

Wie in Hypothese c angenommen, zeigten negative Emotionen eine positive Korrelation mit Sabotage ($r = .31, p = .002$) und eine negative Korrelation mit Hilfe ($r = -.38, p < .001$). Hypothese e, nach der gegenüber kalten/kompetenten Gruppen mehr negative Emotionen geäußert werden als gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen, konnte hingegen nicht bestätigt werden: Eine einfaktorielle Varianzanalyse ergab, dass die Mittelwerte für Karrierefrauen ($M = 4.21, SD = 2.20$), Ärzte ($M = 3.70, SD = 2.18$), Hausfrauen ($M = 4.04, SD = 2.50$), und Alte ($M = 4.17, SD = 2.26$) sich nicht signifikant unterschieden ($F < 1$). Das bedeutet, dass die Versuchspersonen nach dem Spiel *Psychoarena* in jedem Fall negative Emotionen gegenüber ihrem Teampartner empfanden, egal, welcher Gruppe dieser angehörte.

3.5.4 Diskussion

Das vorliegende Experiment stellt als abschließende Studie der Dissertation den letzten Schritt in der Annäherung an die Überprüfung der Annahmen der BIAS Map für individuelles diskriminierendes Verhalten dar. Es wurde gezeigt, dass gegenüber Gruppen, die auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz unterschiedlich stereotypisiert werden, qualitativ unterschiedliche Formen von Diskriminierung gezeigt werden. Nachdem eine Person gegenüber der Versuchsperson ein schädigendes Verhalten mit uneindeutiger Absicht zeigte, reagierte die Versuchsperson je nach Gruppenzugehörigkeit der Person unterschiedlich: Gegenüber Mitgliedern kalter und kompetenter Gruppen (Karrierefrauen und Ärzte) wurde Sabotage gezeigt, gegenüber Mitgliedern warmer und inkompetenter Gruppen (Hausfrauen und Alte) dagegen Hilfeverhalten. Im Verhalten gegenüber den beiden jeweils ähnlich stereotypisierten Gruppen bestanden keine Unterschiede, wie durch die nicht vorhandene Restvarianz in den Kontrastanalysen gezeigt wurde.

Die Studie liefert die ersten experimentellen Hinweise darauf, dass die BIAS Map geeignet ist, unterschiedliche Formen individueller Diskriminierung aufgrund konsensueller Stereotype vorherzusagen. Durch das eingesetzte Messinstrument, das in der Lage ist, verschiedene Formen individueller Diskriminierung zu erfassen, gehen die Ergebnisse sowohl über bisherige Studien, die den Zusammenhang lediglich auf der Ebene von Diskriminierungsintentionen herstellen (Cuddy et al., 2004, 2007), als auch über Studie 2 (Kap. 3.4) hinaus. Durch die Analyse verschiedener Formen von Diskriminierung, kommt diese Untersuchung der Forderung von Mackie und Smith (1998) nach, die einen Mangel an Studien zu heißen, aggressiven Formen von Diskriminierung beklagen (s. auch Fiske, 1998).

Der hier vorgenommene Schritt von Bewertungen auf Gruppenebene zu individueller Diskriminierung ist sehr bedeutsam, da er die wichtige Beziehung zwischen konsensuellen Stereotypen und Verhalten betont (Stangor & Schaller, 1996): Wenn eine Situation schnelle Verhaltensreaktionen gegenüber Personen erfordert, wird kulturell geteiltes Wissen über ihre Gruppen zur Entscheidungsfindung herangezogen (s. auch Fiske & Neuberg, 1990). Da diese Handlungen allein auf Basis der Zugehörigkeit einer Person zu einer Kategorie vorgenommen werden, handelt es sich eindeutig um diskriminierendes Verhalten. Besonders deutlich wird durch die vorliegende Studie, dass diskriminierendes Verhalten nicht eindimensional als eine negative Handlung gegenüber einer Fremdgruppe betrachtet werden darf: Gegenüber unterschiedlichen Gruppen lassen sich distinkte Formen von Diskriminierung unterscheiden. Die BIAS Map bietet dabei eine Systematik, die erklären kann, welche Merkmale einer Gruppe dazu beitragen, dass sie eine bestimmte Form von Diskriminierung erfährt. Sie kann also nicht nur Aussagen darüber machen, welche Gruppen in einer Situation diskriminiert werden und welche nicht (Studie 2), sondern auch, *wie* diese Gruppen diskriminiert werden.

Die vorliegende Studie testet auch erstmals die in der BIAS Map angenommene Rolle von Emotionen im Zusammenhang fundamentaler Stereotype und Diskriminierung. Cuddy et al. (2007) konnten in korrelativen Studien eine Teilmediation durch Emotionen zeigen. Diese Rolle von Emotionen konnte hier nur zum Teil bestätigt werden: Wie erwartet, hingen negative Emotionen mit aggressivem Verhalten positiv und mit helfendem Verhalten negativ zusammen. Dies stützt Befunde zum Effekt von negativen Emotionen auf Aggression (Berko-witz, 1993; Lindsay & Anderson, 2000; Zillmann, 1979) und prosoziales Verhalten (Greitemeyer & Rudolph, 2003). Entgegen der aus der BIAS Map abgeleiteten Annahme wurde aber kein Unterschied in negativen Emotionen gegenüber den verschiedenen Gruppen gefunden. Selbst eine zusätzliche Analyse aller sechzehn Einzelindikatoren für die unterschiedlichen Emotionen zeigte keinerlei Unterschiede zwischen den Gruppen (alle $F_s < 1.83$, alle $p_s > .14$).

Vor dem Hintergrund, dass Emotionen Stereotypen in der Vorhersage diskriminierenden Verhaltens überlegen sind, wie die Metaanalyse von Talaksa et al. (in press) zeigte, verwundern diese Ergebnisse und bedürfen einer Erklärung. Auf konzeptueller Ebene könnte diese von Jonas und Sassenberg (2006) gegeben werden. Die Autoren argumentieren, dass die soziale Kategorie zur Aktivierung einer Verhaltensreaktion ausreichend ist (s. auch Dijksterhuis & Bargh, 2001). Demnach ist es möglich, dass die Kategorie „Hausfrauen“ direkt die Reaktion „Hilfeverhalten“ aktiviert, ohne dass eine Mediation über eine spezifische Emotion stattfindet. Allerdings kann dieser rein kognitive Ansatz zwar eine Erklärung für den Zusammenhang der sozialen Kategorie und einem spezifischen Verhalten bieten, aber nicht, wa-

rum es in der vorliegenden Studie keinen Effekt der Kategorie auf spezifische Emotionen gab: Neben dem Stereotype Content Model und der BIAS Map gibt es eine Fülle weiterer Befunde, die für den Zusammenhang von sozialen Kategorien und spezifischen Emotionen sprechen (z. B. Brewer & Alexander, 2003; Cottrell & Neuberg, 2005; Mackie et al., 2000).

Möglicherweise ist die Ursache für den ausgebliebenen Zusammenhang jedoch auch im experimentellen Design der Studie zu suchen: Die Emotionen der Versuchspersonen wurden nicht direkt in dem Moment der emotionalen Erfahrung erfasst (als ihr Mitspieler sie während des Spiels *Psychoarena* um ihren Gewinn brachte), sondern erst einige Zeit später: Das Spiel war bereits beendet, die Punktestände wurden den Spielern noch einmal mitgeteilt, die Aufgabe im nächsten Spiel *Zahlenreihe* wurde erklärt und den Versuchspersonen wurde mitgeteilt, für welchen Mitspieler sie die Aufgaben aussuchen sollten. Die Instruktion zu den Emotionsitems lautete: „Bitte gib an, wie sehr du nach dem Spiel Psycho-Arena folgende Emotionen gegenüber deinem Mitspieler *Gerd/Beate* empfunden hast“. Robinson und Clore (2002) argumentieren, dass die *Erinnerung* an eine Emotion nicht der Emotion selbst entspricht, sondern aus dem episodischen Gedächtnis oder situationsspezifischen Überzeugungen rekonstruiert wird. Eine solche Überzeugung ist zum Beispiel, nach einer Provokation oder Frustration (so wie in dem Spiel *Psychoarena*) Ärger zu empfinden. Diese Überzeugung wird bei der Erinnerung an die Emotion herangezogen. Somit sind Selbstangaben über vergangene emotionale Episoden immer auch Angaben darüber, was eine Person für die angemessene Emotion in einer Situation hält. Eine Möglichkeit, dieses Problem zu umgehen, wäre die direkte Erfassung der Emotion in dem Moment ihres Auftretens (online reports; Robinson & Clore, 2002). Hilfreich wäre eventuell auch eine umfassendere Erfassung von Emotionen, bei der die Verbalisierung um z. B. die Messung physiologischer Erregung ergänzt wird. Dies wird der Sicht von Emotionen als komplexe Syndrome mit kognitiven, affektiven und behavioralen Anteilen (vgl. Russell, 2003) gerechter als das hier (und auch in vielen Studien zu Emotionen) verwendete Vorgehen. Dafür, dass eine validere Messung der Emotionen zu besseren Ergebnissen führen würde, spricht auch, dass Cuddy et al. (2007) in ihren Studien ausschließlich Selbstangaben für *alle* Konstrukte (Stereotype, Emotionen, Verhalten) verwendet haben. Demgegenüber haben die Versuchspersonen in dem vorliegenden Experiment gegenüber anderen Personen *tatsächliches* Verhalten gezeigt, so dass es vorstellbar ist, dass eine Messung, die *tatsächliche* Emotionen (und nicht nur Selbstangaben) erfasst, die erwarteten Effekte besser aufzeigen kann.

Eine weitere Ursache für das Ausbleiben des Effekts kann möglicherweise in dem Spiel *Psychoarena* selbst liegen. Der Teampartner zeigt eindeutig ein provokatives Verhalten,

das die Versuchsperson um ihren Gewinn bringt, so dass es nicht überrascht, wenn sie verärgert reagiert und vor allem negative Emotionen äußert. Diese situationsbezogene Aktivierung der negativen Emotionen überblendet möglicherweise die stereotypenbezogenen Emotionen, so dass nur negative Emotionen geäußert werden, da die Versuchsperson zunächst in jedem Fall verärgert ist, egal, wer ihr Teampartner war. Auch hier kann es zu Verzerrungen durch die Erinnerung an die Emotion kommen – die situationsspezifische Überzeugung, dass man sich ärgert, nachdem man provoziert wurde, mag zu diesem Ergebnis beigetragen haben. Positive Emotionen, wie Sympathie oder Mitleid, sind nach einer Provokation eher unwahrscheinlich, ja sogar unrealistisch, was sich in den sehr niedrigen Mittelwerte dieser Emotionen widerspiegelt (s. Tab. 3.29). Dies sollte in weiteren Untersuchungen mit diesem Paradigma beachtet werden. Z. B. wäre es eventuell besser, wenn eine Versuchsperson ein Spiel zwischen anderen Personen beobachtet und dabei sieht, dass ein Mitspieler (*Karrierefrau* oder *Hausfrau*) unfair behandelt wird. Dies sollte zu mehr Mitleid und mehr Hilfeverhalten gegenüber der Hausfrau führen.

Eine weiterführende Frage lässt sich auch zur Diskriminierung formulieren: Das im Experiment gezeigte Verhalten ist in jedem Fall diskriminierend, da es auf gruppenbasierten Einschätzungen beruht. Darüber hinaus ist das Sabotageverhalten auch eindeutig schädigend. Weniger eindeutig ist aber der Effekt der Hilfe: Oberflächlich ist es zunächst positiv, den warmen/inkompetenten Gruppen Hilfe zukommen zu lassen. Aber dieses Verhalten ist gerade auf Gruppenbasis häufig paternalistisch motiviert und dient der Aufrechterhaltung von Statusunterschieden zu den warmen/inkompetenten Gruppen (Cuddy et al., 2004; Cuddy et al., 2005; Glick & Fiske, 2001a). In der vorliegenden Studie ist nicht eindeutig festzumachen, ob die Hilfe eine *tatsächliche* oder eine *paternalistische* Form von Hilfe darstellt. Wenn auch Fehr und Sassenberg (2007) argumentieren, dass hilfreiches Verhalten aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit *immer* benevolente Diskriminierung darstellt, so ist doch die Differenzierung verschiedener Formen von Hilfe notwendig, um Klarheit über die motivationalen Prozesse des helfenden Verhalten zu gewinnen. Dazu sollten in weiteren Studien autonomieorientierte, d. h. zur Selbstständigkeit anleitende, und abhängigkeitsorientierte Formen der Hilfe gegenüber unterschiedlichen Gruppen untersucht werden (Nadler, 2002; Nadler & Halabi, 2006). Es ist zu vermuten, dass gegenüber warmen und inkompetenten Gruppen vor allem abhängigkeitsorientierte Hilfe gezeigt wird, die nicht dazu dient, dass die Gruppe ihren Status verbessern kann.

Die vorliegende Studie stellt als Abschluss der Dissertation einen weiteren wichtigen Schritt in der Überprüfung der leitenden Fragestellung dar. Durch eine theoriennahe Prüfung

von aus der BIAS Map abgeleiteten Hypothesen konnte der Einfluss konsensueller Stereotypen auf spezifische Formen individueller Diskriminierung experimentell nachgewiesen werden. Dabei wurde, wie auch in den vorhergehenden Studien, auf die zentrale Rolle von Wärme und Kompetenz verwiesen: Entscheidend für Richtung und Form der Diskriminierung ist der Eindruck auf diesen beiden fundamentalen Dimensionen. Durch die vorliegende Arbeit wird der Rahmen der BIAS Map auf die wesentliche Ebene individuellen Verhaltens erweitert. Es wird deutlich gezeigt, dass das kulturell geteilte Wissen zu der Entscheidung beiträgt, gegenüber welchen Gruppen man welches Verhalten zeigen darf, und so Unterschiede zwischen gesellschaftlichen Gruppen aufrechterhält – Unterschiede, die nicht darauf beruhen, wie eine Person tatsächlich *ist*, sondern wie die Gesellschaft sie sehen möchte.

4 ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION

4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Dissertation war die Aufstellung und Überprüfung einer Systematik diskriminierendes Verhaltens gegenüber verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Eine solche Systematik baut auf zwei fundamentalen Dimensionen der sozialen Bewertung auf: Wärme und Kompetenz. Die Einschätzung, wie warm und wie kompetent eine andere Gruppe ist (d. h. ob eine Fremdgruppe gegenüber der Eigengruppe eine positive oder negative Absicht hat und ob sie in der Lage ist, ihre Ziele zu erreichen), hat entscheidenden Einfluss auf das Verhalten, das ihr gegenüber gezeigt wird. Dabei wurde deutlich, dass das konkrete diskriminierende Verhalten gegenüber Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen, die auf den beiden Dimensionen ähnlich bewertet werden, ebenfalls ähnlich ist. In dieser Arbeit wurde überprüft, ob auf diesen Dimensionen basierende konsensuelle, d. h. innerhalb einer Gesellschaft geteilte, Stereotype erklären können, *warum* und *wie* verschiedene Gruppen diskriminiert werden. Anhand von einer korrelativen und zwei experimentellen Studien konnte gezeigt werden, dass

- a) Personen, die eine Gruppe diskriminieren, vor allem auch gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen zu Diskriminierung neigen (Studie 1),
- b) solche Gruppen in den gleichen Situationen diskriminiert werden, über die auf konsensueller Ebene ähnliche fundamentale Stereotype bestehen (Studie 2), und
- c) gegenüber diesen Gruppen in Abhängigkeit ihrer fundamentalen Stereotype verschiedene Formen diskriminierendes Verhaltens gezeigt werden (Studie 3).

Die Systematik diskriminierendes Verhaltens fußt auf dem Stereotype Content Model (SCM; Fiske et al., 2002) und der BIAS Map (Cuddy et al., 2007), zwei Modellen, die auf Basis der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz eine grundlegende Ordnung für Stereotype, Emotionen und Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen aufstellen. Die BIAS Map erweitert das SCM auf die Verhaltensebene. Die Grundannahme der Modelle ist, dass Stereotype und Vorurteile nicht nur eindimensional als positiv oder negativ zu betrachten sind, sondern dass sich univalente und ambivalente unterscheiden lassen: Stereotype verfügen häufig auch über positive Elemente, die mit negativen kombiniert werden. Die Modelle ordnen Stereotype anhand der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz und zeigen so grundlegende Kategorien: kalt/kompetent (z. B. Karrierefrauen und Reiche), kalt/inkompetent (z. B. Obdachlose und Arbeitslose), warm/inkompetent (z. B. Hausfrauen, Alte) und warm/kompetent (z. B. die Eigengruppe). Abhängig von der stereotypen Bewertung

der Gruppe werden ihnen gegenüber bestimmte Emotionen gezeigt, z. B. werden kalte/kompetente Gruppen beneidet (eine Kombination aus Bewunderung und Missgunst), kalte/inkompetente Gruppen hingegen verachtet. Aus diesen Stereotypen und Emotionen leiten sich dann nach der BIAS Map spezifische Formen der Diskriminierung ab: Die Bewertung einer Gruppe auf der Wärmedimension führt zu aktivem Verhalten, die auf der Kompetenzdimension zu passivem. Auf beiden Dimensionen kann sowohl schädigendes als auch erleichterndes Verhalten gezeigt werden. Die fundamentalen Stereotype erfüllen nach diesen Modellen die Funktion, wesentliche Informationen über Fremdgruppen bereitzustellen um so schnell und adäquat auf diese Gruppen zu reagieren.

Anhand dieser Systematik wurde in der vorliegenden Arbeit gezeigt, dass gegenüber Gruppen, die auf konsensueller Ebene ähnlich stereotypisiert werden, auch ähnliche Formen von Diskriminierung gezeigt werden, bzw. dass diese Stereotype zur Orientierung und Rechtfertigung von Diskriminierung gegenüber unterschiedlichen Gruppen dienen. Dabei wurden erstmals die Annahmen der BIAS Map für individuelle Diskriminierung getestet.

Grundlage aller drei Studien war eine umfassende Voruntersuchung zu konsensuellen Stereotypen unterschiedlicher Gruppen, die eine Replikation der Studie von Fiske et al. (2002) zum SCM an einer deutschen Stichprobe darstellte. Da die Dissertation das Ziel hatte, die Auswirkungen *konsensueller* Stereotype auf Diskriminierung zu untersuchen, griff jede der drei Studien auf diese Voruntersuchung zurück. Die Teilnehmer sollten Wärme und Kompetenz von 30 Gruppen aus Sicht der Gesellschaft einschätzen. Daraus ergaben sich fünf Cluster unterschiedlich stereotypisierter Gruppen, wodurch vorhergehende Studien sowohl in der Anzahl als auch in den Inhalten der gefundenen Cluster bestätigt wurden. Da den konsensuellen Stereotypen eine Orientierungs- und Rechtfertigungsfunktion für diskriminierendes Verhalten zugeschrieben wird, sollten Gruppen, die hier ähnlich stereotypisiert wurden, in den folgenden Studien auch auf ähnliche, in der BIAS Map hypothetisierte Weise diskriminiert werden.

In Studie 1 wurde das SCM als Rahmen für den Zusammenhang von Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen verwendet und mit dem Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer, 2002; Zick et al., 2008) zusammengebracht, nach dem Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen über einen gemeinsamen Kern miteinander verbunden sind. Aufgrund des Zusammenhangs zwischen Vorurteilen und Diskriminierung (Dovidio et al., 1996; Schütz & Six, 1996; Talaska et al., in press; s. auch Duckitt, 1992) wurde angenommen, dass sich auch auf Ebene der Diskriminierung ein solcher Zusammenhang zeigt, dieser aber durch die fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz mitbestimmt

ist: Wer eine Gruppe diskriminiert, neigt auch eher zur Diskriminierung anderer Gruppen, aber besonders solcher, die auf konsensueller Ebene ähnlich stereotypisiert werden. Diese Stereotype können zur Rechtfertigung des diskriminierenden Verhaltens genutzt werden, das im Gegensatz zu Vorurteilen immer öffentlich und daher stärker an gesellschaftliche Normen ausgerichtet ist. An einer für Deutschland repräsentativen Surveyuntersuchung wurde diese Hypothese mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen bestätigt.

In Studie 2 wurde ein experimentelles Design verwendet um die Kausalbeziehung zwischen konsensuellen Stereotypen und individueller Diskriminierung deutlich zu machen. Dabei wurde die Hypothese getestet, dass in verschiedenen Situationen unterschiedliche Gruppen diskriminiert werden. In einer Szenariostudie mussten die Versuchspersonen für verschiedene Situationen oder Aufgaben, die entweder Anforderungen an Kompetenz oder Warmherzigkeit stellten, aus einer größeren Gruppe ihrer Ansicht nach geeignete Personen auswählen. Alle zur Auswahl Stehenden wurden als gleich fähig beschrieben, gehörten aber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen an. Es zeigte sich, dass für Kompetenz-Szenarien (z. B. die Zusammenstellung einer Schöffjury), eher Mitglieder aus als kompetent stereotypisierten Gruppen gewählt wurden, während für Wärme-Szenarien (z. B. die Belegung eines Wohnhauses) eher warme Gruppen gewählt wurden. Diese Studie macht die Orientierungsfunktion konsensueller Stereotype besonders deutlich, indem sie zeigt, dass „allgemeines Wissen“ über Gruppenkategorien herangezogen wird, um über die vermeintliche Eignung von Personen für bestimmte Aufgaben zu entscheiden.

Studie 3 ist am engsten an der BIAS Map orientiert und fokussiert auf die Differenzierung qualitativ unterschiedlicher Formen von Diskriminierung. Dabei zeigten sich gegenüber unterschiedlich stereotypisierten Gruppen auch differenzierte Formen von Diskriminierung. In einem Computereperiment spielten die Versuchspersonen ein Spiel gegen zwei vom Computer simulierte Gegner. Einer der Mitspieler brachte die Versuchsperson um ihren Gewinn, wobei nicht deutlich war, ob er dies beabsichtigt oder aus Versehen machte. In einem weiteren Spiel konnte die Versuchsperson daraufhin unterschiedlich schwere Aufgaben für ihren Mitspieler auswählen. Für Mitglieder kalter/kompetenter Gruppen werden mehr schwierige Aufgaben gewählt (was die Chance auf einen höheren Gewinn schmälerte und daher als Sabotage interpretiert wurde), während für Mitglieder warmer/inkompetenter Gruppen mehr einfache Aufgaben gewählt wurden (was die Gewinnchancen erhöhte und als Hilfe interpretiert wurde). Das Verhalten des Mitspielers war dabei immer identisch, lediglich seine Gruppenzugehörigkeit wurde variiert.

Die Ergebnisse der drei Studien stützen die aus dem SCM und der BIAS Map abgeleitete Systematik diskriminierenden Verhaltens: Welche Form von Diskriminierung gegenüber welchen Gruppen gezeigt wird, ist von Stereotypen auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz abhängig. Diese beiden Dimensionen stellen grundlegende Informationen für Verhalten im Intergruppenkontext zur Verfügung. Diese Informationen sind auf konsensueller Ebene verfügbar, d. h. Gruppen werden vor ihrem Hintergrund wahrgenommen, kategorisiert und (möglicherweise) diskriminiert. In allen drei Studien wurde das in der Voruntersuchung aufgestellte Stereotypenmuster auf Verhaltensebene bestätigt. Während vorhergehende Studien vor allem auf individuelle Stereotype und ihren Zusammenhang zu Vorurteilen und Diskriminierung fokussierten, wurde in der vorliegenden Dissertation der Schwerpunkt auf den Effekt konsensueller Stereotype gelegt. Da Diskriminierung sozial unerwünschtes Verhalten ist, zeigt sie sich eher dann, wenn sie gerechtfertigt oder als „normal“ gelabelt und durchgeführt werden kann. Diese Normalität wird durch konsensuelle Stereotype geschaffen. Im Folgenden sollen die Implikationen dieser Ergebnisse für die zugrunde liegenden Theorien und für die Rolle konsensueller Stereotype diskutiert werden. Die sich daraus ergebenden Perspektiven und Fragen für weitere Forschung werden im Ausblick behandelt.

4.2 Gesamtdiskussion

Nach der ausführlichen Diskussion der Ergebnisse zu den einzelnen Studien in Kapitel 3 folgt hier nun eine zusammenfassende Diskussion, die den Gesamtzusammenhang der Ergebnisse thematisiert. Die Diskussionen methodischer Punkte zu den einzelnen Untersuchungen finden sich in dem jeweiligen Kapitel.

Die vorliegende Arbeit leistet einen wesentlichen Beitrag zur Analyse diskriminierenden Verhaltens gegenüber verschiedenen Gruppen. Durch die Anwendung der BIAS Map auf individuelle Diskriminierung konnten erstmals experimentelle Hinweise auf die Gültigkeit dieses noch neuen theoretischen Modells für individuelle Diskriminierung gegeben werden. Bislang liegen kaum Arbeiten zur Analyse von Verhalten (auch Verhaltensintentionen) im Rahmen des SCM und der BIAS Map vor. Darüber hinaus wurden in Studie 1 neue Wege in der Anwendung des SCM beschrrieben, indem gezeigt wurde, wie konsensuelle Stereotype die Zusammenhänge von Diskriminierungsintentionen gegenüber verschiedenen Gruppen erklären können. Die Voruntersuchung, wenn sie auch nur als Grundlage für die drei Hauptstudien konzipiert war, stellt eine weitere wichtige Verifizierung der kulturübergreifenden Gültigkeit der Wärme×Kompetenz-Struktur zur Intergruppenbewertung dar, indem die Ergebnisse vorhergehender Studien bestätigt und neue, in Deutschland relevante Gruppen in die Struktur mit aufgenommen wurden. Darüber hinaus zeigte sich in allen Studien dieser Arbeit, wie wichtig die Berücksichtigung *konsensueller Stereotype* für die Analyse diskriminierenden Verhaltens ist, ein Aspekt, der erst in den letzten Jahren durch das wieder aufgekommene sozialpsychologische Interesse an Stereotypeninhalten verstärkt in den Fokus gekommen ist (Stangor & Schaller, 1996). Im Folgenden werden die sich aus den Ergebnissen ergebenden Implikationen für konsensuelle Stereotype, die fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz im Allgemeinen und die Theorie der BIAS Map im Speziellen diskutiert. Daran schließt sich ein Gesamtfazit der Arbeit und ein Ausblick auf weiterführende Forschung an.

4.2.1 Die Bedeutung konsensueller Stereotype für diskriminierendes Verhalten

Der Ausgangspunkt der Erstellung dieser Arbeit war das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer, 2002; Zick et al., 2008), das einen gemeinsamen Kern für Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen darstellt: eine Person, die gegenüber einer Gruppe Vorurteile hat, neigt auch eher zu Vorurteilen gegenüber anderen Gruppen. Da sowohl das Syndrom (Zick et al., 2008) als auch Vorurteile allgemein mit Diskriminierung zusammenhängen (Dovidio et al., 1996; Schütz & Six, 1996; Talaska et al., in press), entstand die Frage, ob sich auch für diskriminierendes Verhalten ein solcher Kern finden ließ. Wie in

Studie 1 gezeigt werden konnte, lässt sich tatsächlich ein Zusammenhang zwischen Diskriminierungsintentionen gegenüber unterschiedlichen Gruppen aufzeigen, allerdings nicht in einer dem GMF-Syndrom identischen Struktur. Es wurde deutlich, dass konsensuelle Stereotype, die auf den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz beruhen, auf diskriminierendes Verhalten einen besonderen Einfluss haben. Sie beeinflussen zum einen, gegenüber welchen Gruppen Personen zu Diskriminierung neigen, und zum anderen, wann und wie diskriminierendes Verhalten gezeigt wird. Studie 1 ergab, dass eine Person, die eine Gruppe diskriminiert, vor allem zur Diskriminierung weiterer ähnlich stereotypisierter Gruppen neigt.

Dieser Befund ist für den gefundenen Zusammenhang von Diskriminierungsintentionen gegenüber Muslime und Türken nicht verwunderlich: Beide Kategorien überschneiden sich häufig oder werden sogar synonym verwendet. In einer auf GMF-Surveydaten basierenden Untersuchung lassen sich keine Unterschiede in verschiedenen Diskriminierungsintentionen gegenüber Muslimen, Türken und Ausländern finden (Asbrock et al., 2006). Überraschender sind auf den ersten Blick die Zusammenhänge für Diskriminierung gegenüber Homosexuellen und Juden bzw. gegenüber Behinderten und Obdachlosen. Wie aber gezeigt werden konnte, basieren alle drei Zusammenhänge auf der gleichen Struktur, der auf Basis des SCM beschriebenen konsensuellen Systematik von Wärme und Kompetenz. In vielen Studien zum Stereotype Content Model (Cuddy et al., 2007; Cuddy et al., in press; Fiske et al., 2002, 2007) und auch in dieser Arbeit (Voruntersuchung, Kap. 3.2) wurde gezeigt, wie gut Wärme und Kompetenz zur Bewertung unterschiedlichster Gruppen geeignet sind, und dass ein großer Konsens in diesen Bewertungen herrscht.

Besonders hervorzuheben ist hier, dass es sich bei den Stereotypen um *konsensuelle* Bewertungen handelt. Die UntersuchungsteilnehmerInnen wurden nicht nach ihren persönlichen Stereotypen gefragt, um diese dann mit ihren individuellen Diskriminierungsintentionen in Verbindung zu bringen. Stattdessen konnten die in der Vorstudie an einer anderen Stichprobe gefundenen Stereotypenmuster auf der Diskriminierungsebene wieder gefunden werden. So wurde eine Verbindung zwischen Stereotypen aus Sicht der Gesamtbevölkerung (in der Voruntersuchung) und individuellem diskriminierendem Verhalten hergestellt.

Was macht nun das Besondere an konsensuellen Stereotype für diskriminierendes Verhalten aus? Im Gegensatz zu Vorurteilen sind diskriminierende Handlungen immer öffentlich – sie müssen gezeigt werden, und sei es auf subtile Weise. Vorurteile kann eine Person hingegen für sich behalten, sie muss nicht entsprechend handeln. Konsensuelle Stereotype stellen das sozial geteilte „Wissen“ einer Gruppe oder Gesellschaft über Fremdgruppen dar,

das spezifische Inhalte hat und von den Mitgliedern einer Gruppe in unsicheren Situationen zur Orientierung oder auch zur Rechtfertigung von Verhalten gegenüber Fremdgruppen genutzt werden kann. Wenn situative Anforderungen es nötig machen, beispielsweise weil schnelle Bewertungen und Handlungen notwendig sind (Brewer, 1988; Fiske & Neuberg, 1990), können diese Stereotype aktiviert werden (s. Bargh, Chen & Burrows, 1996). So fungieren konsensuelle Stereotype als Bewertung einer Gruppe, die spezifisches Verhalten gegenüber dieser Gruppe nahe legt (Cuddy et al., 2007; Smith, 1993). Das konsensuelle Wissen über Fremdgruppen bietet Orientierung für das eigene Verhalten in uneindeutigen Situationen. Das Bedürfnis, Verhalten anderer zu erklären und zu verstehen (Fiske, 2004a; Weiner, 1985), lässt Menschen auf Stereotype zurückgreifen, die in ihrer Kultur verbreitet sind – Studie 3 hat gezeigt, dass das uneindeutige Verhalten des Mitspielers je nach seiner Gruppenzugehörigkeit als böse Absicht oder als Unfähigkeit interpretiert wurde und so andere – stereotypenbasierte – Verhaltensfolgen nach sich zog.

Die Rechtfertigungsfunktion konsensueller Stereotype zeigt sich in Situationen, in denen ein Konflikt zwischen egalitären Ansprüchen (alle Menschen gleich zu behandeln) und kulturellem Bias (Fiske, 2002) besteht: Während auf der einen Seite in aufgeklärten Kulturen egalitäre Werte verbreitet sind, nach denen alle Gruppen gleich sind und Diskriminierung demnach unerwünscht ist, können auf der anderen Seite konsensuelle Stereotype diskriminierendes Verhalten rechtfertigen, indem es als normal ausgegeben werden kann. Inkompetente Gruppen können so in Situationen zurückgewiesen werden, in denen Kompetenz wichtig ist, kalte, konkurrierende Gruppen in Situationen, die auf Sympathie und Harmonie fußen. Wenn in einer Gesellschaft Konsens darüber besteht, dass bestimmte Gruppen weniger warm und weniger kompetent sind als andere, kann dieses „Wissen“ verwendet werden, um Diskriminierung zu rechtfertigen, ohne dabei gegen die Normen und Werte der Gesellschaft zu verstoßen. Solche Rechtfertigungen können folgendermaßen aussehen: Kalten, konkurrierenden Gruppen, wie z. B. Türken muss man nicht mit zu viel Herzlichkeit entgegentreten, sie dürfen nicht in auf Gemeinschaft ausgelegten Vereinen mitmachen und man darf sie ruhig hart angehen, weil sie einen sonst sowieso nicht verstehen. Inkompetente Gruppen hingegen, beispielsweise Frauen oder Behinderte, können ruhig niedrige berufliche Tätigkeiten machen, da sie – wie allgemein bekannt ist – nicht in der Lage sind, anspruchsvollere Aufgaben zu bearbeiten. Ein Rückgriff auf diese Art von Stereotypen macht es einfacher, diskriminierendes Verhalten zu zeigen.

Die drei Studien dieser Dissertation sprechen deutlich für diese Orientierungs- und Rechtfertigungsfunktion konsensueller Stereotype. Sowohl der Zusammenhang diskriminie-

render Verhaltensintentionen gegenüber unterschiedlichen Gruppen (Studie 1) als auch die konkrete Diskriminierung Angehöriger verschiedener Gruppen (Studie 2 und 3) lässt sich über die Orientierung an konsensuellen Stereotypen erklären. Damit unterstützt diese Arbeit die Forderung, Stereotype nicht nur auf ihre kognitive Struktur hin zu analysieren, sondern auch ihre Inhalte zu berücksichtigen, die entscheidend dazu beitragen, dass sie sozial relevant werden (Haslam, 1997; Tajfel, 1981). Natürlich muss auch die Betrachtung konsensueller Stereotype eine individuelle Ebene berücksichtigen. Konsensuelle Stereotype flutieren nicht frei in einer Gruppe, sondern sind Teil der individuellen Stereotype ihrer Mitglieder (Esses, Haddock & Zanna, 1993). Darüber hinaus besteht auch nicht über alle Gruppen Konsens, auch nicht auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz. Es gibt Gruppen, die sich aufgrund ihrer hervorstechenden Merkmale oder Stigmata einfacher kategorisieren lassen als andere (Schneider, D. J., 2004) und über die sich Stereotype schneller und einfacher kommunizieren lassen (Schaller & Conway, L. G., 2001). Die bisherigen Studien zum SCM haben zwar allgemein einen großen Konsens in den Urteilen über Fremdgruppen ergeben, aber auch innerhalb eines Landes werden die gleichen Gruppen nicht immer gleich stereotypisiert (s. Kap. 3.2). Um diesem Problem entgegenzuwirken, wurden in diese Arbeit nur solche Gruppen untersucht, die als gesellschaftlich relevant bezeichnet werden konnten – dies war das Auswahlkriterium für die Voruntersuchung und wurde aus den Arbeiten von Fiske et al. (2002) und Eckes (2002) übernommen. Dadurch zeigte sich eine große Überschneidung zu den in anderen Studien gefundenen Stereotypen. Darüber hinaus wurden für die beiden experimentellen Studien (Studie 2 und 3) nur solche Gruppen aus der Voruntersuchung ausgewählt, die deutlich als warm/inkompetent oder kalt/kompetent stereotypisiert wurden. Es ist also davon auszugehen, dass die in der Studie gefundenen Ergebnisse auf Orientierungen an den bekannten konsensuellen Stereotypen auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz zurückgehen.

Die vorliegende Studie lässt nicht die Schlussfolgerung zu, dass konsensuelle Stereotype besser zur Vorhersage von Diskriminierung geeignet sind als individuelle Stereotype. Sie betont vielmehr die Relevanz konsensueller Stereotype für soziale Diskriminierung (vgl. Gardner, 1993) unabhängig von weiteren individuellen Stereotypisierungen. Im folgenden Abschnitt soll näher auf den Inhalt der hier betrachteten konsensuellen Stereotype eingegangen werden, auf die fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz.

4.2.2 Die Bedeutung von Wärme und Kompetenz für Vorurteile und diskriminierendes Verhalten

Wie im vorhergehenden Abschnitt beschrieben, sind diese Funktionen vor allem für diskriminierendes Verhalten relevant. Aber Wärme und Kompetenz beeinflussen auch auf individueller Ebene Wahrnehmung und Bewertung anderer Personen und Gruppen, wie vielfach gezeigt und in Kapitel 2.5 ausführlich dargestellt (z. B. Abele & Wojciszke, 2007; Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005; Wojciszke, 2005; Yzerbyt et al., 2005). Daher ist anzunehmen, dass Vorurteile gegenüber Fremdgruppen von individuellen Wärme- und Kompetenzurteilen abhängen und sich auch hier eine zweidimensionale Struktur zeigt. Die Arbeit hatte allerdings nicht zum Ziel, Aussagen über die Strukturierung von Vorurteilen zu machen. Da aber in Studie 1 ein Unterschied zwischen dem eindimensionalen GMF-Syndrom und der mehrdimensionalen Systematik von Diskriminierung festgestellt wurde, soll hier auf die Bedeutung von Wärme und Kompetenz für Vorurteile eingegangen werden. Fiske et al. (2002) nahmen als Ausgangspunkt für die Konzeptualisierung des Stereotype Content Models die Beobachtung, dass eine eindimensionale Konzeptualisierung von Vorurteilen als negative Einstellungen nicht differenziert genug sei. Eine Fokussierung auf emotionale Vorurteile könne berücksichtigen, dass viele Vorurteile sowohl positive als auch negative Anteile besitzen. Die aktuelle Forschungslinie zu Intergruppenemotionen stützt diese Annahme deutlich (Mackie & Smith, 2003). Daher ist auch auf der Ebene von Vorurteilen davon auszugehen, dass Personen Gruppen anhand der beiden fundamentalen Dimensionen bewerten und daraufhin bestimmte emotionale Vorurteile entwickeln. Das GMF-Syndrom widerspricht dieser Annahme nicht, sondern hat einen anderen Fokus: Während das SCM Diversität in den verschiedenen Formen von Vorurteilen erklären will, fokussiert das GMF-Syndrom darauf, ob Fremdgruppen allgemein abwertet oder nicht: den Kern des Syndrom bildet eine Ideologie der Ungleichwertigkeit (Zick et al., 2008), die annimmt, dass Gruppenbeziehungen hierarchisch strukturiert sein dürfen und die dem SCM zugrunde liegenden Intergruppenvergleiche bezüglich Status in Konkurrenz (Fiske et al., 2002) einschließt. Es ist daher anzunehmen, dass eine differenzierte Analyse verschiedener emotionaler Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen ebenfalls eine nach Wärme und Kompetenz geordnete Struktur aufweisen wird. Die differenzierten konsensuellen Stereotype in der Voruntersuchung legen nahe, dass gegenüber den Zielgruppen des GMF-Syndroms durchaus unterschiedliche emotionale Vorurteile gezeigt werden können.

Weiterhin ist es auch vorstellbar, dass die fundamentalen Dimensionen Wärme und Kompetenz grundlegender sind als die Ideologie der Ungleichwertigkeit: Stangor (2007)

konnte zeigen, dass sich unterschiedliche Prädiktoren von Vorurteilen, wie z. B. Autoritarismus, Soziale Dominanzorientierung, Konformität und Need for Structure anhand von zwei grundlegenden Wertedimensionen anordnen lassen, die Wärme und Kompetenz ähnlich sind. Duckitt (2003) verwendet seine Erweiterung der 2×2-Typologie von Fiske et al. (2002) ebenfalls zur Strukturierung verschiedener Vorurteils- und Rassismuskonzepte (s. Kap. 2.5). Insgesamt zeigt sich, dass die zweidimensionale Konzeptualisierung fundamentaler Bewertungsdimensionen auch auf individueller Einstellungsebene Relevanz hat.

Durch die vorliegende Arbeit konnte ein weiterer deutlicher Hinweis auf die Zentralität von Wärme und Kompetenz in Intergruppenbeziehungen gebracht werden, der die bisherigen Befunde ergänzt (Fiske et al., 2007). Die wesentlichen Informationen über Fremdgruppen sind gut zu kommunizieren und daher auf konsensueller Ebene bekannt. Dafür spricht, dass in der Voruntersuchung solche Gruppen, denen innerhalb einer Gesellschaft eine gewisse Relevanz zugeschrieben wird, anhand der beiden Dimensionen schnell eingeordnet werden konnten. Auf individueller Ebene werden diese Stereotype dann zur Bewertung und Entscheidung über angemessenes Verhalten gegenüber Mitgliedern der Gruppen herangezogen. Der nächste Schritt in der Analyse sollten Konkretisierungen und Differenzierungen in dem theoretischen Modell der BIAS Map sein, um die hier gefundenen Zusammenhänge zwischen konsensueller und individueller Ebene zu verdeutlichen und vermittelnde Prozesse ausfindig zu machen. Daher wird im folgenden Abschnitt die Bedeutung der hier gefundenen Ergebnisse für die BIAS Map diskutiert.

4.2.3 Implikationen der Ergebnisse für die BIAS Map

Durch die Dissertation konnten aus der BIAS Map abgeleitete Fragen überprüft werden, die wieder auf das Modell zurückwirken. Hierbei ist vor allem Studie 3 hervorzuheben, die den direktesten Test der BIAS Map darstellt. Es konnte ein deutlicher Effekt der Stereotype auf den Dimensionen Wärme und Kompetenz auf spezifische Formen diskriminierendes Verhaltens gezeigt werden, was bislang noch ausstand. Cuddy et al. (2007) gehen nicht auf den hier gezeigten Zusammenhang von konsensuellen Stereotypen und individueller Diskriminierung ein, der sich in allen drei Studien bestätigt hat. Dabei ist aber gerade dieser Effekt wichtig, um zu verstehen, wie diskriminierendes Verhalten gerechtfertigt wird und woran sich Individuen im Umgang mit anderen Gruppen orientieren. Die bisherigen Arbeiten zum SCM und zur BIAS Map beschäftigen sich mit konsensuellen Urteilen sowohl auf kognitiver, affektiver und intentionaler Ebene. Geht man aber einen Schritt weiter und untersucht tatsächliches Verhalten, kann man nicht mehr auf der konsensuellen Ebene bleiben. Die BIAS Map muss

also in der Lage sein, eine Verbindung zwischen den konsensuellen Urteilen und individuellem Verhalten auch theoretisch herzustellen. In dieser Dissertation wurde auf konkrete Verbindung zwischen konsensuellen Stereotypen und individuellen Stereotypen verzichtet, um die Wirkung fundamentaler konsensueller Stereotype auf das individuelle Verhalten deutlicher herauszustellen. Da aber individuelle Stereotype auch konsensuelle beinhalten, sollte in einer weitergehenden Untersuchung dieser Zwischenschritt kontrolliert werden: Sind die fundamentalen konsensuellen Stereotype auch Teil der individuellen Stereotype der Untersuchungsteilnehmer? Die gefundenen Effekte wären allerdings nur schwer zu erklären, wenn den Versuchspersonen die konsensuellen Stereotype unbekannt gewesen wären. Zur theoretischen Weiterentwicklung der BIAS Map wird eine Klarstellung der Beziehung zwischen konsensuellen und individuellen Stereotypen benötigt. Für eine Szenariostudie, die individuelles Verhalten untersucht, machten sich Cuddy, Fiske und Glick (2005) nicht die Mühe einer Beziehung zwischen konsensuellen Stereotypen auf der Gruppenebene und individuellem Verhalten herzustellen: Sie übertrugen die Struktur der BIAS Map vollständig auf Individuen und näherten sich damit wieder Wojciszke (2005) an, der ebenfalls die individuelle Ebene analysierte, mit dem Unterschied, dass Cuddy et al. (2005) ihre Terminologie beibehielten. In der Studie zeigten sie, dass das Verhalten von Studierenden gegenüber anderen Studierenden, mit denen sie eine Lerngruppe bilden sollten und die anhand von Wärme und Kompetenz unterschiedlich beschrieben wurden, entsprechend den Vorhersagen der BIAS Map ausfällt. Wenn dabei auch die Effekte der Dimensionen auf individuelle Entscheidungen gezeigt wurden, so sind die Ergebnisse für den Intergruppenaspekt der BIAS Map doch weniger aufschlussreich als diese Dissertation, da keine Mitglieder stereotypisierter Gruppen beschrieben werden. In Kombination sprechen die Szenariostudie von Cuddy et al. (2005) und Studie 3 dieser Arbeit aber deutlich für die Eignung der BIAS Map für die Vorhersage von Verhalten.

Aus Studie 3 ergibt sich auch, dass die BIAS Map für verschiedene Verhaltensformen unterschiedlich genau entwickelt ist. Es ist ein deutlicher Pluspunkt des Modells, dass es aggressive Formen der Diskriminierung berücksichtigt und so mehrfach geäußerten Forderungen nachkommt (Mackie & Smith, 1998; Otten & Mummendey, 1999). Auch kalte Diskriminierung gegenüber inkompetenten Gruppen ist eindeutig abgebildet, was nicht verwundert, da das SCM und so die BIAS Map stark von dem Konzept des ambivalenten Sexismus (Glick & Fiske, 2001a) beeinflusst ist, der sich unter anderem mit kompetenzbasierter Diskriminierung von Frauen beschäftigt. Ungenauer ist die BIAS Map bei helfendem Verhalten: In Studie 3 konnte zwar gezeigt werden, dass den warmen/inkompetenten Gruppen mehr geholfen wird als den kalten/kompetenten, aber die Motivation hinter dem Verhalten war nicht vollständig

klar. Handelte es sich um paternalistische Hilfe oder um tatsächliche Hilfe? Nicht nur empirisch ergibt sich hier ein Problem, sondern auch in Hinblick auf die BIAS Map: Das Modell nimmt an, dass jedes Verhalten gegenüber zwei Stereotypenclustern gezeigt werden kann, z. B. aktive Schädigung gegenüber kalten/kompetenten Gruppen oder gegenüber kalten/inkompetenten Gruppen. Während die Motivation zur aktiven Schädigung (Sabotage) oder passiven Schädigung (Ausschluss) gegenüber den möglichen Zielgruppen jeweils identisch ist, ist dies bei aktiver Erleichterung (Hilfe) nicht gegeben: Hilfeleistungen gegenüber warmen/kompetenten Gruppen stellen unterstützende, tatsächliche Hilfe dar, solche gegenüber warmen/inkompetenten Gruppen hingegen paternalistische Hilfe, also eine Form von Diskriminierung und Abwertung. Cuddy et al. (2007) erkennen diese Ambiguität, können aber keine Lösung anbieten. Das theoretische Problem spiegelt sich auch in dem Ergebnis von Studie 3 wieder. Empirisch könnte eine experimentelle Untersuchung zur Lösung beitragen, bei der mehrere Formen von Hilfe gegenüber warmen und kompetenten bzw. inkompetenten Gruppen gezeigt werden könnten. Dabei wäre zu testen, ob die systematische Variation von Kompetenz ausschlaggebend für die Form der Hilfe ist. Eine weitere Möglichkeit wäre die Erfassung der Intention zum Hilfeverhalten. Beides wären aber nur erste Schritte zur notwendigen Differenzierung des Modells in diesem Punkt.

An dieser Stelle soll auch noch einmal auf die Rolle von Emotionen in der BIAS Map eingegangen werden. In Kapitel 3.5.4 wurden verschiedene inhaltliche und methodische Gründe dafür diskutiert, dass es in Studie 3 nicht gelungen war, differenzierte emotionale Reaktionen auf die Angehörigen der verschiedenen Gruppen auszulösen, so wie in der BIAS Map angenommen. Dabei ist es gut vorstellbar, dass es sich um ein designspezifisches Problem gehandelt hat: Die starke Verärgerung über den Verlust des Spiels hat andere, stereotypenbasierte Emotionen überdeckt. Allerdings liegt nach meinem Wissen keine andere experimentelle Studie zu der Mediatorrolle von Emotionen in der BIAS Map vor. Die bisherigen korrelativen Studien (Cuddy et al., 2007, Fiske et al., 2002) haben den Nachteil, dass sie den angenommenen Kausaleffekt nicht nachweisen können. darüber hinaus handelt es sich bei den Untersuchungen um Fragebogenstudien. Bis zur Klärung der Rolle von Emotionen können die diesbezüglichen Annahmen der BIAS Map nur als vorläufig gelten.

Es ist auch nicht deutlich, warum die emotionalen Vorurteile zu verschiedenen Formen von Diskriminierung führen sollen und vor allem wie. Die BIAS Map nimmt an, dass jedes emotionale Vorurteil zwei unterschiedliche Verhaltensweisen nach sich ziehen kann. Bei den beiden ambivalenten Clustern können z. B. sowohl positive als auch negative Verhaltensweisen folgen. In Studie 3 wurde den Versuchspersonen nur die Möglichkeit für eine der

beiden Diskriminierungsformen gegeben, aber eine Untersuchung, die mehr Freiheiten in der Entscheidung lässt, könnte Licht in diesen noch ungeklärten Bereich bringen. Wenn davon ausgegangen werden kann, dass Intergruppenverhalten selbstwertdienlich sein sollte, dann ist anzunehmen, dass das jeweilige Verhalten von dem antizipierten Nutzen für die eigene Person oder Gruppe abhängig gemacht wird: Man kann sich mit einer beneideten Gruppe verbünden, um ein Ziel zu erreichen, aber wenn ein solches Ziel nicht gegeben ist, tendiert man eher zu Sabotage. Es wäre dabei auch Frage zu stellen, ob eine der beiden Verhaltensweisen die wahrscheinlichere im Sinne einer „Voreinstellung“ (default) ist. Ausgehend von dem Vorrang der Wärmedimension (Fiske et al., 2007) müsste es das aktive Verhalten sein, also gegenüber beneideten und verachteten Gruppen Sabotage, gegenüber bewunderten und bemitleideten Gruppen Hilfe. Auch diese Frage ist in weiterer Forschung empirisch nachzugehen um notwendige Differenzierungen innerhalb des Modells zu ermöglichen.

4.3 Fazit und Ausblick

*Wir stehen selbst enttäuscht und sehn betroffen
Den Vorhang zu und alle Fragen offen.*

(Bertold Brecht, *Der gute Mensch von Sezuan*)

So pessimistisch wie Bertold Brecht sollte man am Ende dieser Dissertation nicht sein: Zwar bleiben weiterhin Fragen offen und aus den gefundenen Ergebnissen haben sich wieder neue Fragen und Richtungen für weitergehende Forschung ergeben. Die Fragen, die zu Anfang dieser Arbeit gestellt wurden, sind beantwortet: Anhand der BIAS Map und den fundamentalen Bewertungsdimensionen Wärme und Kompetenz lässt sich eine Systematik diskriminierenden Verhaltens aufstellen, die erklären kann, *warum* spezifische Gruppen *wie* diskriminiert werden. Es wurde gezeigt, dass Diskriminierung auf Basis dieser fundamentalen konsensuellen Stereotype miteinander zusammenhängt und Personen vor allem zur Diskriminierung gegenüber ähnlich stereotypisierten Gruppen neigen. Diskriminierendes Verhalten ist demnach nicht nur ein eindimensionaler Prozess, in dem eine Eigengruppe gegenüber eine Fremdgruppe bevorzugt wird – die spezifische Form des diskriminierenden Verhalten basiert auf wichtigen Wahrnehmungsdimensionen und auf den situativen Gegebenheiten. Diskriminierung ist Verhalten in einer bestimmten Situation und muss daher auch unter diesen Umständen betrachtet werden. Die einer Gruppe zugeschriebenen Merkmale werden in verschiedenen Situationen unterschiedlich gewichtet und führen abhängig von diesen Urteilen zu diskriminierendem Verhalten.

Die fundamentalen Stereotype geben Richtung und Form der Diskriminierung vor. Zur Ausführung bedarf es dann noch eines „emotionalen Anschwungs“ um das konkrete Verhalten zu zeigen. In Studie 3 war es leider nicht gelungen, den angenommenen Mediatoreffekt von Emotionen zu zeigen, aber Emotionen korrelierten wie erwartet mit sowohl aggressivem als auch paternalistischem Verhalten. Aus diesem Grund und auch auf Basis verschiedener Studien, die die Rolle von Emotionen für diskriminierendes Verhalten betonen (Mackie & Smith, 2003; Talaska et al., in press), ist die Berücksichtigung von Emotionen im Rahmen der BIAS Map wichtig und bedarf weitere Forschung. Im vorhergehenden Abschnitt wurden bereits entsprechende Punkte angemerkt.

Aus der vorliegenden Arbeit haben sich weitere wichtige Forschungsfragen ergeben. Die Ergebnisse haben einige Unklarheiten oder Defizite der BIAS Map aufgedeckt, die durch weitere Studien geklärt werden müssen, so dass dieses hilfreiche Modell verfeinert und verbessert werden kann. Neben der Rolle von Emotionen ist dies die Differenzierung unterschiedli-

cher Formen von Hilfeverhalten. Dabei ist es auch besonders wichtig, Faktoren herauszuarbeiten, die erklären können, gegenüber welchen Gruppen welche Form von Hilfe gezeigt wird. Auch mögliche Kompensations- oder Halo-Effekte durch Wärme und Kompetenz können in weiteren Studien untersucht werden. In der Diskussion zu Studie 2 wurde die Frage aufgeworfen, wie Diskriminierung in Auswahl-situationen aussehen würde, wenn die zur Auswahl stehenden Gruppen sich nur auf einer statt auf beiden Dimensionen unterscheiden würden: Würde im Sinne eines Kontrasteffekts die Gruppe, die auf einer Dimension negativ beurteilt wird, auf der anderen positiver eingeschätzt als eine auf beiden Dimensionen positive Gruppe? Und würde dies zu einer Bevorzugung der ambivalenten Gruppe führen? Nach Judd et al. (2005) wäre eine solche Vorhersage möglich. Vergleiche dieser Art zwischen ambivalenten und univalenten Gruppen würden viele interessante Fragestellungen erlauben.

Auch eine Differenzierung der 2×2-Typologie, wie sie z. B. von Duckitt (2003) vorgeschlagen wurde oder wie Alexander et al. (1999) sie auf einer alternativen theoretischen Basis aufgestellt haben, ermöglicht eine Weiterentwicklung des SCM und der BIAS Map. Nach dem SCM stellen Vergleiche auf der Status-Dimension (Bildung, wirtschaftlicher Erfolg, Prestige) die Basis für Kompetenzurteile dar, aber vermischen dabei die Dimensionen Macht und Status. Sicherlich hängen diese beiden Konzepte deutlich miteinander zusammen, aber aus analytischen Gründen ist eine Trennung häufig sinnvoll (Brauer & Bourhis, 2006), da eine Gruppe auch Macht über andere haben kann, ohne einen hohen Status zu besitzen. Die Stereotype und Emotionen gegenüber mächtigen, aber statusniedrigen Gruppen (z. B. Skinheads) unterscheiden sich sicherlich deutlich von denen mächtiger und statushoher Gruppen (z. B. Reiche, Karrierefrauen), was im Stereotype Content Model und in der BIAS Map aber nicht differenziert wird. Auch Pratto und Lee (2005) stellen fest, dass die Berücksichtigung von Machtverhältnissen zu einer Differenzierung der Stereotypen-inhalte im SCM beitragen kann.

Ein Schluss aus der vorliegenden Arbeit ist, dass konsensuelle Stereotype, die das „Wissen“ einer Gesellschaft über ihre verschiedenen Gruppen beinhalten, bedeutsame negative Konsequenzen für die Mitglieder dieser Gruppen haben kann. Diese Stereotype können diskriminierendes Verhalten rechtfertigen und leiten und tragen so zur Aufrechterhaltung von kategorienbasierten Gruppendifferenzen bei. Konsensuelle Stereotype geben vor, wie eine Gruppe in einer Gesellschaft gesehen und behandelt werden soll.

Dieser Schluss wirft die Frage auf, wie konsensuelle Stereotype zu beeinflussen wären, um die Ungleichheiten zwischen den Gruppen zu reduzieren. Stangor und Schaller (1996) verweisen hierzu auf Top-down-Beeinflussungen durch Institutionen und Bildung. Auch Medien gehören dazu, da sie in der Lage sind, Stereotype schnell und flächendeckend zu kom-

munizieren. Sprachliche Änderungen, wie z. B. das Ersetzen des Begriffs „Neger“ durch „Schwarzer“ und „Afroamerikaner“ (in den USA) haben einen Beitrag zu weniger abfälligem Umgang mit dieser Gruppe geleistet, so dass es heute durchaus negativ auffällt, wenn eine Person den Begriff „Neger“ benutzt. Die Forderung nach solchen Top-down-Maßnahmen hat aber immer den faden Beigeschmack, dass der Eindruck vermittelt wird, der oder die Einzelne könne nichts tun. Aber tatsächlich ist jede Person in der Lage, Stereotype aufrechtzuerhalten und weiterzukommunizieren oder zu ihrer Änderung beizutragen. Und jede Person kann für sich entscheiden, ob sie sich im Umgang mit Mitgliedern anderer Gruppen an ihnen orientiert oder nicht. Fiske (2004b) stellt dazu fest: “People demonstrably have a choice and can choose the hard choice, if they pay sufficient attention.” (S. 138). Und so kann hier nur wiederholt werden, was bereits in Kapitel 3.5 gesagt wurde: Das kulturell geteilte Wissen trägt zu der Entscheidung bei, gegenüber welchen Gruppen man welches Verhalten zeigen darf und so Unterschiede zwischen gesellschaftlichen Gruppen aufrechterhält. Unterschiede, die nicht darauf beruhen, wie eine Person tatsächlich *ist*, sondern wie die Gesellschaft sie sehen möchte.

5 LITERATURVERZEICHNIS

- Abele, A. (2003a). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 768-776.
- Abele, A. (2003b). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, *34*, 161-172.
- Abele, A. & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self vs. others. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*, 751-763.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. & Sanford, N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, *84*, 888-918.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Hrsg.), *Handbook of attitudes and attitude change: Basic principles*. (S. 173-221). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Alexander, M. G., Brewer, M. B. & Herrmann, R. K. (1999). Images and affect: A functional analysis of out-group stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 78-93.
- Alexander, M. G., Brewer, M. B. & Livingston, R. W. (2005). Putting stereotype content in context: Image theory and interethnic stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 781-794.
- Allport, G. W. (1954/1979). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Altemeyer, B. (1981). *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg, Manitoba: The University of Manitoba Press.
- Altemeyer, B. (1998). The "other" authoritarian personality. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 30, S. 47-91). San Diego: Academic Press.
- Amicis, L. d., Brown, R. & Banerjee, R. (2006). *Interracial attitudes and emotions: How they predict intergroup behaviour among children*. Paper presented at the The British Psychological Society Social Psychology Section Conference, Birmingham, UK.
- Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beaducel, A. (2001). *Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (IST 2000 R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Anderson, C. A. & Sedikides, C. (1991). Thinking about people: Contributions of a typological alternative to associationistic and dimensional models of person perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 203-217.
- Antonovsky, A. (1960). The social meaning of discrimination. *Phylon*, *21*, 81-95.
- Archer, J. (2004). Sex differences in aggression in real-world settings: A meta-analytic review. *Review of General Psychology*, *8*, 291-322.
- Aronson, E., Ellsworth, P. C., Carlsmith, J. M. & Gonzales, M. H. (1990). *Methods of research in social psychology*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Asbrock, F., Christ, O., & Wagner, U. (2007). The road to negative behavior – Discriminatory intentions in the German population. *International Journal of Conflict and Violence*, *1*, 4-18.
- Asbrock, F., Wagner, U. & Christ, O. (2006). Diskriminierung. Folgen der Feindseligkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 4* (S. 156-175). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Asbrock, F. & Uchrowski, M. (2007). Report on the small group meeting on fundamental dimensions of social judgment: A view from different perspectives. *European Bulletin of Social Psychology*, *19*(2), 23-27.

- Asch, S. E. (1946). Forming Impressions of Personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-290.
- Ashmore, R. D. & Del Boca, F. (1981). Conceptual approaches to understanding stereotypes and stereotyping. In D. Hamilton (Hrsg.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (S. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Averesch, S. & Kopietz, A. (2007, 22.3.). *Gewerkschaft: "Die Polizei ist weder links- noch rechtslastig"*. Verfügbar unter: <http://www.berlinonline.de/berlinerzeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2008/index.html> [18.05. 2008].
- Bacher, J. (2001). Teststatistiken zur Bestimmung der Clusterzahl für Quick Cluster. *ZA-Informationen*, 48, 71-97.
- Bacher, J. (2002). *Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung*. München: Oldenbourg.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2000). *Multivariate Analyseverfahren* (9. Auflage). Berlin: Springer.
- Bäckström, M. & Björklund, F. (2007). Structural modeling of generalized prejudice: The role of social dominance, authoritarianism, and empathy. *Journal of Individual Differences*, 28, 10-17.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Oxford, England: Rand McNally.
- Bakan, D. (1976). *Mensch im Zwiespalt. Psychoanalytische, soziologische und religiöse Ansätze der Anthropologie*. München: Kaiser.
- Bargh, J. A., Chen, M. & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 230-244.
- Baron, R. A. & Richardson, D. R. (1994). *Human aggression* (2.). New York: Plenum Press.
- Batson, C. D. (1998). Altruism and prosocial behavior. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Hrsg.), *Handbook of social psychology* (4. Aufl., Bd. 2, S. 282-315). New York: McGraw-Hill.
- Batson, C. D., Duncan, B. D., Ackerman, P., Buckley, T. & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 290-302.
- Batson, C. D., Lishner, D. A., Carpenter, A., Dulin, L., Harjusola-Webb, S., Stocks, E. L. et al. (2003). "As you would have them do unto you": Does imagining yourself in the other's place stimulate moral action? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1190-1201.
- Becker, J., Wagner, U. & Christ, O. (2007). Nationalismus und Patriotismus als Ursache von Fremdenfeindlichkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 5* (S. 131-149). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, L. A. (1999). *GLM Repeated-measures designs*. Verfügbar unter: http://web.uccs.edu/lbecker/SPSS/glm_1withn.htm [14.02. 2008].
- Bentler, P. M. (1988). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Berger, J., Rosenholtz, Susan J. & Zelditch, M., Jr. (1980). Status organizing processes. *Annual Review of Sociology*, 6, 479-508.
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: Its causes, consequences, and control*. New York: McGraw-Hill.
- Bettelheim, B. & Janowitz, M. (1950). *Dynamics of prejudice*. New York: Harper & Brothers.
- Bierhoff, H.-W. (2002). *Prosocial behaviour*. Hove: Psychology Press.
- Bless, H., Fiedler, K. & Strack, F. (2004). *Social cognition. How individuals construct social reality*. Hove, East Sussex: Psychology Press.

- Bodenhausen, G. V., Macrae, C. N. & Sherman, J. W. (1999). On the Dialectics of Discrimination. In S. Chaiken, Trope, Y. (Hrsg.), *Dual-process theories in social psychology*. New York: The Guilford Press.
- Bogdan, R. & Biklen, D. (1992). Handicapism. In M. Nagler (Hrsg.), *Perspectives on disability: Text and readings on disability* (S. 69-76). Palo Alto: Health Markets Research.
- Bohner, G. & Wänke, M. (2002). *Attitudes and attitude change*. Hove: Psychological Press.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Bratt, C. (2005). The structure of attitudes toward non-western immigrant groups: Second-order factor analysis of attitudes among Norwegian adolescents. *Group Processes and Intergroup Relations*, 8, 447-469.
- Brauer, M. & Bourhis, R. Y. (2006). Social power. *European Journal of Social Psychology*, 36, 601 - 616.
- Brewer, M. B. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In T. K. Srull & R. S. J. Wyer (Hrsg.), *Advances in social cognition, Vol. 1* (S. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Brewer, M. B. (2001). Ingroup Identification and Intergroup Conflict. When does ingroup love become outgroup hate? In R. D. Ashmore, Jussim, L., Wilder, D. (Hrsg.), *Social identity, intergroup conflict and conflict reduction*. New York: Oxford University Press.
- Brewer, M. B. (2007). The social psychology of intergroup relations. In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Hrsg.), *Social psychology. Handbook of basic principles* (2 Aufl., S. 695-715). New York: Guilford.
- Brewer, M. B. & Alexander, M. G. (2003). Intergroup emotions and images. In D. M. Mackie & E. R. Smith (Hrsg.), *From prejudice to intergroup emotions. Differentiated reactions to social groups* (S. 209-225). New York: Psychology Press.
- Brigham, J. C. (1971). Racial stereotypes, attitudes, and evaluations of and behavioral intentions toward Negroes and Whites. *Sociometry*, 34, 360-380.
- Brown, R. J. (1995). *Prejudice. Its social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Brown, R. J. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems, and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30, 745-778.
- Browne, M. W. & Chudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Hrsg.), *Testing structural equation models* (S. 445-455). Newbury Park, CA: Sage.
- Bundesamt für Verfassungsschutz. (2007). *Verfassungsschutzbericht 2006*. Berlin: Bundesministerium des Inneren.
- Bushman, B. J. & Bonacci, A. M. (2004). You've got mail: Using e-mail to examine the effect of prejudiced attitudes on discrimination against Arabs. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 753-759.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Carpusor, A. G. & Loges, W. E. (2006). Rental discrimination and ethnicity in names. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 934-952.
- Christ, O., Mansel, J., Wagner, U., Asbrock, F., Schlüter, E. & Pettigrew, T. F. (2005). *Emotions as determinants of intergroup prejudice and discrimination*. Unveröffentlichtes Manuskript, Marburg, Germany.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (4. Aufl., Bd. 2, S. 151-192). New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.

- Conway, L. G., III. & Schaller, M. (1998). Methods for the measurement of consensual beliefs within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2, 241-252.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T. & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 25-38.
- Correll, J., Park, B., Judd, C. M. & Wittenbrink, B. (2002). The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1314-1329.
- Cottrell, C. A. & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: A sociofunctional threat-based approach to "prejudice". *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 770-789.
- Crandall, C. S. (1994). Prejudice against fat people: Ideology and self-interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 882-894.
- Crocker, J., Cornwell, B. & Major, B. (1993). The stigma of overweight: Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- Crosby, F., Bromley, S. & Saxe, L. (1980). Recent unobtrusive studies of black and white discrimination and prejudice: A literature review. *Psychological Bulletin*, 87, 546-563.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701-718.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. & Glick, P. (2005, July). *The BIAS map: Behaviors form intergroup affect and stereotypes*. Paper presented at the 14th General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology, Würzburg.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors form intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631-648.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Kwan, V. S. Y., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P. et al. (in press). Stereotype Content Model holds across cultures: Toward universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*.
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I. & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61, 267-285.
- Cureton, E. E. & D'Agostino, R. B. (1983). *Factor Analysis: An Applied Approach*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Degner, J., Wentura, D. & Rothermund, K. (2006). Indirect Assessment of Attitudes with Response-Time-Based Measures: Chances and Problems. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37, 131-139.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Devine, P. G. & Monteith, M. J. (1999). Automaticity and control in stereotyping. In S. Chaiken & Y. Trope (Hrsg.), *Dual process theories in social psychology* (S. 339-360). New York: Guilford Press.
- Devos, T., Silver, L. A., Mackie, D. M. & Smith, E. R. (2003). Experiencing intergroup emotions. In D. M. Mackie & E. R. Smith (Hrsg.), *From prejudice to intergroup emotions: Differentiated Reactions to social groups*. New York: Psychology Press.
- Diekmann, A. B. & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171-1188.
- Dijker, A. J. M. (1987). Emotional reactions to ethnic minorities. *European Journal of Social Psychology*, 17, 305-325.
- Dijksterhuis, A. & Bargh, J. A. (2001). The perception-behavior expressway: Automatic effects of social perception on social behavior. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd. 33, S. 1-40). San Diego: Academic Press.

- Dion, K. (2003). Prejudice, racism, and discrimination. In T. Millon & M. J. Lerner (Hrsg.), *Handbook of psychology. Vol. 5: Personality and social psychology*. (S. 507-536). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Dipboye, R. L. & Colella, A. (2005). *Discrimination at work. The psychological and organizational bases*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T. & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Hrsg.), *Stereotypes and stereotyping* (S. 276-319). New York: Guilford.
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenges of aversive racism. In J. L. Eberhardt & S. T. Fiske (Hrsg.), *Confronting racism: The problem and the response* (S. 3-32). Newbury Park, CA: Sage.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Nier, J. A., Kawakami, K. & Hodson, G. (2004). Contemporary racial bias. When good people do bad things. In A. G. Miller (Hrsg.), *The social psychology of good and evil* (S. 141-167). New York: Guilford.
- Dovidio, J. F. & Hebl, M., R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Hrsg.), *Discrimination at work. The psychological and organizational bases* (S. 11-35). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K. & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 62-68.
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. & Schroeder, D. A. (2006). *The social psychology of prosocial behavior*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dreger, R. M. (1986). Microcomputer programs for the rand index of cluster similarity. *Educational and Psychological Measurement*, 46(3), 655-661.
- Dribbusch, B. (2005, 21.10.). Clements letzter Amoklauf im Amt. *die tageszeitung*, S. 7.
- Dubois, N. & Beauvois, J.-L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35, 123 - 146.
- Duckitt, J. (1992). *The social psychology of prejudice*. New York, NY: Praeger.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 33, S. 41-113). San Diego: Academic Press.
- Duckitt, J. (2003). Prejudice and intergroup hostility. In D. Sears, L. Huddy & R. Jervis (Hrsg.), *Oxford Handbook of Political Psychology* (S. 559-600). New York: Oxford University Press.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ, England: Erlbaum.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth: HBJ.
- Eagly, A. H. & Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, A. H. & Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 309-330.
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and envious gender stereotypes: Testing predictions from the stereotype content model. *Sex Roles*, 47, 99-114.
- Eckes, T. & Six, B. (1994). Fakten und Fiktionen in der Einstellungs-Verhaltens-Forschung: Eine Meta-Analyse [Fact and fiction in research on the relationship between attitude and behavior: A meta-analysis]. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 253-271.
- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M. & Zakrisson, I. (2004). What matters most to prejudice: Big Five personality, Social Dominance Orientation, or Right-Wing Authoritarianism? *European Journal of Social Psychology*, 18, 463-482.

- Enders, C. K. (2001). Teacher's Corner: A primer on maximum likelihood algorithms available for use with missing data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 8, 128-141.
- Enders, C. K. & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 8, 430-457.
- Enzmann, D. (1997). RanEigen: A program to determine the parallel analysis criterion for the number of principal components. *Applied Psychological Measurement*, 21, 232.
- Esmail, A. & Everington, S. (1993). Racial discrimination against doctors from ethnic minorities. *British Medical Journal*, 306, 691-692.
- Esses, V. M., Haddock, G. & Zanna, M. P. (1993). Values, stereotypes, and emotions as determinants of intergroup attitudes. In D. A. Mackie & D. L. Hamilton (Hrsg.), *Affect, cognition, and stereotyping* (S. 137-166). San Diego: Academic Press.
- Esses, V. M., Haddock, G., & Zanna, M. P. (1994). The role of mood in the expression of intergroup stereotypes. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Hrsg.), *The psychology of prejudice. The Ontario symposium* (Bd. 7, S. 77-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Esses, V. M. & Hodson, G. (2006). The role of lay perceptions of ethnic prejudice in the maintenance and perpetuation of ethnic bias. *Journal of Social Issues*, 62, 453-468.
- Esses, V. M., Jackson, L. M., Dovidio, J. F. & Hodson, G. (2005). Instrumental relations among groups: Group competition, conflict, and prejudice. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Hrsg.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (S. 227-243). Malden, MA: Blackwell.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2007). *Report on racism and xenophobia in the member states of the EU*. Wien: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Eyssel, F. & Bohner, G. (2007). The rating of sexist humor under time pressure as an indicator of spontaneous sexist attitudes. *Sex Roles*, 57, 651-660.
- Fazio, R. H. (Hrsg.). (1990). *Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework*. (Bd. 23). Orlando, FL: Academic Press.
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C. & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1013-1027.
- Feagin, J. R. & Eckberg, D. L. (1980). Discrimination: Motivation, action, effects, and context. *Annual Review of Sociology*, 6, 1-20.
- Feagin, J. R. & Feagin, C. B. (1986). *Discrimination American style: institutional racism and sexism*. Malabar, FL: Krieger.
- Fehr, J. & Sassenberg, K. (2007, September). *Das Gegenteil von gut ist gut gemeint: Der Einfluss internaler Motivation auf Verhaltensänderung nach benevolent diskriminierendem Verhalten*. Paper presented at the 11. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie der DGPs, Freiburg.
- Fernald, J. L. (1995). Interpersonal heterosexism. In B. Lott & D. Maluso (Hrsg.), *The social psychology of interpersonal discrimination* (S. 80-117). New York: Guilford.
- Fichten, C. S. & Amsel, R. (1986). Trait attributions about college students with a physical disability: circumplex analyses and methodological issues. *Journal of Applied Social Psychology*, 16, 410-427.
- Fiedler, K. (2005, September). *Stereotypen als schnelle, einseitige und vereinfachtende Entscheidungen*. Paper presented at the 10. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie, Jena.
- Fischer, R. (in press). Congruence and functions of personal and cultural values: Do my values reflect my culture's values? *Personality and Social Psychology Bulletin*.

- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, *48*, 621-628.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (4. Aufl., Bd. 2, S. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Fiske, S. T. (2002). What we know now about bias and intergroup conflict, the problem of the century. *Current Directions in Psychological Science*, *11*, 123-128.
- Fiske, S. T. (2004a). *Social beings: A core motives approach to social psychology*. New York: Wiley.
- Fiske, S. T. (2004b). What's in a category? Responsibility, intent, and the avoidability of bias against outgroups. In A. G. Miller (Hrsg.), *The social psychology of good and evil* (S. 127-140). New York: Guilford.
- Fiske, S. T. (2005). Social cognition and the normality of prejudgment. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Hrsg.), *On the nature of prejudice. Fifty years after Allport* (S. 36-53). Malden, MA: Blackwell.
- Fiske, S. T. & Berdahl, J. (2007). Social power. In A. Kruglanski & E. T. Higgins (Hrsg.), *Social psychology. Handbook of basic principles* (2. Aufl., S. 678-692). New York: Guilford.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. & Glick, P. (2003). Emotions up and down: Intergroup emotions result from perceived status and competition. In D. A. Mackie & E. R. Smith (Hrsg.), *From prejudice to intergroup emotions. Different reactions to social groups* (S. 247-264). New York: Psychology Press.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Science*, *11*, 77-83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 878-902.
- Fiske, S. T. & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 23, S. 1-74). New York: Academic Press.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. J. C. & Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (Dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, *55*, 473-489.
- Foa, U. G. (1961). Convergences in the analysis of the structure of interpersonal behavior. *Psychological Review*, *68*, 341-353.
- Forman, T. A. (1997). Race, place, and discrimination. *Perspectives on social problems*, *9*, 231-261.
- Fraboni, M. & Saltstone, R. (1992). The Wais-R number-of-factors quandary: A cluster analytic approach to construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, *52*, 603-613.
- Freedman, M. B., Leary, T. F., Ossorio, A. G. & Goffey, H. S. (1951). The Interpersonal Dimension of Personality. *Journal of Personality*, *20*, 143-161.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frijda, N. H., Kuipers, P. & Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 212-228.
- Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Hrsg.), *Prejudice, discrimination, and racism* (S. 61-90). Orlando, FL: Academic Press.

- Gardner, R. C. (1993). Stereotypes as consensual beliefs. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Hrsg.), *The psychology of prejudice: The Ontario symposium, volume 7*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Giffinger, R. (1999). *Wohnungsmarktbarrieren und Stadtentwicklung. Ein regionalwissenschaftlicher Beitrag zur Ausländerdiskriminierung am Beispiel von Wien*. Basel: Birkhäuser.
- Gilbert, G. M. (1951). Stereotype persistence and change among college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 245-254.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (2001a). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd. 33, S. 115-188). San Diego: Academic Press.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (2001b). Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies. Differentiating paternalistic and envious prejudice. In J. T. Jost & B. Major (Hrsg.), *The psychology of legitimacy* (S. 278-306). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B. et al. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- Gollwitzer, M. (2005). Ist „gerächt“ gleich „gerecht“? Eine Analyse von Racheaktionen und rachebezogenen Reaktionen unter gerechtigkeitspsychologischen Aspekten. Berlin: wvb.
- Gollwitzer, M. (2007). *Wann ist Rache süß? Zur Bedeutung sozial-kommunikativer Funktionen von Rache- und Vergeltungsreaktionen*. Paper presented at the 11. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie der DGPs, Freiburg.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. *European Review of Social Psychology*, 4, 141-185.
- Gordijn, E. H., Wigboldus, D. & Yzerbyt, V. Y. (2001). Emotional consequences of categorizing victims of negative outgroup behavior as ingroup or outgroup. *Group Processes and Intergroup Relations*, 4, 317-326.
- Grau, A., Benitz, M. & Zick, A. (2007, Sep). *Ageism – die Entwicklung einer zuverlässigen deutschsprachigen Skala*. Paper presented at the 11. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie der DGPs, Freiburg.
- Graumann, C. F. & Wintermantel, M. (1989). Discriminatory speech acts: A functional approach. In D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski & W. Stroebe (Hrsg.), *Stereotypes and prejudice: Changing conceptions* (S. 183-204). New York: Springer.
- Greitemeyer, T. & Rudolph, U. (2003). Help giving and aggression from an attributional perspective: Why and when we help or retaliate. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 1069-1087.
- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N. & Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 697-721.
- Haddock, G., Zanna, M. P. & Esses, V. M. (1993). Assessing the structure of prejudicial attitudes: The case of attitudes towards homosexuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1105-1118.
- Hagendorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: The perception of ethnic hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6, 199-228.
- Hamilton, D. L. & Sherman, J. W. (1994). Stereotypes. In R. S. J. Wyer & T. K. Srull (Hrsg.), *Handbook of social cognition* (2. Aufl., Bd. 2, S. 1-68). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Harris, L. T. & Fiske, S. T. (2006). Dehumanizing the lowest of the low: Neuroimaging responses to extreme out-groups. *Psychological Science*, 17, 847-853.

- Harth, N. S., Kessler, T. & Leach, C. W. (2008). Advantaged group's emotional reactions to intergroup inequality: The dynamics of pride, guilt, and sympathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 115-129.
- Haslam, S. A. (1997). Stereotyping and social influence: Foundations of stereotyp consensus. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers & S. A. Haslam (Hrsg.), *The social psychology of stereotyping and group life* (S. 119-143). Oxford: Blackwell.
- Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L. & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women. Complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1499-1511.
- Heiser, S. & Wiesmann, N. (2006, 25./26.2.). Fit für Deutschland. *die tageszeitung, Regionalteil NRW*, S. 1.
- Heitmeyer, W. (2002). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Die theoretische Konzeption und erste empirische Ergebnisse. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 1* (S. 15-34). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heitmeyer, W. (2006). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Gesellschaftliche Zustände und Reaktionen in der Bevölkerung aus 2002 bis 2005. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 4* (S. 15-36). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heitmeyer, W. & Mansel, J. (2007). Gesellschaftliche Entwicklung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Unübersichtliche Perspektiven. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände, Folge 6* (S. 13-35). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heller, K. A. & Perleth, C. (2000). *Kognitiver Fähigkeitstest für 4. bis 12. Klassen, Revision (KFT 4-12+R)*. Göttingen: Beltz.
- Herrmann, R. K. (2003). Image theory and strategic interaction in international relations. In D. O. Sears, L. Huddy & R. Jervis (Hrsg.), *Oxford handbook of political psychology* (S. 285-314). New York: Oxford University Press.
- Herrmann, R. K., Voss, J. F., Schooler, T. Y. E. & Ciarrochi, J. (1997). Images in international relations: An experimental test of cognitive schemata. *International Studies Quarterly*, 41, 403-433.
- Hewstone, M. (1996). Contact and Categorization: Social Psychological Interventions to Change Intergroup Relations. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Hrsg.), *Stereotypes and stereotyping*. New York: Guilford.
- Heyder, A., Küpper, B. & Zick, A. (2005). *Dokumentation der Entwicklung und Überprüfung von Kurzskalen: Homophobie, Behinderten- und Obdachlosenabwertung. GMF-Arbeitsbericht 2005/01*. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Hinz, T. & Gärtner, H. (2005). *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Holmes, J. G., Miller, D. T. & Lerner, M. J. (2002). Committing altruism under the cloak of self-interest: The exchange fiction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 144-151.
- Horn, J. L. (1965). A rational and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Hu, L.-t. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: onventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hubert, L. & Arabie, P. (1985). Comparing partitions. *Journal of Classification*, 2, 193-218.
- Hüpping, S. & Reinecke, J. (2007). Abwärtsdriftende Regionen: Die Bedeutung sozioökonomischer Entwicklungen für Orientierungslosigkeit und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 5* (S. 77-101). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Iyer, A., Leach, C. W. & Crosby, F. J. (2003). White guilt and racial compensation: The benefits and limits of Self-focus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 117-129.
- Jackson, L. M. & Esses, V. M. (2000). Effects of perceived economic competition on people's willingness to help empower immigrants. *Group Processes & Intergroup Relations*, 3(419-435).
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Perhoniemi, R. (2007). Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role of employment status and work-specific group-level control beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 223-242.
- Jennrich, R. I. & Sampson, P. F. (1966). Rotation for simple loadings. *Psychometrika*, 31, 313-323.
- Jonas, K. J. & Sassenberg, K. (2006). Knowing how to react: Automatic response priming from social categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 709-721.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1988). *LISREL 7: A guide to the program and applications*. Chicago: SPSS Inc.
- Jost, J. T. (2001). Outgroup Favoritism and the Theory of System Justification: A Paradigm for Investigating the Effects of Socioeconomic Success on Stereotype Content. In G. B. Moskowitz (Hrsg.), *Cognitive social psychology* (S. 88-102). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Jost, J. T. & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J. T., Banaji, M. R. & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881-919.
- Jost, J. T. & Hamilton, D. L. (2005). Stereotypes in our culture. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Hrsg.), *On the nature of prejudice. Fifty years after Allport* (S. 208-224). Oxford: Blackwell.
- Jost, J. T. & Hunyady, O. (2002). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European Review of Social Psychology*, 13, 111-153.
- Jost, J. T. & Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 260-265.
- Jost, J. T., Kivetz, Y., Rubini, M., Guermendi, G. & Mosso, C. (2005). System-justifying functions of complementary regional and ethnic stereotypes: Cross-national evidence. *Social Justice Research*, 18, 305-333.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V. Y. & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: Understanding the relations between competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 899-913.
- Kahraman, B. & Knoblich, G. (2000). "Stechen statt Sprechen": Valenz und Aktivierbarkeit von Stereotypen über Türken. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 31, 31-43.
- Karlins, M., Coffman, T. L. & Walters, G. (1969). On the fading of social stereotypes: Studies in three generations of college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 1-16.
- Katz, D. & Braly, K. W. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290.
- Katz, D. & Braly, K. W. (1935). Racial prejudice and racial stereotypes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 30, 175-193.
- Kay, A. C. & Jost, J. T. (2003). Complementary justice: Effects of "poor but happy" and "poor but honest" stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 823-837.
- Kiesler, D. J. (1983). The 1982 Interpersonal Circle: A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological Review*, 90, 185-214.

- Kilianski, S. E. & Rudman, L. A. (1998). Wanting it both ways: Do women approve of benevolent sexism? *Sex Roles*, *39*, 333-352.
- Kinloch, G. C. (1974). *The dynamics of race relations: A sociological analysis*. New York: McGraw-Hill.
- Kite, M. E. & Deaux, K. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of Women Quarterly*, *11*, 83-96.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kogan, N. (1961). Attitudes toward old people: The development of a scale and an examination of correlates. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *62*, 44-54.
- Krieger, L. H. & Fiske, S. T. (2006). Behavioral realism in employment discrimination law: Implicit bias and disparate treatment. *California Law Review*, *94*, 997-1062.
- Krueger, J. (1996). Personal beliefs and cultural stereotypes about racial characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 536-548.
- Kruglanski, A. W. (2004). *The psychology of closed-mindedness*. New York: Psychology Press.
- La Piere, R. T. (1934). Attitudes versus Actions. *Social Forces*, *13*, 230-237.
- Leach, C. W., Ellemers, N. & Barreto, M. (2007). Group virtue: The importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*, 234-249.
- Leibold, J. & Kühnel, S. M. (2003). Islamphobie: Sensible Aufmerksamkeit für spannungsreiche Anzeichen. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände Folge 2* (S. 100-119). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lepore, L. & Brown, R. J. (1997). Category and stereotyp activation: Is prejudice inevitable? *Journal of Personality and Social Psychology*, *72*, 275-287.
- Levin, J. & Levin, W. (1982). *The functions of discrimination and prejudice* (2). New York: Harper & Row.
- Lieberman, J. D., Solomon, S., Greenberg, J. & McGregor, H. A. (1999). A hot new way to measure aggression: Hot sauce allocation. *Aggressive Behavior*, *25*, 331 - 348.
- Lin, M. H., Kwan, V. S. Y., Cheung, A. & Fiske, S. T. (2005). Stereotype content model explains prejudice for an envied outgroup: Scale of anti-Asian American stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 34-47.
- Linde, C. (2004). „Obdachlose“ als Opfer struktureller, direkter und vierter Gewalt. *Berliner Forum Gewaltprävention*, *16*, 81-86.
- Lindsay, J. J. & Anderson, C. A. (2000). From antecedent conditions to violent actions: A general affective aggression model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 533-547.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace.
- Lott, B. (1995). Distancing from women: Interpersonal sexist discrimination. In B. Lott & D. Maluso (Hrsg.), *The social psychology of interpersonal discrimination* (S. 12-49). New York: Guilford.
- Lott, B. & Maluso, D. (1995). *The social psychology of interpersonal discrimination*. New York: Guilford.
- Mackie, D. M., Devos, T. & Smith, E. R. (2000). Intergroup emotions: Explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 602-616.
- Mackie, D. M. & Smith, E. R. (1998). Intergroup relations: Insights from a theoretically integrative approach. *Psychological Review*, *105*, 499-529.
- Mackie, D. M. & Smith, E. R. (2003a). Beyond prejudice: Moving from positive and negative evaluations to differentiated reactions to social groups. In D. A. Mackie & E. R. Smith

- (Hrsg.), *From prejudice to intergroup emotions. Differentiated reactions to social groups* (S. 1-12). New York: Psychology Press.
- Mackie, D. M. & Smith, E. R. (2003b). *From prejudice to intergroup emotions. Differentiated reactions to social groups*. Hove: Psychology Press.
- Macrae, C. N. & Bodenhausen, G. V. (2000). Social Cognition: Thinking Categorically about Others. *Annual Review of Psychology*, 51, 93-120.
- Maddux, W. W., Barden, J., Brewer, M. B. & Petty, R. E. (2005). Saying no to negativity: The effects of context and motivation to control prejudice on automatic evaluative responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 19-35.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Maruani, M. (1997). Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In I. Dölling & B. Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der Praxis* (S. 48-72). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Hrsg.), *Prejudice, discrimination, and racism* (S. 91-125). Orlando, FL: Academic Press.
- McFarland, S. (2003). *Prejudiced people: Individual differences in explicit prejudice*. Unveröffentlichtes Manuskript, Western Kentucky University, Bowling Green, KY.
- Milligan, G. W. & Cooper, M. C. (1986). A study of the comparability of external criteria for hierarchical cluster analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 21, 441-458.
- Möller, R. & Hornisch, T. (2003). Wo ist der Sexismus? oder Das Normale entzieht sich der Wahrnehmung. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsch Zustände - Folge 2* (S. 220-229). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mullen, B., Rozell, D. & Johnson, C. (2000). Ethnophobias for ethnic immigrant groups: Cognitive representation of 'the minority' and 'the foreigner'. *Group Processes and Intergroup Relations*, 3, 5-24.
- Mummendey, A. & Otten, S. (2002). Theorien intergruppalen Verhaltens. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie, Band 2: Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien* (S. 95-119). Bern: Hans Huber.
- Mummendey, A. & Wenzel, M. (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 158-174.
- Muthén, B. O. (2007). *Standardized Residuals in Mplus*. Verfügbar unter: <http://www.statmodel.com/download/StandardizedResiduals1.pdf> [14.04. 2007].
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (1998-2007). *Mplus User's Guide* (5.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (2007). *Chi-square difference testing using the Satorra-Bentler scaled chi-square*. Verfügbar unter www.statmodel.com/chidiff.shtml [13.05.2008].
- Myers, S. L. & Chan, T. (1995). Racial Discrimination in Housing Markets: Accounting for Credit Risk. *Social Science Quarterly*, 76, 543-561.
- Nadler, A. (2002). Inter-group helping relations as power relations: Maintaining or challenging social dominance between groups through helping. *Journal of Social Issues*, 58, 487-502.
- Nadler, A. & Halabi, S. (2006). Intergroup helping as status relations: Effects of status stability, identification, and type of help on receptivity to high-status group's help. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 97-110.
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61, 207-221.
- Nelson, T. D. (2006). *The psychology of prejudice* (2. Aufl.). Boston: Pearson.

- Neuberg, S. L. & Newsom, J. T. (1993). Personal need for structure: Individual differences in the desire for simple structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 113-131.
- Neumann, J. & Frindte, W. (2002). Analyse von Taten fremdenfeindlicher Gewalttäter. In W. Frindte & J. Neumann (Hrsg.), *Fremdenfeindliche Gewalttäter: Biografien und Tatverläufe* (S. 85-113). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Niedenthal, P. M., Brauer, M., Robin, L. & Innes-Ker, A. H. (2002). Adult attachment and the perception of facial expression of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 419-433.
- O'Brien, L. T., Kinias, Z. & Major, B. (2006). How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*.
- Opp, K.-D. (2005). *Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theorienbildung und praktischen Anwendung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Otten, S. & Mummendey, A. (1999). Aggressive Interaktionen und soziale Diskriminierung: Zur Rolle perspektiven- und kontextspezifischer Legitimationsprozesse. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30, 126-138.
- Parrott, W. G. & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Parsons, T. & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.
- Pasupathi, M. & Lockenhoff, C. E. (2002). Ageist behavior. In T. D. Nelson (Hrsg.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (S. 201-246). Cambridge, MA: MIT Press.
- Peeters, G. (1992). Evaluative meanings of adjectives in vitro and in context: Some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptive concepts of evaluation. *Psychologica Belgica*, 32, 211-231.
- Peeters, G. (2002). From good and bad to can and must: subjective necessity of acts associated with positively and negatively valued stimuli. *European Journal of Social Psychology*, 32, 125-136.
- Peeters, G. (2007, June). *Good and bad for self and other: From structural to functional approaches of fundamental dimension of social judgment*. Paper presented at the EAESP Small Group Meeting of Fundamental Dimensions of Social Judgment: A View from Different Perspectives, Namur, Belgium.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A. & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392.
- Petersen, L.-E. & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 144-159.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783.
- Phalet, K. & Poppe, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: a study in six eastern-European countries. *European Journal of Social Psychology*, 27, 703-723.
- Polinko, N. K. & Popovich, P. M. (2001). Evil thoughts but angelic actions: Responses to overweight job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 905-924.
- Pratto, F. & Lee, I.-C. (2005, July). *Experimental evidence that how power is used determines the contents of stereotypes*. Paper presented at the 14th General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology, Würzburg.

- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. & Malle, B. M. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.
- Preuß, R. (2006). Vom Verbot zur Mogelpackung. Wie Lobbyisten, Medien und Parteien das Gesetz gegen Diskriminierung zerrieben haben. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände. Folge 4* (S. 263-271). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Raftery, A. E. (1993). Bayesian model selection in structural equation models. In K. A. Bollen & J. S. Long (Hrsg.), *Testing structural equation models* (S. 163-180). Newbury Park, CA: Sage.
- Rand, W. M. (1971). Objective criteria for the evaluation of clustering methods. *Journal of the American Statistical Association*, 66, 846-850.
- Reinecke, J. (2005). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. München: Oldenbourg.
- Robinson, M. D. & Clore, G. L. (2002). Belief and feeling: Evidence for an accessibility model of emotional self-report. *Psychological Bulletin*, 128, 934-960.
- Rosch, E. & Lloyd, B. B. (1978). *Cognition and categorization*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rosenberg, S., Nelson, C. & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 283-294.
- Rupf, M. & Boehnke, K. (2001, July). *Hierarchic self-interest and political delinquency - do social axioms serve as moderators?* Paper presented at the 2nd European Regional Conference of Cross-Cultural Psychology, Winchester, England.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110, 145-172.
- Sachdev, I. & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21, 1-24.
- Sagar, H. A. & Schofield, J. W. (1980). Racial and behavioral cues in Black and White children's perceptions of ambiguously aggressive acts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 590-598.
- Satorra, A. & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66, 507-514.
- Schaller, M. & Conway, L. G. III. (2001). From cognition to culture: The origins of stereotypes that really matter. In G. B. Moskowitz (Hrsg.), *Cognitive social psychology* (S. 163-176). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Schaller, M., Park, J. H. & Faulkner, J. (2003). Prehistoric dangers and contemporary prejudices. *European Review of Social Psychology*, 14, 105-137.
- Schneider, D. J. (2004). *The psychology of stereotyping*. New York: Guilford.
- Schneider, M. E., Major, B., Luhtanen, R. & Crocker, J. (1996). Social stigma and the potential costs of assumptive help. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 201-209.
- Schütz, H. & Six, B. (1996). How strong is the relationship between prejudice and discrimination? A meta-analytic answer. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 441-462.
- Schwarzer, A. (2002). *Der große Unterschied. Gegen die Spaltung von Menschen in Männer und Frauen*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Sechrist, G. B. & Stangor, C. (2001). Perceived consensus influences intergroup behavior and stereotype accessibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 645-654.
- Sechrist, G. B., Stangor, C. & Killen, M. (2005). Prejudice as social norms. In C. S. Crandall & M. Schaller (Hrsg.), *Social psychology of prejudice: Historical and contemporary issues* (S. 163-183). Seattle, WA: Lewinian Press.
- Sedikides, C., Gaertner, L. & Toguchi, Y. (2003). Pancultural self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 60-79.

- Sheeran, P. (2002). Intention-behavior relations: A conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12, 1-36.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social Dominance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C. & Levin, S. (2004). Social Dominance Theory: Its agenda and method. *Political Psychology*, 25, 845-880.
- Six, B. (2005). Wendepunkte im Forschungsprogramm zu Einstellung und Verhalten. In E. H. Witte (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven der Sozialpsychologie* (S. 77-98). Lengerich: Pabst.
- Smith, E. R. (1993). Social identity and social emotions: Toward new conceptualizations of prejudice. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Hrsg.), *Affect, cognition, and stereotyping* (S. 297-315). San Diego: Academic Press.
- Smith, E. R. & Mackie, D. M. (2005). Aggression, hatred, and other emotions. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Hrsg.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (S. 361-376). Malden, MA: Blackwell.
- Stangor, C. (2007, June). *Fundamental social values and intergroup beliefs*. Paper presented at the EAESP Small Group Meeting on fundamental dimensions of social judgment: A view from different perspectives, Namur, Belgium.
- Stangor, C. & Lange, J. E. (1994). Mental representations of social groups: Advances in understanding stereotypes and stereotyping. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 26, S. 367-416). San Diego, CA: Academic Press.
- Stangor, C. & Schaller, M. (1996). Stereotypes as individual and collective representations. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Hrsg.), *Stereotypes and stereotyping* (S. 3-40). New York: Guilford Press.
- Stangor, C., Sullivan, L. A. & Ford, T. E. (1991). Affective and cognitive determinants of prejudice. *Social Cognition*, 9, 359-380.
- Staub, E. (1989). *The roots of evil: The origins of genocide and other group violence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Staubach, R., Brödner, B. H. & Kabis-Staubach, T. (2007). *Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt*. Dortmund: Planerladen.
- Stephan, W. G. (1989). A cognitive approach to stereotypes. In D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski & W. Stroebe (Hrsg.), *Stereotyping and prejudice* (S. 37-57). New York: Springer.
- Stephan, W. G. & Renfro, C. L. (2003). The role of threat in intergroup relations. In D. M. Mackie & E. R. Smith (Hrsg.), *From prejudice to intergroup relations. Different reactions to social groups* (S. 191-207). New York: Psychology Press.
- Stephan, W. G., Renfro, C. L., Esses, V. M., Stephan, C. W. & Martin, T. (2005). The effects of threat on attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 1-19.
- Stephan, W. G. & Rosenfield, D. (1982). Racial and ethnic stereotypes. In A. Miller (Hrsg.), *In the eye of the beholder: Contemporary issues in stereotyping* (S. 92-136). New York: Praeger.
- Storari, C. (2007, June). *In-groups and allied are competent and warm...really?* Paper presented at the Small Group Meeting on Fundamental dimensions of social judgment: A view from different perspectives, Namur, Belgium.
- 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.
- Swim, J. K., Mallett, R., Russo-Devosa, Y. & Stangor, C. (2005). Judgments of sexism. A comparison of the subtlety of sexism measures and sources of variability in judgments of sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 406-411.

- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tajfel, H. (1981). Social stereotypes and social groups. In J. C. Turner & H. Giles (Hrsg.), *Intergroup behavior* (S. 144-167). Oxford, UK: Blackwell.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *The social psychology of intergroup relations* (S. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.), *Psychology of intergroup relations* (2. Aufl., S. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Talaska, C. A., Fiske, S. T. & Chaiken, S. (in press). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social Justice Research*.
- Taylor, D. & Aboud, F. (1973). Ethnic stereotypes: Is the concept necessary? *Canadian Psychology*, 14, 330-338.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etoff, N. L. & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 778-793.
- Taylor, S. P. (1967). Aggressive behavior and physiological arousal as a function of provocation and the tendency to inhibit aggression. *Journal of Personality*, 35, 297-310.
- Terry, D. J., Hogg, M. A. & Blackwood, L. (2001). Prejudiced attitudes, group norms, and discriminatory behaviour. In M. Augoustinos & K. J. Reynolds (Hrsg.), *Understanding prejudice, racism, and social conflict*. (S. 140-155). London: Sage.
- Tukey, J. W. (1977). *Exploratory data analysis*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Tumin, M. M. (1973). *Patterns of society: Identities, roles, resources*. Boston: Little, Brown and Co.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M., S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Cambridge, MA: Basil Blackwell Inc.
- Turner, J. C. & Reynolds, K. J. (2001). The social identity perspective in intergroup relations: Theories, themes, and controversies. In R. J. Brown & S. L. Gaertner (Hrsg.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (S. 133-152). Oxford: Blackwell Publishers.
- Vinacke, W. E. (1957). Stereotypes as social concepts. *Journal of Social Psychology*, 46, 229-243.
- Wagner, U., Christ, O., & Kühnel, S. M. (2002). Diskriminierendes Verhalten - Es beginnt mit Abwertung. In W. Heitmeyer (Ed.), *Deutsche Zustände. Folge 1* (pp. 110-122). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Wagner, U., Christ, O. & Pettigrew, T. F. (2008). Prejudice and group-related behavior in Germany. *Journal of Social Issues*, 64, 403-416.
- Wagner, U., Van Dick, R. & Zick, A. (2001). Sozialpsychologische Analysen und Erklärungen von Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 32, 59-79.
- Ward, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American Statistical Association*, 58, 236-244.
- Weigel, R. H. & Howes, P. W. (1985). Conceptions of racial prejudice: Symbolic racism reconsidered. *Journal of Social Issues*, 41, 117-138.
- Weiner, B. (1985). Attribution, emotion, and action. In R. M. Sorrentino & T. Higgins (Hrsg.), *The handbook of motivation and cognition* (S. 281-312). New York: Guilford.

- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. New York: Guilford.
- Weiner, B. (2005). Motivation from an attribution perspective and the social psychology of perceived competence. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Hrsg.), *Handbook of Competence and Motivation* (S. 73-84). New York: Guilford.
- West, S. G., Finch, J. F. & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Hrsg.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (S. 56-75). Thousand Oaks, Ca, US: Sage.
- Whitley, B. E. (1999). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation, and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 126-134.
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of Social Issues*, 25, 41-78.
- Wilson, T. C. (1996). Compliments will get you nowhere: Benign stereotypes, prejudice and anti-Semitism. *The Sociological Quarterly*, 37, 465-479.
- Wittenbrink, B., Park, B. & Judd, C. M. (1998). The Role of Stereotypic Knowledge in the Construal of Person Models. In C. Sedikides, Schopler, J., Insko, C.A. (Hrsg.), *Intergroup cognition and intergroup behavior*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Wojciszke, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 222-232.
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person- and self-perception. *European Review of Social Psychology*, 16, 155-188.
- Wojciszke, B., Bazinska, R. & Jaworski, M. (1998). On the dominance of moral categories in impression formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1251-1263.
- Yeung, K. Y. & Ruzzo, W. L. (2001). *Details of the Adjusted Rand index and Clustering algorithms. Supplement to the paper "An empirical study on Principal Component Analysis for clustering gene expression data"*. Verfügbar unter: <http://faculty.washington.edu/kayee/pca/supp.pdf> [17. December 2007].
- Yzerbyt, V. Y., Dumont, M., Wigboldus, D. & Gordijn, E. H. (2003). I feel for us: The impact of categorization and identification on emotions and action tendencies. *British Journal of Social Psychology*, 42, 533-549.
- Yzerbyt, V. Y., Provost, V. & Corneille, O. (2005). Not competent but warm. Really? Compensatory stereotypes in the French-speaking world. *Group Processes and Intergroup Relations*, 8, 291-308.
- Yzerbyt, V. Y., Rocher, S. & Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers & S. A. Haslam (Hrsg.), *The psychology of stereotyping and group life* (S. 20-50). Oxford: Blackwell.
- Zander, H. (2007, 18.2.). Viel Wirbel um nichts. *Der Tagesspiegel*.
- Zick, A. (1997). *Vorurteile und Rassismus: Eine sozialpsychologische Analyse*. Münster: Waxmann.
- Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P. & Heitmeyer, W. (2008). The syndrome of group-focused enmity: The interrelation of prejudices tested with multiple cross-sectional and panel data. *Journal of Social Issues*, 64, 363-383.
- Zillmann, D. (1979). *Hostility and aggression*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

6 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 2.1	Die Annahmen des Stereotype Content Models im Überblick	51
Tabelle 3.1	<i>Häufigkeit genannter Gruppen in der offenen Befragung</i>	67
Tabelle 3.2	Zusammenfassung der Kriterien zur Bestimmung der optimalen Clusterzahl für unterschiedliche Clusterlösungen	74
Tabelle 3.3	Stabilitätsprüfung der Clusterlösungen mittels Rand Index	75
Tabelle 3.4	<i>Verteilung der Untersuchungsgruppen in der 5-Cluster-Lösung</i>	76
Tabelle 3.5	Analyse der Clusterzentren für Kompetenz und Wärme	77
Tabelle 3.6	Mittelwertsunterschiede für Wärme und Kompetenz innerhalb der Gruppen	78
Tabelle 3.7	Diskriminierungsintentionen im GMF Survey 2006	95
Tabelle 3.8	Itemkennwerte Diskriminierungsintentionen	100
Tabelle 3.9	Korrelationen Diskriminierungsintentionen	100
Tabelle 3.10	Goodness-of-Fit-Indizes der verschiedenen Modelle	101
Tabelle 3.11	Modification Indizes für Modell 1	102
Tabelle 3.12	Modellschätzer der fünf Alternativmodelle	103
Tabelle 3.13	Standardisierte und normalisierte Residuen für Modell 1	104
Tabelle 3.14	Mittelwertsunterschiede der Wärme- und Kompetenzeinschätzungen verschiedene der Gruppen in der Voruntersuchung	114
Tabelle 3.15	Kurzbeschreibung der Karrierefrau im Experiment	116
Tabelle 3.16	Auszählung der genannten Kategorien für die Personenbeschreibungen	117
Tabelle 3.17	Faktorenanalysen der Items zur Manipulationskontrolle und interne Konsistenzen der Skalen zu Wärme und Kompetenz	125
Tabelle 3.18	Manipulationskontrolle für die Szenarien	125
Tabelle 3.19	<i>Geschätzte Randmittel der Auswahl kalter/kompetenter Gruppen für die Stufen des Faktors Szenario.</i>	126
Tabelle 3.20	<i>Multivariate Tests im Messwiederholungsdesign</i>	126
Tabelle 3.21	Hypothesentestende post-hoc Vergleiche der Einschätzung der Szenarien	127
Tabelle 3.22	Geschätzte Randmittel für die Auswahl von Frauen	129
Tabelle 3.23	Geschätzte Randmittel für die Auswahl jüngerer Personen	130

Tabelle 3.24	Mittelwertsunterschiede der Wärme- und Kompetenzeinschätzungen verschiedener Gruppen in der Voruntersuchung	141
Tabelle 3.25	<i>Personenbeschreibungen in der experimentellen Manipulation</i>	142
Tabelle 3.26	Skalenwerte und Test der Mittelwertdifferenz von Wärme und Kompetenz	143
Tabelle 3.27	Beispielaufgaben Zahlenreihe	146
Tabelle 3.28	Texte der Ereigniskarten <i>im Spiel Psychoarena</i>	150
Tabelle 3.29	Mittelwerte und Faktorladungen der Emotionsitems	154

7 ABILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2.1	BIAS Map	56
Abbildung 3.1	Anordnung der Gruppen im Stereotype Content Model	71
Abbildung 3.2	Streudiagramm der Einzelurteile aller Versuchspersonen über <i>Reiche</i>	72
Abbildung 3.3	Streudiagramm der Einzelurteile aller Versuchspersonen über Hausfrauen.	73
Abbildung 3.4	Hypothetisches Faktormodell zweiter Ordnung mit drei Primärfaktoren (Modell 1)	89
Abbildung 3.3	Hypothetisches Faktormodell erster Ordnung mit einem Generalfaktor (Modell 2)	90
Abbildung 3.4	Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren warme Gruppen vs. kalte Gruppen (Modell 3)	91
Abbildung 3.5	Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren kompetente vs. inkompetente Gruppen (Modell 4)	92
Abbildung 3.6	Faktormodell erster Ordnung mit zwei Faktoren Fremde vs. heterophobiebasierte Gruppen (Modell 5)	93
Abbildung 3.7	Faktormodell zweiter Ordnung mit drei Primärfaktoren (Modell 1, standardisierte Lösung)	105
Abbildung 3.8	Spieloberfläche Psychoarena	149

8 ANHANG

Anhang 1	Fragebogen Voruntersuchung	197
Anhang 2	Itemkennwerte zu Wärme und Kompetenz in der Voruntersuchung	215
Anhang 3	Kurzprofile für das Experiment Studie 2	218
Anhang 4	Fragebogen Voruntersuchung Studie 2	220
Anhang 5	Situationsbeschreibungen für das Experiment Studie 2	225
Anhang 6	Antwortbogen Experiment Studie 2	228
Anhang 7	Fragebogen Voruntersuchung Gruppengehörigkeit Studie 3	242
Anhang 8	Screenshots Voruntersuchung Zahlenreihe Studie 3	255
Anhang 9	Ergebnis Voruntersuchung Zahlenreihe Studie 3	258
Anhang 10	Aufgaben im Spiel <i>Zahlenreihe</i> Studie 3	261
Anhang 11	Screenshots Experiment Studie 3	262
Anhang 12	Codierung <i>Psychoarena</i> Studie 3	270



Universität Bielefeld

Institut für interdisziplinäre Konflikt-
und Gewaltforschung
Dipl.-Psych. Frank Asbrock

Das Bild gesellschaftlicher Gruppen in Deutschland

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

im folgenden Fragebogen soll das allgemeine Bild verschiedener Gruppen in der Bundesrepublik Deutschland erfasst werden. Dazu werden im Folgenden gesellschaftliche Gruppe genannt, die von Ihnen anhand verschiedener Fragen eingeschätzt werden soll. Bei der Beantwortung der Fragen **geht es nicht um ihre persönliche Meinung**, sondern darum, dass Sie angeben, wie die Mehrheit der Gesellschaft diese Gruppe Ihrer Ansicht nach einschätzen würde.

Bitte beantworten Sie diesen Fragebogen sorgfältig und vollständig; dies ist für den Erfolg unseres Forschungsprojekts von großer Bedeutung.

Ihre Angaben bleiben selbstverständlich vollständig anonym.

Wir möchten betonen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt, uns interessiert nur Ihre persönliche **Einschätzung der gesellschaftlichen Meinung**.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Beginnen Sie nun bitte auf der nächsten Seite.

Anleitung zur Bearbeitung:

Die Ihnen im Folgenden präsentierten Aussagen sind mit fünfstufigen Skalen versehen. Bitte geben Sie an, wie stark Sie den Aussagen zustimmen. Bitte streichen Sie dabei jeweils die Zahl durch, die Ihrer Antwort am nächsten kommt. Eine **1** bedeutet, dass Sie der Aussage **überhaupt nicht zustimmen**, eine **5** bedeutet, dass Sie der Aussage **voll und ganz zustimmen**. Die Zahlen 2 bis 4 stellen entsprechende Abstufungen dar.

Ein Beispiel:

Wie schmackhaft ist Schokolade?	Überhaupt nicht	X	2	3	4	5	Voll und ganz
---------------------------------	--------------------	--------------	---	---	---	---	------------------

Wenn Sie Schokolade für sehr schmackhaft halten, kreuzen Sie eine 5 an. Wenn Sie dagegen Schokolade für eher durchschnittlich halten, kreuzen Sie die 3 an, wenn Sie Schokolade für überhaupt nicht schmackhaft halten, die 1.

Geschäftsleute

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Geschäftsleute**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Frauen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Frauen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Alte

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Alten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Ausländer

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Ausländer**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Körperlich Behinderte

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **körperlich Behinderten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Musiker

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Musiker**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Schwule

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Schwulen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Arbeiter

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Arbeiter**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Sozialhilfeempfänger

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Sozialhilfeempfänger**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Ökos

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Ökos**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Hausfrauen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Hausfrauen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Obdachlose

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Obdachlosen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Männer

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Männer**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Singles

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Singles**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Arbeitslose

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Arbeitslosen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Feministinnen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Feministinnen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Deutsche

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Deutschen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Ärzte

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Ärzte**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Geistig Behinderte

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **geistig Behinderten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Muslime

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Muslime**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Lesben

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Lesben**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Reiche

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Reichen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Asiaten

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Asiaten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Angestellte

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Angestellten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Karrierefrauen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Karrierefrauen**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Juden

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Juden**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Studenten

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Studenten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Türken

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Türken**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Verheiratete

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Verheirateten**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Sportler

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gruppe der **Sportler**.

Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Weiter auf der nächsten Seite.

Bitte machen Sie abschließend noch einige Angaben zu Ihrer Person, die wir für die Auswertung der Daten benötigen:

Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Welches Geschlecht haben Sie?

männlich

weiblich

Studieren Sie?

Ja

nein

Beruf (bei Studierenden Fachrichtung): _____

Staatsangehörigkeit:

deutsch

sonstige, und zwar: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Tabelle mit Faktorladungen der Items und Cronbachs α der Skalen zu Wärme und Kompetenz in der Voruntersuchung.

Item	Geschäftsleute		Frauen		Alte		Ausländer	
	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)
sympathisch	--	.28	.50	.11	.54	.22	.65	.37
warmherzig	.80	--	.82	-.11	.88	--	.81	.18
gutmütig	.77	--	.64	--	.72	--	.93	--
eigenständig	-.17	.27	.08	.78	--	.82	.11	.80
konkurrenzfähig	-.28	.31	--	.59	.17	.53	--	.84
kompetent	--	.76	--	.64	--	.57	.41	.66
Cronbachs α	.38	.46	.67	.70	.76	.68	.77	.71

Item	körperlich Behinderte		Musiker		Schwule		Arbeitslose	
	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)
sympathisch	.54	.20	.50	.35	.34	.18	.41	.27
warmherzig	.80	--	.60	-.16	.68	-.16	.96	-.11
gutmütig	.90	-.16	.90	--	.76	--	.63	--
eigenständig	--	.79	--	.39	.32	.46	-.14	.63
konkurrenzfähig	--	.77	-.13	.85	-.13	.72	--	.76
kompetent	--	.75	.17	.48	--	.98	--	.77
Cronbachs α	.79	.81	.67	.57	.61	.76	.72	.76

Item	Sozialhilfeempfänger		Ökos		Hausfrauen		Obdachlose	
	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)
sympathisch	.32	.40	.43	.17	.53	.13	.47	.29
warmherzig	.81	--	.99	--	.85	--	.98	-.11
gutmütig	.99	--	.76	--	.97	--	.56	--
eigenständig	--	.84	.19	.55	-.13	.87	.12	.52
konkurrenzfähig	--	.52	--	.84	.10	.78	-.12	.76
kompetent	--	.91	--	.87	--	.73	.32	.29
Cronbachs α	.80	.80	.78	.81	.82	.83	.70	.55

Item	Karrierefrauen		Juden		Studierende		Türken	
	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)	W (F1)	K (F2)
sympathisch	.59	.23	.72	--	.37	.26	.54	.22
warmherzig	.81	-.13	.77	--	.96	--	.99	-.10
gutmütig	.79	--	.96	--	.72	-.13	.87	--
eigenständig	-.12	.54	--	.63	--	.50	--	.63
konkurrenzfähig	--	.93	--	.91	--	.81	-.11	.95
kompetent	--	.82	.14	.75	--	.89	.18	.72
Cronbachs α	.76	.80	.85	.80	.69	.77	.86	.82
	Verheiratete		Sportler					
sympathisch	.60	--	.44	.46				
warmherzig	.82	--	.92	-.16				
gutmütig	.99	--	.73	--				
eigenständig	.18	.48	.18	.64				
konkurrenzfähig	-.16	.91	-.13	.61				
kompetent	.18	.70	-.19	.65				
Cronbachs α	.85	.76	.74	.64				

Anmerkungen: W (F1) – Faktor Wärme, K (F2) – Faktor Kompetenz.

Verwendete Kurzprofile der Gruppenmitglieder Studie 2.

Kalt/kompetent

Karrierefrauen Name: Beate Schlierer

Geschlecht: weiblich

Alter: 31 Jahre

Beruf: Unternehmensberaterin

Weitere Angaben: Frau Schlierer hat direkt nach dem Abitur studiert und ihr BWL-Studium mit Auszeichnung abgeschlossen. Sie arbeitete zwei Jahre an der New York Stock Exchange und ist dann nach Frankfurt zur Unternehmensberatung McKinsey gewechselt.

Reiche Name: Gerald Pehrer

Geschlecht: männlich

Alter: 43 Jahre

Beruf: Hotelbesitzer

Weitere Angaben: Herr Pehrer ist Besitzer einer Kette exklusiver Hotels in Süddeutschland, die er von seinem Vater geerbt hat. Er muss sich nicht um die gut laufenden Hotels kümmern und kann sich daher ausgiebig seinen Hobbys, dem Segelfliegen und Oldtimern widmen.

Feministinnen Name: Gaby Berger

Geschlecht: weiblich

Alter: 37 Jahre

Beruf: Sozialarbeiterin in einem Frauenberatungszentrum

Weitere Angaben: Frau Berger hat nach ihrem Studium in verschiedenen autonomen Frauenhäusern gearbeitet und engagiert sich in der Kommunalpolitik für die Berücksichtigung von Frauenrechten.

Ärzte Name: Gerhard Hettmann

Geschlecht: männlich

Alter: 34 Jahre

Beruf: Arzt

Weitere Angaben: Herr Hettmann arbeitet als Arzt in der Abteilung für Allgemeine Chirurgie eines Krankenhauses. Er befindet sich zurzeit in der Ausbildung zum Facharzt für Chirurgie.

Warm/inkompetent

Hausfrauen	<p>Name: Gerda Hollerbaum</p> <p>Geschlecht: weiblich</p> <p>Alter: 52 Jahre</p> <p>Beruf: Hausfrau; gelernte Schneiderin</p> <p>Weitere Angaben: Frau Hollerbaum hat nach ihrer Hochzeit keinen Beruf mehr ausgeübt und kümmert sich um die Erziehung der vier Kinder. Sie betreut für Freunde und Bekannte die Haustiere, wenn diese im Urlaub sind.</p>
Behinderte	<p>Name: Carsten Lange</p> <p>Geschlecht: männlich</p> <p>Alter: 45 Jahre</p> <p>Beruf: Krankenhauspförtner</p> <p>Weitere Angaben: Herr Lange ist von Geburt an körperlich behindert. Er hat eine Contergan-Schädigung (Thalidomidembryopathie), durch die er starke Missbildungen an den Armen hat. Er ist jedoch in der Lage, seinen Alltag selbstständig zu regeln.</p>
Alte	<p>Name: Heinz Scheller</p> <p>Geschlecht: männlich</p> <p>Alter: 76 Jahre</p> <p>Beruf: Rentner</p> <p>Weitere Angaben: Herr Scheller ist seit 12 Jahren aus dem Berufsleben ausgeschieden und verbringt seine Zeit nun mit Gartenarbeit und der Zucht von Kaninchen.</p>
Frauen	<p>Name: Vera Greib</p> <p>Geschlecht: weiblich</p> <p>Alter: 41 Jahre</p> <p>Beruf: Verkäuferin</p> <p>weitere Angaben: Frau Greib arbeitet halbtags als Verkäuferin in einer Boutique. Ihr Mann ist Vollverdiener. Zweimal in der Woche hilft sie im örtlichen Altenheim bei der Seniorenbetreuung.</p>



Universität Bielefeld

Institut für interdisziplinäre Konflikt-
und Gewaltforschung
Dipl.-Psych. Frank Asbrock

Fragebogen zur Gruppenzugehörigkeit von Personen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,
vielen Dank, dass du dir die Zeit nimmst, bei dieser kurzen Befragung mitzumachen.

Alle Personen lassen sich aufgrund bestimmter Merkmale gesellschaftlichen Gruppen zuordnen. Jede Person gehört auch immer mehreren Gruppen auf verschiedenen Ebenen an, die je nach Kontext in den Vordergrund treten. Ein Geschäftsmann ist zugleich auch ein Mann, eventuell ein Verheirateter oder ein Homosexueller. Eine Sozialhilfeempfängerin ist zugleich auch eine Frau, eventuell eine Mutter und kann auch behindert sein. Man kann Fußballfan sein, Angestellter, Student, Ausländer, Christ usw.

Auf den folgenden Seiten findest du acht kurze Beschreibungen von Personen. Bitte lies diese Beschreibungen durch und gib jeweils an, welche Gruppenzugehörigkeit bei dieser Person am deutlichsten wird. **Bitte gib die Gruppe an, die aufgrund der Angaben am deutlichsten zu erkennen ist.** Überlege dabei nicht zu lange. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten.

Deine Angaben bleiben vollständig anonym. Du musst keine weiteren Angaben zu deiner Person machen.

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

Erste Gruppenzuordnung:

Name: Beate Schlierer

Geschlecht: weiblich

Alter: 31 Jahre

Beruf: Unternehmensberaterin

Weitere Angaben: Frau Schlierer hat direkt nach dem Abitur studiert und ihr BWL-Studium mit Auszeichnung abgeschlossen. Sie arbeitete zwei Jahre an der New York Stock Exchange und ist dann nach Frankfurt zur Unternehmensberatung McKinsey gewechselt.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Frau Schlierer besonders deutlich?

Zweite Gruppenzuordnung:

Name: Heinz Scheller

Geschlecht: männlich

Alter: 76 Jahre

Beruf: Rentner

Weitere Angaben: Herr Scheller ist seit 12 Jahren aus dem Berufsleben ausgeschieden und verbringt seine Zeit nun mit Gartenarbeit und der Zucht von Kaninchen.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Herrn Scheller besonders deutlich?

Dritte Gruppenzuordnung:

Name: Vera Greib

Geschlecht: weiblich

Alter: 41 Jahre

Beruf: Verkäuferin

Weitere Angaben: Frau Greib arbeitet halbtags und kümmert sich ansonsten um die Erziehung der beiden Kinder. Ihr Mann ist Vollverdiener. Zusätzlich engagiert sie sich im örtlichen Altenheim in der Seniorenbetreuung.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Frau Greib besonders deutlich?

Vierte Gruppenzuordnung:

Name: Gerald Pehrer

Geschlecht: männlich

Alter: 43 Jahre

Beruf: Hotelbesitzer

Weitere Angaben: Herr Pehrer ist Besitzer einer Kette exklusiver Hotels in Süddeutschland, die er von seinem Vater geerbt hat. Er muss sich nicht um die gut laufenden Hotels kümmern und kann sich daher ausgiebig seinen Hobbys, dem Segelfliegen und Oldtimern widmen.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Herrn Pehrer besonders deutlich?

Fünfte Gruppenzuordnung:

Name: Gaby Berger

Geschlecht: weiblich

Alter: 37 Jahre

Beruf: Sozialarbeiterin in einem Frauenberatungszentrum

Weitere Angaben: Frau Berger hat nach ihrem Studium in verschiedenen autonomen Frauenhäusern gearbeitet und engagiert sich in der Kommunalpolitik für die konsequente Berücksichtigung von Frauenrechten.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Frau Berger besonders deutlich?

Sechste Gruppenzuordnung:

Name: Carsten Lange

Geschlecht: männlich

Alter: 45 Jahre

Beruf: Krankenhauspförtner

Weitere Angaben: Herr Lange ist von Geburt an körperlich behindert. Er hat eine Contergan-Schädigung (Thalidomidembryopathie), durch die er starke Missbildungen an den Armen hat. Er ist jedoch in der Lage, seinen Alltag selbstständig zu regeln.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Herrn Lange besonders deutlich?

Siebte Gruppenzuordnung:

Name: Gerda Hollerbaum

Geschlecht: weiblich

Alter: 52 Jahre

Beruf: Hausfrau; gelernte Schneiderin

Weitere Angaben: Frau Hollerbaum hat nach ihrer Hochzeit keinen Beruf mehr ausgeübt und kümmert sich um die Erziehung der vier Kinder. Sie betreut für Freunde und Bekannte die Haustiere, wenn diese im Urlaub sind.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Frau Hollerbaum besonders deutlich?

Achte Gruppenzuordnung:

Name: Gerhard Hettmann

Geschlecht: männlich

Alter: 34 Jahre

Beruf: Arzt

Weitere Angaben: Herr Hettmann arbeitet als Arzt in der Abteilung für Innere Medizin eines Krankenhauses. Nach Beendigung seiner Facharztausbildung plant er in eine Gemeinschaftspraxis einzusteigen.

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei Herrn Hettmann besonders deutlich?

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

Situationsbeschreibungen der experimentellen Manipulation in Studie 2.

Situationen, die Kompetenz erfordern

Organisation einer Schöffjury (juristischer Verwaltungsleiter)

Sie sind leitender Mitarbeiter am Amtsgericht Köln und u. a. für die Besetzung von Stellen als Schöffengerichter verantwortlich. Die Schöffen sollen als juristische Laien in Strafverfahren die Tat des Angeklagten beurteilen und in Abstimmung mit dem Berufsrichter das Strafmaß festlegen. Für das Ehrenamt als Schöffengerichter liegt Ihnen aus der Gerichtsverwaltung eine Vorauswahl von 8 Personen vor, aus der Sie 4 Personen auswählen sollen. Es ist wichtig, dass die neuen Schöffengerichter in der Lage sind, die vorgetragenen Straftatbestände nachzuvollziehen und zu bewerten und auf dieser Basis zur Urteilsbildung beizutragen. Alle Personen der Liste erfüllen die für das Amt notwendigen Grundvoraussetzungen in vergleichbarem Maße.

Zusammenstellung eines Entscheidungsgremiums (Verwaltungsleiter)

Sie sind Leiter auf mittlerer Ebene im Bürgeramt Berlin, einer öffentlichen kommunalen Verwaltungseinrichtung. Um die Arbeit der Verwaltung im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen effizienter und anforderungsorientierter zu gestalten, soll erstmals ein neues Entscheidungsgremium eingeführt werden, das sich aus Bürgern der Stadt zusammensetzt. Dieses Gremium soll die Arbeiten der Verwaltung von Seiten der Bürger aus kontrollieren und Vorschläge machen, an welchen Stellen die Arbeit aus „Kundensicht“ optimiert werden könnte. Das Gremium hat beratende Funktion für die Entscheidungsebene der Verwaltung. Es gibt eine Liste von 8 Personen, die sich für die Mitarbeit gemeldet haben. Ihre Aufgabe ist nun die Auswahl von 4 Personen, die Mitglieder dieses Gremiums werden sollen. Es ist wichtig, dass sich die Mitglieder sachkundig und kritisch mit den bestehenden Strukturen auseinandersetzen und in der Lage sind Vorschläge zu machen. Alle Bewerber erfüllen die zuvor definierten Grundvoraussetzungen für diese Aufgabe in ähnlicher Weise.

Situationen, die Kompetenz erfordern

Zusammenstellung einer Teilnehmergruppe für einen Sprachkurs „Englisch“ an einer Volkshochschule (VHS-Kurskoordinator)

Sie sind Mitarbeiter an der Bielefelder Volkshochschule (VHS) und auf mittlerer Verwaltungsebene u. a. für die Koordination der Kurse und die Zuweisung von Teilnehmern zuständig. Für einen anspruchsvollen Fortgeschrittenen-Sprachkurs „Englisch Cambridge III“ haben sich zu viele Personen angemeldet. Ihre Aufgabe ist es nun, 4 dieser 8 Personen auszuwählen, die an diesem Kurs teilnehmen dürfen. Der Sprachkurs „Englisch Cambridge III“ ist äußerst anspruchsvoll und der VHS-Leitung liegt daran, dass die Teilnehmer solcher zertifizierten Sprachkurse zu einem erfolgreichen Abschluss kommen. Alle Personen erfüllen in gleicher Weise die Zugangsvoraussetzungen, d.h. sie haben alle einen Sprachtest bestanden, und beherrschen die englische Sprache demnach ausreichend gut.

Situationen, die Wärme erfordern

Zusammenstellung eines Wohnbereichs in einem Apartmentblock (Mitarbeiter in einer Hausverwaltung)

Sie sind Mitarbeiter einer Haus- und Grundbesitzverwaltung in Frankfurt. Ihre Firma hat die Hausverwaltung eines neuen Mehrfamilienhauses mit Ein- und Zwei-Zimmer-Wohnungen übernommen, in die nun neue Bewohner einziehen sollen. Sie sind für den Bezug dieses Gebäudes verantwortlich. Ihr Arbeitgeber legt Wert darauf, dass die die Bewohner eines Hauses friedlich und harmonisch miteinander auskommen. Für die 4 Wohnungen liegen 8 Bewerbungen vor. Wählen Sie aufgrund der vorliegenden Unterlagen 4 Personen aus. Alle Personen, die in die nähere Auswahl gekommen sind, haben sich auf ordentlichem Wege um die Wohnung beworben und erscheinen in gleicher Weise geeignet. Alle sind finanziell in der Lage, die erforderliche Miete aufzubringen.

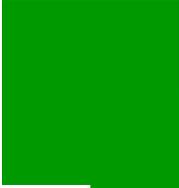
Situationen, die Wärme erfordern

Zusammenstellung einer Reisegruppe für eine Busreise (Tourismusmanager)

Sie sind Tourismusmanager in einem Reiseunternehmen in Düsseldorf, das sich auf Gruppenreisen spezialisiert hat. Eine ihrer Aufgaben ist die Zusammenstellung von Reisegruppen. Im vorliegenden Fall haben sich alle Kunden als Einzelpersonen angemeldet. Aus den 8 Personen, die im Folgenden aufgelistet sind, sollen Sie eine Gruppe von 4 Leuten für eine Städtereise nach Wien in einem Kleinbus zusammenstellen. Zu dem Konzept Ihres Unternehmens gehört es, dass die Teilnehmer sich sehr gut verstehen und eine harmonische Zeit miteinander verbringen. Alle angemeldeten Personen erscheinen in gleicher Weise geeignet, eventuelle Strapazen einer solchen Reise auf sich zu nehmen.

Zusammenstellung einer Gruppe zum Spendensammeln in einer Fußgängerzone für ein soziales Projekt (Projektkoordinator)

Sie sind ehrenamtlicher Mitarbeiter bei dem Verein „Möwe e. V.“, der sich für die Unterstützung sozial schwacher Personen in Deutschland einsetzt. Inhaltlich setzt sich der Verein auf politischer Ebene für solche Personen ein, bietet aber auch konkrete Unterstützungen im Einzelfall. Sie sind für die Planung und Durchführung von Aktionen in der Öffentlichkeit verantwortlich und sollen eine Spendensammlung in der Fußgängerzone von Essen organisieren. Nach entsprechender Anfrage haben sich 8 Personen für diese Aufgabe gemeldet, die ebenfalls ehrenamtlich in dem Verein tätig sind bzw. gelegentlich bei derartigen Aktionen helfen. Da es zu viele Freiwillige sind, sollen Sie aus dieser Gruppe 4 Personen auswählen, die in der Fußgängerzone die Spenden sammeln sollen. Bei vergangenen Aktionen in der Fußgängerzone hat sich gezeigt, dass ein freundliches und nicht aufdringliches Auftreten am ehesten zum Erfolg führte. Alle zur Auswahl stehenden Personen haben in vergangenen Aktionen gezeigt, dass sie der Aufgabe gewachsen sind.



Universität Bielefeld



Flexibilität in Entscheidungsaufgaben

Antwortbogen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

bitte benutzen Sie diesen Antwortbogen für Ihre Personenauswahl. Jede Seite ist mit der Aufgabe, für die Sie die Auswahl vornehmen sollen, überschrieben. Darunter finden Sie alle Personen aufgelistet, von denen zu dieser Aufgabe Kurzprofile vorliegen. Machen Sie entsprechend der Instruktion Kreuze hinter den Personen, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen. Hinter jeder Auswahlaufgabe finden Sie ein paar Fragen zu der Gruppe, für die Sie Ihre Auswahl vornehmen. Bitte beantworten Sie diese Fragen in dem vorgegebenen fünfstufigen Antwortmuster.

Arbeiten Sie bitte zügig und genau. Bedenken Sie, dass es auf schnelle Entscheidungen in verschiedenen Situationen ankommt. Bitte beantworten Sie diesen Fragebogen sorgfältig und vollständig; dies ist für den Erfolg unseres Forschungsprojekts von großer Bedeutung.

Ihre Angaben bleiben selbstverständlich vollständig anonym.

Wenn Sie keine weiteren Fragen mehr haben, signalisieren Sie bitte der Versuchsleiterin, dass Sie bereit sind. Beginnen Sie dann bitte mit dem Lesen der ersten Instruktion und bearbeiten Sie anschließend die erste Aufgabe auf der nächsten Seite.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit

Antwortbogen für die Aufgabe „Sprachkurs“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Sprachkurs“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Diese Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte lesen Sie nun die nächste Instruktion und blättern Sie danach zur nächsten Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Spendensammeln“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Spendensammeln“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Diese Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte lesen Sie nun die nächste Instruktion und blättern Sie danach zur nächsten Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Schöffengjury“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Schöffengjury“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Diese Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte lesen Sie nun die nächste Instruktion und blättern Sie danach zur nächsten Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Reisegruppe“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Reisegruppe“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Diese Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte lesen Sie nun die nächste Instruktion und blättern Sie danach zur nächsten Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Entscheidungsgremium“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Entscheidungsgremium“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Diese Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte lesen Sie nun die nächste Instruktion und blättern Sie danach zur nächsten Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Mehrfamilienhaus“

Bitte kreuzen Sie in der Liste die **4** Personen an, die in die Gruppe aufgenommen werden sollen.

Name	Soll in die Gruppe aufgenommen werden
Beate Schlierer	<input type="radio"/>
Heinz Scheller	<input type="radio"/>
Vera Greib	<input type="radio"/>
Gerald Pehrer	<input type="radio"/>
Gaby Berger	<input type="radio"/>
Carsten Lange	<input type="radio"/>
Gerda Hollerbaum	<input type="radio"/>
Gerhard Hettmann	<input type="radio"/>

Bitte blättern Sie nun auf die nächste Seite.

Antwortbogen für die Aufgabe „Mehrfamilienhaus“

Schätzen Sie anhand der folgenden Aussagen bitte die Anforderungen an die Gruppenmitglieder ein. Dazu können Sie abstufen zwischen den Einschätzungen 1 – *überhaupt nicht* und 5 – *voll und ganz*.

Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>konkurrenzfähig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>sympathisch</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>eigenständig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>warmherzig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>kompetent</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz
Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, dass die Personen in dieser Gruppe <i>gutmütig</i> sind?	Überhaupt nicht	1	2	3	4	5	Voll und ganz

Die **letzte** Aufgabe ist abgeschlossen. Bitte beantworten Sie nun noch die Fragen auf der nächsten Seite.

Bitte machen Sie abschließend noch einige Angaben zu Ihrer Person, die wir für die Auswertung der Daten benötigen:

Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Welches Geschlecht haben Sie?

männlich

weiblich

Ihr Studienfach: _____

Staatsangehörigkeit:

deutsch

sonstige, und zwar: _____

Bitte signalisieren Sie nun der Versuchsleiterin, dass Sie fertig sind.

Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Wird von der Versuchsleiterin eingetragen:

Benötigte Zeit: _____ **Minuten**



Universität Bielefeld

Institut für interdisziplinäre Konflikt-
und Gewaltforschung

Dipl.-Psych. Frank Asbrock

Fragebogen zur Gruppenzugehörigkeit von Personen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank, dass du dir die Zeit nimmst, bei dieser kurzen Befragung mitzumachen.

Personen lassen sich aufgrund bestimmter Merkmale gesellschaftlichen Gruppen zuordnen.

Jede Person gehört auch immer mehreren Gruppen auf verschiedenen Ebenen an, die je nach Kontext in den Vordergrund treten. Ein Geschäftsführer ist zugleich auch ein Mann, eventuell ein Behinderter oder ein Homosexueller. Eine Feministin ist gleichzeitig auch eine Frau, eventuell eine Mutter und kann auch Angestellte sein. Man kann Fußballfan sein, Student, Ausländer, Christ usw.

Auf den folgenden Seiten findest du kurze Beschreibungen von Personen. Bitte lies diese Beschreibungen durch und gib jeweils spontan an, welche Gruppenzugehörigkeit bei dieser Person am deutlichsten wird. Überlege dabei nicht zu lange. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten.

Bitte kreuze danach auf den Skalen unter der Gruppenangabe an, wie die Mehrheit der Gesellschaft eine solche Gruppe deiner Ansicht nach einschätzen würde. Es geht in diesem zweiten Teil also nicht um deine persönliche Meinung zu einer solchen Gruppe, sondern um eine Einschätzung der gesellschaftlichen Meinung. Wenn du zum Beispiel eine Person der Gruppe „Vertreter“ zuordnest, gib anhand der Skalen bitte an, wie die Mehrheit der Gesellschaft Vertreter einschätzt.

Deine Angaben bleiben selbstverständlich vollständig anonym.

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

Erste Gruppenzuordnung:

Vorname	Beate
Geschlecht	weiblich
Alter	31 Jahre
Beruf	Unternehmensberaterin bei McKinsey
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>						
		○	○	○	○	○
1.	Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○
2.	Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○
3.	Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○
4.	Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○
5.	Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○
6.	Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○	○	○	○	○

Zweite Gruppenzuordnung:

Vorname	Heinz
Geschlecht	männlich
Alter	76 Jahre
Beruf	Rentner
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>						
		<input type="radio"/>				
7.	Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
8.	Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
9.	Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
10.	Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
11.	Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
12.	Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Dritte Gruppenzuordnung:

Vorname	Gerd
Geschlecht	männlich
Alter	43 Jahre
Beruf	Unternehmer
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	13. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	14. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	15. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	16. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	17. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	18. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Vierte Gruppenzuordnung:

Vorname	Jochen
Geschlecht	männlich
Alter	38 Jahre
Beruf	zurzeit arbeitslos
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	19. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	20. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	21. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	22. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	23. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	24. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Fünfte Gruppenzuordnung:

Vorname	Carsten
Geschlecht	männlich
Alter	35 Jahre
Beruf	Erzieher
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	25. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	26. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	27. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	28. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	29. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	30. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Sechste Gruppenzuordnung:

Vorname	Gerhard
Geschlecht	männlich
Alter	34 Jahre
Beruf	Facharzt für Chirurgie
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	31. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	32. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	33. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	34. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	35. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	36. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Siebte Gruppenzuordnung:

Vorname	Faruk
Geschlecht	männlich
Alter	29 Jahre
Beruf	Angestellter im Einzelhandel
Nationalität	türkisch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	37. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	38. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	39. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	40. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	41. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	42. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Achte Gruppenzuordnung:

Vorname	Gerda
Geschlecht	weiblich
Alter	52 Jahre
Beruf	Hausfrau
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	43. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	44. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	45. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	46. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	47. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	48. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Neunte Gruppenzuordnung:

Vorname	Dieter
Geschlecht	männlich
Alter	45 Jahre
Beruf	Hartz IV-Empfänger
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	49. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	50. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	51. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	52. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	53. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	54. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Zehnte Gruppenzuordnung:

Vorname	Ulrich
Geschlecht	männlich
Alter	52 Jahre
Beruf	Manager
Nationalität	deutsch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

<p>Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:</p>		Überhaupt nicht				Voll und ganz
	55. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	56. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	57. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	58. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	59. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				
	60. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	<input type="radio"/>				

Elfte Gruppenzuordnung:

Vorname	Orhan
Geschlecht	männlich
Alter	37 Jahre
Beruf	Arbeiter
Nationalität	türkisch

Welche Gruppenzugehörigkeit wird bei hier besonders deutlich?

Bitte gib auf den folgenden Skalen die Einschätzung dieser Gruppe an:	Überhaupt nicht	Voll und ganz
61. Wie <i>sympathisch</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	
62. Wie <i>eigenständig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	
63. Wie <i>warmherzig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	
64. Wie <i>konkurrenzfähig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	
65. Wie <i>gutmütig</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	
66. Wie <i>kompetent</i> sind nach Ansicht der Gesellschaft Mitglieder dieser Gruppe?	○ ○ ○ ○ ○	



Previewmode

Universität Bielefeld

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
Abteilung für Psychologie

Dipl.-Psych. Frank Asbrock
Universität Bielefeld
Abteilung für Psychologie
Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld
E-Mail: frank.asbrock@uni-bielefeld.de

Hallo und vielen Dank für Ihr Interesse an der Studie.

In dieser Untersuchung geht es darum, dass Sie die Schwierigkeit von Zahlenreihen einschätzen sollen. Diese Einschätzungen sollen als Auswahlkriterium für Aufgaben in einer weiteren Studie dienen.

Zahlenreihen sind Rätsel, für die eine mathematische Regel herausgefunden werden muss, um sie weiterzuführen. Solche Aufgaben werden häufig in Intelligenztests, Eignungstests oder im Gedächtnistraining verwendet.

Hier ein Beispiel: 10 - 9 - 8 - 7 - ?

Bei dieser Reihe ist jede Zahl um 1 kleiner als die vorherige. Die nächste Zahl wäre also die 6. Ihre Antwort tragen Sie bitte dann in das Kästchen ein. Einige der Aufgaben werden wahrscheinlich sehr schwierig sein: Falls Sie nicht auf die Lösung kommen, können Sie auch so weiterklicken. Anschließend wird Ihnen die richtige Lösung präsentiert und Sie werden um eine Einschätzung gebeten, wie schwierig Sie die Aufgabe fanden. Diese Einschätzung ist besonders wichtig. Bitte vergessen Sie sie für keine der Aufgaben. Es geht in der Studie nicht darum, wie viele Aufgaben Sie lösen, sondern lediglich um Ihre Einschätzung der Schwierigkeit.

Insgesamt werden Ihnen 25 Aufgaben präsentiert. Als Lösungen sind nur ganze Zahlen möglich, keine Brüche und keine Buchstaben.

Bitte beginnen Sie, indem Sie auf 'weiter' klicken. Viel Spaß beim Rätseln!

Weiter



Previewmode

Universität Bielefeld

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
Abteilung für Psychologie

Welche Zahl kommt als nächste in der Reihe?

2 - 3 - 6 - 11 - 18 - 27 - 38 -

Weiter



Previewmode

 **Universität Bielefeld**

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
Abteilung für Psychologie

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Sie haben dieses Forschungsprojekt damit maßgeblich unterstützt.

Fragen und Anregungen bitte an: frank.asbrock@uni-bielefeld.de

Voruntersuchung Zahlenreihe: Mittelwerte der Schwierigkeitseinschätzungen und Häufigkeiten der richtigen Antworten zu den Aufgaben. (S. 135)

Zahlenreihe	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%	Zahlenreihe	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%
9 - 9 - 8 - 8 - 7 - 7 - 6	23	1,00	,000	21	91,3	13 - 15 - 18 - 1 - - 19 - 25 - 18 - 26	26	3,73	2,031	20	67,9
1 - 10 - 100 - 1000	22	1,14	,351	22	100	1 - 3 - 6 - 8 - 16 - 18 - 36 - 38	13	3,77	2,555	9	69,2
1 - 2 - 3 - 1 - 2 - 3 - 1	17	1,18	,529	16	94,1	3 - 8 - 15 - 24 - 35 - 48	19	3,79	2,720	13	68,4
26 - 22 - 18 - 14 - 10 - 6	21	1,33	,577	20	95,2	15 - 19 - 22 - 11 - 15 - 18 - 9 - 13	21	3,81	2,040	17	81
112 - 56 - 28 - 14 - 7	23	1,43	,507	23	100	33 - 31 - 39 - 37 - 43 - 41 - 45 - 43 - 45	32	3,81	2,007	23	71,9
2 - 5 - 8 - 11 - 14 - 17 - 20 - 23	24	1,54	1,103	23	95,8	4 - 8 - 11 - 7 - 14 - 17 - 13 - 26 - 29	20	3,85	1,387	18	90
11 - 15 - 19 - 23 - 27 - 31	19	1,58	1,346	18	94,7	25 - 27 - 30 - 15 - 5 - 7 - 10 - 5	23	3,91	2,592	16	69,6
5 - 7 - 10 - 14 - 19 - 25	22	1,59	,734	20	90,9	57 - 60 - 30 - 34 - 17 - 22 - 11 - 17	22	3,95	2,627	18	81,8
3 - 6 - 12 - 24 - 48 - 96	25	1,64	,907	24	96	7 - 5 - 10 - 7 - 21 - 17 - 68 - 63	17	4,18	2,628	14	77,8
58 - 49 - 40 - 31 - 22 - 13	18	1,67	1,237	17	94,4	33 - 30 - 15 - 45 - 42 - 21 - 63 - 60	22	4,27	2,229	19	86,4
27 - 32 - 37 - 42 - 47 - 52 - 57	26	1,69	1,379	24	92,3	40 - 6 - 32 - 8 - 24 - 10 - 16	24	4,29	2,274	20	83,3
46 - 40 - 35 - 31 - 28	24	1,71	,955	24	100	9 - 6 - 18 - 21 - 7 - 4 - 12 - 15	23	4,30	2,010	19	82,6
4 - 7 - 10 - 13 - 16 - 19 - 22	22	1,77	1,572	16	72,7	15 - 6 - 18 - 10 - 30 - 23 - 69 - 63	24	4,33	2,648	15	62,5
1 - 3 - 4 - 6 - 7 - 9	25	1,84	1,344	23	92	55 - 57 - 60 - 20 - 10 - 12 - 15 - 5	26	4,38	2,174	17	65,4
2 - 4 - 3 - 5 - 4 - 6	22	1,86	,990	22	100	2 - 2 - 5 - 4 - 4 - 10 - 6 - 6 - 15	30	4,43	2,635	18	60
6 - 17 - 28 - 39 - 50 - 61	24	1,92	1,316	22	91,7	5 - 6 - 4 - 6 - 7 - 5 - 7 - 8	20	4,45	1,849	13	65
6 - 11 - 15 - 18 - 20 - 21 - 21	25	1,96	1,207	23	92	8 - 11 - 7 - 14 - 17 - 13 - 26 - 29	22	4,73	2,640	15	65,2

Anhang 9 – Ergebnis Voruntersuchung Zahlenreihe Studie 3

Zahlenreihe	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%	Zahlenreihe	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%
2 - 8 - 13 - 17 - 20 - 22	21	2,14	1,108	20	95,2	3 - 18 - 21 - 7 - 5 - 30 - 33 - 11	20	4,80	2,505	15	75
5 - 1 - 6 - 1 - 7 - 1	21	2,19	1,537	19	90,5	5 - 17 - 6 - 17 - 8 - 18 - 11 - 20 - 15	28	4,82	2,342	19	67,9
25 - 23 - 20 - 18 - 15 - 13	13	2,38	,961	13	100	135 - 45 - 180 - 60 - 240 - 80 - 320	20	4,90	2,150	13	65
1 - 5 - 8 - 10 - 11 - 11	30	2,47	2,515	26	86,7	5 - 11 - 21 - 43 - 85 - 171	25	5,40	2,500	16	64
18 - 16 - 19 - 15 - 20 - 14 - 21 - 13	26	2,50	1,364	25	96,2	40 - 39 - 41 - 37 - 45 - 29 - 61	18	5,50	2,813	9	50
5 - 8 - 10 - 11 - 14 - 16 - 17 - 20	19	2,53	1,307	17	85	16 - 15 - 30 - 10 - 8 - 24 - 6 - 3 - 12	25	5,52	2,417	15	60
2 - 3 - 6 - 11 - 18 - 27 - 38 - 51	19	2,58	1,305	16	87,2	60 - 30 - 20 - 15 - 12 - 10	28	5,96	2,899	12	42,9
9 - 12 - 16 - 20 - 25 - 30 - 36 - 42	32	2,63	1,699	28	87,5	5 - 7 - 10 - 12 - 20 - 22 - 40	26	6,54	2,470	7	26,9
1112 - 1121 - 1211 - 2111	23	2,65	2,347	21	91	6 - 7 - 9 - 8 - 12 - 9 - 15	18	6,56	2,572	9	50
7 - 13 - 9 - 15 - 11 - 17 - 13 - 19	18	2,67	1,455	15	83,3	5 - 13 - 23 - 37 - 47 - 61	19	7,32	2,056	0	0
5 - 11 - 16 - 22 - 27 - 33 - 38	22	2,95	2,011	17	77,3	1145 - 18 - 2351 - 30 - 2421 - 18 - 3125 - 28	18	8,06	2,155	1	5,3
11 - 8 - 24 - 27 - 9 - 6 - 18 - 21	19	3,00	1,944	16	84,2	55 - 5 - 10 - 40 - 67 - 13 - 22 - 32	21	8,14	2,330	4	19
1 - 3 - 7 - 13 - 21 - 31	23	3,00	2,111	19	82,6	945 - 845 - 754 - 753 - 65 - 3	21	8,33	1,880	0	0
3 - 6 - 18 - 36 - 108 - 216	24	3,00	1,865	22	91,7	5 - 5 - 4 - 7 - 9 - 5 - 7	26	8,50	1,449	1	3,8
3 - 4 - 7 - 12 - 19 - 28 - 39	22	3,14	2,007	15	68,2	12 - 4 - 4 - 2 - 7 - 3 - 32 - 4 - 6	17	8,59	1,970	0	0
8 - 11 - 16 - 23 - 32 - 43 - 56 - 71	21	3,14	1,824	20	95,2	0 - 1 - 0 - 3 - 2 - 9 - 12 - 31 - 54	22	8,77	1,510	0	0
1 - 3 - 7 - 15 - 31 - 63	19	3,16	2,167	16	84,2	4 - 6 - 18 - 13 - 20 - 220 - 207 - 224 - 4256	22	8,77	1,688	3	13,6
11 - 15 - 18 - 9 - 13 - 16 - 8 - 12	21	3,19	2,228	19	90,5	5 - 9 - 24 - 51 - 123 - 276 - 645	22	9,05	1,495	2	9,1

Zahlenreihe	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%	Zahlenreihe	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	richtig	%
806 - 617 - 826 - 637 - 846	24	3,25	1,894	22	88	189 - 270 - 27 - 81 - 18 - 21 - 1	20	9,10	1,210	1	4,8
5 - 15 - 30 - 4 - 12 - 24 - 3 - 9	15	3,33	1,759	14	93,3	21 - 56 - 126 - 252 - 462 - 792 - 1287 - 2002	24	9,17	1,308	1	4
35 - 39 - 42 - 21 - 25 - 28 - 14 - 18	23	3,39	1,994	20	87	32 - 42 - 58 - 123 - 171 - 279 - 585 - 999	22	9,18	1,532	0	0
4 - 2 - 10 - 8 - 40 - 38 - 190 - 188	21	3,71	2,533	15	71,4	--	--	--	--	--	--

Aufgaben für das Spiel *Zahlenreihe* aufgrund des Pretests (Studie 3, S. 135)

Kategorie		
einfach	Mittel	schwierig
9 - 9 - 8 - 8 - 7 - 7 – 6	40 - 6 - 32 - 8 - 24 - 10 – 16	55 - 5 - 10 - 40 - 67 - 13 - 22 - 32
1 - 10 - 100 – 1000	9 - 6 - 18 - 21 - 7 - 4 - 12 – 15	945 - 845 - 754 - 753 - 65 - 3
1 - 2 - 3 - 1 - 2 - 3 – 1	15 - 6 - 18 - 10 - 30 - 23 - 69 – 63	5 - 5 - 4 - 7 - 9 - 5 - 7
26 - 22 - 18 - 14 - 10 – 6	55 - 57 - 60 - 20 - 10 - 12 - 15 – 5	12 - 4 - 4 - 2 - 7 - 3 - 32 - 4 - 6
112 - 56 - 28 - 14 – 7	2 - 2 - 5 - 4 - 4 - 10 - 6 - 6 – 15	0 - 1 - 0 - 3 - 2 - 9 - 12 - 31 - 54
2 - 5 - 8 - 11 - 14 - 17 - 20 - 23	5 - 6 - 4 - 6 - 7 - 5 - 7 – 8	4 - 6 - 18 - 13 - 20 - 220 - 207 - 224 - 4256
5 - 7 - 10 - 14 - 19 – 25	8 - 11 - 7 - 14 - 17 - 13 - 26 – 29	5 - 9 - 24 - 51 - 123 - 276 - 645
3 - 6 - 12 - 24 - 48 – 96	3 - 18 - 21 - 7 - 5 - 30 - 33 – 11	189 - 270 - 27 - 81 - 18 - 21 - 1
46 - 40 - 35 - 31 – 28	5 - 17 - 6 - 17 - 8 - 18 - 11 - 20 – 15	21 - 56 - 126 - 252 - 462 - 792 - 1287 - 2002
2 - 4 - 3 - 5 - 4 – 6	135 - 45 - 180 - 60 - 240 - 80 – 320	32 - 42 - 58 - 123 - 171 - 279 - 585 - 999

Anmerkung: Die Lösungen der Aufgaben sind **fett** gedruckt.

Screenshots „Motivation und Emotionen in Leistungssituationen“ Studie 3 (S: 137).

Previewmode

Motivation und Emotionen in Leistungssituationen

Vielen Dank für die Teilnahme an dieser Untersuchung. In unserem Forschungsprojekt sind wir an motivationalen und emotionalen Faktoren im Kontext von Leistungssituationen interessiert. **Von besonderem Interesse ist dabei der Vergleich verschiedener gesellschaftlicher Gruppen.** Daher werden an den unterschiedlichen Standorten dieser Untersuchung verschiedene Gruppen untersucht. Hier in Bielefeld ist das derzeit die Gruppe der Studierenden.

Du wirst gleich mit zwei weiteren Personen verbunden und mit ihnen über den PC zwei Spiele spielen. Diese beiden Personen gehören anderen für die Untersuchung relevanten Gruppen an. Die Regeln für die einzelnen Spiele werden dir vor Beginn jeweils mitgeteilt. Zwischendurch wirst du gebeten kurze Fragebögen auszufüllen.

Auf der nächsten Seite musst du zunächst ein paar Angaben zu deiner Person machen. Diese Informationen werden an deine Mitspieler weitergegeben, damit sie einen Eindruck von dir bekommen. Du erhältst selbstverständlich ebenfalls entsprechende Informationen über deine Mitspieler. Darüber hinaus werden keine persönlichen Informationen ausgetauscht. Deine Mitspieler wissen nicht, an welchem Untersuchungsstandort du dich befindest. Die Angabe deines Vornamens dient nur zur Vereinfachung der Kommunikation mit deinen Mitspielern. Dein Name geht nicht in die weitere Analyse ein, sondern wird nach der Datenerhebung sofort gelöscht. So bleiben alle Angaben vollständig anonym.

Halte dich bitte genau an die Anweisungen auf dem Bildschirm. Falls es während der Untersuchung Probleme geben sollte, wende dich bitte an die Versuchsleiterin. Beginne nun, indem du mit der Maus auf 'Weiter' klickst.

Weiter

Previewmode

Bitte gib deinen Vornamen an.

Dein Geschlecht?

männlich weiblich

Dein Alter?

Bitte gib deine Nationalität an.

deutsch

andere, und zwar

Weiter

Previewmode

Bist du berufstätig?
Nein, Student/in.

Falls du berufstätig bist, gib bitte hier deinen Beruf an.

Falls du studierst, gib bitte hier dein Studienfach an.

Fach/Hauptfach

evtl. weiteres Fach

evtl. weiteres Fach

Weiter

Previewmode

Du hast alle notwendigen Angaben gemacht und wirst jetzt über das Internet mit anderen Teilnehmern verbunden. Dies kann erfahrungsgemäß ein paar Augenblicke dauern.

Bitte warten. Verbindung wird hergestellt.



Previewmode

Psycho-Arena

Jetzt wirst du zum ersten Spiel **Psycho-Arena** weitergeleitet. Dabei handelt es sich um ein Würfelspiel, bei dem zwei Personen ein Team bilden und gegen die dritte Person spielen. Das Team wird im Spiel selbst ausgelost. Auf der nächsten Seite sind die Regeln des Spiels beschrieben. Du findest sie auch in der **Mappe "Psycho-Arena"** vor dir auf dem Tisch. Dort ist auch das Spielfeld abgebildet.

Weiter

Previewmode

Spielregeln Psychoarena

Bei dem Spiel geht es darum, mit der richtigen Spielstrategie so viel Geld wie möglich zu verdienen. Das Spiel wirst du zusammen mit den beiden anderen Teilnehmern spielen, die du bereits kennengelernt hast. Zwei der drei Spieler bilden dabei ein Team. Sie spielen zusammen gegen die dritte Person, den „Einzelspieler“. Insgesamt gibt es **zwei Spielrunden**. Wer im Team und wer als Einzelspieler spielt, wird zu Beginn jeder Spielrunde ausgelost und kann sich daher von Runde zu Runde ändern. Zu Beginn des Spieles meldest du dich bitte mit deinem Vornamen an.

Spielablauf:

Zu Beginn jeder Runde wird ausgelost, welche beiden Spieler zusammen ein Team bilden und wer alleine spielt. Anschließend wird ausgelost, wer mit dem Würfel beginnen darf. Dann geht das Spiel los. Wenn du mit dem Würfeln an der Reihe bist, wird der Computer dir das durch eine Meldung zu erkennen geben. Du betätigst den digitalen Würfel, indem du mit der Maus auf den Würfel klickst. Der Computer wird dann mit deiner Spielfigur die entsprechenden Schritte gehen. Auf einem Feld können durchaus mehr als eine Spielfigur stehen.

Am Anfang jeder Runde hast du einen Kontostand von 10 Euro.

Folgende Felder gilt es zu beachten:

Graues Feld = Aussetzen
Wer auf ein solches Feld kommt, muss im folgenden Spielzug aussetzen.

Rotes Feld = Ereignisfeld
Wer auf diesem Feld steht, erhält eine Ereigniskarte. Auf diesen Karten befinden sich weitere Instruktionen (z.B. Umverteilung von Euro-Beträgen, Euro abgeben, Euro bekommen oder ähnliches). Die Ereigniskarten sind für alle Spieler sichtbar. Die Änderungen des Kontostandes werden vom Computer vorgenommen.

Zahlen und Vorzeichen auf den Spielfeldern ("7", "-2", "+2", "+3", "+6")
Sobald man auf ein solches Feld kommt, muss man um die entsprechende Anzahl Felder vor- bzw. zurückgehen. Das erledigt der Computer automatisch.

Die Spielrunde ist beendet, sobald eine Spielfigur das Zielfeld erreicht oder überschreitet.

Ziel einer Spielrunde:

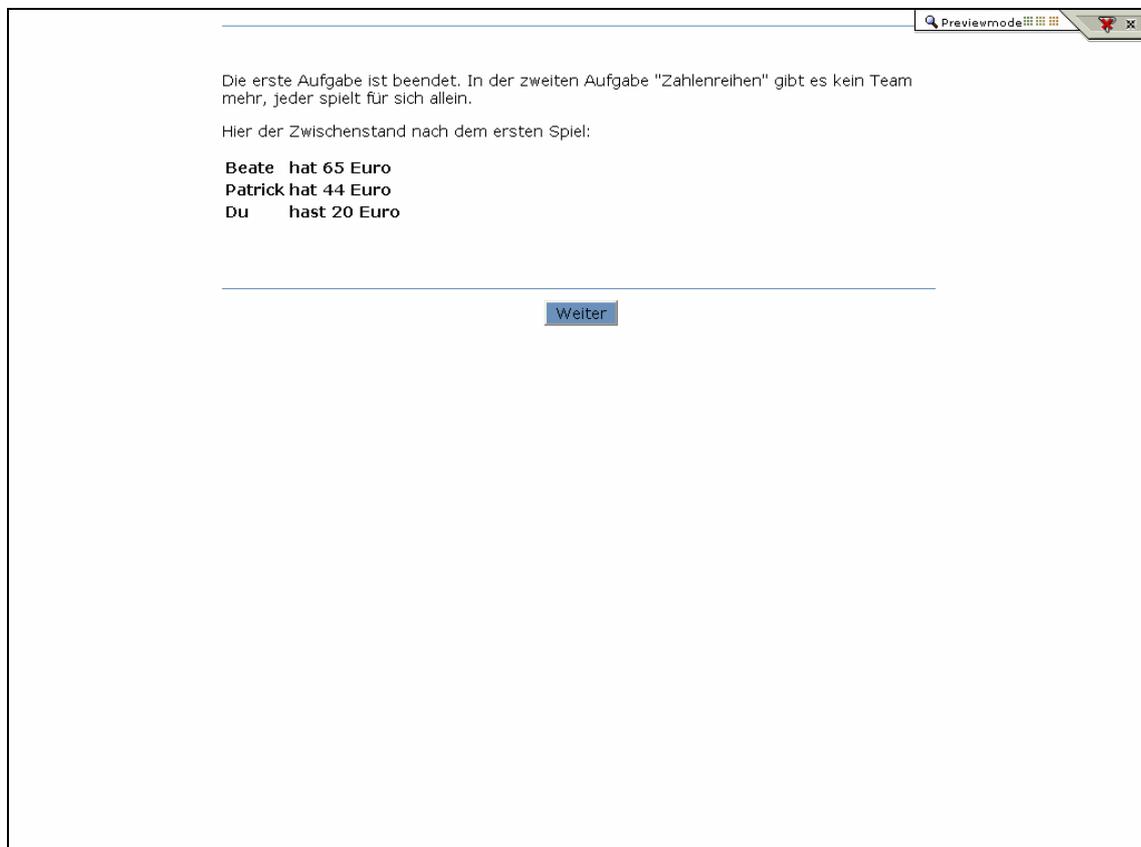
Entweder das Team oder der Einzelspieler können die Runde gewinnen. Das Team gewinnt nur, wenn **beide** Teamspieler **jeweils** mehr Geld am Ende der Runde haben als der Einzelspieler. Der Einzelspieler gewinnt, wenn er am Ende der Runde mehr Geld hat als **einer** der beiden Teamspieler. Dazu werden jeweils nur die Kontostände der gerade beendeten Runde zugrunde gelegt.
Für die Teamspieler ist es also wichtig zu kooperieren.

Gewinnberechnung:

Der Kontostand des Gewinners (beide Teamspieler oder der Einzelspieler) wird am Ende einer Runde **verdoppelt**. Die Punkte aus beiden Runden werden am Ende der zweiten Runde addiert.

Du kannst das Spiel auf der nächsten Seite starten.

Weiter



Previewmode

Im zweiten Teil unserer Untersuchung musst du zehn Zahlenrätsel lösen, die von einem deiner Mitspieler für dich ausgesucht werden. Du weißt aber nicht, welcher von beiden das ist.

Du musst Aufgaben für deinen Mitspieler **Beate** aussuchen.

Hier noch einmal die Selbstdarstellung von Beate:

Mitspieler 1

Name Beate
Alter 31
Geschlecht weiblich
Beruf Unternehmensberaterin bei McKinsey
Nationalität deutsch

[Weiter](#)

Previewmode

Bevor das zweite Spiel beginnt, bearbeite bitte noch den folgenden kurzen Fragebogen.

Bitte gib an, wie sehr du nach dem Spiel Psycho-Arena folgende Emotionen gegenüber deinem Mitspieler Beate empfunden hast:

	gar nicht 1	2	3	4	5	6	7	8	9	sehr stark 10
Wärme	<input type="radio"/>									
Missgunst	<input type="radio"/>									
Anerkennung	<input type="radio"/>									
Sympathie	<input type="radio"/>									
Bewunderung	<input type="radio"/>									
Furcht	<input type="radio"/>									
Entrüstung	<input type="radio"/>									
Angst	<input type="radio"/>									
Mitleid	<input type="radio"/>									
Neid	<input type="radio"/>									
Geringschätzung	<input type="radio"/>									
Ärger	<input type="radio"/>									
Wut	<input type="radio"/>									
Verachtung	<input type="radio"/>									
Abneigung	<input type="radio"/>									
Stolz	<input type="radio"/>									

[Weiter](#)

Previewmode

Zahlenrätsel

Nun beginnt das zweite Spiel. Diesmal spielt jeder für sich allein. Du hast die Aufgabe zehn Zahlenrätsel zu lösen. Diese werden von einem deiner Mitspieler für dich ausgesucht. Auch du musst zunächst zehn Aufgaben aussuchen, die dein Mitspieler **Beate** bearbeiten muss.

In der **Mappe "Zahlenreihen"** vor dir auf dem Tisch befindet sich eine Liste mit 30 Zahlenrätseln unterschiedlicher Schwierigkeit. Es gibt die Schwierigkeitsstufen "einfach", "mittel" und "schwierig". Wähle aus diesen 30 Rätseln 10 für deinen Mitspieler **Beate** aus. Deine Mitspieler haben ebenfalls solche Listen, aus denen sie Aufgaben auswählen. Natürlich handelt es sich dabei um andere Aufgaben, aber sie haben die gleichen Schwierigkeitsgrade. Du bist in der Wahl der Aufgaben völlig frei. Es gibt keine Vorgaben, welche Aufgaben du wählen sollst. Deine Wahl wird sich auch nicht auf die Aufgaben auswirken, die dir gestellt werden. Dein Mitspieler **Beate** wird nicht erfahren, dass du die Aufgaben ausgewählt hast.

Löst ein Spieler eine Aufgabe richtig, bekommt er dafür **5 Euro** pro Aufgabe auf sein Konto addiert. Löst ein Spieler alle 10 Aufgaben, erhält er zusätzlich noch einmal **50 Euro**.

Auf der nächsten Seite kannst du die Kennziffern der Aufgaben eingeben.

Bitte gib hier zunächst an, welche Version der Liste mit den Zahlenreihen du hast. Du findest die Kennzeichnung auf der ersten Seite der Liste. Die korrekte Angabe ist für die weitere Analyse sehr wichtig.

Version A
 Version B
 Version C

[Weiter](#)

Previewmode

Bitte trage hier die Kennziffern der Aufgaben ein, die die Person bearbeiten soll, mit der du im Team gespielt hast.

Die Reihenfolge deiner Eingabe ist egal. Die Aufgaben werden deinem Mitspieler in zufälliger Reihenfolge vorgegeben.

Aufgabe 1:

Aufgabe 2:

Aufgabe 3:

Aufgabe 4:

Aufgabe 5:

Aufgabe 6:

Aufgabe 7:

Aufgabe 8:

Aufgabe 9:

Aufgabe 10:

[Weiter](#)



Codierung des Spiels *Psychoarena* in Studie 3.

In den beiden folgenden Tabellen ist die Vorprogrammierung des Spiels *Psychoarena* dokumentiert. Die Spalte *Spielzug* gibt den Spielzug innerhalb einer Spielrunde an. Unter *Wer würfelt was?* findet sich die Würfelzahl der Mitspieler. In Klammern ist dokumentiert, wenn die Person auf ein Ereignisfeld (E) oder ein Feld, das erlaubt, weiter zu ziehen (+X) kommt. Für den ersten Spielzug ist hier auch angegeben, welcher Spieler beginnt. Unter Ereignis steht, welches Verhalten die Person zeigt, die eine Ereigniskarte gezogen hat. Die restlichen Spalten geben für die drei Spieler an, wie viele Punkte sie nach jedem Spielzug haben und auf welchem Feld sie stehen. Am Fuß der Tabellen sind die Punktstände nach jeder Runde bzw. die Gesamtpunktzahl angegeben.

**Erste Runde – VP spielt alleine gegen M1 und M2.
Ambiguität im Verhalten von M2 gegenüber Mitspieler M1**

Spielzug	Wer würfelt was?	Ereignis	VP		M1: Patrick		M2: Gerd/Beate	
			Punkte	Feld	Punkte	Feld	Punkte	Feld
1	VP: 3 (fängt an) M1: 1 M2: 5		10	3	10	1	10	5
2	VP: 4 (+2) M1: 6 (+2) M2: 5 (E)	nimmt 4 von VP	10	9	10	9	14	10
3	VP: 4 M1: 1 (E) M2: 6	schenkt M2 4	6	13	10	10	18	16
4	VP: 5 (-2) M1: 4 (E) M2: 1 (aussetzen)	addiert sich 5	6	16	15	14	18	17
5	VP: 4 M1: 2 M2: setzt aus		6	20	15	16	18	17
6	VP: 4 (E) M1: 2 (-2) M2: 5 (+6)	addiert sich 5	11	24	15	16	18	28
7	VP: 1 M1: 5 M2: 1 (E)	nimmt 3 von M1	11	25	15	21	21	29
8	VP: 3 M1: 1 (+6) M2: 3		11	28	12	28	21	Ziel
Endstand			11		12		21	
Spielstand			11		24		42	

**Zweite Runde – VP spielt im Team mit M2 gegen M1.
Ambiguität im Verhalten von M2 gegenüber Mitspieler VP**

Spielzug	Wer würfelt was?	Ereignis	VP		M1: Patrick		M2: Gerd/Beate	
			Punkte	Feld	Punkte	Feld	Punkte	Feld
1	VP: 2 (aussetzen) M1: 3 (fängt an) M2: 5		10	2	10	3	10	5
2	VP: setzt aus M1: 4 (+2) M2: 5 (E)	Nimmt 3 von VP und 3 von M1	10	2	10	9	16	10
3	VP: 3 M1: 4 M2: 1		7	5	7	13	16	11
4	VP: 5 (E) M1: 3 M2: 4	Addiert sich 5	12	10	7	16	16	15
5	VP: 6 M1: 3 (E) M2: 1	Schenkt M2 4	12	16	7	19	20	16
6	VP: 2 (-2) M1: 2 M2: 5		12	16	7	21	20	21
7	VP: 4 M1: 1 (+6) M2: 3 (E)	Nimmt 3 von VP	12	20	7	28	23	24
8	VP: 3 M1: 1 (E) M2: 6	Bekommt 3	9	23	10	29	23	Ziel
Endstand			9		10		23	
Spielstand			9		20		23	
Gesamtpunktzahl nach zwei Runden			20		44		65	

