

„Der Mann für den Job?“

Ein Personalauswahlexperiment zu entscheidenden Einflussfaktoren auf andauernde (Auswahl-) Diskriminierung von Frauen

Gefördert mit dem Wirtschaftskammerpreis 2010

MMag. Christina Keinert-Kisin

Wissenschaftliche Betreuung:

Univ.-Prof. Dr. Sabine Köszegi, Univ.-Prof. Dr. Josef Windsperger

Juni 2012

Executive Summary

Verbreitete Erklärungsmodelle für das Fehlen von Frauen auf hohen und höchsten Entscheidungsebenen stützen sich überwiegend auf individuelle Faktoren, insbesondere auf Selbstselektion in Zusammenhang mit Familienverantwortlichkeit und daraus resultierende potentielle Kompetenz- und Erfahrungsdefizite von Frauen. Alternative Erklärungsmodelle, die sich in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur finden, werden häufig vernachlässigt: So ist etwa das Anforderungsprofil für Führung ganz allgemein und für bestimmte Industrien und Berufsfelder im Besonderen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung stereotyp maskulin konnotiert. Frauen fällt es insofern aufgrund ihres Geschlechts in als „männlich“ wahrgenommenen Domänen schwerer als Männern, als kompetent erkannt zu werden, da Führungsfähigkeit oder technische Kompetenz stereotyp Männern eher als Frauen zugesprochen werden. Homophilie – das Bedürfnis des Menschen, sich mit „seinesgleichen“ zu umgeben – kann den Aufstieg von Frauen in zahlenmäßig von Männern dominierten Berufen weiter erschweren. Dies wurde in einem Personalauswahlexperiment mit realen und künftigen Personalentscheidern in einem klassisch männlich konnotierten, hochqualifizierten Fachgebiet getestet, und zwar im Bereich der technischen Wissenschaft mit Industriebezug. Das Experiment weist nach, dass qualifizierte Frauen auf der beruflichen Eintrittsebene gute Chancen haben, solange ihr Geschlecht Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen verheimlicht wird, sie jedoch allein durch das Sichtbarmachen ihres Geschlechts unter ansonsten identen Voraussetzungen in statistisch signifikanter Weise Chancen einbüßen, eine Stelle zu erhalten. Homophilie wirkt sich, wie erwartet, ebenfalls negativ auf die Chancen von qualifizierten Frauen aus. Das Experiment machte überdies deutlich, dass ein bloßer Verweis auf das Gleichbehandlungsgesetz diese negativen Einflüsse nicht zu neutralisieren vermag. Diese Forschungsergebnisse zeigen, dass die Debatte zu (fehlender) Chancengleichheit auf den Kern ihres Problems zurückgeführt werden muss: Es sind nicht Defizite von Frauen, sondern tradierte Verständnisse von „männlichen“ und „weiblichen“ Fähigkeiten, die für

Verzerrungen in der Bewertung von hoch qualifizierten Frauen durch kompetente Personalentscheider sorgen. Dies stellt zuallererst ein Problem der Ungerechtigkeit und der mangelnden Fairness dar: Es ist nicht gerecht, wenn gleiche Leistung nicht gleich beurteilt und belohnt wird. Arbeitgeber riskieren durch solch soziale, nicht rationale Phänomene darüber hinaus, nicht den besten Menschen für den zu besetzenden Job zu bekommen. Es liegt daher in ihrem ureigenen ökonomischen wie ethischen Interesse, für Personalauswahlpraktiken zu sorgen, die Karrierechancen nach tatsächlicher Eignung und Leistung, und nicht nach dem Geschlecht, verteilen.