



Frauen bewerben sich nicht auf "männliche Stellenausschreibung"

Frauen bewerben sich nicht auf "männliche" Stellenausschreibung - "Wir haben so wenig Frauen auf Führungspositionen, weil wir so wenige gute Bewerbungen bekommen". Immer häufiger hört man diese Klage aus Unternehmen. Nur eine Ausrede? Wissenschaftlerinnen der TU München haben nun einen Grund gefunden, der Frauen tatsächlich von einer Bewerbung abhält, obwohl sie qualifiziert sind: die Texte der Stellenausschreibungen. Die Forscherinnen zeigten rund 260 Testpersonen fiktive Anzeigen. Ausgeschrieben wurde dort beispielsweise ein Platz in einem Qualifizierungsprogramm für angehende Führungskräfte. Waren in der Ausschreibung viele Eigenschaften genannt, die mit Männern in Verbindung gebracht werden, fühlten Frauen sich weniger angesprochen und wollten sich seltener bewerben. Zu diesen Eigenschaften zählen etwa "durchsetzungsstark", "selbstständig", "offensiv" und "analytisch". Stärker angesprochen fühlten sich Frauen von Wörtern wie "engagiert", "verantwortungsvoll", "gewissenhaft" und "kontaktfreudig". Für männliche Testpersonen machte der Ausschreibungstext dagegen keinen Unterschied. Frauen schätzen ihre eigene Führungskompetenz niedriger ein. Eine sorgfältig formulierte Stellenausschreibung ist die Voraussetzung für eine optimale Personalauswahl", sagt Studienleiterin Prof. Claudia Peus, vom Fachgebiet für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement. "Es macht zwar meist keinen Sinn, alle männlich besetzten Formulierungen einfach wegzulassen. Aber ohne ein zumindest ausgewogen formuliertes Profil rauben sich Organisationen die Chance auf gute Bewerberinnen. Denn die Stereotype wirken trotz aller gesellschaftlichen Veränderungen fast unverändert weiter." Dass die traditionellen Wahrnehmungsmuster nicht zuletzt hinsichtlich Führungskräften gelten, haben die Forscherinnen gemeinsam mit der New York University gezeigt. In einer Befragung hielten rund 600 US-Amerikanerinnen und -Amerikaner Frauen und Männer zwar für grundsätzlich gleich kompetent, produktiv und effizient. Doch die Führungskompetenz der Männer stufen sie höher ein. Auch Frauen trauten sich selbst und anderen Frauen in diesem Bereich durchschnittlich weniger zu als Männer sich selbst und ihren Geschlechtsgenossen. Verärgerte Chefs müssen mit Illoyalität rechnen. Ob Frauen überhaupt der Wille zur Führung zugetraut wird, hängt stark von den Emotionen ab, die sie zeigen. So lautete eines der Ergebnisse bei der Zwischenpräsentation des Projekts im vergangenen Jahr. Inzwischen haben die Wissenschaftlerinnen die Rolle von Emotionen bei der Beurteilung von Führungskräften weiter untersucht. Chefs sollten ab und zu Ärger zeigen um sich zu behaupten - so lautet eine weit verbreitete Vorstellung. Um das Klischee zu prüfen, zeigten die Wissenschaftlerinnen mehr als 500 Testpersonen Videos oder Szenarien in Text und Bild, in denen eine Führungskraft ein negatives Geschäftsjahr vor den Mitarbeitern zusammenfasst. Die Vorgesetzten zeigten entweder Ärger, Trauer oder keine Emotion. Die verärgerten Führungskräfte zogen ihre Macht nach Einschätzung der Testpersonen vor allem aus der Androhung von Strafen und durch die Betonung ihres Status. Weniger als diejenigen Führungskräfte, die Trauer oder Emotionen zeigten, erlangten sie Macht, indem sie anderen ihre Wertschätzung zeigten. Ärgerliche Vorgesetzte verloren also zwischenmenschlich. Die Konsequenz: Die Probanden wären als Mitarbeiter gegenüber den verärgerten Bossen weniger loyal und würden sie eher sabotieren. Dank ans Team führt zu Zufriedenheit mit den Chefs. "Harter Tonfall gleich Autorität - diese Gleichung ist ein Trugschluss", sagt Studienleiterin Prof. Isabell M. Welpel vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation. "Die Machtposition der Führungskräfte, die ihren Ärger an den Mitarbeitern auslassen, wird zwar grundsätzlich anerkannt. Aber langfristige Loyalität erreichen sie nicht - im Gegenteil riskieren sie, bei nächster Gelegenheit hintergangen zu werden." Dass sich Empathie der Chefs positiv auswirkt, bestätigte eine weitere Studie. Die Forscherinnen befragten mehr als 400 Testpersonen nach ihrem eigenen Arbeitsleben oder ließen sie ein fiktives Team-Gespräch nach einem erfolgreichen Kundentermin beurteilen. Im Mittelpunkt stand jeweils, ob die Führungskräfte Dankbarkeit gegenüber den Mitarbeitern oder Stolz auf die eigene Leistung zeigten. Das Ergebnis: Ein "Danke" bringt nicht nur im "richtigen", sondern auch im Arbeitsleben viele Vorteile: Je häufiger es die Vorgesetzten aussprachen, desto zufriedener waren die Mitarbeiter sowohl mit ihren Chefs als auch generell mit ihrem Job. Stolz der Führungskräfte steigerte zwar auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Doch die Bosse selbst sanken im Ansehen - als zu egoistisch. Projekt "AuBeFühr": Im dreijährigen Projekt "Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft (AuBeFühr)" haben der Lehrstuhl für Strategie und Organisation sowie die Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen entwickelt, die nun in Schulungen weitergegeben werden können. Vom 1. bis 3. April stellen die Wissenschaftlerinnen ihre Ergebnisse auf einer Abschlussstagung in München vor. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfond der Europäischen Union. Publikationen / Konferenzbeiträge: Hentschel, T., Braun, S., Peus, C., Frey, D. (2014, August). Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities. Angenommen für das 74. jährliche Meeting der Academy of Management, Philadelphia, USA. Hentschel, T., Heilman, M. E., Peus, C. (2013, Januar). Have gender stereotypes changed?: Ratings of women, men and self. Poster präsentiert auf dem 14. Kongress der Society for Personality and Social Psychology (SPSP), New Orleans, LA, USA. Schwarzmüller, T., Brosi, P., Spörrle, M., Welpel, I. M. (2014, August). More than just power: Differential effects of anger displays on the bases of power. Accepted for presentation at the 2014 Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA, USA. Accepted for AOM Best Paper Proceedings 2014. Ritzenhöfer, L., Brosi, P., Spörrle, M., Welpel, I. M. (2014, August). Effects of leaders expressions of gratitude and pride on followers leader and job satisfaction. Accepted for presentation at the 2014 Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA, USA. Kontakt: Teilprojekt Wirtschaft (Studien zu Emotionen der Führungskräfte): Dipl.-Psych. Tanja Schwarzmüller - Technische Universität München / Lehrstuhl für Strategie und Organisation (Prof. Dr. Isabell M. Welpel) - Tel: +49 89 289 24820 - t.schwarzmueller@tum.de / Teilprojekt Wissenschaft (Studien zu Stellenausschreibungen sowie Wahrnehmung der Führungskompetenz): Prof. Dr. Claudia Peus - Technische Universität München / Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement - Tel: + 49 89 289 22779 (Pressestelle) - claudia.peus@tum.de - 

Pressekontakt

TU München

80333 München

Firmenkontakt

TU München

80333 München

Die Technische Universität München (TUM) ist mit rund 420 Professorinnen und Professoren, 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich Klinikum rechts der Isar) und 22.000 Studierenden eine der führenden Universitäten Deutschlands. Ihre Schwerpunktfelder sind die Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Lebenswissenschaften, Medizin und Wirtschaftswissenschaften. Nach zahlreichen Auszeichnungen wurde sie 2006 vom Wissenschaftsrat und der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Exzellenzuniversität gewählt. Das weltweite Netzwerk der TUM umfasst auch eine Dependence in Singapur. Die TUM ist dem Leitbild einer unternehmerischen Universität verpflichtet.