

Doing Gender bei Bewerbungsschreiben

Geschlechtsunterschiede in der Selbstdarstellung bei Absolventinnen und Absolventen der Psychologie und der Rechtswissenschaften

Doing Gender in Job Applications. Gender Differences in the Self-Presentation of Law and Psychology Graduates

Monika Stempkowski & Elisabeth Ponocny-Seliger

Themenschwerpunkt AWO-Psychologie

Zusammenfassung

Die hier vorliegende Studie analysiert, ob sich genderspezifische Selbstdarstellungstechniken in Bewerbungsschreiben von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften und der Psychologie, die sich für eine postgraduale Ausbildung beworben haben, identifizieren lassen. Neben einer Inhaltsanalyse der schriftlichen Bewerbungen wurden auch Interviews mit Personen geführt, die in den jeweiligen Branchen Personalverantwortung tragen. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem das Hervorheben von hohem Selbstwert in männlichen Bewerbungen signifikant deutlicher auffällt und männliche Bewerber der Rechtswissenschaften sich häufiger über Kontakte aufwerten als ihre weiblichen Kolleginnen. Hingegen wird die Technik, Komplimente, Lobpreisungen oder sonstige Verstärkungen an die Empfängerin/den Empfänger zu geben, signifikant häufiger von Bewerberinnen angewandt. Da die Bewerbungsschreiben trotz ihres hohen Formalisierungsgrades deutliche geschlechtsspezifische Muster aufweisen, sie aber die Eintrittskarte für die spätere Karriere darstellen können, tragen sie dazu bei, gewohnte Stereotypen und genderspezifische Ungleichheiten wie ‚Gender Pay Gap‘ und ‚Glass Ceiling‘ zu perpetuieren.

Abstract

This study examines whether gender differences can be found in the self-presentation within job applications of law and psychology graduates, who applied for a postgraduate education. Apart from conducting a content analysis of job applications (letters of motivation and résumés), interviews with experts were carried out to analyze how employers see application processes. The results show that emphasizing high self-worth is significantly more frequent in male applicants and that for male law graduates enhancement of their status by name-

dropping is more common than for their female colleagues; whereas the technique to compliment, praise or reinforce the recipient is more a female domain. Although job applications are formalized to a high degree, it was possible to identify gender-specific patterns. Nevertheless, job applications may be the ticket of admission for a further career, and so they may perpetuate habitual stereotypes and gender-specific inequalities such as ‚gender pay gap‘ and ‚glass ceiling effect‘.

1. Einleitung

Obwohl die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitskontext ein Ziel ist, auf das politisch seit geraumer Zeit hingearbeitet wird, verdienen Frauen nach wie vor erheblich weniger als Männer. So zeigt sich etwa ein Unterschied von 18 % im Bruttojahreseinkommen, vergleicht man die Gehälter von Frauen und Männern, die im Jahr 2014 ganzjährig vollzeitbeschäftigt waren (‚Gender Pay Gap‘).¹⁾ Darüber hinaus finden sich markant weniger Frauen in hohen Positionen als Männer. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten in vom Rechnungshof 2014 geprüften Unternehmen und Einrichtungen betrug 25,9 %, nur 20,3 % der Mitglieder von Vorständen bzw. Geschäftsführungen waren weiblich (‚Glass Ceiling Effekt‘).²⁾

Für den weiteren Arbeitsprozess spielt die Art und Weise, wie sich eine Person im Rahmen des Bewerbungsprozesses präsentiert, im Sinne des Primacy Effekts, eine wesentliche Rolle. Davon hängt unter anderem ab, ob die Person eingestellt und möglicherweise sogar, welches Gehalt sie beziehen wird. Doing Gender, die Darstellung von Geschlecht entlang vorgegebener Geschlechternormen in einem kategorial gedachten System der Zweigeschlechtlichkeit, beschreibt deskriptive und präskriptive Verhaltensunterschiede von Frauen und Männern. Im Rahmen dieser Studie wurde Doing Gender bei Bewerbungsprozessen untersucht und dabei