

Pressesprecherin: Katja Bär
Telefon: 0621 / 181-1013
baer@uni-mannheim.de
www.uni-mannheim.de

Mannheim, 9. Juli 2015

Presseinformation

Preis für hervorragende Publikationen im Gender- und Diversitybereich

Psychologin und Wirtschaftswissenschaftler teilen sich den Preis

Die Senatskommission für Gleichstellung zeichnet mit dem Woven Publish Preis in diesem Semester die Diplompsychologin Sara Köser und die Gemeinschaftsarbeit des Betriebswirts Dr. Jan-Philipp Ahrens und des Ökonomen Dr. Andreas Landmann aus. In ihren Arbeiten beschäftigen sie sich mit femininen bzw. maskulinen Gesichtszügen und deren Einfluss auf die Neueinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Frage, wie Nachfolgeentscheidungen in Familienunternehmen getroffen werden. „Aufgrund der herausragenden Bedeutung der eingereichten Arbeiten hat sich die Senatskommission dafür entschieden, den Preis dieses Mal zu teilen“, erklärt die Vorsitzende der Kommission, Prof. Dr. Simone Göttlich. „Beide Arbeiten leisten einen gleichermaßen wertvollen Beitrag für die Genderforschung.“

In der Studie „The Gender Typicality of Faces and Its Impact on Visual Processing and on Hiring Decisions“ von Sara Köser wurden Einstellungskriterien für typisch männliche und typisch weibliche Berufsbeschreibungen untersucht. Ergänzt wurde dies durch die Anwendung eines Eye-Tracking-Verfahren. Dabei fand Köser Hinweise darauf, dass Bewerberinnen und Bewerber mit maskulinen Gesichtszügen im Hinblick auf die Übernahme einer Führungsaufgabe bevorzugt werden und Bewerberinnen und Bewerber mit femininem Aussehen eher in der Rolle eines Teammitglieds wahrgenommen werden.

Ob Söhne oder Töchter in Familienunternehmen als Nachfolgerin bzw. Nachfolger bevorzugt werden, untersuchten Dr. Ahrens und Dr. Landmann in der Studie „Gender Preferences in CEO Successions in Family Firms: Family Characteristics and Human Capital of the Successor“. Dabei fanden sie heraus, dass männliche Nachfolger häufig nicht auf Grund ihrer besseren Voraussetzungen als Nachfolger ausgewählt werden – im Gegenteil, oft haben Nachfolgerinnen bessere Qualifikationen – sondern weil die Entscheidungsträger Geschlechterpräferenzen aufweisen. Zwar ist ein Viertel der neuen Führungsgeneration in Familienunternehmen inzwischen weiblich, jedoch werden bei der Auswahl immer noch männliche Nachkommen bevorzugt.

Der Woven Publish Preis ist mit 500 Euro dotiert und wird jedes Semester an eine Publikation im Bereich Gender- und Diversityforschung vergeben.