

Abteilung Kommunikation

Telefon: +49 621 181-1016

pressestelle@uni-mannheim.de

www.uni-mannheim.de

Mannheim, 20. November 2024

Presseinformation

Forschung zur Diskriminierung: Zugang zu beruflichen Netzwerken ist entscheidend

Schwarze Menschen in den USA werden beim Zugang zu relevanten beruflichen Netzwerken im Vergleich zu weißen US-Amerikaner*innen benachteiligt. Wer jedoch bereits Teil eines professionellen Netzwerks ist, genießt die gleichen Vorteile. Zufällige „Lunch Dates“ in Unternehmen helfen, eingefahrene Strukturen aufzubrechen.

Etwa die Hälfte aller Arbeitsplätze in den USA werden durch Informationen und Empfehlungen aus informellen Netzwerken wie LinkedIn besetzt. Gerade hochdotierte Jobs werden dabei meist von einflussreichen Personen mit Insiderwissen vermittelt. Auf dem Jobmarkt unterrepräsentierte Gruppen haben dagegen einen schlechteren Zugang zu Top-Jobs und profitieren weniger von ihren beruflichen Netzwerken. Bisherige Forschung erklärt aber nicht, warum ihre Netzwerke weniger ergiebig sind. Die Mannheimer Ökonom*innen Yulia Evsyukove, Felix Rusche und Prof. Dr. Wladislaw Mill untersuchten in einer experimentellen Studie, ob Diskriminierung sich auf die Größe und die Qualität der Jobnetzwerke von schwarzen US-Amerikaner*innen auswirkt und damit eine Ursache ihrer Unterrepräsentation in Top-Jobs ist. Das Ergebnis der Studie: Das Kernproblem für diese Gruppe besteht darin, Zugang zu beruflichen Netzwerken zu bekommen. Diese Hürde zu überwinden ist nicht einfach, weil schwarze US-Amerikaner*innen aufgrund ihres Aussehens diskriminiert werden. Aber wenn sie einmal Mitglied eines Netzwerks sind, bekommen sie die gleichen Informationen und die gleiche Hilfestellung wie Weiße. Die Studie wurde kürzlich im *Quarterly Journal of Economics* veröffentlicht, einer der führenden Fachzeitschriften der Wirtschaftswissenschaften.

Für die Studie haben Mill und seine Kolleg*innen ein Experiment auf LinkedIn durchgeführt – dem weltweit größten und meistgenutzten Online-Jobnetzwerk. In der ersten Phase des Experiments generierte das Team 400 künstliche Profile. Dabei gaben lediglich KI-generierte Porträtbilder Aufschluss über die Hautfarbe der Person – alle weiteren Informationen waren neutral. Acht Wochen lang schickten die so entstandenen Profile Vernetzungsanfragen an insgesamt 20.000 LinkedIn-Nutzer*innen. Durchschnittlich jede vierte Anfrage wurde angenommen. In der zweiten Phase des Experiments wurden konkrete Fragen an die neu gewonnenen Netzwerke geschickt, beispielsweise Anfragen, wie man einen bestimmten Job bekommen könnte und wen man dafür anschreiben sollte.

„Es hat uns überrascht, dass in der zweiten Phase des Experiments die Personen hinter den Fake-Profilen vorurteilsfrei behandelt wurden und dass man ihre Anfragen unabhängig von

Hautfarbe gleich häufig beantwortete“, so Mill. „Diejenigen, die bereits Teil eines beruflichen Netzwerks sind, genießen also die gleichen Vorteile“, konstatiert der Ökonom.

Deutliche Hinweise auf Diskriminierung ergaben sich dagegen in der ersten Phase des Experiments, in der es um den Zugang zu den Netzwerken ging: Die Akzeptanz von Anfragen von schwarzen Personen fiel um dreizehn Prozent niedriger aus als die von weißen Personen.

Laut den Autor*innen zeigen die Studienergebnisse Wege auf, wie man mit Diskriminierung im beruflichen Kontext umgehen kann. „Entscheidend ist der Zugang zu Netzwerken“, erklärt der Verhaltensökonom Mill. Diesen könnten Unternehmen ihren Mitarbeitenden beispielsweise erleichtern, indem sie Networking-Veranstaltungen organisieren und Trainings in dem Bereich anbieten. Um eingefahrene Strukturen aufzubrechen, organisieren einige Firmen beispielsweise zufällig ausgewählte „lunch dates“. Gute Erfahrungen habe man auch mit spontaner Zuteilung von Tischen bei Konferenzen gemacht, so Mill. So können Teilnehmende in Kontakt mit Menschen treten, die sie sonst vielleicht nicht ausgewählt hätten.

Yulia Evsyukova, Felix Rusche, Wladislaw Mill. *LinkedOut? A Field Experiment on Discrimination in Job Network Formation*. The Quarterly Journal of Economics (2024): <https://doi.org/10.1093/qje/qjae035>

Ein Expertenvideo zur Studie (in englischer Sprache) finden Sie [hier](#).

Kontakt:

Prof. Dr. Wladislaw Mill
Juniorprofessur für VWL, Verhaltensökonomik
Universität Mannheim
Tel: +49 621 181-1897
E-Mail: mill@uni-mannheim.de

Yvonne Kaul
Forschungskommunikation
Universität Mannheim
Tel: +49 621 181-1266
E-Mail: kaul@uni-mannheim.de