



Masterlehrgang „COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Masterprüfung im Juni 2011

Wie erleben Headhunter in ihrer täglichen Arbeit die Diskussion um Gender Diversity bei der Besetzung von Positionen im Top-Management der Wirtschaft?

Dr.in Nicola Muck

nmuck@web.de

Zusammenfassung:

Frauen sind in Entscheidungspositionen der deutschen und österreichischen Wirtschaft trotz vergleichbarer Qualifikationen unterrepräsentiert. Durch das steigende öffentliche Bewusstsein und den zunehmenden politischen Veränderungsdruck stellt sich die Frage, ob und wie sich dies auf das praktische Tagesgeschäft von Headhuntern bei der Besetzung von Entscheidungspositionen auswirkt. Untersuchungsziel ist herauszufinden, welchen Stellenwert Gender Diversity in der Interaktion von Headhuntern und Auftraggebern hat und ob eine Steigerung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen zu erwarten ist. In dieser qualitativen Untersuchung wurden sieben Headhunter (3w/4m) mittels ExpertInneninterviews befragt. Für die Befragten ist die Diskussion zu Gender Diversity im Tagesgeschäft weder relevant noch präsent. Sechs von sieben Befragten beobachten in den letzten fünf Jahren keine oder eine geringe Zunahme der Nachfrage nach weiblichen Kandidaten. Das Geschlecht spielt nach Ansicht der Befragten bei der Gestaltung des formalen Anforderungsprofils keine Rolle, jedoch werden von Auftraggebern implizit und explizit Wünsche bezüglich des Geschlechts potentieller Kandidaten geäußert. Für die Zukunft erwarten die Befragten eine Zunahme der Nachfrage nach weiblichen Führungskräften.

Abstract:

Although equally qualified, women are clearly under-represented in German and Austrian private sector businesses, both in number and decision-making roles. With increasing public awareness and mounting political pressure for change, the question arises whether and how these factors affect practical day to day business of headhunters. The aim of this study is to define the impact of Gender Diversity in the interaction of headhunters and clients, and whether an increase of the female share in decision-making positions can be expected. A qualitative study with seven headhunters was conducted. As the experts claim, the discussion on gender diversity is neither relevant nor present in their daily business. Six of seven headhunters have seen no or little demand increase for female candidates during the last five years. Gender is irrelevant in the design of formal job profiles. However, many clients implicitly or explicitly express wishes on the gender of potential candidates. For the future, respondents expect a demand increase for female executives.