



Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

Ergebnisse aus dem Vienna Career Panel Project (ViCaPP)

Guido Strunk



Ziele

- Management-Karrieren im 21. Jahrhundert
- Einflussfaktoren auf Karrieren

Ein Projekt der WU-Wien

- Gestartet 1999
- Gefördert vom FWF
- Leitung: Prof. Dr. Wolfgang Mayrhofer

Stichproben

Retrospektive Befragung (360 Personen)

- Studienabschluss um 1970
- Studienabschluss um 1990

Jährlich fortlaufende Befragung (645 Personen)

- Studienabschluss um 2000

Karriereerfolg

Objektiver Karriereerfolg

- Bruttojahresgehalt
- Führungsverantwortung (Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen)

Subjektiver Karriereerfolg

- Zufriedenheit mit der Karriere
- Zugeschriebener Erfolg (Ansehen in den Augen des beruflichen Umfeldes)

Einflussfaktoren auf Karriere

Zeit

- Alter der Personen
- Abschlussjahrgang

Soziale Herkunft

- Soziale Schicht des Vaters
- Soziale Schicht der Mutter
- Bildungsniveau des Vaters
- Bildungsniveau der Mutter
- Wohnort während der Kindheit

Einflussfaktoren auf Karriere

Persönlichkeitsstruktur, Motivationen

- Emotionale Stabilität
- Gewissenhaftigkeit
- Fähigkeit zur Selbstdarstellung
- Flexibilität
- Kontaktfähigkeit
- Teamorientierung
- Leistungsmotivation
- Führungsmotivation
- Wettbewerbsorientierung
- Mobilität
- Karrierewunsch (klassisch vs. post-organisational)

Einflussfaktoren auf Karriere

Karrieretaktisches Verhalten

- „Sich Freunde und Verbündete schaffen“
- „Kontakte knüpfen und pflegen“
- „Autorität und Macht demonstrieren“
- „Eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen“
- „Eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt kennen und steigern“

Einfluss der Persönlichkeit

Führungsaufgaben Top-50%

1. bedeutsamer
Unterschied

Geschlecht
Erfolgreich sind...

31% der Frauen

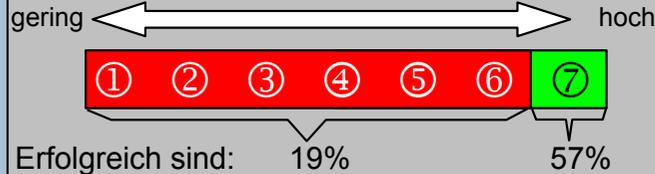
59% der Männer

Frauen

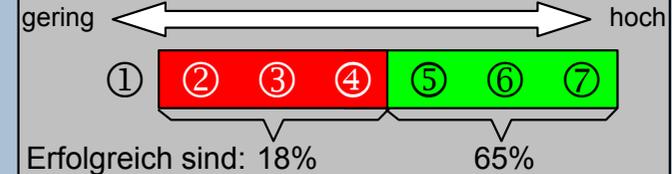
Männer

2. bedeutsamer
Unterschied, getrennt
für das Geschlecht

Führungsmotivation



Führungsmotivation

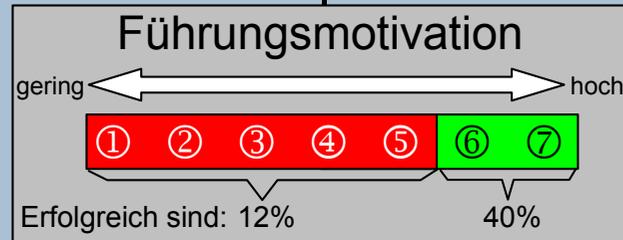


Erfolgsfaktoren: Persönlichkeit

Bruttojahreseinkommen

Top-25%

1. bedeutsamer Unterschied



2. bedeutsamer Unterschied, getrennt für die beiden Gruppen der Führungsmotivation



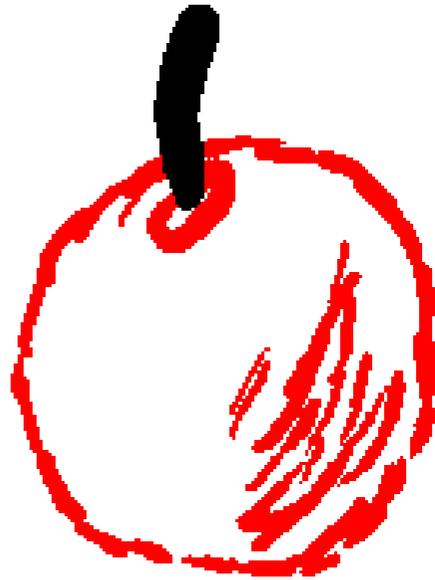
Führungsmotivation (1 bis 5)

Führungsmotivation (6 bis 7)



Was unterscheidet Frauen und Männer?

Problemstellung:
Wie vergleicht man ...



... ohne Obstsalat zu machen?

Eine Frau muss ein Mann sein, ...



dieStandard.at

Service: Suppo
News: Vorarlber
Meinung

20

Kommen

Männ

Die Einkommens.
weniger ver

Bei der Karriere
Gehalt und Füh

Gastkommentar

WU-ALUMNI-NEWS

Thema

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

Diskriminierung ist etwas, was anderen Frauen zu- stoßt, aber nicht mir.“ So ähnlich lassen sich die Vorstellungen junger Frauen während des Studiums zusammenfassen. Einer der Gründe für diesen Optimismus kann die Erfahrung sein, dass Frauen in Schule und Studium häufig die Nase vorne haben. Mädchen machen heute häufiger Matura als Jungen, verzeichnen im Schnitt bessere Noten und müssen weniger oft Klassen wiederholen. Junge Frauen erleben sich heute also als durchaus gut gerüstet, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Statistiken, die belegen, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, sind für sie nur wenig relevant, wenn dort die teilzeitbeschäftigten Mütter ebenso mitgezählt werden wie z.B. ungelernete Kassierinnen. Im direkten



Dr. Guido Strunk, geb. 1968, arbeitet seit sieben Jahren an der IVM der WU. Die berichteten Forschungsergebnisse hat er zusammen mit Dr. Anett Hermann und Mag. Susanne Praschak im Rahmen des Vienna Career Panel Project erarbeitet.



Mag. Susanne Praschak ist Lehrbeauftragte im Interdisziplinären Arbeitsbereich für Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management an der WU. Nach einer Ausbildung an der Sozialakademie Wien liegen ihre Forschungsschwerpunkte im Bereich Management von Non-Profit-Organisationen.



Dr. Anett Hermann ist Lehrbeauftragte im Arbeitsbereich „Gender and Diversity in Organizations“ am IVM. Ihre Forschungsgebiete umfassen Gender und Diversität in Organisationen mit besonderem Fokus auf Karrieren und Teams.

chen „Zwillinge“. Bei den Frauen Elternkarenz summiert sich deutlich gegenüber den Männern gerund 96.000 Euro. Genauere sen im Zeitverlauf zeigen, da Unterschiede erst ca. drei bi Jahre nach dem Berufseinstieg; ten und dann dramatisch zunel

Frauen leiden nicht un Gehaltsunterschieden

Das die Zufriedenheit der Feir mit ihrer Karriere darunter nie Geringsten zu leiden scheinthk unterschiedliche Schlussfol gen zu: Resignation, echte Z denheit oder die fehlende Wal mung für die subtilen Machtdi nismen, die dazu führen, S Frauen auch heute noch nie gleichen Möglichkeiten offen sra wie Männern. Um es etwas po ter zu sagen: Es genügt nicht, ra haben, sondern auch die

Ungleichbehandlung
Männern im Berufsle



über 100 Jahren dafür, dass die Ungleichstellung von Mann und Frau ver-

mehr als ein schnell abgeschlossenes Hochschulstudium und auch Bescheidenheit ist keine Zier - die eigenen Leistungen zu loben viel eher.

Was unterscheidet Frauen und Männer?

Lösung: Virtuelle Zwillinge

Paare aus Frauen und Männern, die sich in keiner anderen Hinsicht, als ihrem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden.

Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

Zeit

- Alter der Personen
- Abschlussjahrgang (1990er-Kohorte)

Soziale Herkunft

- Soziale Schicht des Vaters
- Soziale Schicht der Mutter
- Bildungsniveau des Vaters
- Bildungsniveau der Mutter
- Wohnort während der Kindheit

Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

Persönlichkeitsstruktur, Motivationen

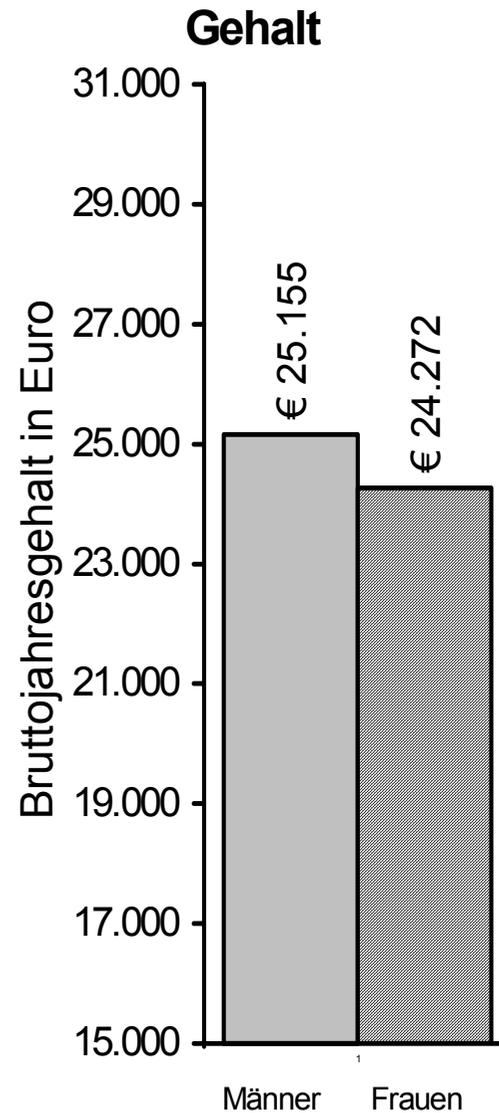
- Emotionale Stabilität
- Gewissenhaftigkeit
- Fähigkeit zur Selbstdarstellung
- Flexibilität
- Kontaktfähigkeit
- Teamorientierung
- Leistungsmotivation
- Führungsmotivation
- Wettbewerbsorientierung
- Mobilität
- Karrierewunsch (klassisch vs. post-organisational)

Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

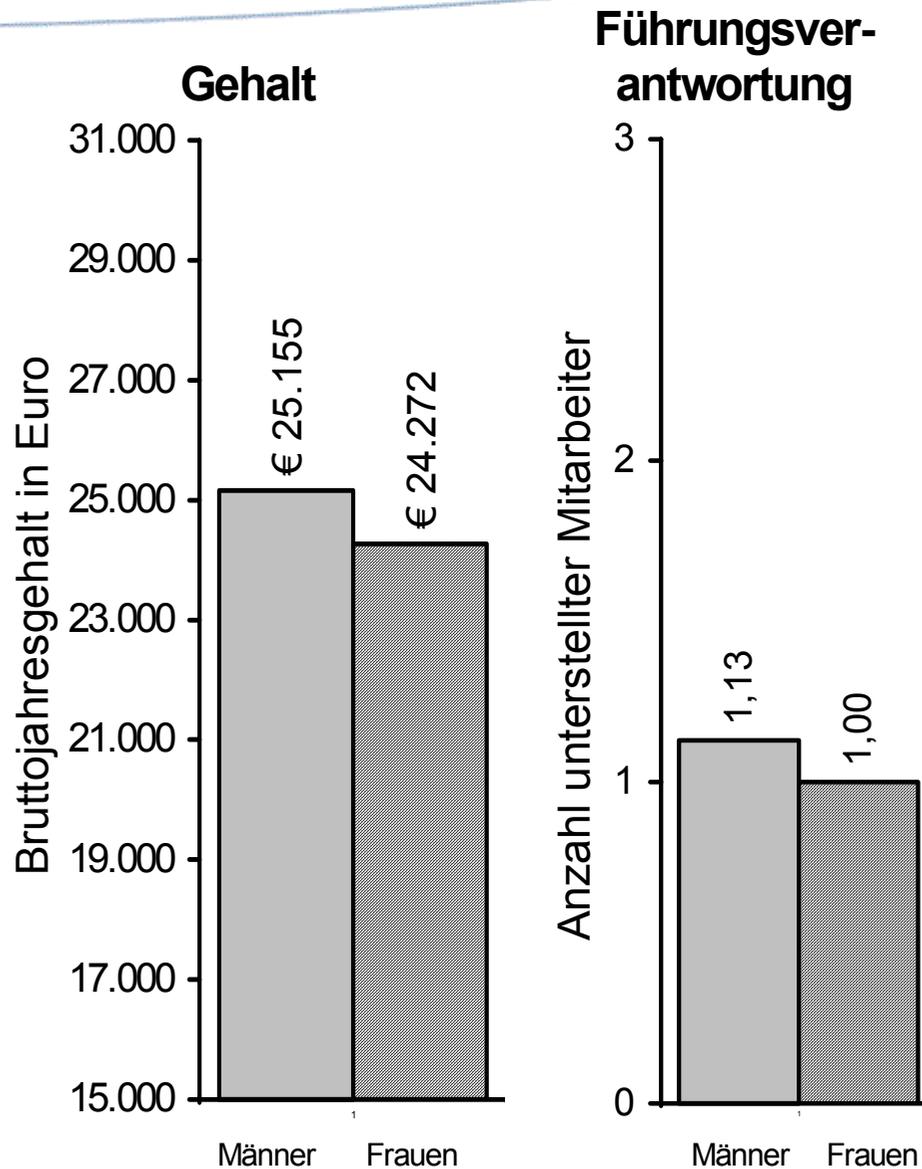
Karrieretaktisches Verhalten

- „Sich Freunde und Verbündete schaffen“
- „Kontakte knüpfen und pflegen“
- „Autorität und Macht demonstrieren“
- „Eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen“
- „Eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt kennen und steigern“

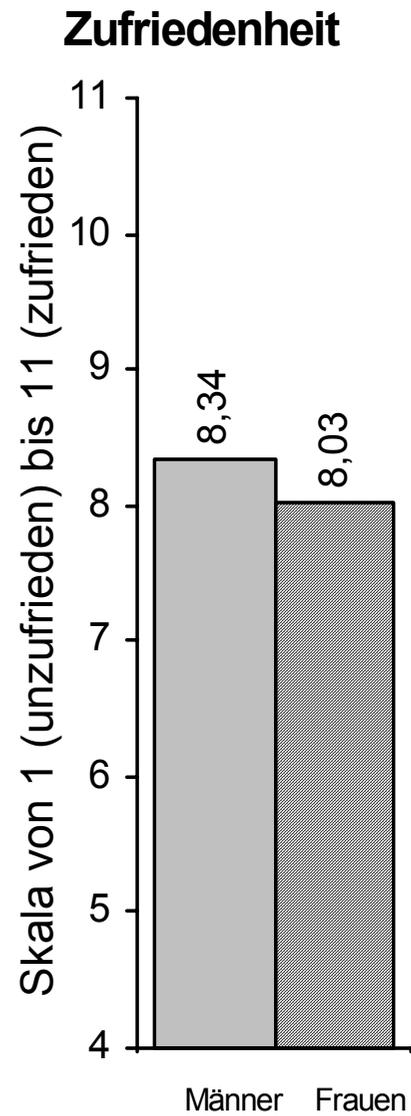
Die ersten drei Berufsjahre



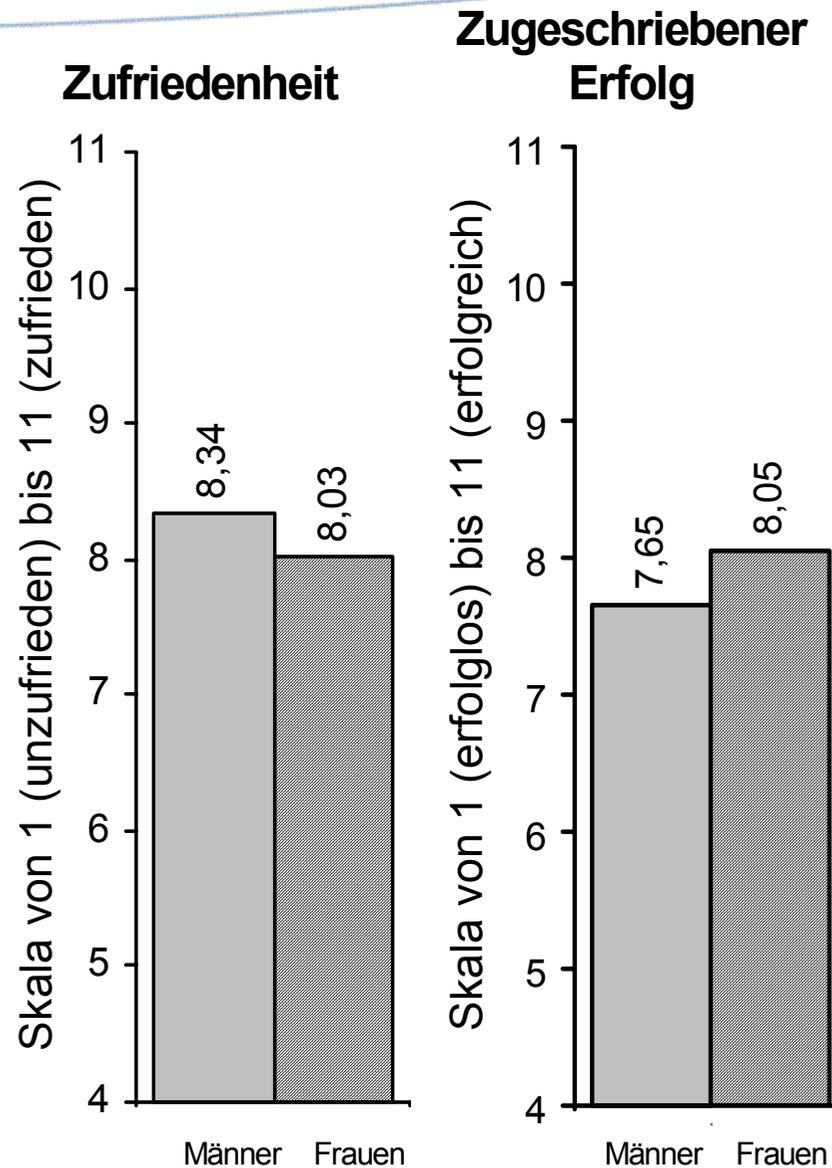
Die ersten drei Berufsjahre



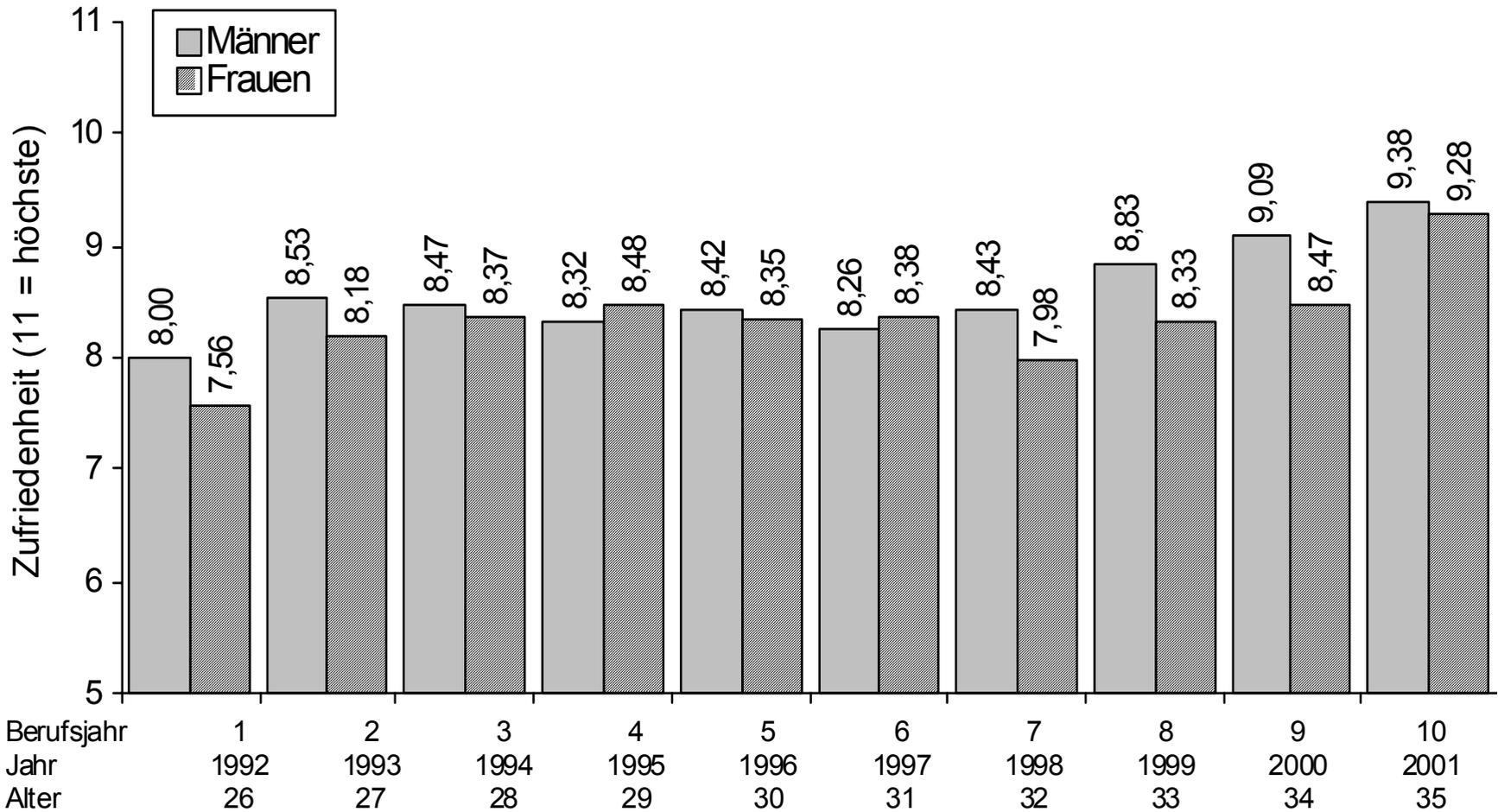
Die ersten drei Berufsjahre



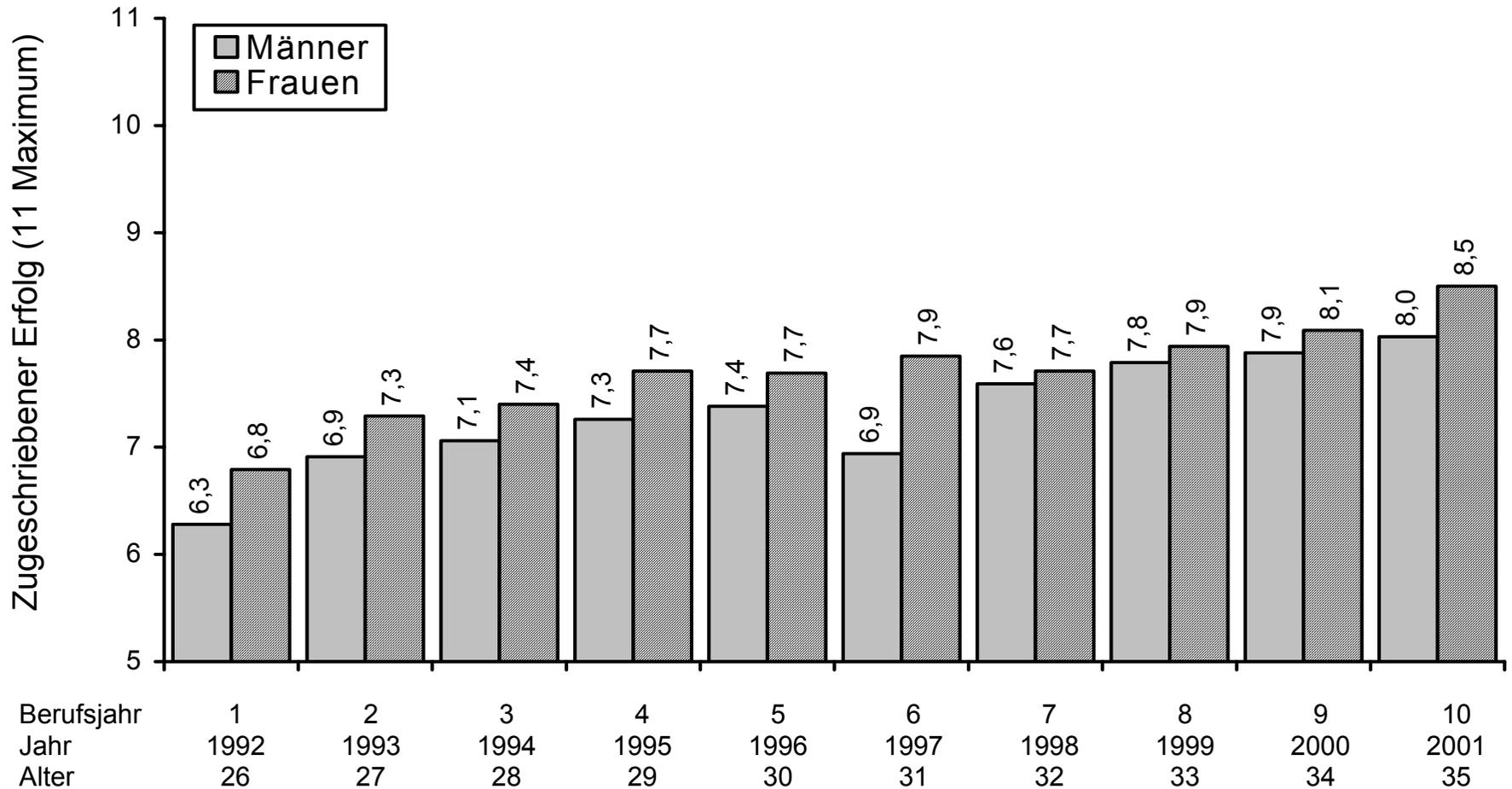
Die ersten drei Berufsjahre



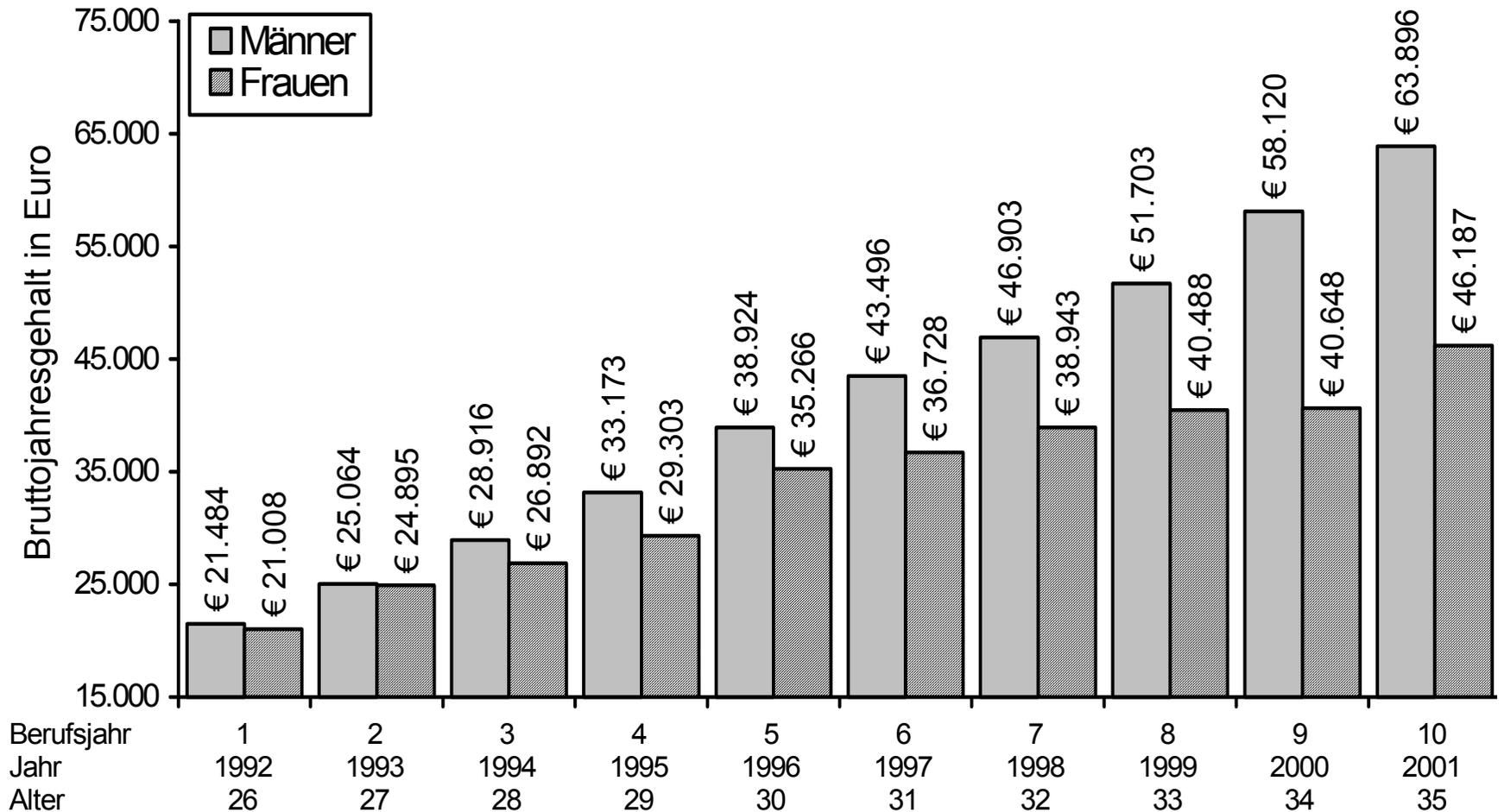
Zufriedenheit im Zeitverlauf



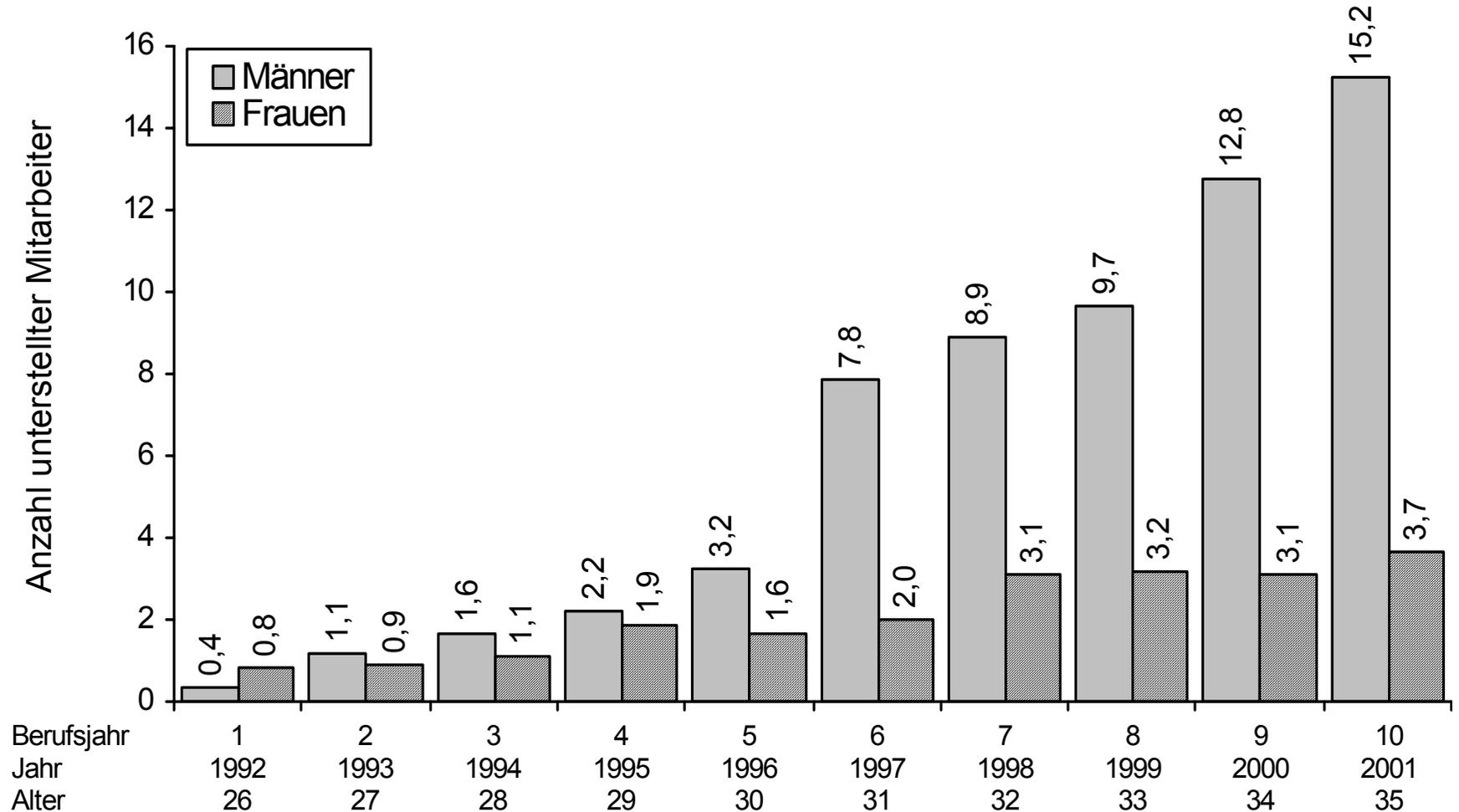
Zugeschriebener Erfolg



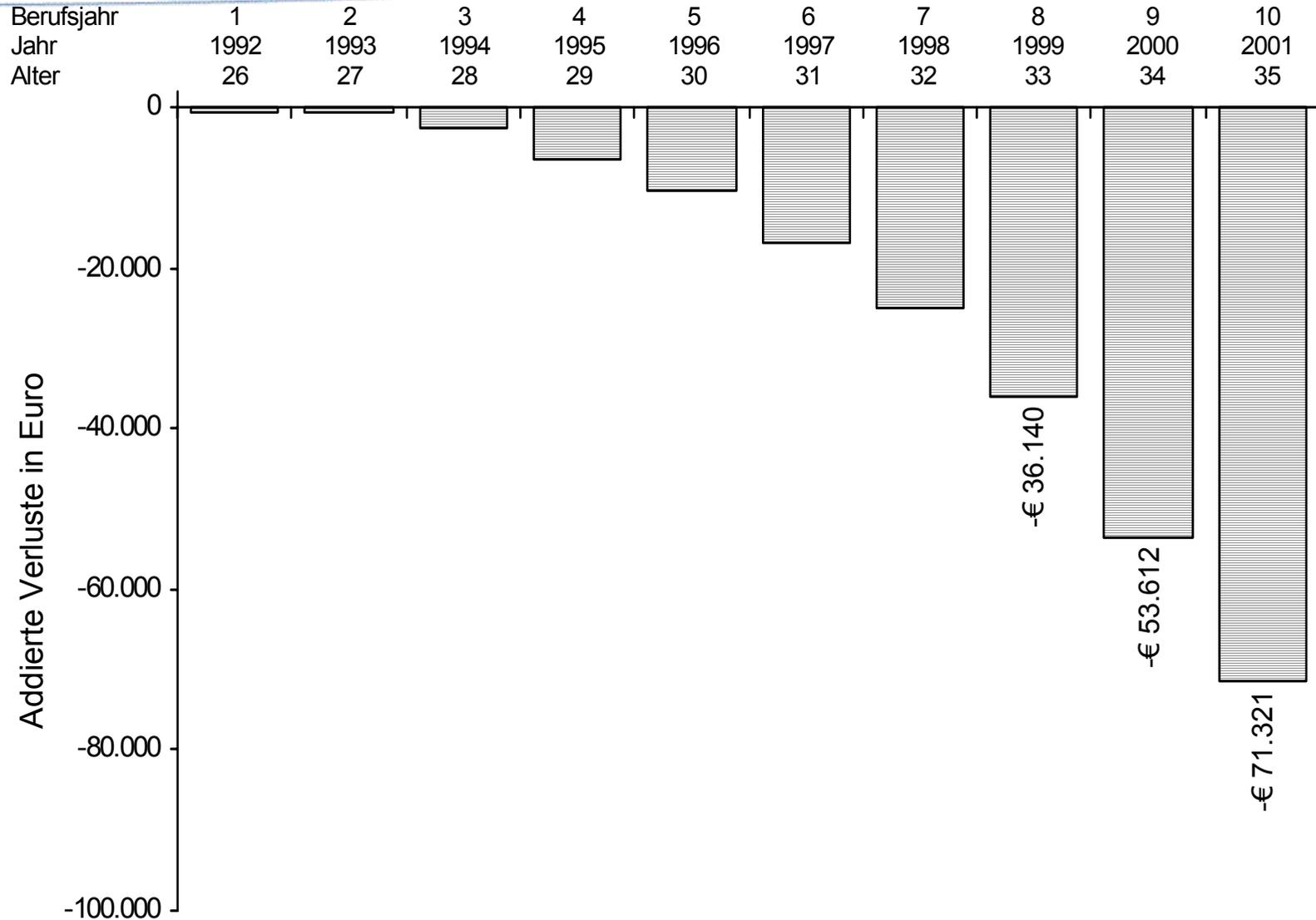
Gehalt im Zeitverlauf



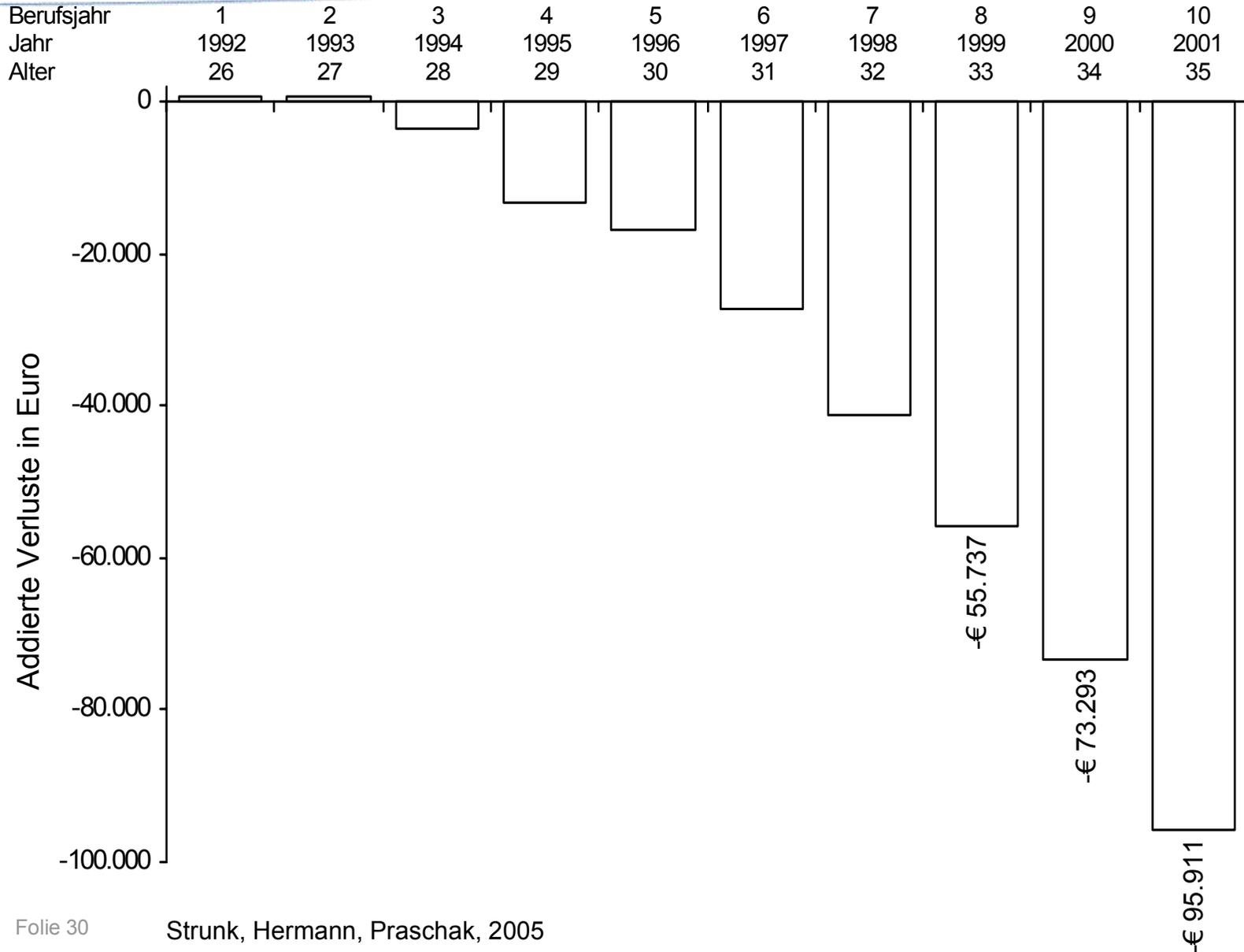
Führungsverantwortung im Zeitverlauf



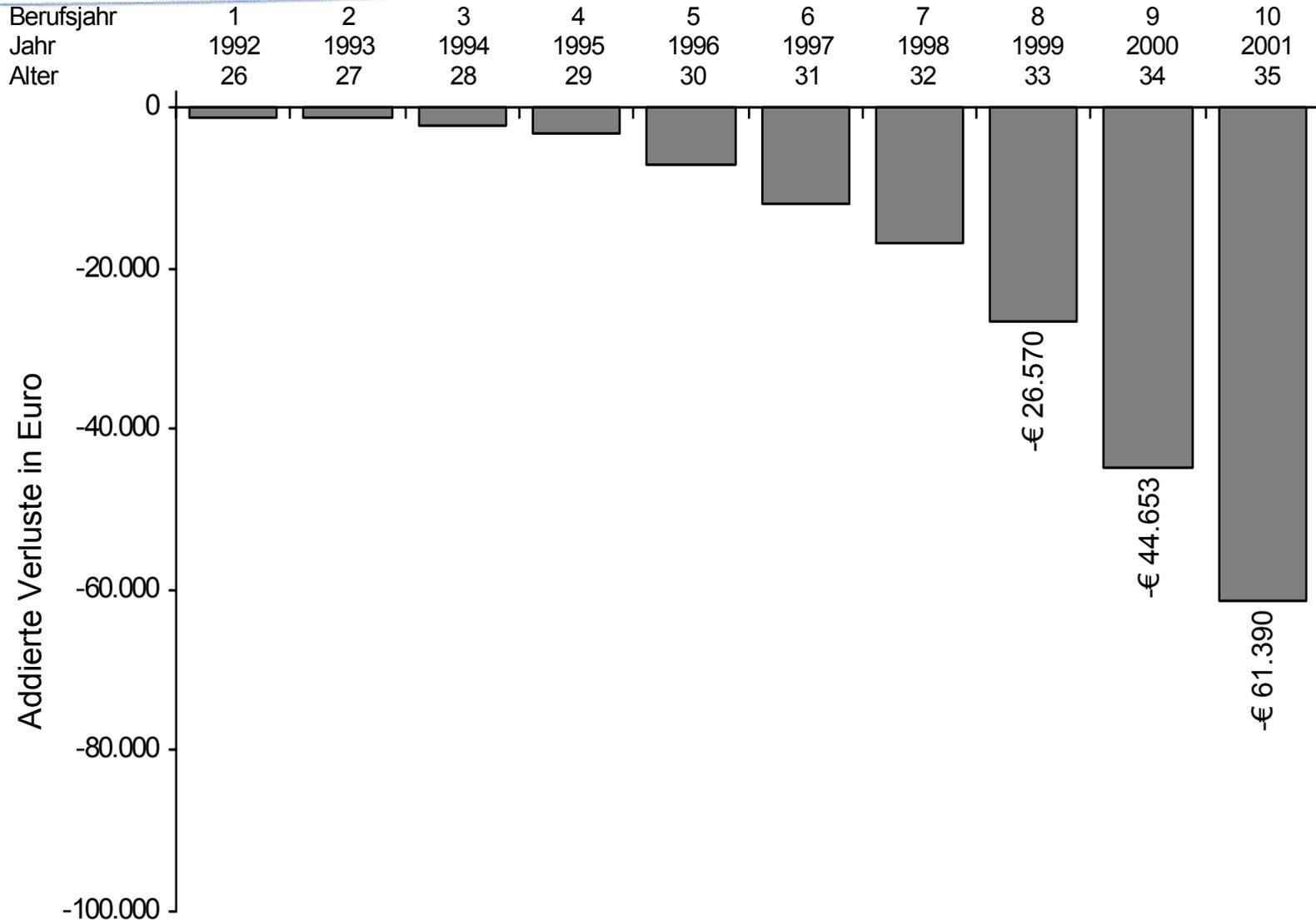
Minus €71.000 in 10 Jahren



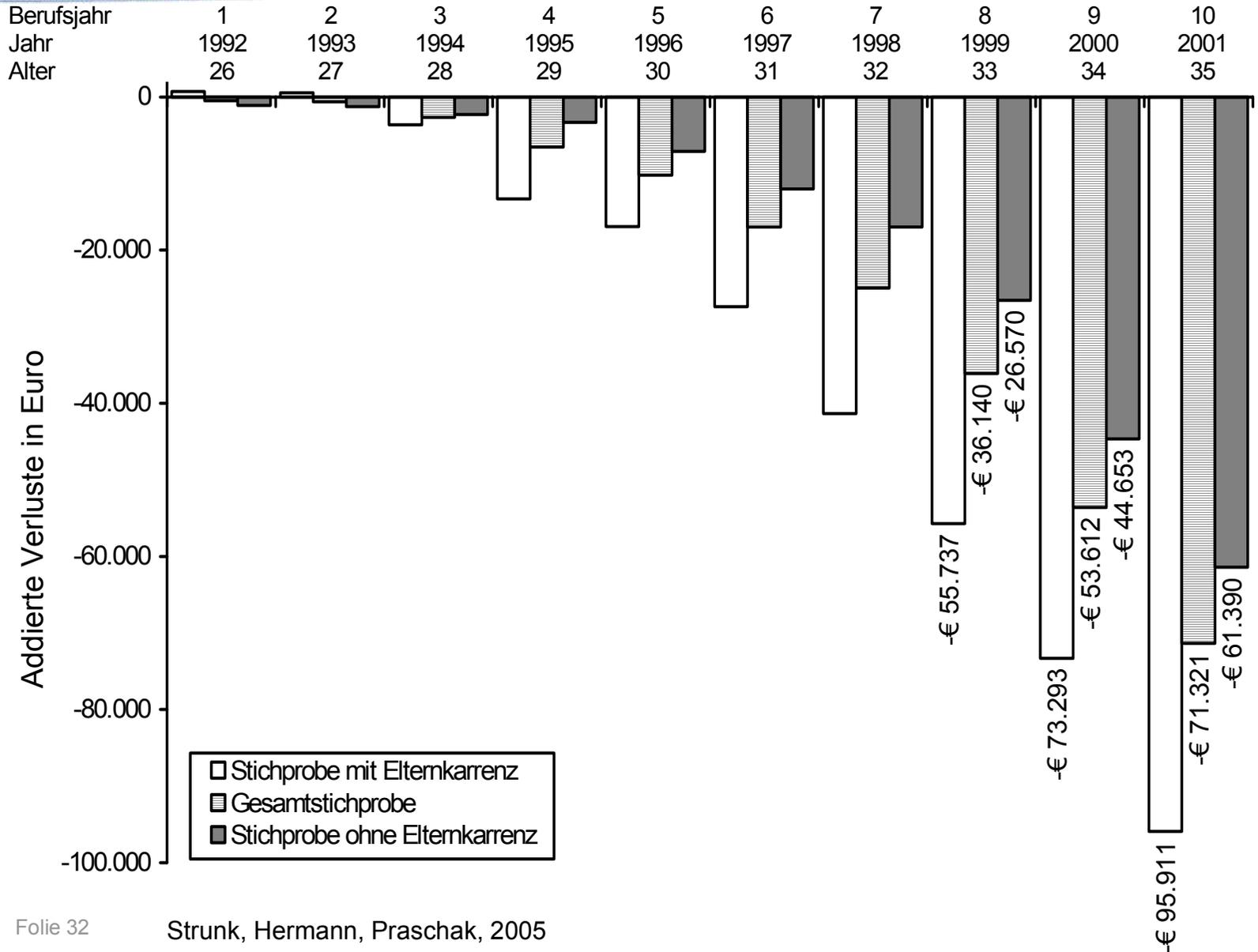
€96.000 Verluste, wenn Elternkarenz



€61.000 Verluste, auch ohne Elternkarenz



Verluste im Gehalt der Frauen



Was unterscheidet Frauen und Männer?

- **Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren um mehr als € 71.000 weniger als Männer, die sich in nichts von ihnen unterscheiden als ihrem Geschlecht.**
- **Zufrieden mit ihren Karrieren sind hingegen beide Geschlechter gleichermaßen.**
- **Frauen glauben, dass sie für etwas erfolgreicher gehalten werden als ihre männlichen Kollegen.**
- **Der Unterschied zwischen den Frauen und den ihnen vollständig gleichenden Männern ist in Bezug auf das Gehalt dann besonders hoch, wenn die Frauen mindestens einmal wegen Eltern-Karenz den Berufsverlauf unterbrechen mussten.**

Alternativerklärungen?

- **Fehlender Karrierewille?**
- **Karenz?**
- **Teilzeitarbeit?**
- **Weniger Überstunden?**

Ausnahmeergebnis?

- **Zahllose Studien seit den 1990er Jahren zeigen, dass Gehaltsunterschiede nicht einfach durch schlechtere Bildung, geringeres Humankapital etc. erklärt werden können.**
- **Studie aus England (nach und nach wurden alle möglichen Erklärungsfaktoren ausgeschlossen, nur das Geschlecht bleibt über, EGOS-Tagung: Kate Purcell & Nick Wilton, 2005).**
- **Studien von Michael Wagner-Pinter bestätigen die Ergebnisse für viel größere Stichproben (wobei aber keine virtuellen Zwillinge herangezogen werden können).**

Gründe für die Ergebnisse

- **Direkte oder indirekte Diskriminierung.**
- **Doing Gender.**

Folgerungen

- **Die Unterschiede in der Berufswahl von jungen Frauen und Männern sind sicherlich ein wichtiger Aspekt. Aber Diskriminierung macht auch vor hohen Bildungsabschlüssen nicht halt.**
- **Karenz und Kinderbetreuung erklärt nur rund ein Drittel der Gehaltsverluste. Rund zwei Drittel der Gehaltsverluste haben damit nichts zu tun. Also: Kindergärten helfen diesen Frauen nicht. Vereinbarkeitsprobleme sind in Summe zweitrangig.**
- **Ändern müssen sich die Bilder im Kopf, muss sich der Umgang miteinander.**
- **Unternehmen verschwenden Humanressourcen, wenn sie Personen auf Grund des Geschlechtes beurteilen und nicht auf Grund ihrer Leistungen.**

Literaturhinweise

- **ViCaPP**

- www.vicapp.at
- Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2005): Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien.

- **Gender – Zwillingsstudie**

- Strunk, Guido/Hermann, Anett/Praschak, Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.): Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 211-242.

- **Persönlichkeit und Karriere**

- Strunk, Guido/Steyrer, Johannes (2005): Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm. Es ist alles eine Frage der Persönlichkeit. In: Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.): Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: S. 51-77.