

# **Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen**

Wien 04.10.2010

Dipl.-Psych. Dr. Dr. Guido Strunk

Dr.in Anett Hermann

Mag.a Susanne Praschak

# ViCaPP – Ziele – Struktur

## 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

## Zeit

- **Karriereverlauf**
- **Alter der Personen**
- **Abschlussjahrgang**

## Studium

- **WU**
- **Studienrichtung**
- **Abschlussnote**

# Einflussfaktoren

## Soziale Herkunft

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

## Persönlichkeitsstruktur

- **Emotionale Stabilität**
- **Gewissenhaftigkeit**
- **Fähigkeit zur Selbstdarstellung**
- **Flexibilität**
- **Kontaktfähigkeit**
- **Teamorientierung**

# Einflussfaktoren

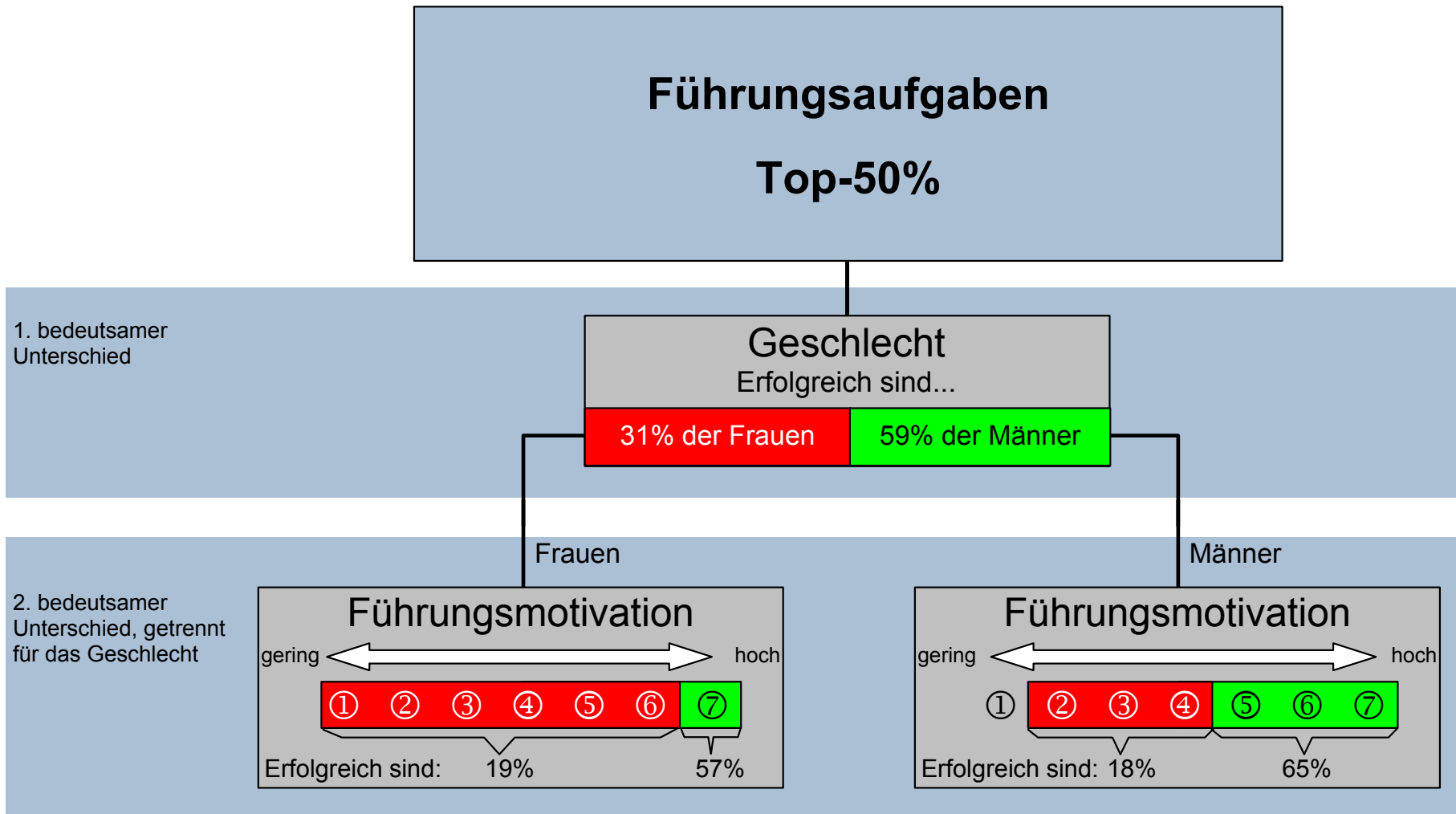
## Motivationen

- **Leistungsmotivation**
- **Führungsmotivation**
- **Wettbewerbsorientierung**
- **Mobilität**
- **Karrierewunsch (klassisch vs. post-organisational)**

## 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



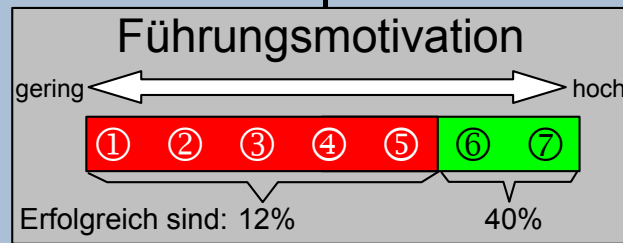
Strunk & Steyrer 2005

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

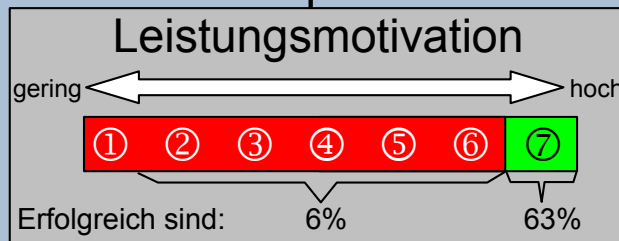
# Einfluss der Persönlichkeit



1. bedeutsamer Unterschied

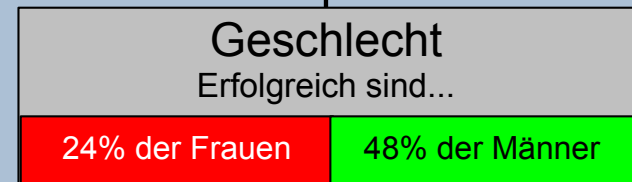


2. bedeutsamer Unterschied, getrennt für die beiden Gruppen der Führungsmotivation



Führungsmotivation (1 bis 5)

Führungsmotivation (6 bis 7)

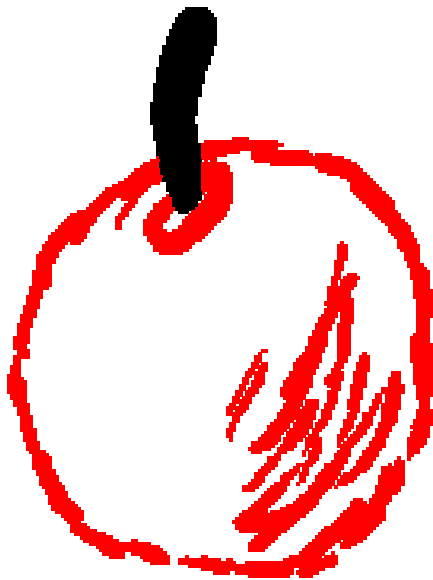


Strunk & Steyrer 2005

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

# Was unterscheidet Frauen und Männer?

Problemstellung:  
Wie vergleicht man ...



... ohne Obstsalat zu machen?

## Pressemeldung

16. März 2009, Der Standard

### **Wirtschaft zweifelt Studie zu ungleicher Bezahlung an**

...

Der Wirtschaftskammer-Präsident etwa zweifelt die jüngsten Daten der EU-Kommission an, wonach weibliche Arbeitnehmer in Österreich im Schnitt um 25,5 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Konkret argwöhnt er, dass in der aktuellen Studie die „unterschiedlichen Karriereverläufe“ von Frauen und Männern nicht ausreichend mitberücksichtigt sein könnten – und er verweist darauf, dass weibliche Arbeitnehmer eben häufiger Teilzeit beschäftigt seien beziehungsweise Karenz in Anspruch nehmen als Männer.

Der Chef der Wirtschaftskammer („Es ist ja nicht lustig so verdächtigt zu werden“) regt an, dass der zuständige Sozialpartner-Beirat nun eine „Parallelstudie erstellen“ lässt, bei der diese Faktoren mitberücksichtigt werden.

...

# 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.

Aus den Datensätzen der 1990er Kohorte konnten 52 Paare (104 Personen) gebildet werden.

# Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

## Zeit

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

## Studium

- WU
- Studienrichtung
- Abschlussnote

# Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

## 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

- **Emotionale Stabilität**
- **Gewissenhaftigkeit**
- **Fähigkeit zur Selbstdarstellung**
- **Flexibilität**
- **Kontaktfähigkeit**
- **Teamorientierung**

# Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

## Motivationen

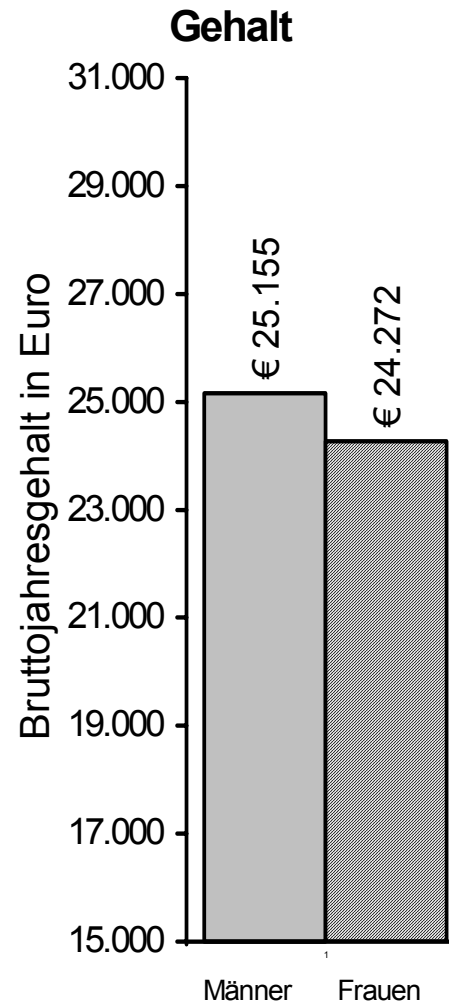
- **Leistungsmotivation**
- **Führungsmotivation**
- **Wettbewerbsorientierung**
- **Mobilität**
- **Karrierewunsch**

# Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

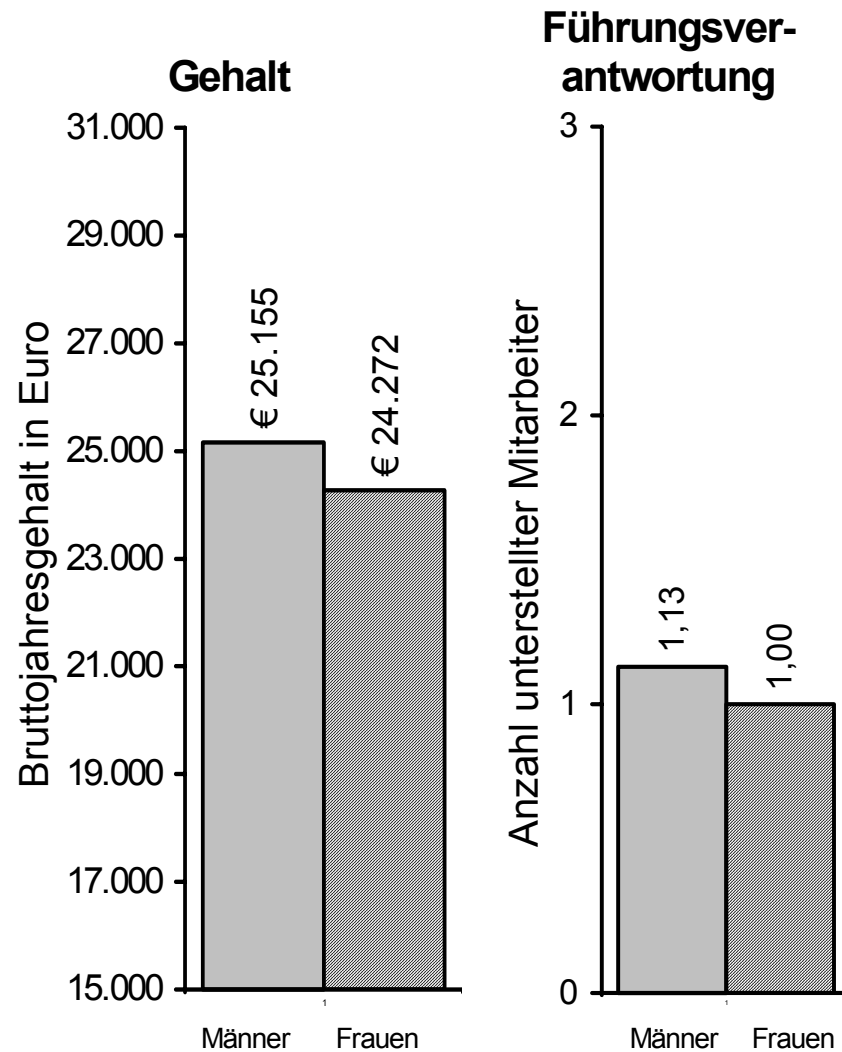
## Karrieretaktisches Verhalten

- „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“

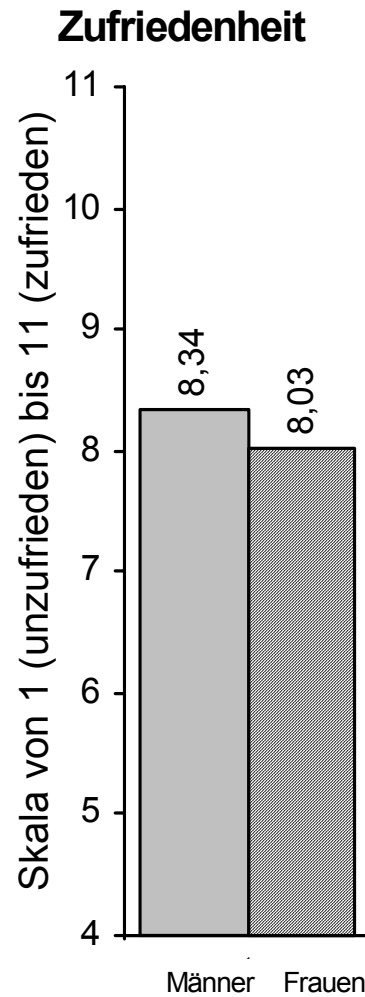
# Die ersten drei Berufsjahre



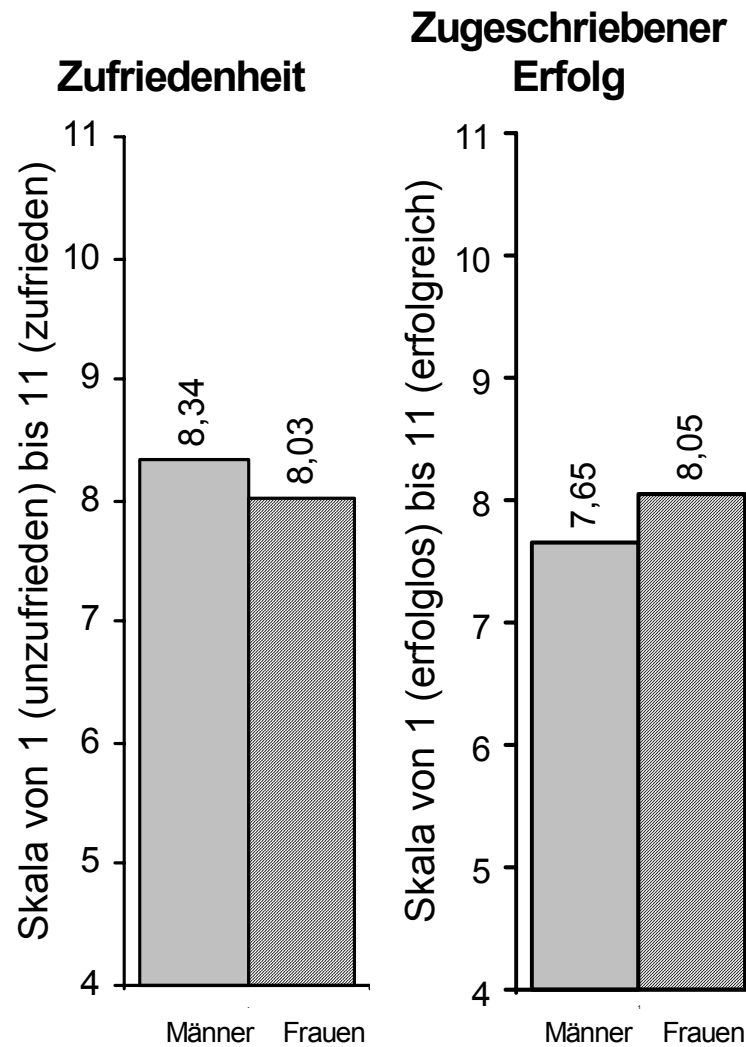
# Die ersten drei Berufsjahre



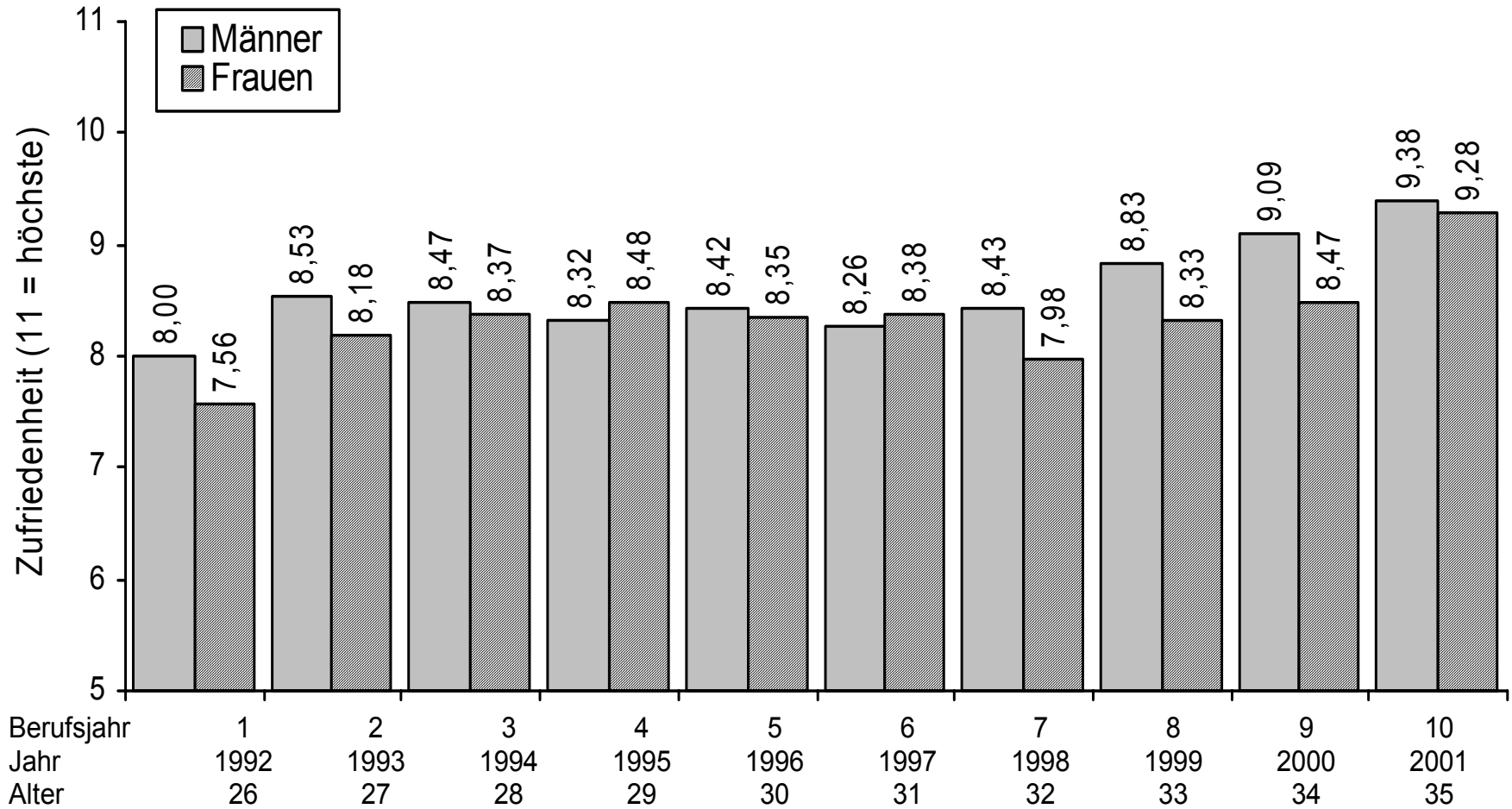
# Die ersten drei Berufsjahre



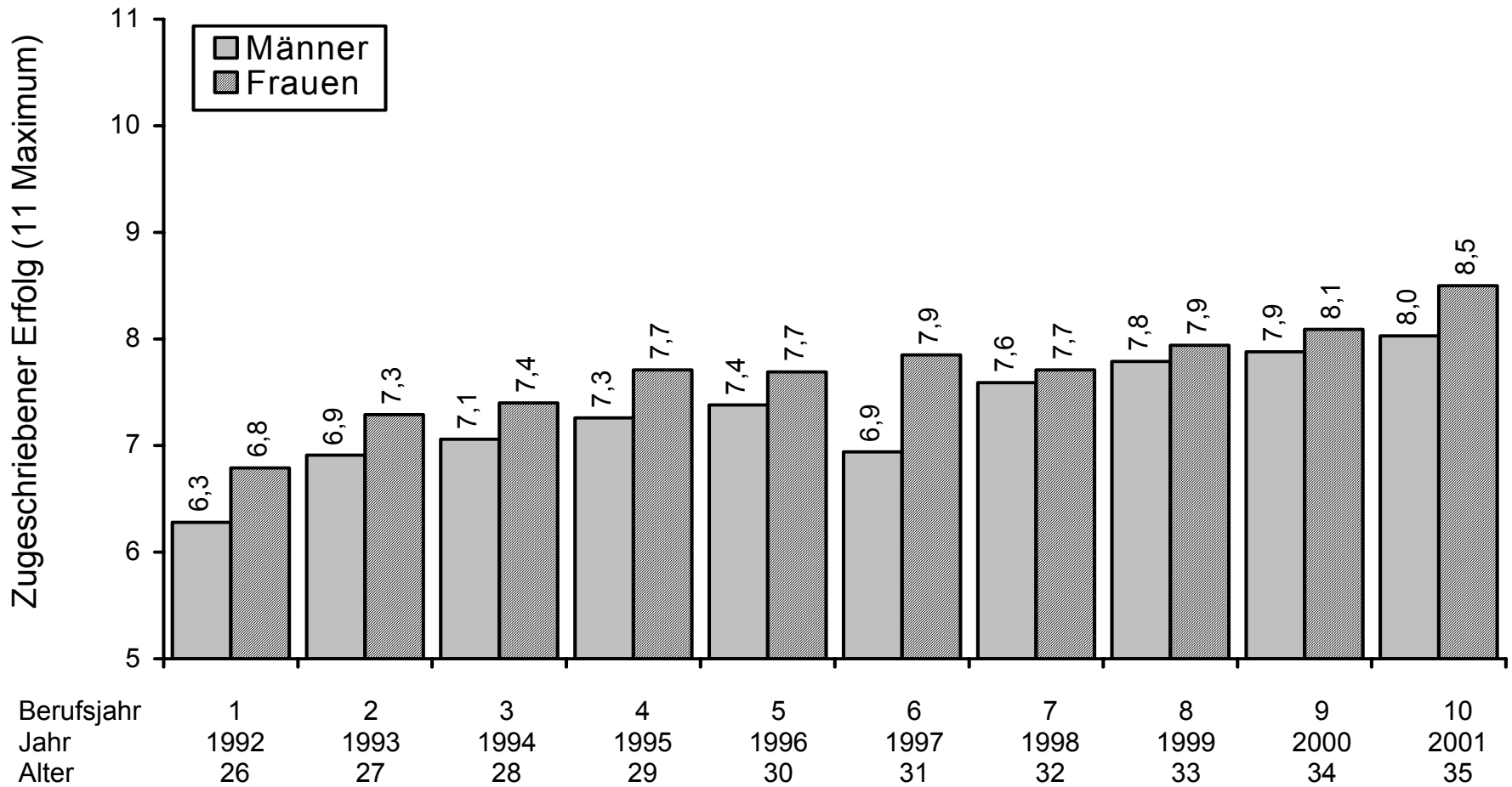
# Die ersten drei Berufsjahre



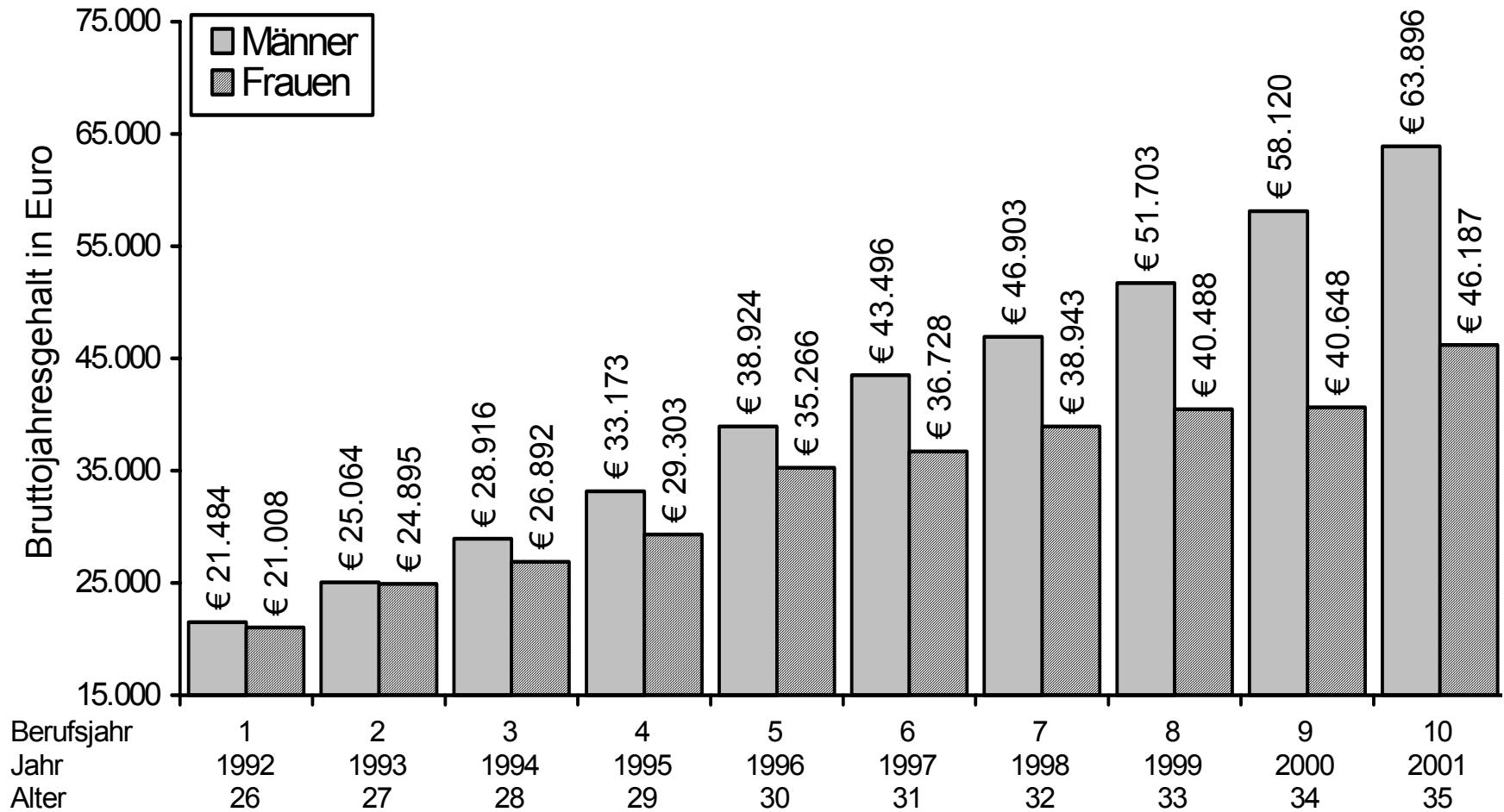
# Zufriedenheit im Zeitverlauf



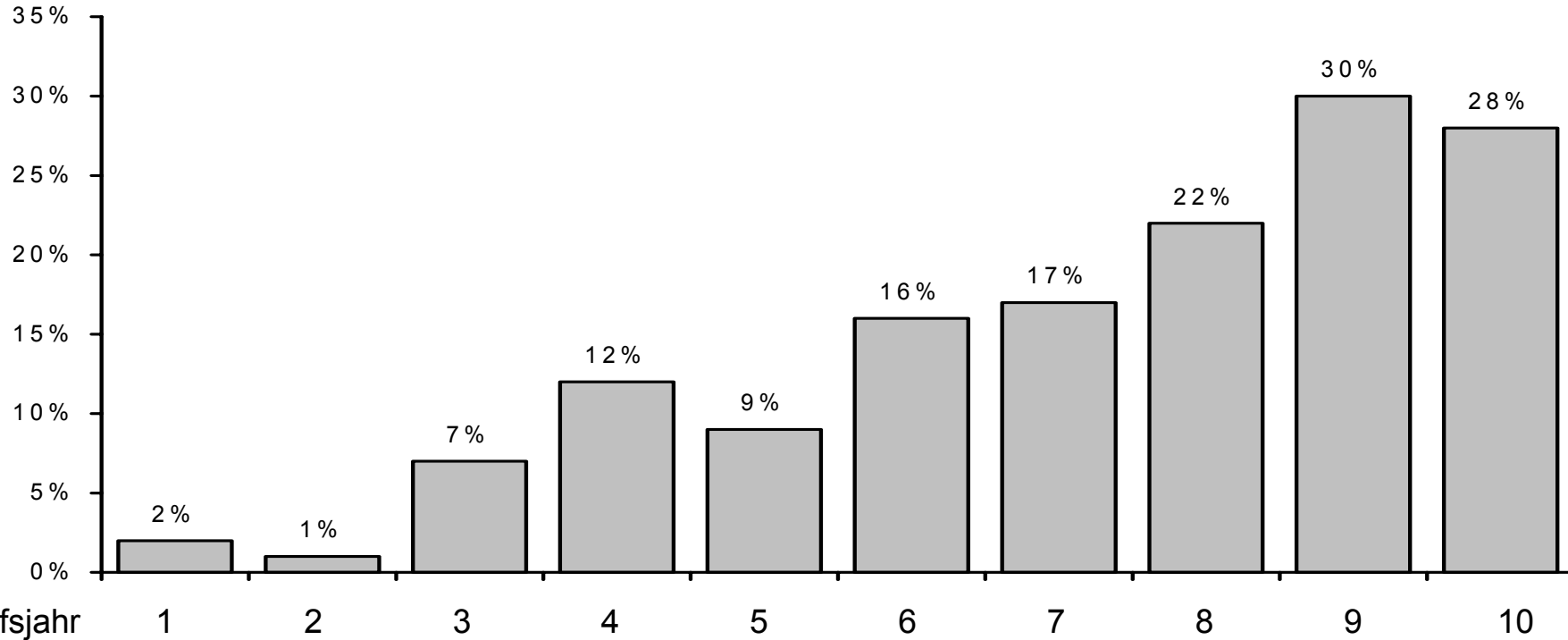
# Zugeschriebener Erfolg



# Gehalt im Zeitverlauf



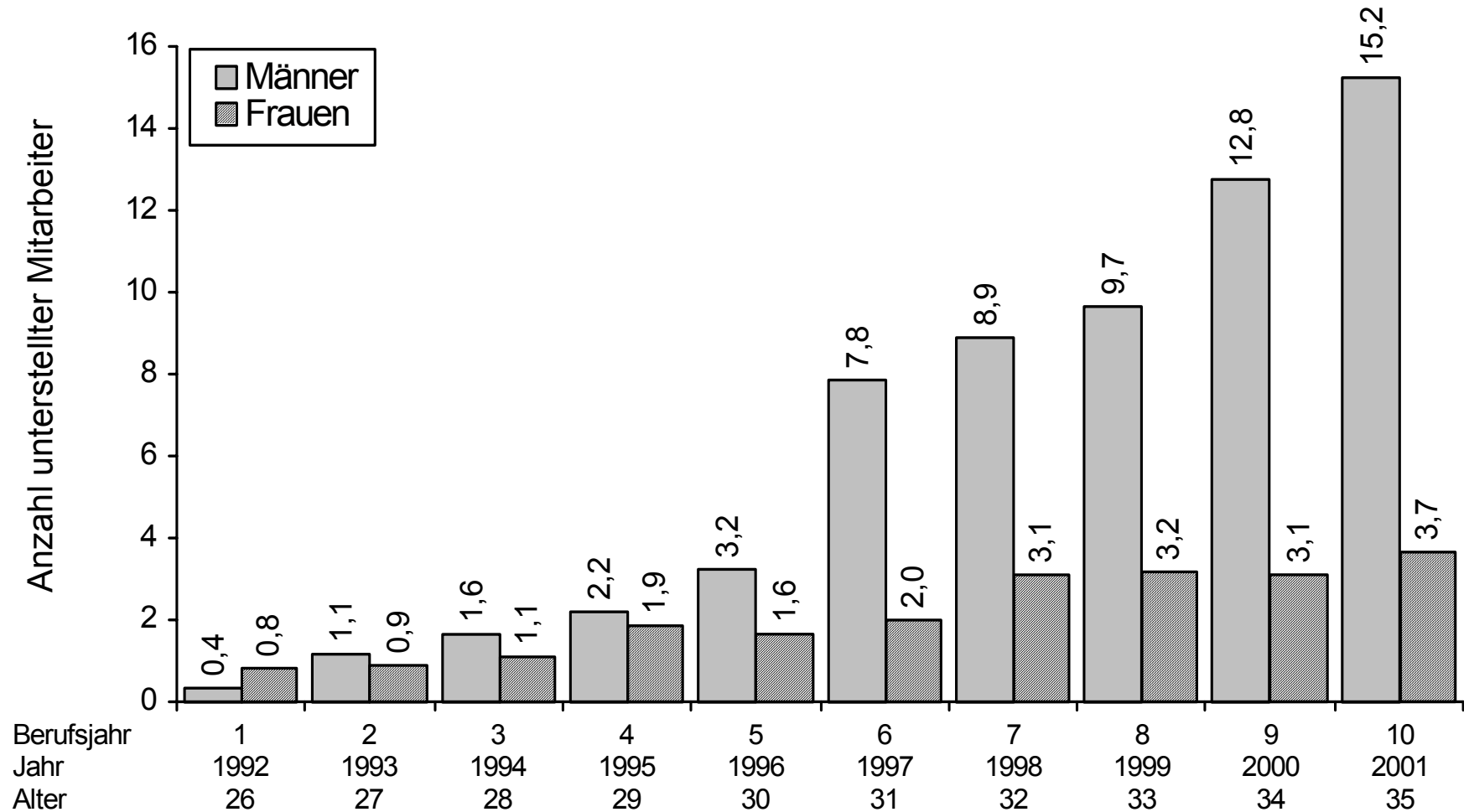
# Pay Gap



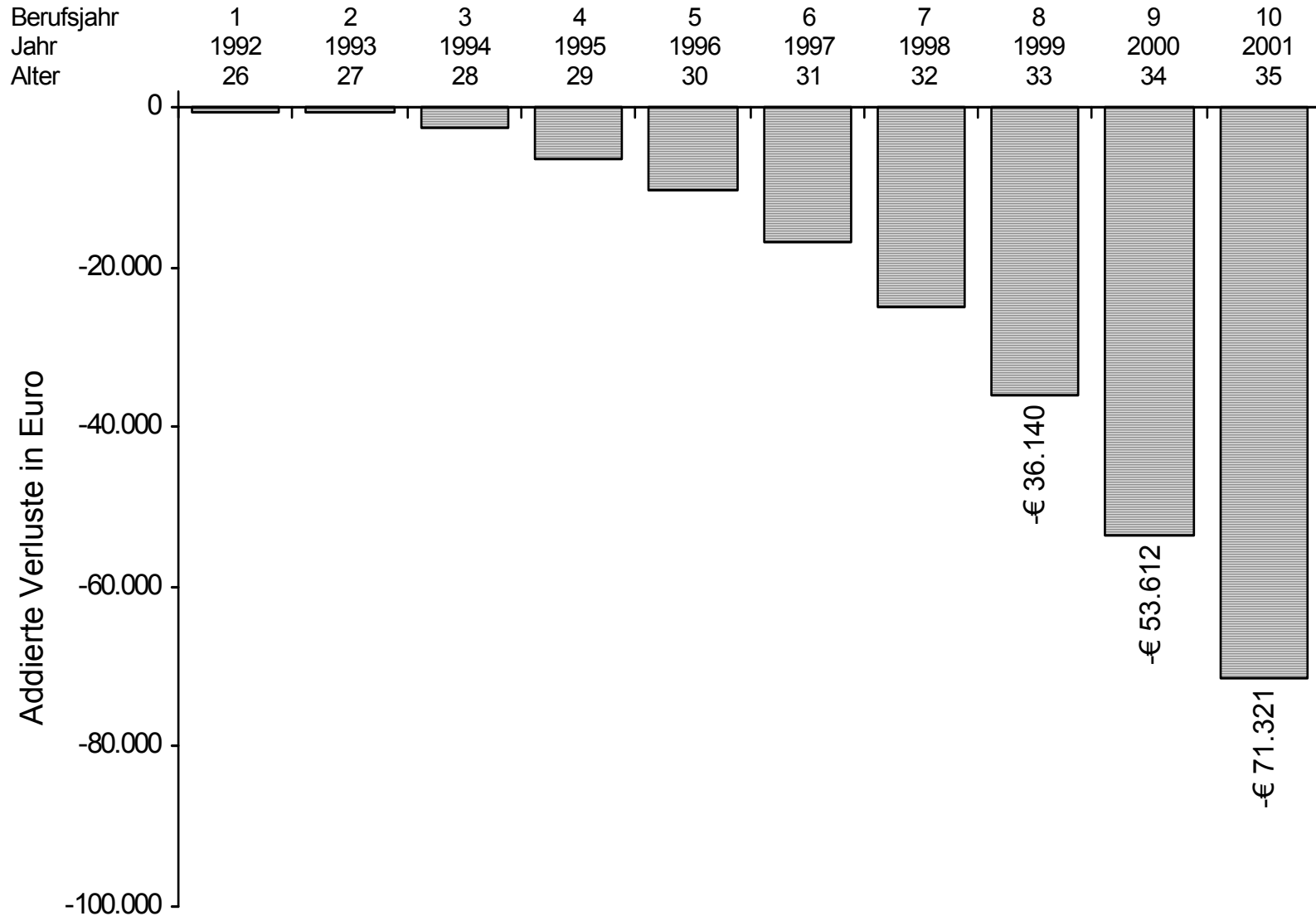
Jahr	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Alter	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
<i>pay gap</i>	2%	1%	7%	12%	9%	16%	17%	22%	30%	28%

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

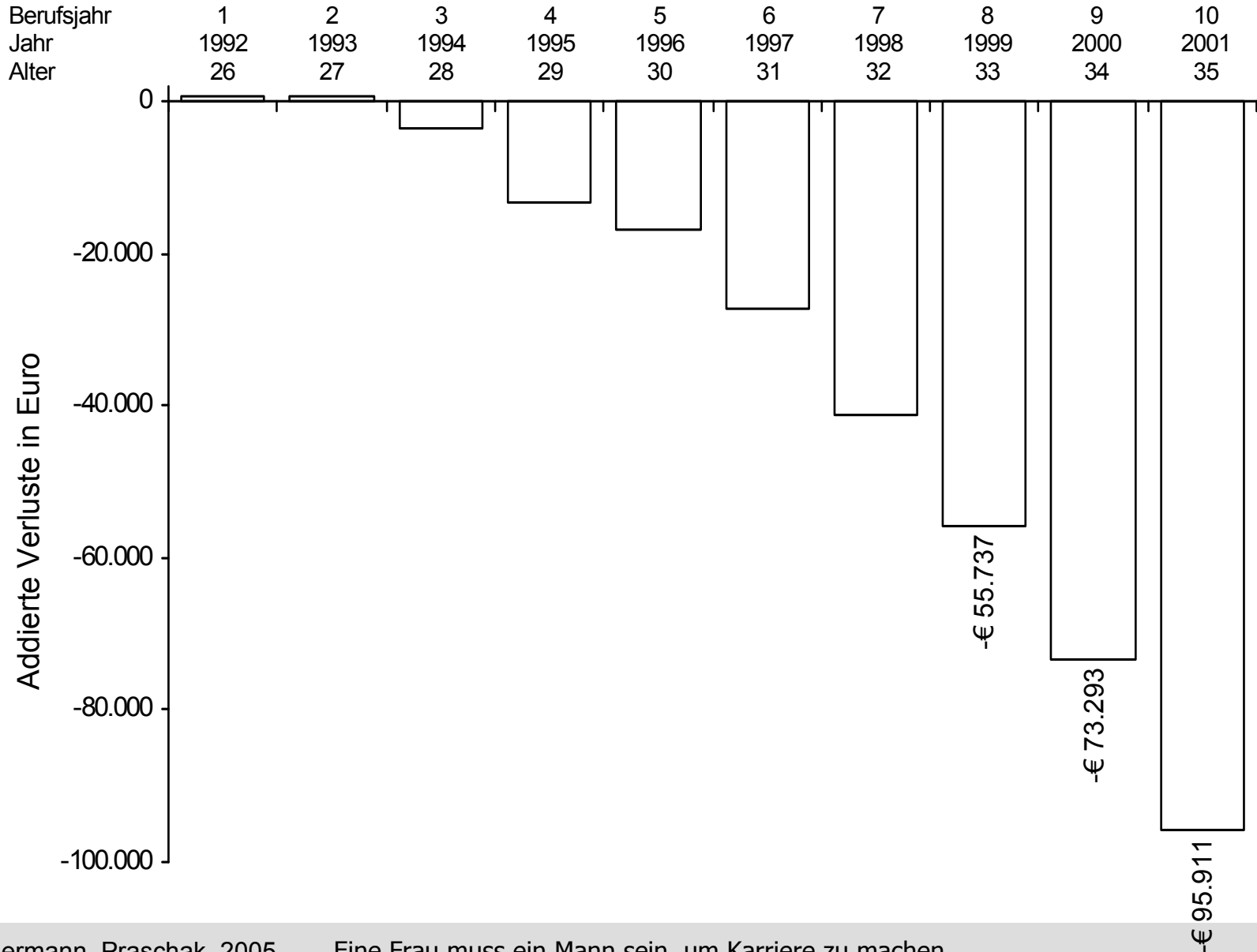
# Führungsverantwortung im Zeitverlauf



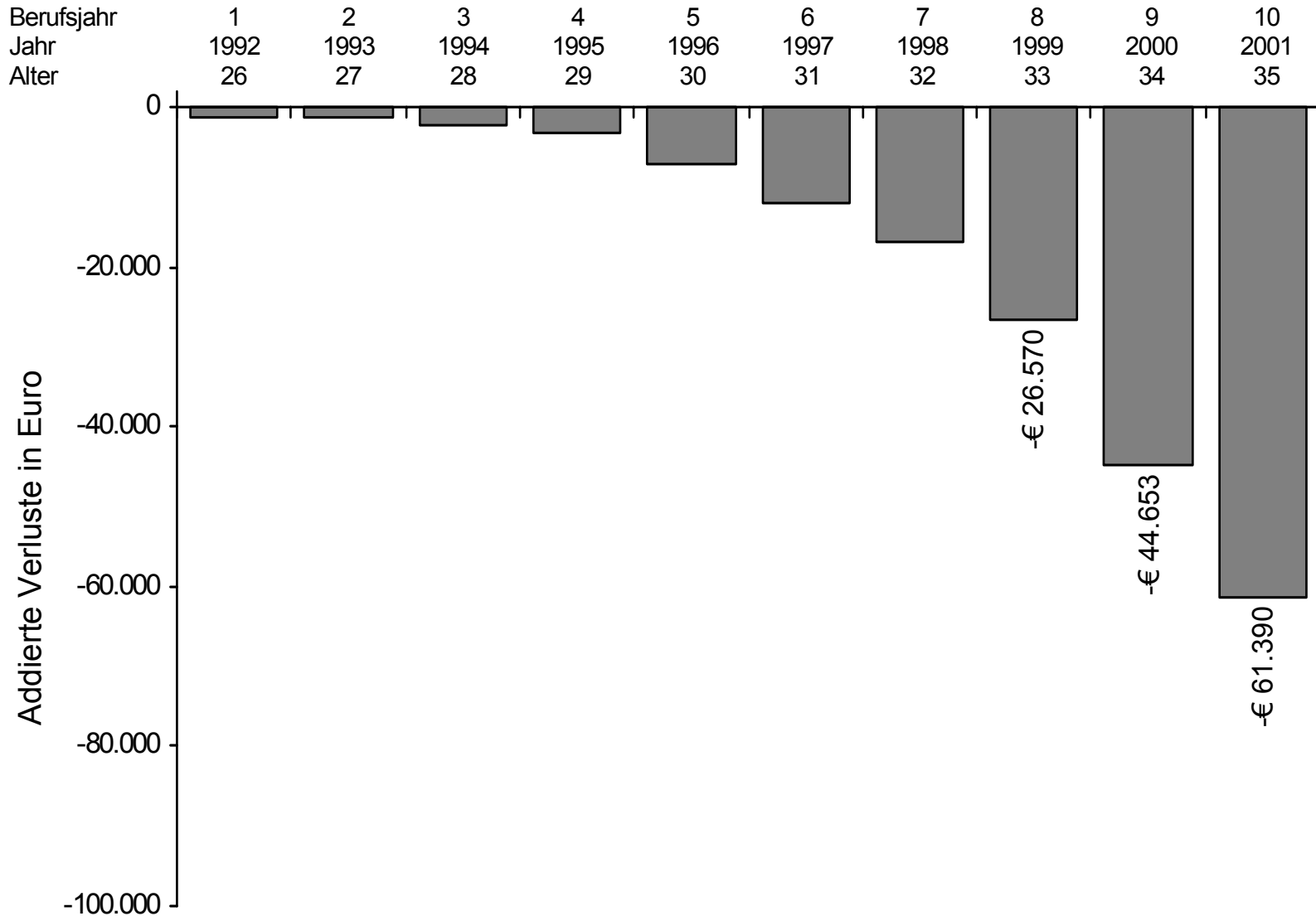
# Minus €71.000 in 10 Jahren



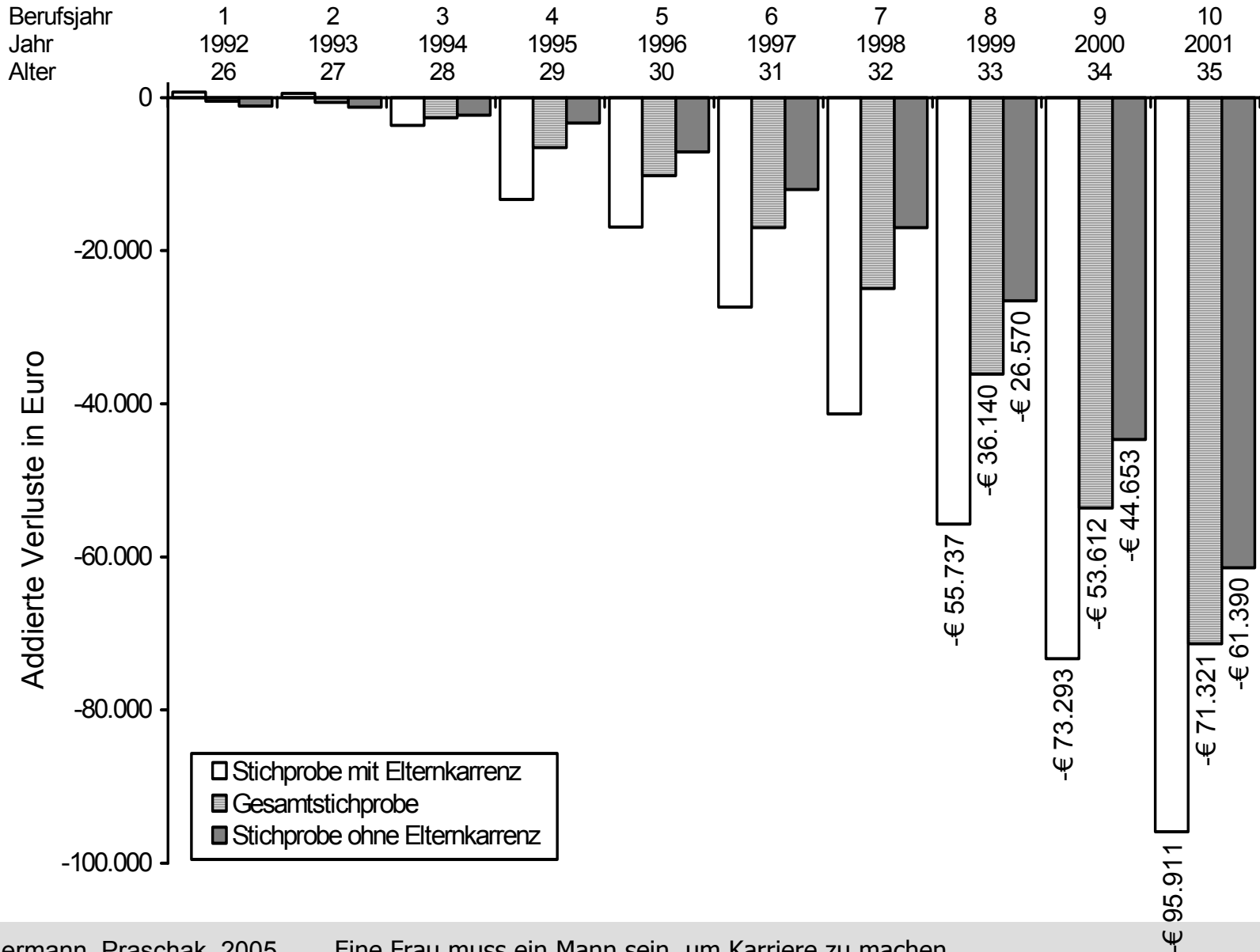
# €96.000 Verluste, wenn Elternkarenz



# €61.000 Verluste, auch ohne Elternkarenz



# Verluste im Gehalt der Frauen

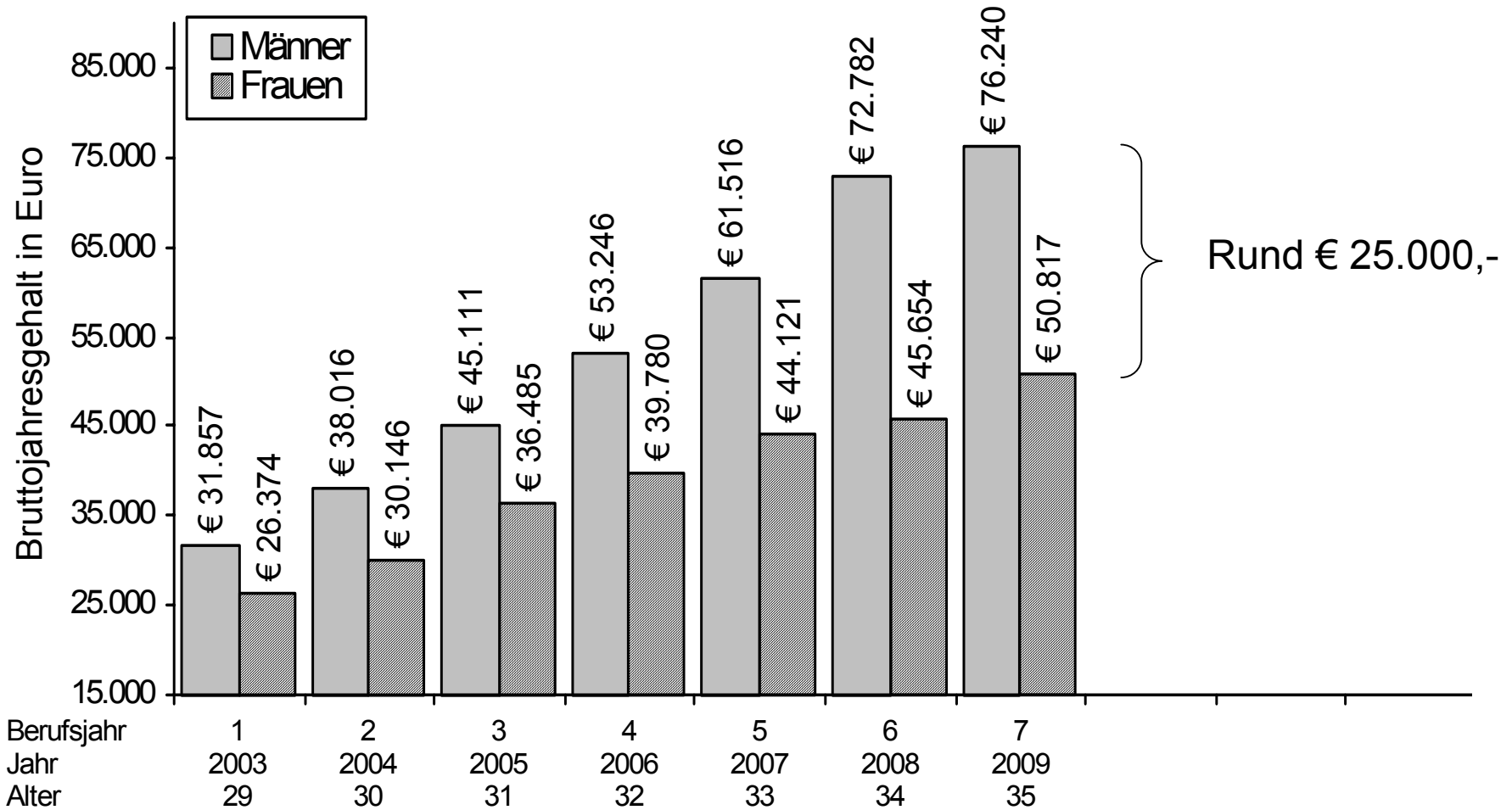


## 2000er Kohorte

- Seit 2002/3 werden jährlich Absolventinnen und Absolventen der WU der Jahrgänge um 2000 zu ihrer Karriere befragt.
- Derzeit liegen Daten von rund 140 Frauen und ca. 180 Männern vor.
- Der Zeitraum umfasst im Moment 7 Jahre.
- Es sind noch keine virtuellen Zwillingspaare gebildet.

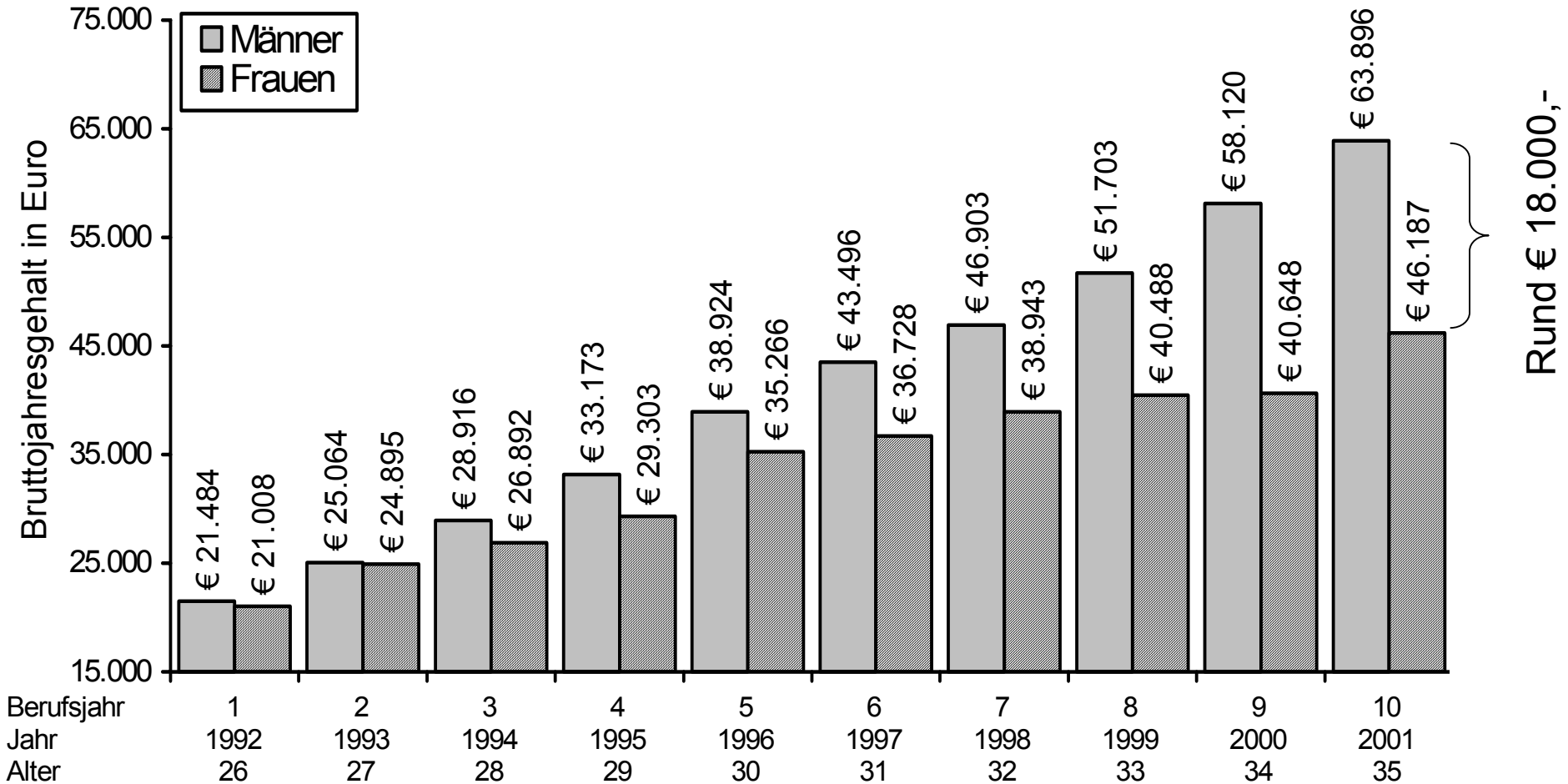
# Gehalt im Zeitverlauf

## 2000er Kohorte – Noch keine Zwillinge



Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

# Gehalt im Zeitverlauf



# 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 in 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.

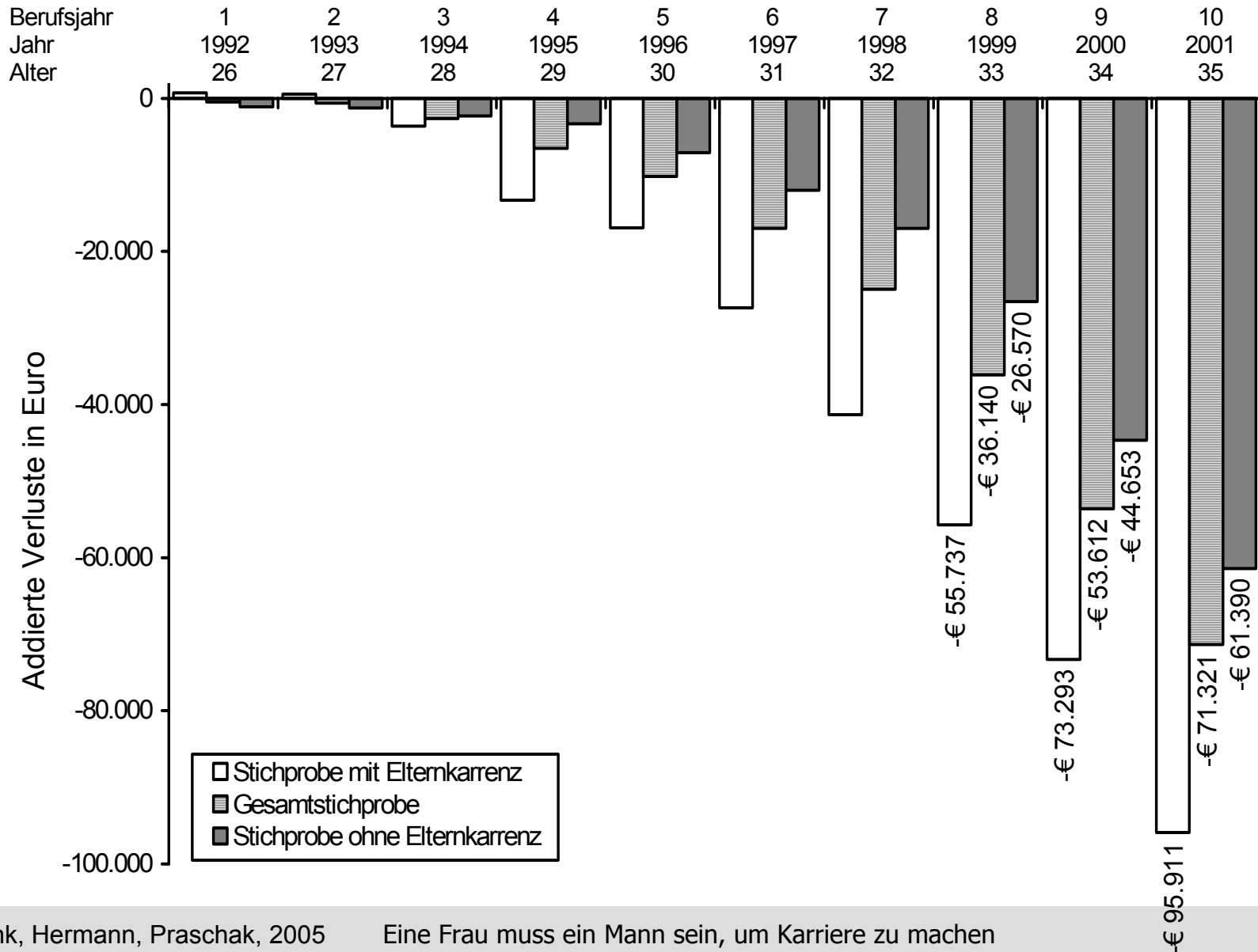
# Was unterscheidet Frauen und Männer?

- Zumindest ist in den letzten 10 Jahren keine Verbesserung feststellbar.

# Alternativerklärungen?

- Fehlender Karrierewille?
- Eltern-Karenz?
- Teilzeitarbeit?
- Weniger Überstunden?
- Ungünstiger Berufseinstieg?

# Verluste im Gehalt der Frauen



# Literaturhinweise

## ■ ViCaPP

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

## ■ Gender – Zwillingstudie

- 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? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 211-242.
- Strunk, Guido, Hermann, Anett (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Studie zum Gender Pay Gap. Zeitschrift für Personalforschung, 23(2): 237-257

## ■ 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? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: S. 51-77.

## ■ Infos im Web

- [www.complexity-research.com/ProjekteResearchChancen.htm](http://www.complexity-research.com/ProjekteResearchChancen.htm)