

cews.publik.no14

Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung

Konferenzdokumentation

Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung

Konferenz im Rahmen des
Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation

Konferenzdokumentation

2. - 3. Juli 2009

dbb-forum berlin Friedrichstraße

Inhalt



Vorwort 4

Programm 8



Eröffnungsvortrag: Handlungslinien und Erfolge der
Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung 10
Cornelia Quennet-Thielen
Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung



Vorträge

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung 18
Prof. Dr. Beate Kraus
Technische Universität Darmstadt



Weibliche Karrieren im Wissenschaftsmanagement 34
Prof. Dr. Ada Pellert
Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin



Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen 38
Dr. Dr. Guido Strunk
Wirtschaftsuniversität Wien



Gender and Diversity Management als Zukunftsaufgabe
von Hochschulen 46
Prof. Dr. Ute Klammer
Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen



Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik -
Forschungsdiesiderata 50
Prof. Dr. Brigitte Liebig
*Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60
„Gleichstellung der Geschlechter“ des Schweizerischen Nationalfonds*



Impressionen	58
--------------	----

Handlungs- und Forschungsdesiderata Arbeitsergebnisse aus den Workshops



Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft <i>Leitung: Dr. Inken Lind</i> <i>GESIS/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS</i>	60
--	----



Moderation der Diskussionsgruppen:
Jutta Dalhoff, Anke Lipinsky, Andrea Löther, GESIS/CEWS



Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft <i>Leitung: Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke</i> <i>BiTS Business and Information Technology School Iserlohn</i>	68
--	----



Frauen in MINT-Fächern/Berufswahlentscheidung <i>Leitung: Prof. Dr. Heidrun Stöger</i> <i>Universität Regensburg</i>	70
--	----



Frauen in der Medizin <i>Leitung: Prof. Dr. med. Martina Dören</i> <i>Charité-Universitätsmedizin Berlin</i>	72
--	----

„For Women in Science“ – Förderpreisverleihung	74
--	----



Impressionen	78
--------------	----

Impressum	80
-----------	----



Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

■ *Dr. Dr. Guido Strunk, Wirtschaftsuniversität Wien*

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
ich danke für die Einladung und die Möglichkeit
im Rahmen dieser Tagung Ergebnisse aus einer
Studie vorstellen zu dürfen, die wir an der Wirt-
schaftsuniversität Wien durchgeführt haben. Sie
trägt den Titel *Eine Frau muss ein Mann sein, um
Karriere zu machen*, womit das Ergebnis der Studie
im Grunde vorweggenommen wird:

Es genügt nicht, dass eine Frau so gut ist wie
ein Mann; es genügt nicht, dass Frau das Gleiche
erreichen will, dass sie die gleichen Studienleis-

tungen mitbringt, die gleichen Abschlussnoten.
Alles das genügt nicht.

Bevor ich Ihnen erkläre, wie wir zu dieser
Schlussfolgerung kommen, möchte ich Ihnen
kurz den Hintergrund der Studie erläutern.
Diese war als eine Untersuchung zu Manage-
ment-Karrieren im 21. Jahrhundert angelegt.
Die Ausgangsthese enthielt zunächst einmal
keine geschlechterdifferenzierende Fragestel-
lung, sondern ging ganz allgemein davon aus,
dass Karrieren in Zukunft komplexer, weniger
vorhersagbar und weniger planbar sein werden.
So haben wir 1999 begonnen, berufliche Lauf-
bahnen verschiedener Altersgruppen miteinan-

der zu vergleichen und Einflussfaktoren auf Karrieren zu analysieren.

An der Wirtschaftsuniversität Wien – mit 23.000 Studierenden die größte rein wirtschaftswissenschaftliche Universität Europas – wurden insgesamt drei Stichproben ehemaliger Absolventinnen und Absolventen zu ihren Karrieren befragt. Zwei Altersgruppen mit insgesamt 360 Personen wurden retrospektiv befragt. Die Absolventinnen und Absolventen aus der ersten Stichprobe haben ihr Studium etwa um 1970 an der damaligen „Hochschule für Welthandel“ abgeschlossen. Die Befragten der zweiten Stichprobe erlangten ihren Abschluss etwa um 1990. Zudem haben wir im Jahr 2000 mit dem Aufbau eines neuen Panels von 645 Personen begonnen, die nun jährlich fortlaufend befragt werden. Die hier präsentierten Zahlen beziehen sich auf den Untersuchungszeitraum von 1990 bis 2000.

In unserer Untersuchung besitzen die Daten zum Karriereerfolg der Absolventinnen und Absolventen einen zentralen Stellenwert. Schon die frühen Karrierestudien der Chicagoer Schule für Soziologie aus den 1930er Jahren unterscheiden zwischen objektivem und subjektivem Karriereerfolg. Dieser Unterscheidung sind wir gefolgt und haben zur Bewertung des objektiven Karriereerfolgs das Bruttojahresgehalt und das Ausmaß an Führungsverantwortung gewählt. Letzteres wird über die Zahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst. Aber objektiver beruflicher Erfolg kann subjektiv ganz anders bewertet werden. Hier sind Faktoren wie persönliche Zufriedenheit und das Ansehen in den Augen des beruflichen Umfeldes von Bedeutung.

Objektiver und subjektiver Karriereerfolg hängen nicht direkt voneinander ab und müssen nicht deckungsgleich sein.

Neben dem Karriereerfolg wurden zahlreiche mögliche Einflussfaktoren auf Karrieren untersucht. Hier spielen die Hochschule, die Studienrichtung und Abschlussnoten eine Rolle, außerdem der Abschlussjahrgang, das Alter und die berufliche Laufbahn. Erfasst wurde zudem die soziale Herkunft der Befragten, das heißt die soziale Schicht und das Bildungsniveau beider Eltern sowie der Wohnort während der Kindheit, der in Österreich, einem Land mit nur wenigen Ballungszentren, große Bedeutung besitzt.

Zahlreiche psychologische Untersuchungen verweisen zudem auf die Bedeutung der Persönlichkeitsstruktur für die Karriere. Hier interessierten uns Eigenschaften wie emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit, die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, Flexibilität, Kontaktfähigkeit und Teamorientierung. Ein weiterer Fragenkomplex erbrachte Angaben über Leistungs- und Führungsmotivation, Wettbewerbsorientierung und Mobilität. Auch nach den Karrierewünschen wurde gefragt: Streben die Absolventinnen und Absolventen eher eine klassische Karriere innerhalb einer einzigen Organisation an – eine Möglichkeit, die von 42 Prozent der Befragten nach wie vor bevorzugt wird – oder interessieren sie sich eher für eine post-organisationale Karriere jenseits großer Organisationen? Wir haben außerdem einen eigenen Fragebogen entwickelt, der es ermöglicht, das karrieretaktische Verhalten zu erfassen. Hier schätzen die Befragten ihre Fähigkeiten ein, sich Freunde und Verbündete

zu schaffen, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, Autorität und Macht zu demonstrieren, eigene Kompetenzen und Ideen herauszustreichen sowie die eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt zu kennen und zu steigern.

Bei der Auswertung der Daten konnten wir ein statistisches Verfahren anwenden, welches die Einflussfaktoren auf den Karriereerfolg identifiziert und in der Reihenfolge ihrer Bedeutung anordnet. [Das Verfahren heißt CHAID – *Chi Square Automatic Interaction Detection*]. Zunächst hat uns interessiert, welche Personen im Hinblick auf Führungsverantwortung besonders erfolgreich

sind. Zur Vereinfachung haben wir die Personen, die mehr Führungsverantwortung aufweisen als der Durchschnitt, als „erfolgreich“ gewertet und die unter dem Durchschnitt als „nicht erfolgreich“. Die Auswertung erbrachte nicht das gewünschte Ergebnis, denn der entscheidende Faktor für ein hohes Maß an Führungsverantwortung war nicht – wie von uns angenommen – die Persönlichkeit; der entscheidende Faktor war vielmehr das Geschlecht (Abb. 1, Seite 41). Nur 31 Prozent der befragten Frauen finden sich in der Gruppe der Erfolgreichen, aber 59 Prozent der Männer. Das statistische Verfahren identifiziert nun für Männer und Frauen den zweitwichtigsten



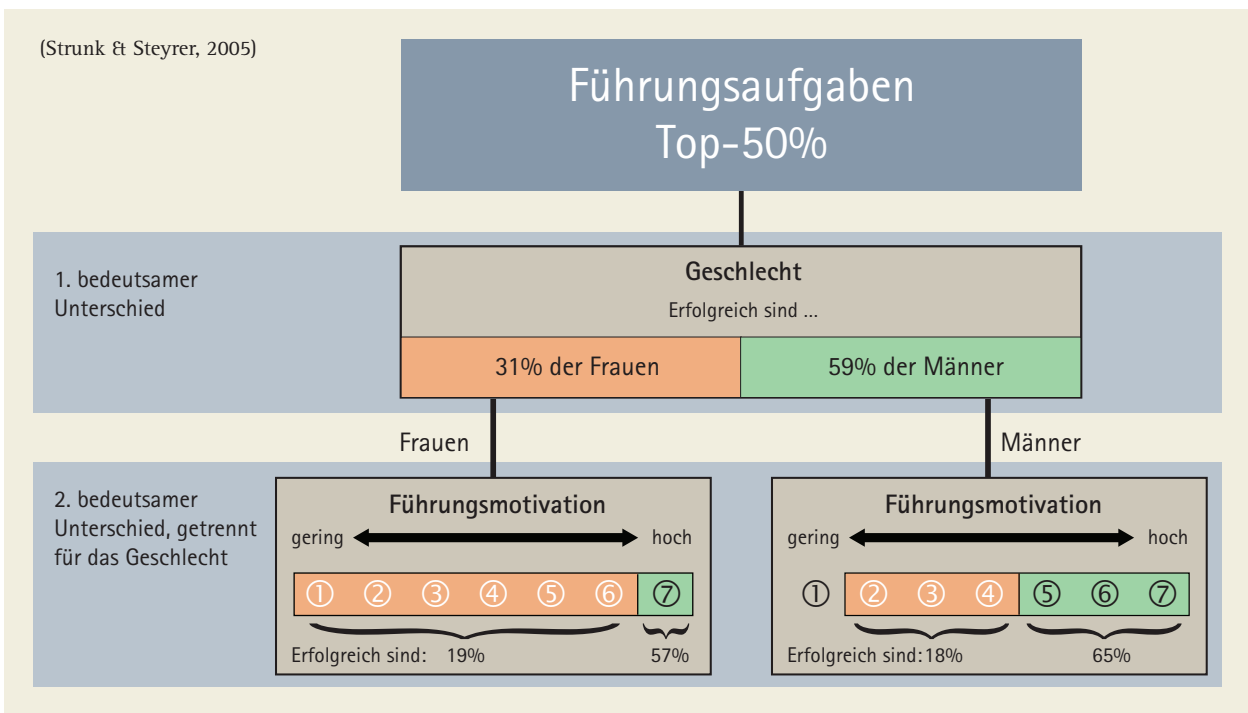


Abbildung 1

Faktor für die Übertragung von Führungsverantwortung und zeigt, dass bei den Frauen die Führungsmotivation ausschlaggebend ist.

Die Führungsmotivation unterteilen wir in sieben Stufen, von Stufe 1, gleichbedeutend mit keiner Führungsmotivation, bis zur Stufe 7, die einem ausgeprägten Willen zur Macht und zur Führungsverantwortung entspricht. In unserer Befragung zeigt sich, dass nur Frauen mit dem höchsten Grad an Führungsmotivation eine zusätzliche Chance auf Führungsverantwortung erhalten. Diese liegt aber immer noch unter dem Niveau der Männer. Insgesamt 57 Prozent der Frauen mit einer sehr hohen Führungsmotivation gehören zur Gruppe der Erfolgreichen. Bei den Männern dagegen zeigt sich, dass sie Führungsaufgaben sozu-

sagen nachgeworfen bekommen – sogar dann, wenn sie nur durchschnittlich führungs motiviert sind. Das heißt, Frauen müssen sich anstrengen; Männer erhalten Führungspositionen auch so. Unser nächstes Interesse galt den Gehältern. Wir haben in der Gehaltspyramide den Bereich der obersten 25 Prozent angeschaut und überprüft, wessen Gehälter in diesem Spitzenbereich liegen. Nicht das Geschlecht wurde dort als wichtigster Faktor ermittelt, sondern die Führungsmotivation. Es leuchtet ein, dass hoch führungs motivierte Personen Führungsaufgaben eher übertragen bekommen und als Chef bzw. Chefin dann auch mehr Geld verdienen. Von den hoch führungs motivierten Frauen gelangen aber viel weniger in den Bereich der Spitzengehälter, als es aufgrund dieser An-

nahme zu erwarten wäre. Nur 24 Prozent der hochführungsmotivierten Frauen erreichen ein Spitzengehalt, während es bei den Männern 48 Prozent sind.

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Karrieren sich aus einem komplexen Wechselspiel von verschiedenen Faktoren ergeben. Dies erschwert die Möglichkeiten für einen Vergleich der Karrieren von Frauen und Männern. Der Versuch, die Karrieren von Frauen und Männern, die mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen ins Berufsleben einsteigen, zu vergleichen, birgt die Gefahr, wie im sprichwörtlichen Vergleich von Äpfeln und Birnen, nur Obstsalat zu erhalten, aber keine brauchbaren Erkenntnisse.

Unsere Lösung aus dem Dilemma bestand darin, virtuelle Zwillinge zu suchen, also jeweils einen

Mann und eine Frau auszuwählen, die sich in keiner anderen Hinsicht als ihrem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Insgesamt konnten wir 52 Paare in den Datensätzen identifizieren, die das gleiche Studium mit identischen Noten absolviert hatten, gleich alt waren, die gleiche soziale Herkunft, Persönlichkeit, Karriere-motivation und das gleiche karrieretaktische Verhalten aufweisen. Wir konnten zeigen, dass sich die Männer und Frauen dieser Paare hinsichtlich aller 29 von uns untersuchten Variablen nicht unterscheiden.

Wenn die Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern gleich sind, so sollten in einer gerechten Welt zumindest ähnlich erfolgreiche Karrieren die Folge sein. Tatsächlich konnten wir im Verlauf der ersten drei Jahre nach Studienabschluss kaum Unterschiede feststellen (Abb. 2).

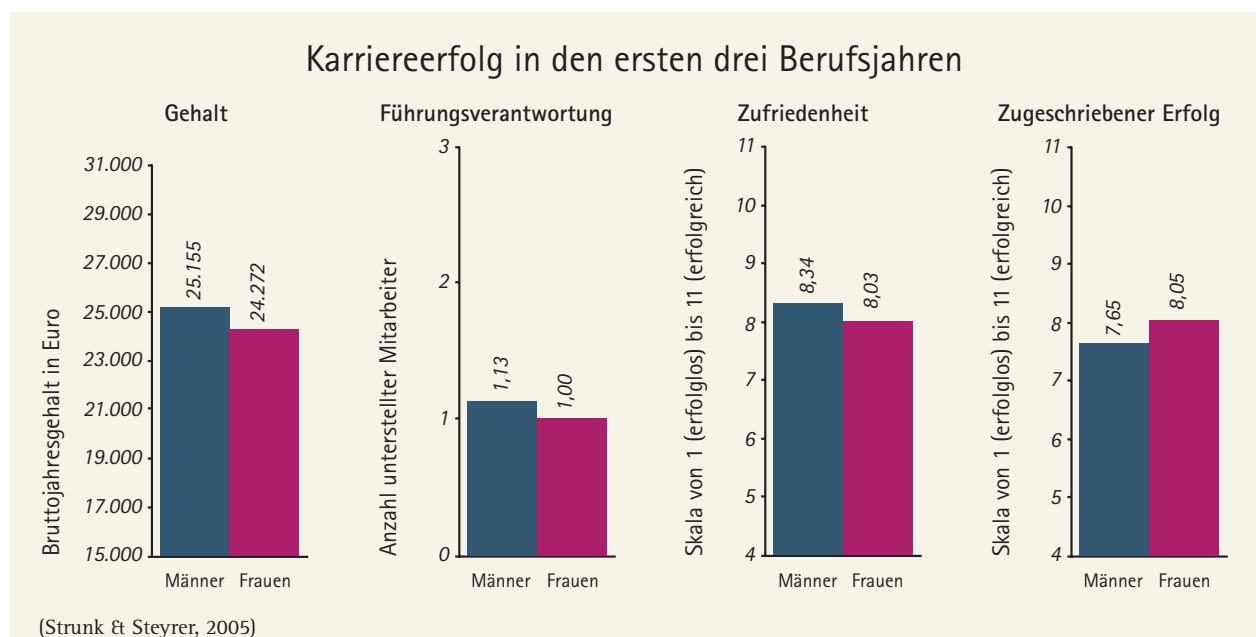


Abbildung 2

Die Einstiegsgehälter sind ungefähr gleich hoch, das Gehalt der Männer liegt geringfügig, aber, statistisch gesehen, nicht signifikant höher als das Gehalt der Frauen. Führungsverantwortung und Zufriedenheit sind ebenfalls ungefähr gleich ausgeprägt. Und auch auf die Frage: „Was glauben Sie, für wie erfolgreich werden Sie von Ihrem beruflichen Umfeld gehalten?“ schätzen sich Männer und Frauen als ähnlich erfolgreich ein.

Bedeutet diese Ergebnisse, dass es bei gleichen Voraussetzungen zur gleichen Karriere kommt?

Schauen wir uns die Karrieren der Zwillingspaare im Verlauf von zehn Jahren an, zeigt sich, dass die Einschätzung der Zufriedenheit und des beruflichen Ansehens nicht nur in den ersten drei Jahren, sondern auch über den gesamten Zeitraum für Männer und Frauen in etwa gleich hoch verläuft (Abb. 3 und 4).

Bei einem Blick auf die Entwicklung der Gehälter müssen wir allerdings feststellen, dass die Bruttojahresgehälter der Frauen immer mehr hinter denen ihrer männlichen Zwillinge zurückbleiben. Die wachsenden Unterschiede führen zu dramatischen Gehaltseinbußen für die

Zufriedenheit im Zeitverlauf

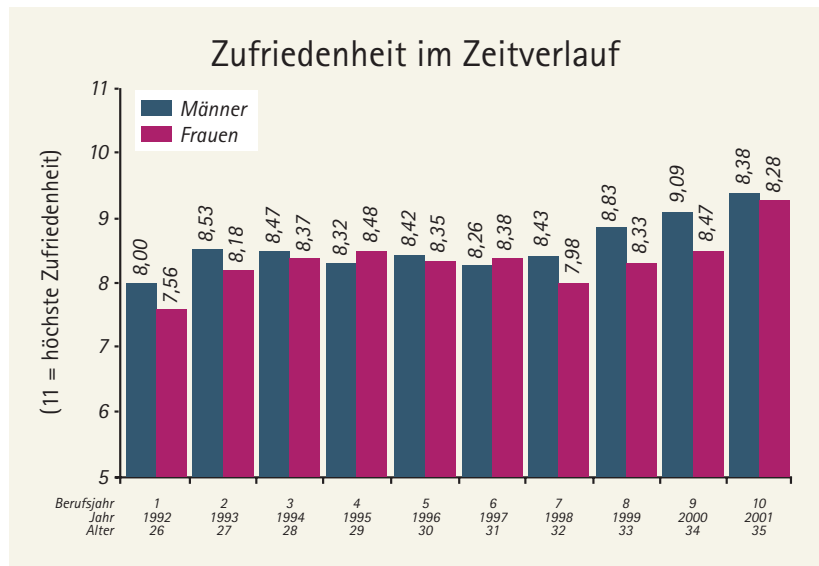


Abbildung 3

Zugeschriebener Erfolg

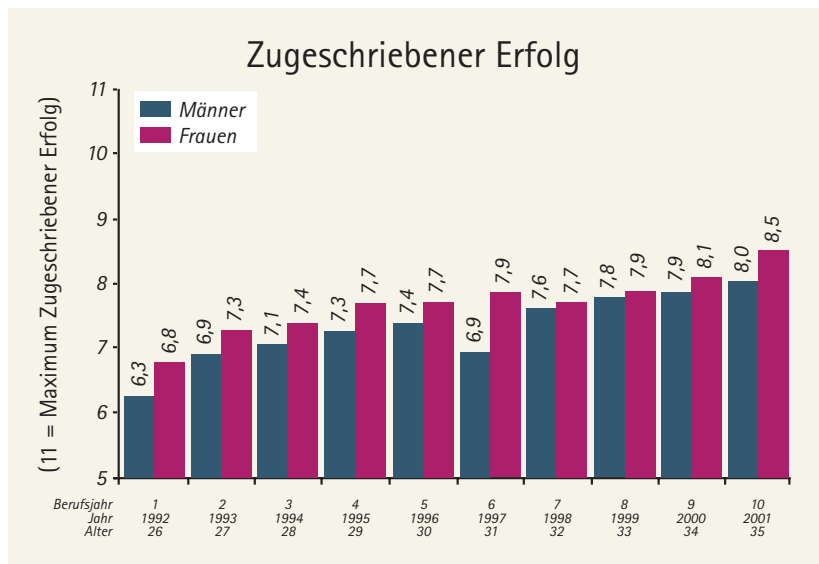


Abbildung 4

Frauen, die von Jahr zu Jahr zunehmen. Ähnliches zeigt sich für die Führungsverantwortung, die für die Frauen bald stagniert, während sie für die Männer sprunghaft zunimmt.

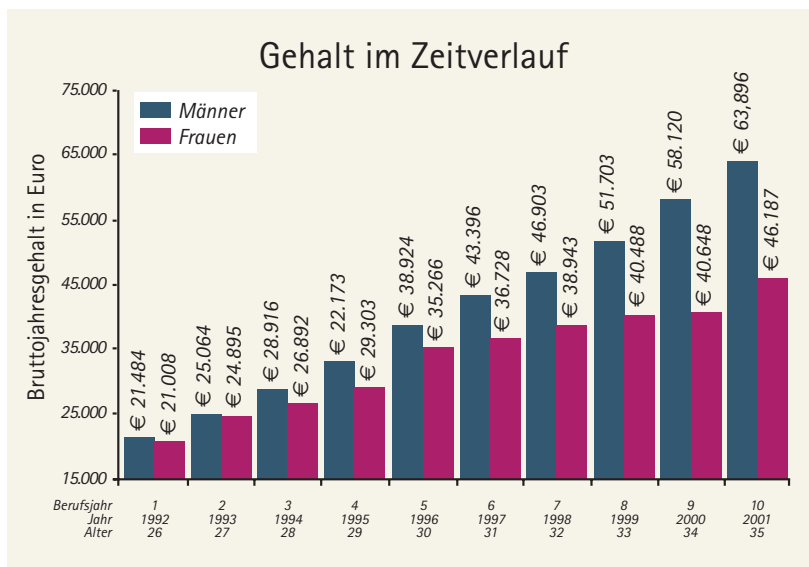


Abbildung 5

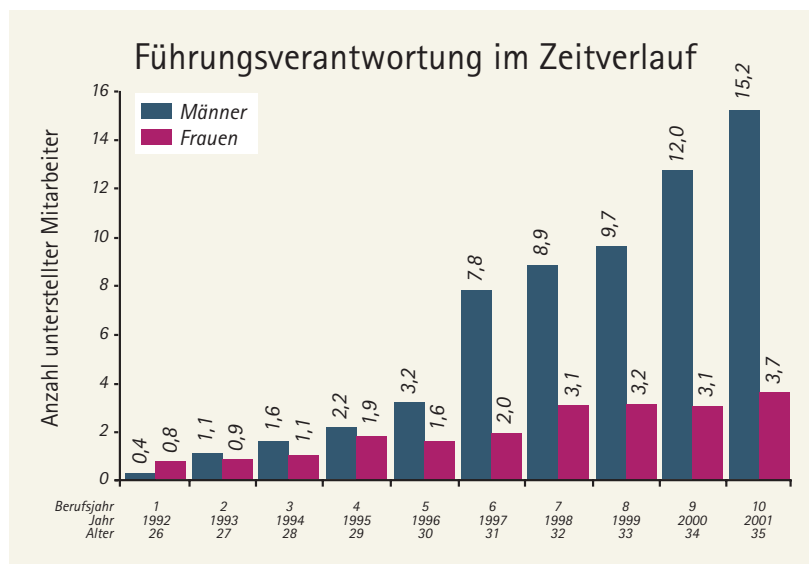


Abbildung 6

Damit wird erst im Längsschnitt (Abb. 5 und 6) offensichtlich, wie weit die Gehaltsschere auseinander geht. Mittelwerte zum *Gender Pay Gap* aus Querschnittsstudien unterschätzen diesen Effekt; sie

bilden dieses Auseinandergehen der Schere nicht ab.

Im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung nahmen einige der von uns untersuchten Frauen, jedoch kein einziger Mann, elternbedingte Karenzzeit, das heißt, diese Frauen haben ein Jahr lang in ihrem Beruf ausgesetzt. Damit stellte sich auf der einen Seite die Frage, ob diese Auszeit die Ursache für die Gehaltsunterschiede war. Auf der anderen Seite scheint es auch nicht legitim, Gehaltseinbußen durch Elternschaft aus den Ergebnissen künstlich herauszurechnen. Im Gegenteil: Wenn Frauen durch Elternschaft bedingt aus ihrem Beruf aussteigen, während Männer weiterhin ihre Karriere verfolgen können, ist das ein Teil des Problems fehlender Chancengleichheit, und darf daher nicht vernachlässigt werden.

Schließlich haben wir uns entschieden, beide Varianten zu überprüfen (Abb. 7, Seite 45) und fanden dabei heraus: Innerhalb von 10 Jahren verdienen Frauen durchschnittlich 71.000 Euro weniger als Männer, auch

wenn sie sich in nichts als dem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Nehmen Frauen eine elternbedingte Karenzzeit, erhöht sich der Gehaltsunterschied sogar auf 96.000 Euro.

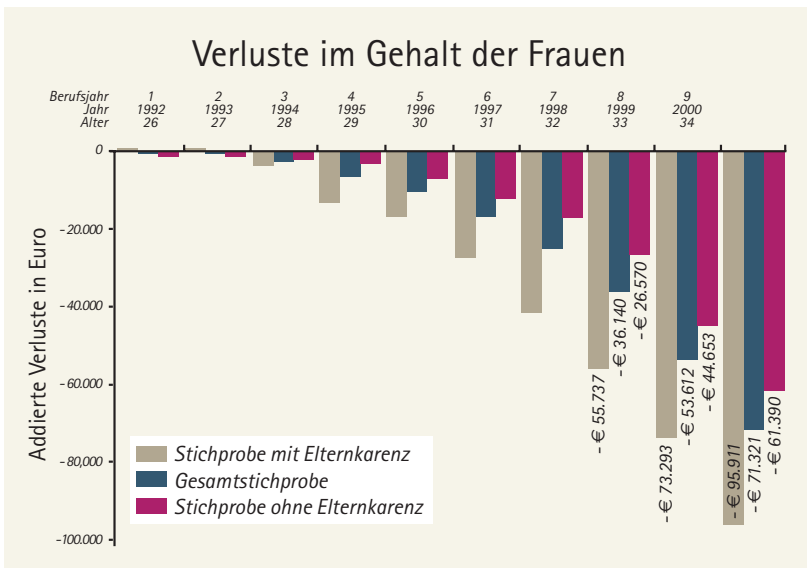


Abbildung 7

Bleiben Frauen, gleich den Männern, ununterbrochen im Beruf, beträgt der Gehaltsunterschied nach 10 Jahren immer noch durchschnittlich 61.000 Euro. Das bedeutet, die elternbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit durch die Frauen erklärt nicht die Gehaltsunterschiede im Karriereverlauf.

Zusammengefasst lauten die Ergebnisse unserer Studie:

- Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren um mehr als 71.000 Euro 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 Elternkarenz den Berufsverlauf unterbrechen mussten.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur:

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: S. 211-242.

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 (Hrsg.): *Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? Einflussfaktoren auf Karrieren.* Wien: S. 51-77.

Strunk, Guido & Hermann, Anett (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 23 (3): S. 237-257.

Weitere Informationen finden sich unter:
<http://www.complexity-research.com/Projekte-ResearchChancen.htm>