



Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

Ergebnisse aus dem Vienna Career Panel Project (ViCaPP)

Dipl.-Psych. Dr. Dr. Guido Strunk

Forschungsinstitut für Gesundheitsmanagement und
Gesundheitsökonomie



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

gering ← → hoch



Erfolgreich sind: 19% 57%

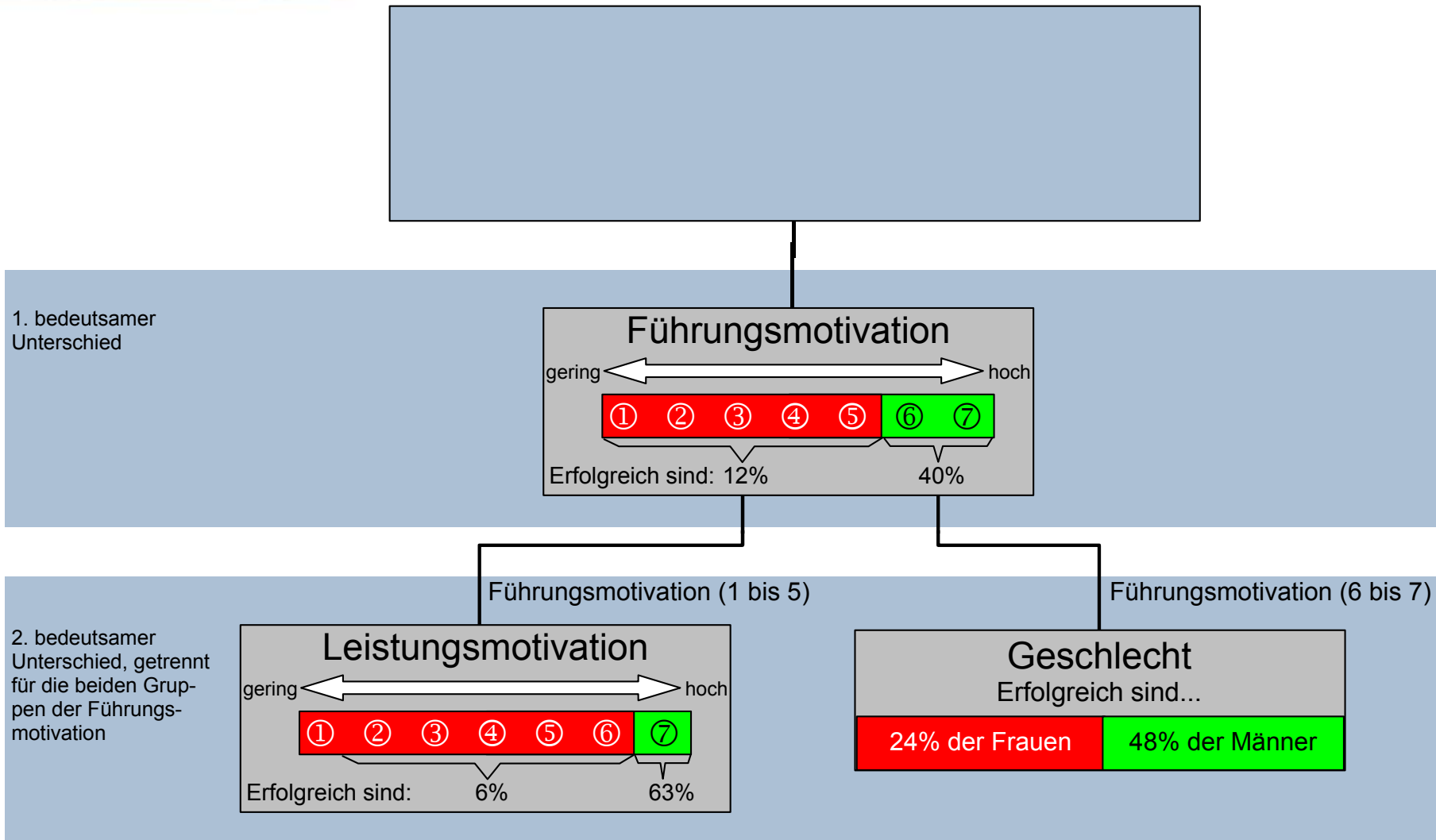
Führungsmotivation

gering ← → hoch



Erfolgreich sind: 18% 65%

Erfolgsfaktoren: Persönlichkeit



Was unterscheidet Frauen und Männer?

Problemstellung:
Wie vergleicht man ...



... ohne Obstsalat zu machen?

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)

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

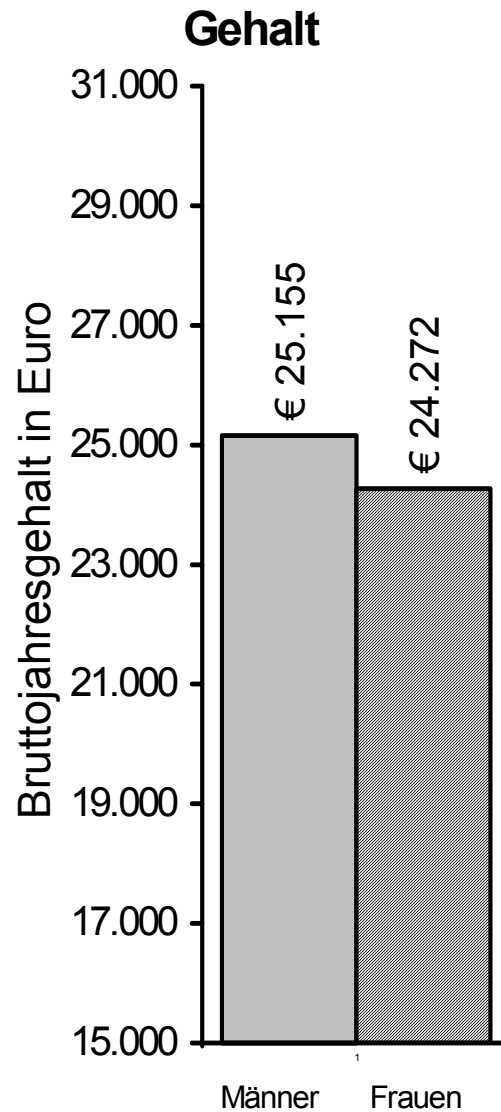
- Emotionale Stabilität
- Gewissenhaftigkeit
- Fähigkeit zur Selbstdarstellung
- Flexibilität
- Kontaktfähigkeit
- Teamorientierung
- Leistungsmotivation
- Führungsmotivation
- Wettbewerbsorientierung
- Mobilität
- Karrierewunsch (klassisch vs. post-organisational)

Keine Unterschiede in den „Zwillingen“

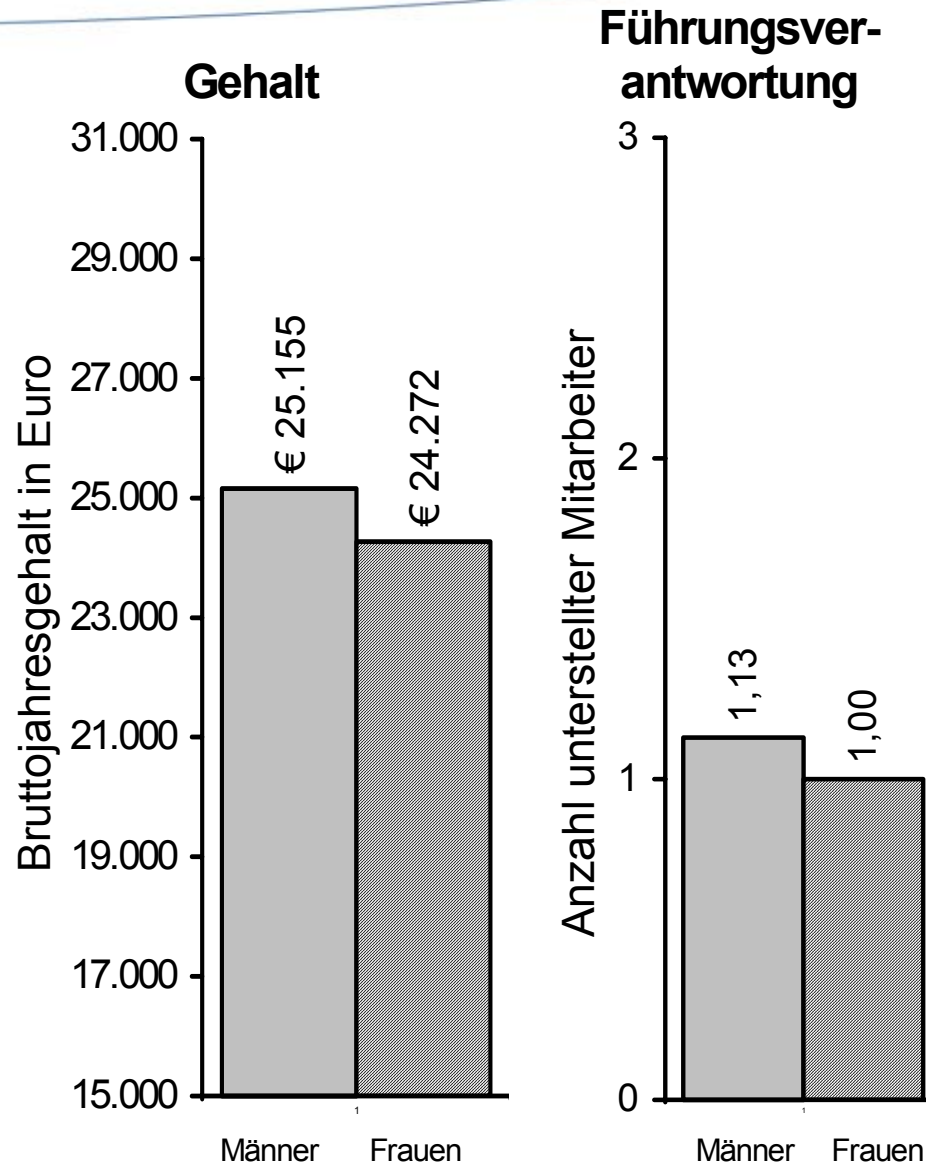
Karrieretaktisches Verhalten

- „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“

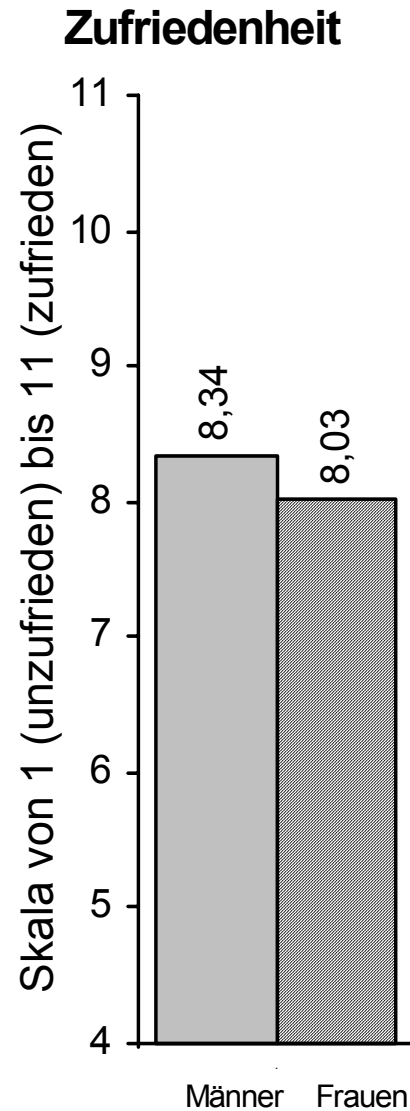
Die ersten drei Berufsjahre



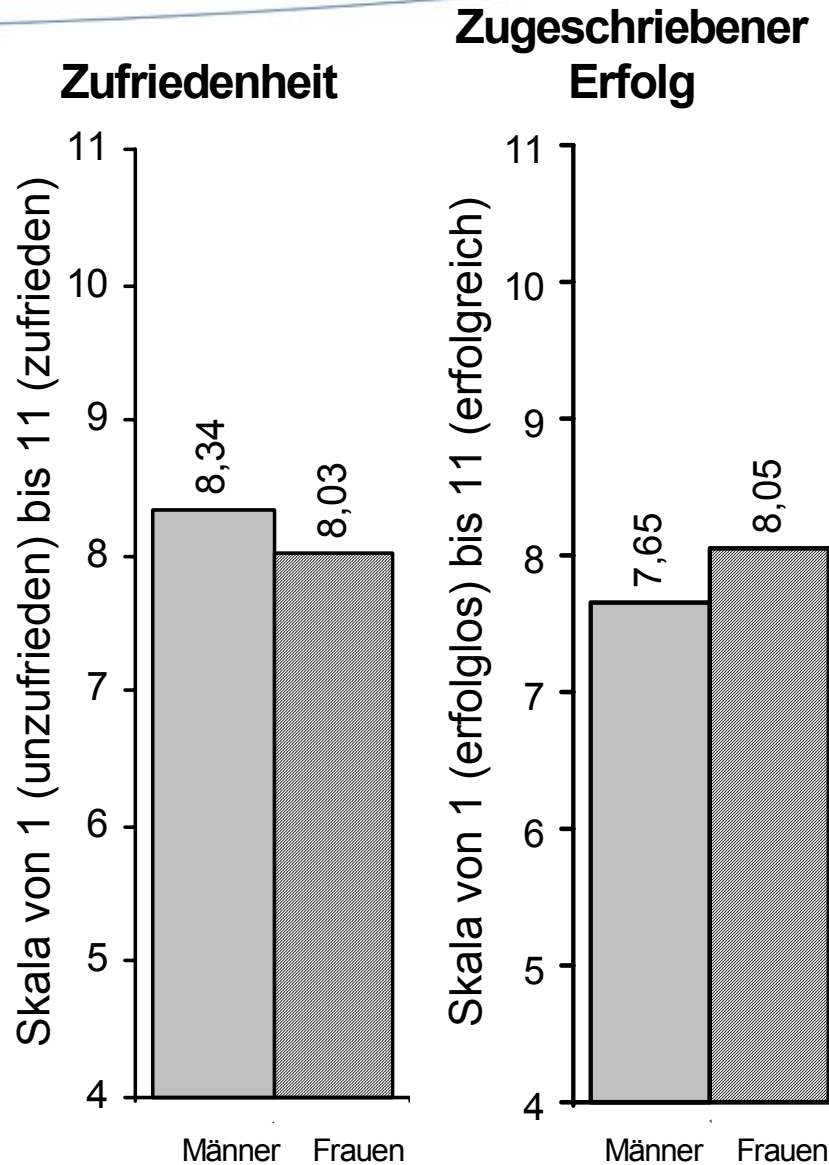
Die ersten drei Berufsjahre



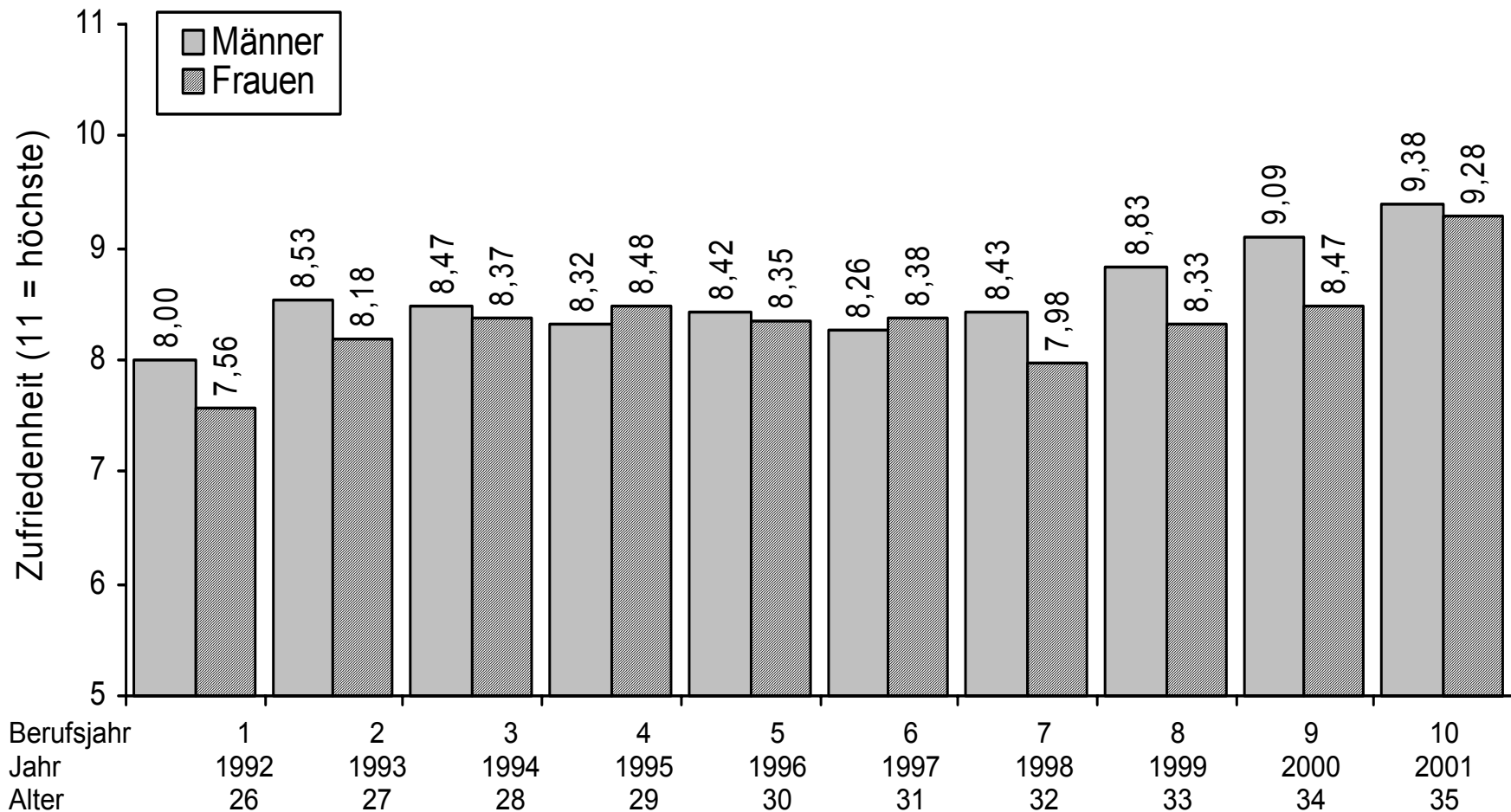
Die ersten drei Berufsjahre



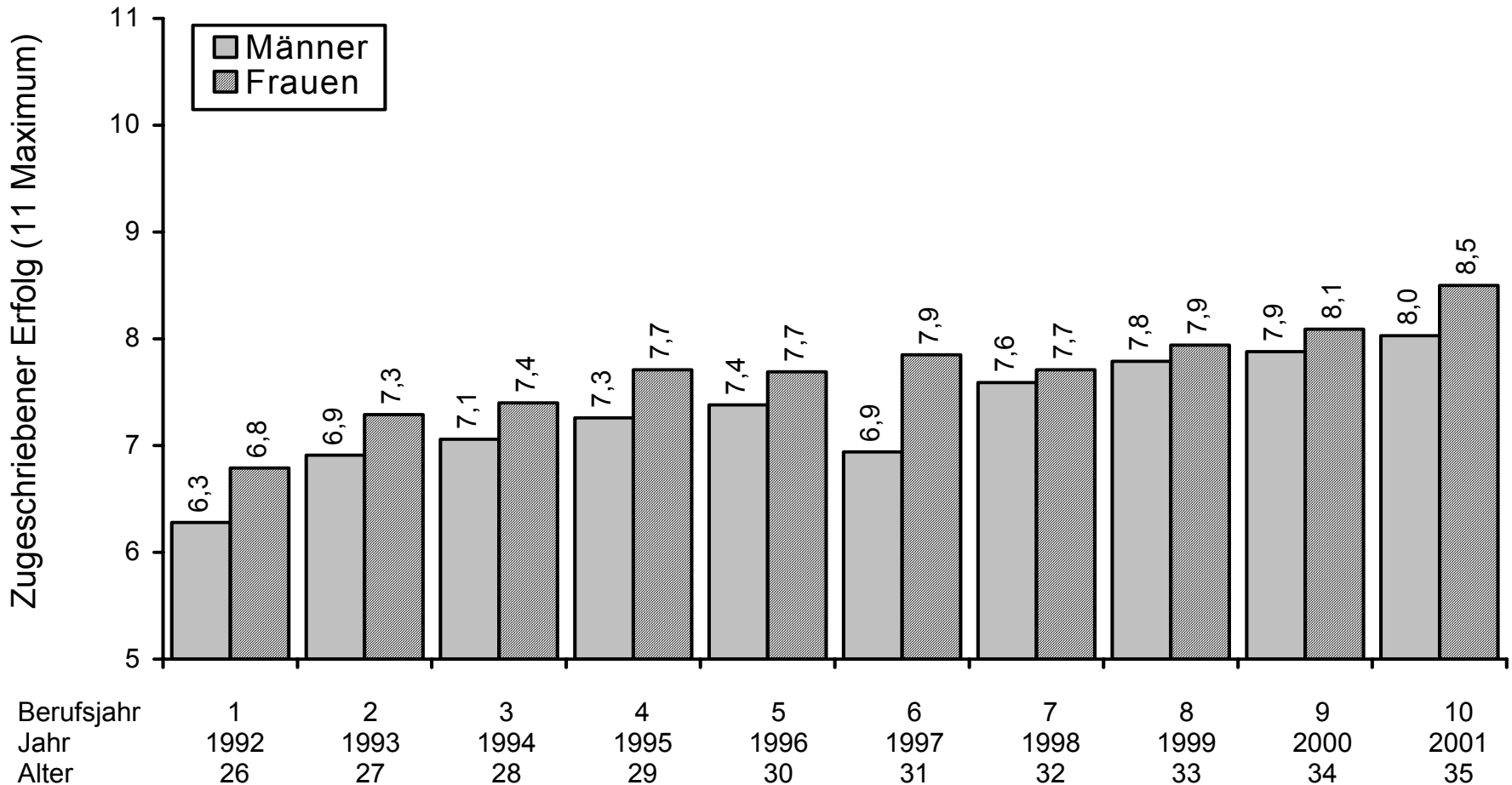
Die ersten drei Berufsjahre



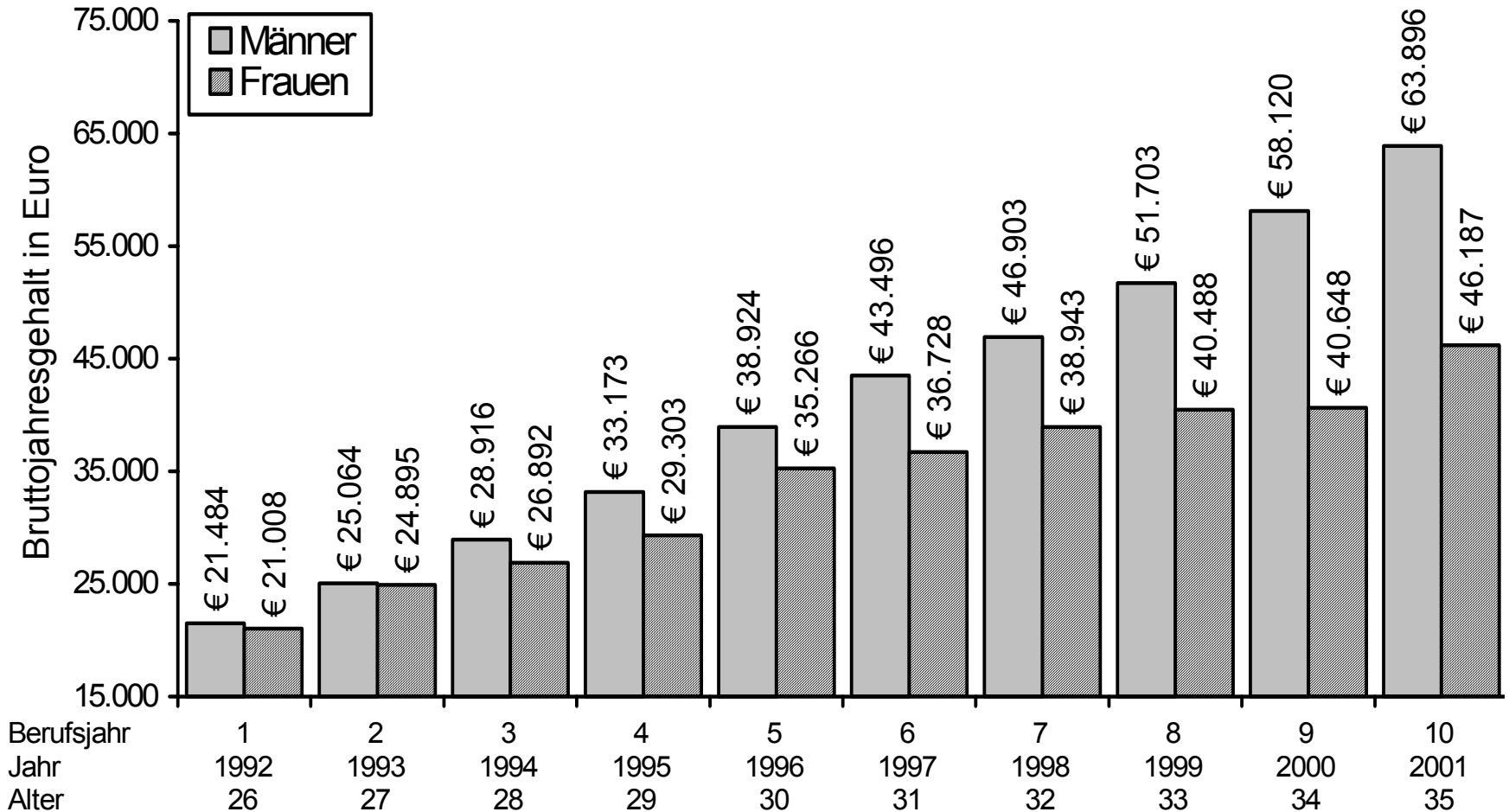
Zufriedenheit im Zeitverlauf



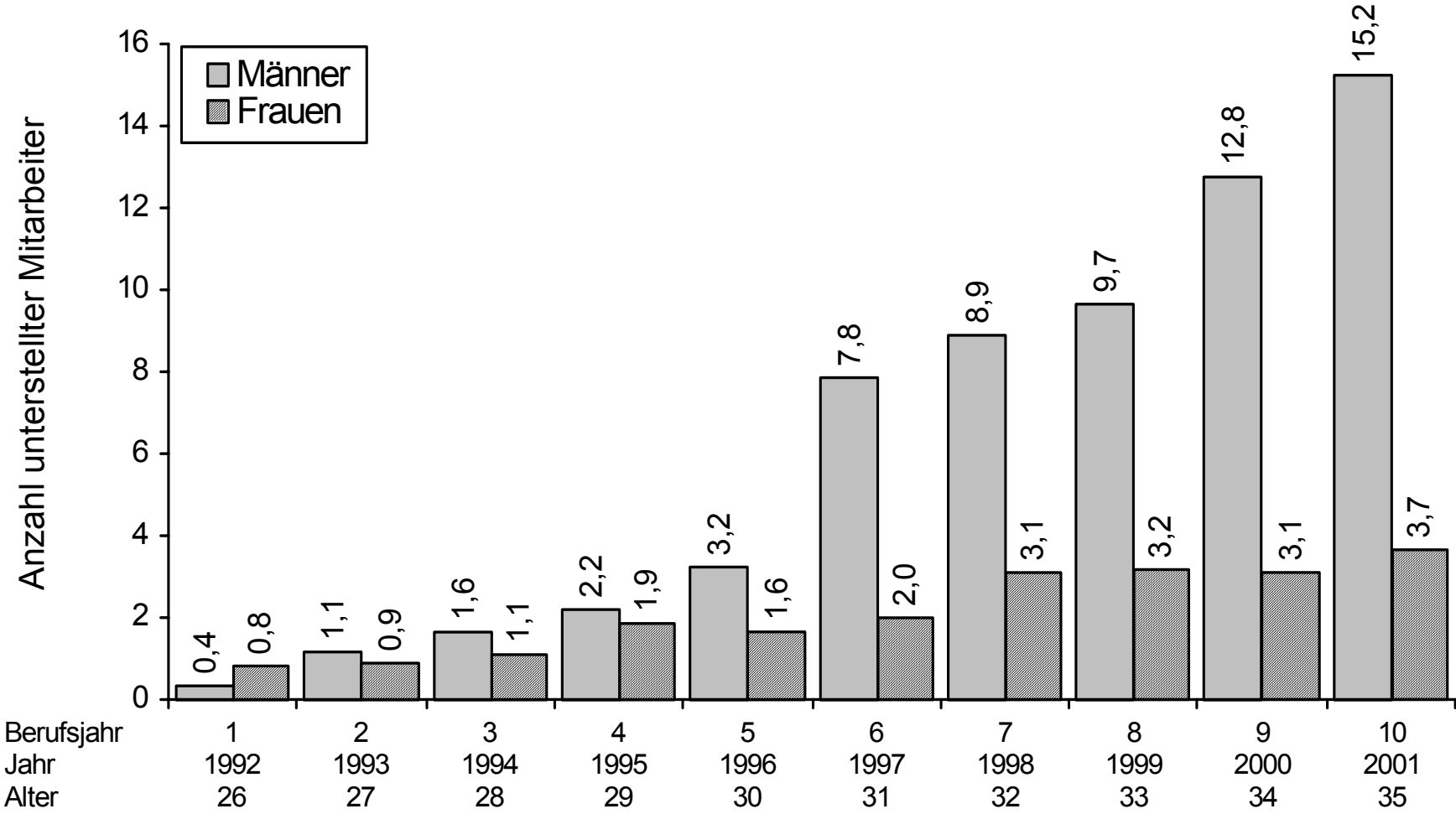
Zugeschriebener Erfolg



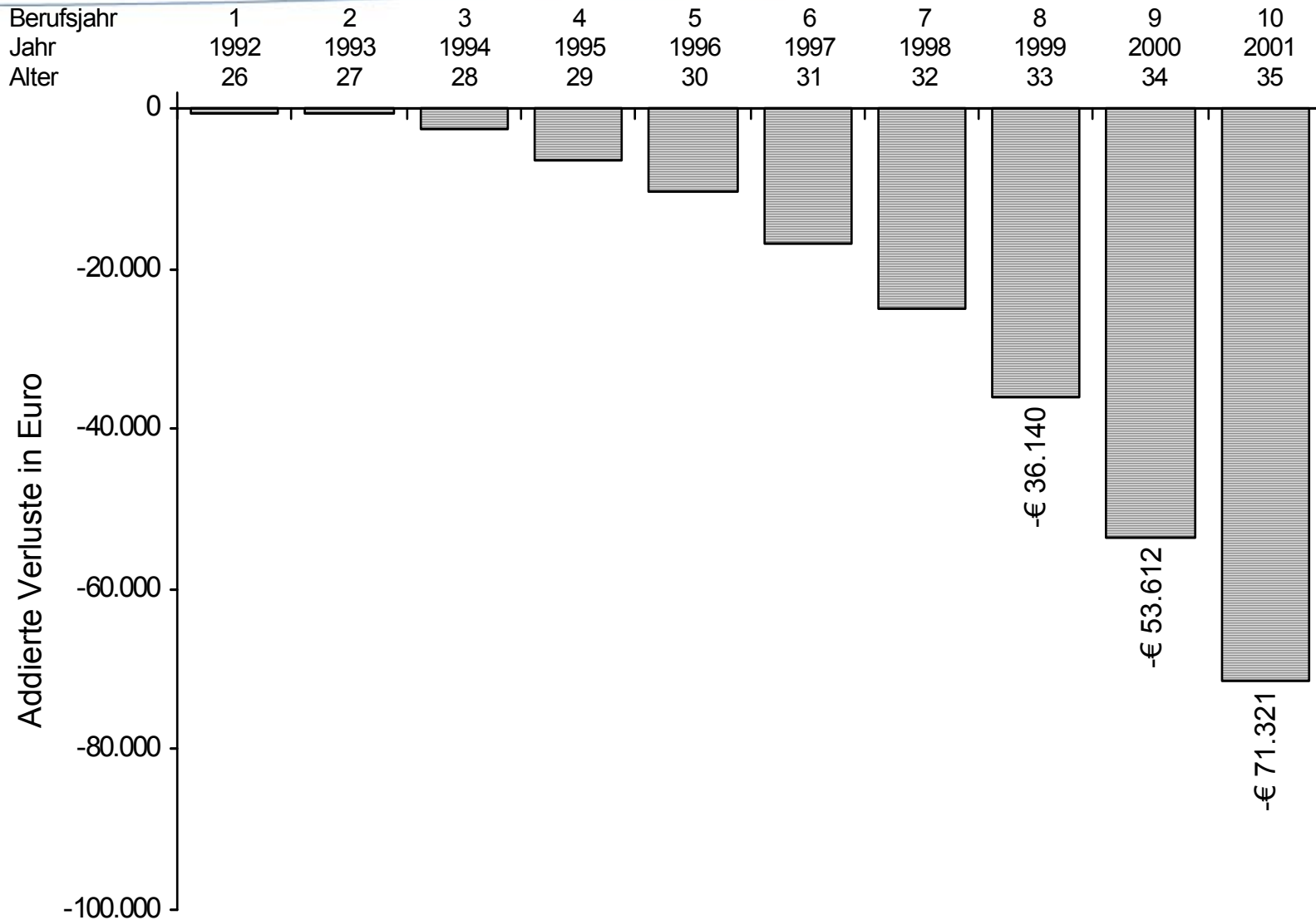
Gehalt im Zeitverlauf



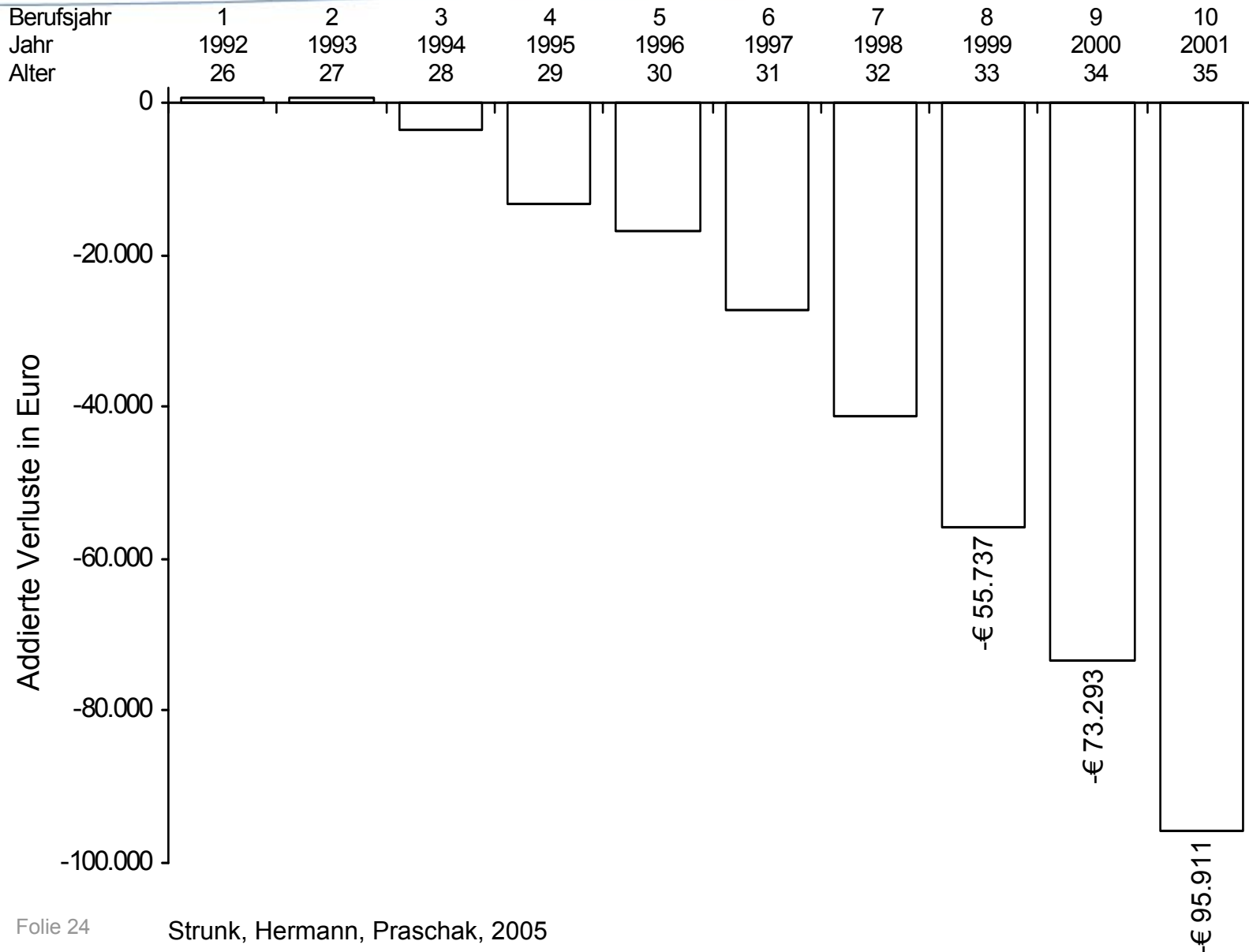
Führungsverantwortung im Zeitverlauf



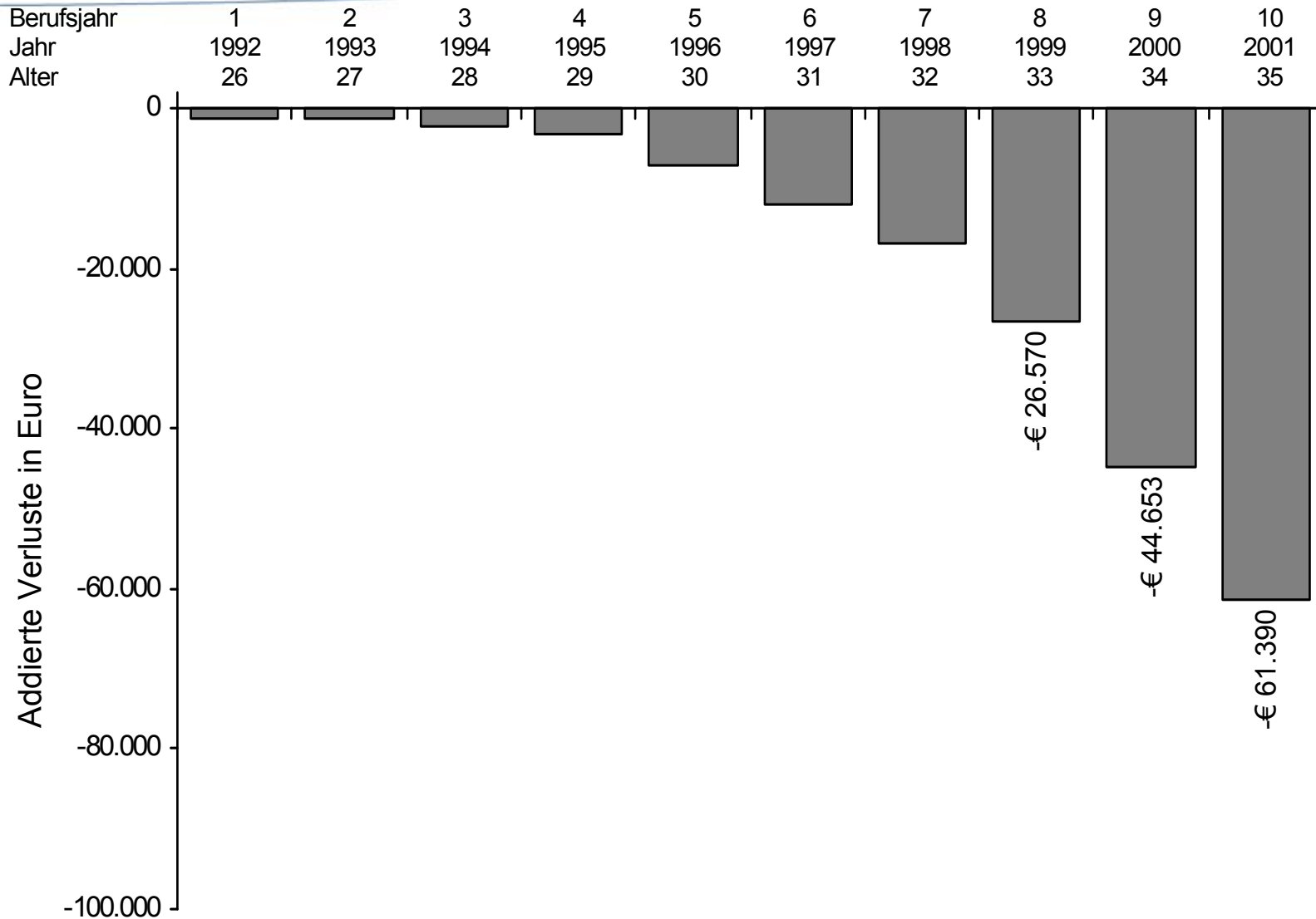
Minus €71.000 in 10 Jahren



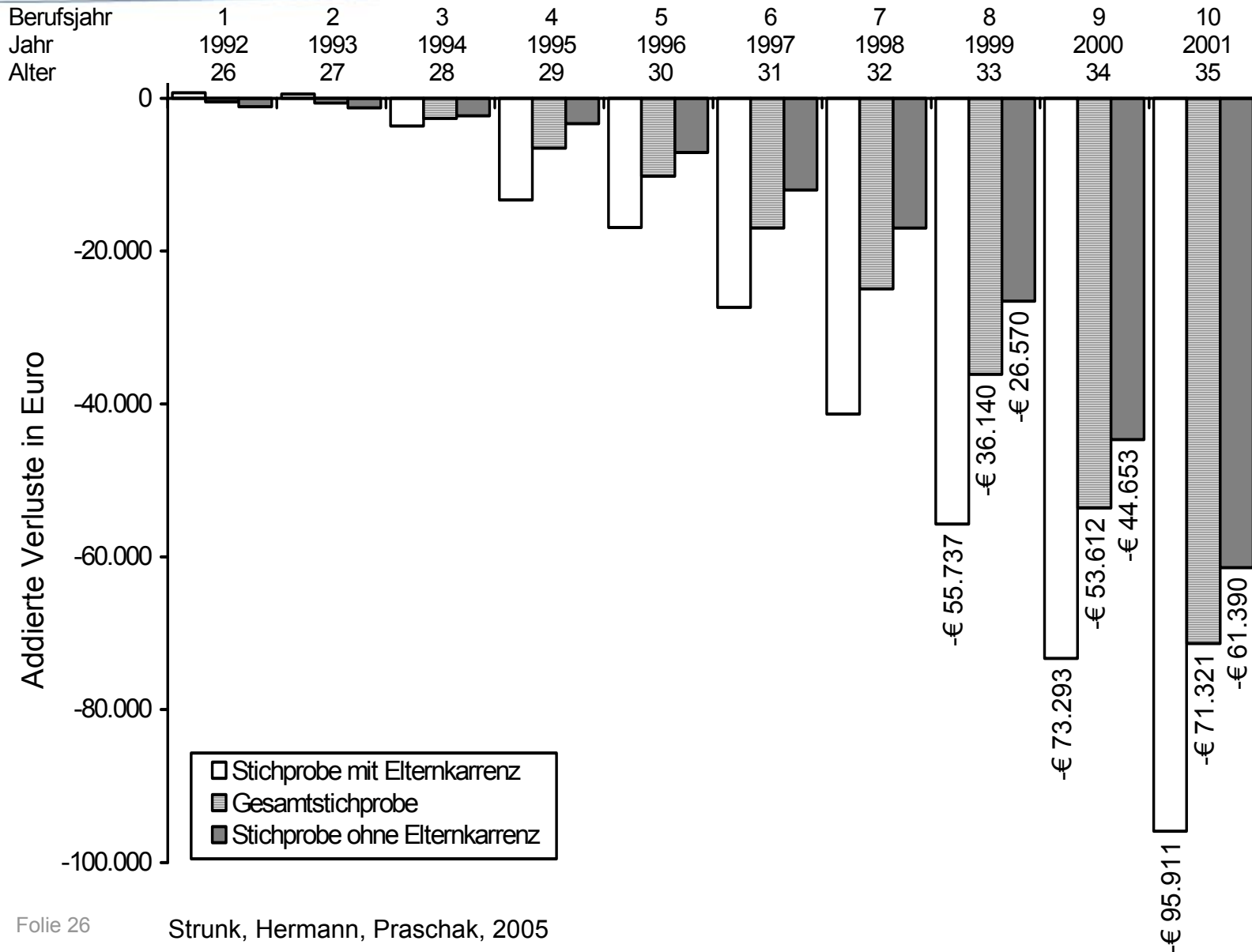
€96.000 Verluste, wenn Elternkarenz



€61.000 Verluste, auch ohne Elternkarenz



Verluste im Gehalt der Frauen



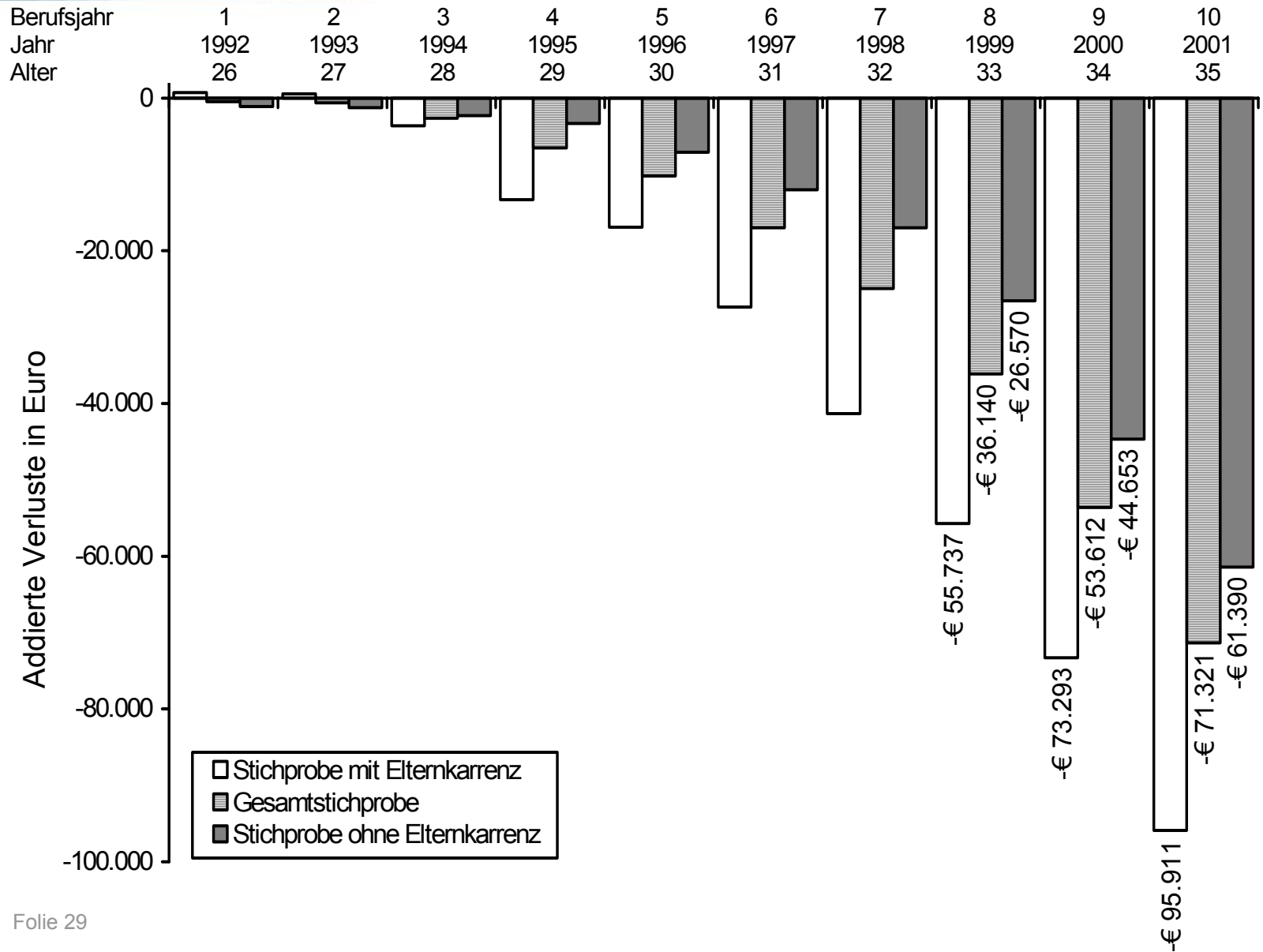
Was unterscheidet Frauen und Männer?

- **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?**

Verluste im Gehalt der Frauen



Literaturhinweise

- **ViCaPP**

- 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.

- **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.

Karriere-Benchmark-Tool für Frauen in technischen Berufen

- Der Online-Fragebogen wurde von complexity-research.com entwickelt für und in Zusammenarbeit mit w-fforte.
- Direkter Zugang: <http://www.complexity-research.com/ffg/>
- Karrierevergleich.
- Forschung über „Erfolgsbilder“.



complexity-research.com
Salisstr. 5-15 / 6 / 26
A-1140 Wien