

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

„Diskriminierung ist etwas, was anderen Frauen zustoßt, 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 Kassiererinnen. Im direkten Vergleich mit Personen gleicher Ausbildung, ähnlicher sozialer Herkunft etc. herrscht durchaus die Meinung vor, dass jede Frau, die es schaffen will, genauso erfolgreich im Beruf sein kann wie ein Mann.

## Keine Unterschiede bei Karrierezufriedenheit

Auch in einer Studie, die seit 1999 im Interdisziplinären Arbeitsbereich für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management durchgeführt wird, zeigen sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Hinblick auf ihre Karrierezufrieden-



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.

heit. Befragt wurden über 1.200 ehemalige Studentinnen und Studenten der WU. Rund 200 von ihnen hatten ihr Studium um 1990 abgeschlossen und wurden nach ihrer Karrierezufriedenheit, ihrem Gehalt und anderen relevanten Aspekten gefragt. Dabei zeigten sich Männer und Frauen gleichermaßen zufrieden.

## Dramatische Gehaltsdiskrepanz

Im Gegensatz dazu steht jedoch eine dramatische Diskrepanz zwischen den Gehältern der befragten Frauen



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.

und Männer. Zusammengerechnet auf die ersten zehn Berufsjahre verdienen Frauen rund 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Nun ist es selbstverständlich, dass Karrieren von verschiedenen Aspekten beeinflusst werden. Das war auch der Grund dafür, dass mit Hilfe statistischer Verfahren dafür gesorgt wurde, dass für den Vergleich der Gehälter und der Karrierezufriedenheit nur Männer und Frauen herangezogen wurden, die sich nicht unterschieden hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozioökonomischen Herkunft,



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.

ihrer Persönlichkeitsstruktur, ihrer berufsbezogenen Persönlichkeit, ihrem mikropolitisch-karrieretaktischen Verhaltens und ihres Studienerfolgs. Es wurden also Paare „virtueller Zwillinge“ gebildet und verglichen. Nur ein geringer Teil des gewaltigen Gehaltsunterschiedes geht auf Berufsunterbrechungen von Frauen aufgrund von Elternkarenz zurück. Schließt man die „virtuellen Zwillinge“ mit Elternkarenz aus der Berechnung aus, so verdienen die verbleibenden Frauen immer noch 61.000 Euro weniger als ihre männli-

chen „Zwillinge“. Bei den Frauen mit Elternkarenz summiert sich der Verlust gegenüber den Männern gar auf rund 96.000 Euro. Genauere Analysen im Zeitverlauf zeigen, dass die Unterschiede erst ca. drei bis vier Jahre nach dem Berufseinstieg auftreten und dann dramatisch zunehmen.

## Frauen leiden nicht unter Gehaltsunterschieden

Dass die Zufriedenheit der Frauen mit ihrer Karriere darunter nicht im Geringsten zu leiden scheint, lässt unterschiedliche Schlussfolgerungen zu: Resignation, echte Zufriedenheit oder die fehlende Wahrnehmung für die subtilen Machtmechanismen, die dazu führen, dass Frauen auch heute noch nicht die gleichen Möglichkeiten offen stehen wie Männern. Um es etwas pointierter zu sagen: Es genügt nicht, dass Frauen wie Männer sind (die virtuellen Zwillinge unterscheiden sich ja nicht voneinander), sie müssten Männer sein, um Karriere zu machen. Es gibt also noch viel zu tun: Gleichberechtigung ist trotz Gender Mainstreaming und Diversity-Management noch nicht erreicht. ●

*Strunk Guido, Hermann Anett & Praschak Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer Wolfgang, Meyer Michael & Steyrer Johannes (Hrsg.) Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Linde, Wien, 211–242.*