

Strunk, Guido; Hermann, Anett

Article

Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern: Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Strunk, Guido; Hermann, Anett (2009) : Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern: Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 3, pp. 237-257, https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2009_03_Strunk

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/71009>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Guido Strunk, Anett Hermann*

Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum *Gender Pay Gap***

In der Diskussion um die berufliche Gleichstellung der Geschlechter spielt die bedingte Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Bei gleichen Ausgangsbedingungen sollten Frauen wie Männern die gleichen Karrieremöglichkeiten offen stehen. Die Analyse der Karrieren von 43 Absolventinnen und 51 Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt dramatische Gehaltsunterschiede, obwohl die beiden Gruppen sich in Hinblick auf 26 karriererelevante Variablen nicht unterscheiden. Als potentiell erklärende Variablen wurden zudem Karenzzeiten, geleistete Wochenarbeitszeit im Karriereverlauf und die Organisationsgröße zum Berufseinstieg herangezogen. Auch diese Größen können den *gender pay gap* nicht erklären.

Equal Opportunities for Women and Men at Work. An Empirical Investigation of the *Gender Pay Gap*

Reasons for gender inequality are often discussed with respect to the so-called 'contingent equality of opportunities'. Based on the same starting conditions, men and women should have equal career opportunities. In order to test the contingent equality of opportunities hypothesis, an empirical analysis of the careers of 43 female and 51 male Austrian business graduates was conducted. The samples were matched with respect to 26 variables regarded to have influence on further career development. Although the matching guaranteed equal starting opportunities for men and women, the analysis shows substantial income differences. Furthermore, three additional variables (maternity leave, average weekly working hours, and organization size at career entry) have been assessed, also not exhibiting any influence on the gender pay gap.

Key words: **gender pay gap, gender studies, career, Austria**

* Guido Strunk, Dr. Dr. Senior Scientist am Forschungsinstitut für Gesundheitsmanagement und Gesundheitsökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstrasse 51, A – 1090 Wien. E-mail: guido.strunk@wu-wien.ac.at

Anett Hermann, Dr. Mitarbeiterin an der Abteilung für Gender- und Diversitätsmanagement, Wirtschaftsuniversität Wien, Augasse 21/1/7, A – 1090 Wien.
E-mail: anett.hermann@wu-wien.ac.at

** Artikel eingegangen: 19.1.2009
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.7.2009.

1. Einleitung

Zahlreiche Statistiken (z. B. Europäische Kommission 2008) zur Entlohnung von weiblichen und männlichen Beschäftigten und zur Stellenbesetzungspolitik in Organisationen zeigen recht deutliche Unterschiede in der Verteilung der beruflichen Chancen für Frauen und Männer. Die Gründe dafür sind vielgestaltig und werden nicht selten vor dem Hintergrund ideologischer Grabenkämpfe diskutiert (vgl. „Das Dossier Biologismus“, EMMA 2007). Vor allem in den Medien (z. B. Der Spiegel: Klawitter et al. 2008) gibt es zur Zeit ein großes Interesse an der Behauptung, dass sich unterschiedliche Karrieren von Frauen und Männern auf Grund biologischer Dispositionen und daraus resultierenden Verhaltensunterschieden erklären lassen. Damit ist eine viel diskutierte Frage angesprochen, nämlich ob es sich bei den Bezeichnungen „Frau“ und „Mann“ um biologisch begründete oder um soziale Konstrukte handelt (z. B. Butler 1998). Wenn im Folgenden von „Mann“ und „Frau“ die Rede ist, so ist damit eine Vereinfachung verbunden, die diese Diskussion nicht weiter vertieft.

Die Sozial- und Verhaltensforschung hat seit den 1970er Jahren zahlreiche Befunde produziert, die Frauen im Vergleich zu Männern berufsrelevante Defizite zuschreiben (Lefkowitz 1994, 323). Diese defizitorientierten Arbeiten dienen nicht selten dazu, Unterschiede in Gehalt und hierarchischer Position zu rechtfertigen (Krell 2003, 2008b). Zahlreiche Beispiele finden sich bei Lefkowitz (1994): Frauen seien weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (Hulin/Smith 1964), zeigten ein geringeres Commitment zur Organisation (Graddick/Farr 1983) und eine geringere intrinsische Motivation (Herzberg/Mausner/Peterson/Capwell 1957). Sie seien mehr an einer positiven Stimmung im Arbeitsumfeld interessiert (Manhardt 1972) und agierten stärker harmonisierend als wettbewerbsorientiert (Bond/Vinacke 1961). Über amerikanische Managerinnen wird berichtet, dass sie weniger überlegt aber naiver handelten; gleichzeitig werden sie aber auch als misstrauischer, häufiger Regeln brechend und wenig selbstsicher beschrieben (Ottaway/Bhatnagar 1988).

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass in diesen Studien zahlreiche Kovariaten vernachlässigt wurden (Singh/Finn/Goulet 2004). So wäre es nicht überraschend, wenn eine Frau, die mehrfach bei Beförderungen übergangen wurde, ein geringeres Commitment zeigte als ein ansonsten vergleichbarer Mann, der befördert wurde.

Bei erneuter Untersuchung von insgesamt 67 Defizitkonzepten (ausführlich beschrieben in Lefkowitz 1994) zeigten sich in Studien, die für hierarchische Position oder Bezahlung, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter und Ausbildungsgrad kontrollierten, keine Defizite mehr, obwohl die Stichprobengrößen dafür ausgereicht hätten (z. B. Kaufman/Fetters 1980; Gould/Werbel 1983; D’Arcy/Syrotuik/Siddique 1984; Brenner/Blazini/Greenhaus 1988; Yammarino/Dubinsky 1988; Singh/Finn/Goulet 2004). Für wenige Variablen wurden weiterhin signifikante Unterschiede gefunden, die nun, nach Kontrolle relevanter Kovariaten, bessere Werte für Frauen als für Männer aufwiesen. Insgesamt scheint es so zu sein, dass Unterschiede – dort wo sie identifiziert werden können – mehr als eine Folge fehlender Chancengleichheit interpretiert werden müssen, denn als deren Ursache.

Kehrt man die Fragestellung um, so lässt sich damit ein Forschungsdesign begründen, in das sich auch die vorliegende Arbeit einreicht (vgl. Strunk/Hermann/Praschak 2005). Diese Umkehrung orientiert sich an der Überlegung, dass Frauen und Männer, die mit dem gleichen Humankapital in das Berufsleben einsteigen, auch die gleichen Chancen besitzen sollten. Diese Umkehrung der Untersuchungsrichtung konzentriert sich stärker auf das Problem bestehender Gehaltsunterschiede, da diese nun die abhängige Variable bilden. Allerdings ist die Zahl der Kontrollvariablen entsprechend größer, da hier nach Melamed (1995, 1996) verschiedene Attribute des Humankapitals, relevante Karriereentscheidungen und strukturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Solche Untersuchungen sind daher nur sehr selten zu finden und bleiben in der Regel auf wenige Kontrollvariablen beschränkt (vgl. Trentham/Larwood 1998). Gemäß der Überlegung von Popper (1973, 42), der sinngemäß feststellt „wir finden das Richtige, indem wir das Falsche ausscheiden“, steigt der Wert einer solchen Untersuchung aber eben mit der Zahl und der inhaltlichen Bedeutung der Kontrollvariablen. Es ist das Ziel der vorliegenden Arbeit zu zeigen, inwieweit bei Kontrolle relevanter Einflussfaktoren die Karrieren von Frauen und Männern bei gleichen Ausgangsbedingungen auch gleich erfolgreich verlaufen.

Im Folgenden werden zunächst Unterschiede zwischen der so genannten repräsentativen und der bedingten Chancengleichheit diskutiert. Letztere bildet die Grundlage der vorliegenden Arbeit. Anhand einer Literaturübersicht werden daran anschließend relevante Kontrollvariablen identifiziert und im Rahmen einer empirischen Studie berücksichtigt. Die vorliegende Untersuchung führt damit einen Ansatz weiter, der bereits an anderer Stelle vorgestellt wurde (Strunk/Hermann/Praschak 2005).

2. Repräsentative und bedingte Chancengleichheit

Der Begriff der „Chancengleichheit“ stellt sich bei genauer Betrachtung als relativ unklares Konzept heraus. Im Allgemeinen wird unter Chancengleichheit ein freier Zugang zu gesellschaftlichen Gütern und Machtpositionen verstanden (vgl. Nohr 2002, 52).

In der Literatur finden sich zwei Ansätze zur Konkretisierung: Die so genannte repräsentative Chancengleichheit (vgl. Nohr 2002, 52f.) weicht von dem Ziel einer vollständigen Gleichstellung ab und fordert einen Frauenanteil in Machtpositionen, der ihrem Anteil in der jeweiligen Organisation entspricht. Es ist leicht ersichtlich, dass damit eine Zementierung bereits existierender Ungleichheiten einhergeht. Andere Kriterien werden in Bezug auf die so genannte bedingte Chancengleichheit (vgl. Nohr 2002, 53) herangezogen. Chancengleichheit wird dabei in Abhängigkeit von den Voraussetzungen, Fähigkeiten und Leistungen einer Person diskutiert. Eine bedingte Chancengleichheit verweist darauf, dass es ökonomisch nicht sinnvoll ist, einen höheren Anteil von Frauen in Führungsetagen zu fordern, wenn diese dafür nicht geeignet sind.

Dass eine bedingte Chancengleichheit sich bei gleichen Ausgangsbedingungen quasi von selber einstellt, ist die Nullhypothese, die der vorliegenden Studie zu Grunde liegt. Dabei steht zunächst außer Frage, dass der Anteil von Frauen in verantwortlichen Führungspositionen mit der hierarchischen Höhe abnimmt und Frauen im Durchschnitt weit weniger verdienen als Männer (z. B. Europäische Kommission

2008). Eine bedingte Chancengleichheit läge aber dennoch vor, wenn diese Ungleichstellung eben genau einem wie auch immer definierten geringeren Humankapital entspräche (Krell 2003). Lepak und Snell (1999) zeigen, dass auf Grundlage der Humankapitaltheorie (Becker 1964) sowie transaktionskostentheoretischer (Coase 1937) und ressourcenorientierter Ansätze (Prahalad/Hamel 1990; Barney 1991) übereinstimmend gefolgert werden kann, dass Personen mit seltener Humankapitalausstattung dann vom Unternehmen gefördert werden sollten, wenn diese Humankapitalien erfolgsrelevant sind. Ältere Studien über Geschlechterunterschiede kommen zu der vorschnellen Feststellung, dass Frauen in dieser Hinsicht im Durchschnitt geringer einzuschätzen seien (Lefkowitz 1994; Krell 2003, 2008b).

Jüngere Arbeiten zeigen, dass Männer und Frauen beruflich relevante Unterschiede nicht in das Berufsleben mitbringen, sondern durch die Sozialisation im Beruf erst erwerben (Cockburn/Ormrod 1997). Werden in Untersuchungen relevante Kovariaten kontrolliert, so verschwinden die vormals identifizierten Gegensätze oder kehren sich ins Gegenteil um (Lefkowitz 1994).

Das wirft aber neue Fragen auf, nämlich danach, ob beide Geschlechter in Bezug auf beruflich relevante Aspekte bei gleichen Sozialisationsbedingungen auch gleiche Fähigkeits-, Motivations- und Leistungsprofile entwickeln.

Eine solche Diskussion kann leicht in unfruchtbare biologische und oder weltanschauliche Fahrwasser führen und soll hier nicht weiter verfolgt werden. Vielmehr scheint der umgekehrte Zugang Erfolg versprechend. Auch dann, wenn sich Frauen und Männer in Bezug auf beruflich relevante Variablen nicht per se gleichen, so sollten sich doch Frauen und Männer finden lassen, für die dies zutrifft und die daher in ihren Ausgangsbedingungen übereinstimmen und nach Maßgabe einer bedingten Chancengleichheit auch gleiche Chancen aufweisen sollten. Insbesondere hinsichtlich der Entlohnung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigen sich seit Jahren recht deutliche Unterschiede in der Verteilung der beruflichen Chancen. Daher wird im Folgenden das Konzept der Chancengleichheit auf diesen so genannten *gender pay gap* eingegrenzt.

3. Möglichkeiten zur Überprüfung der bedingten Chancengleichheit

Die bisherigen Ausführungen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass bei gleichen Ausgangsbedingungen auch gleiche berufliche Chancen für Männer und Frauen zu erwarten sind. Als Grundlage für eine direkte empirische Untersuchung dieser Annahme ist demnach eine parallelisierte Stichprobe geeignet, die so zusammengesetzt ist, dass Männer wie Frauen in Hinblick auf relevante Einflussfaktoren keine Unterschiede zeigen, also z. B. in Bezug auf Alter, Berufsausbildung, Persönlichkeitsstruktur, soziale Herkunft etc. Eine Parallelisierung ist jedoch aus pragmatischen und methodischen Gründen nicht für alle Einflussfaktoren möglich. So ist eine Parallelisierung nach dem Merkmal Elternkarenz erschwert, wenn Männer mit Elternkarenz vergleichsweise selten sind. Hinzu kommt der Umstand, dass sich einige Variablen im Verlauf der Karriere verändern können, die Parallelisierung also im Zeitverlauf ihre Gültigkeit verlieren könnte.

Für solche veränderlichen Größen ist eine statistische Kontrolle im Rahmen einer Regressionsanalyse besser geeignet. Im Idealfall gelingt es, den Effekt der zu kontrol-

lierenden Variable statistisch von eventuell vorliegenden Geschlechtereffekten zu trennen und unabhängig von diesen zu interpretieren.

Methodisch sind mit beiden Vorgehensweisen (Parallelisierung und statistische Kontrolle) verschiedene Vor- und Nachteile verknüpft, von denen hier nur folgende genannt sein sollen: Werden zu viele Kovariaten gleichzeitig in einem statistischen Modell berücksichtigt, so kann es zu statistischen Artefakten kommen (z. B. Overfitting, unberücksichtigte Interkorrelationen, Interaktionen und Verletzungen von Modellannahmen durch nichtlineare Beziehungen, Supressoreffekte), die die Interpretation der Befunde erschweren. Eine Parallelisierung vermeidet solche Artefakte. Werden dafür aber viele Variablen herangezogen, so wird es schwierig, einander entsprechende Männer und Frauen zu finden. Da aber die Interpretation von Ergebnissen aus parallelisierten Stichproben direkter und damit transparenter erfolgen kann, ist es das Ziel der unten dargestellten empirischen Studie, möglichst viele Variablen für eine Parallelisierung zu nutzen.

Welche Variablen das sein können und welche davon für eine Parallelisierung oder eine statistische Kontrolle in Frage kommen, wird im Folgenden auf der Grundlage einer Literaturübersicht diskutiert. Grundlage für die Unterscheidung zwischen den beiden Variablenarten ist die Feststellung, dass Karriere als ein dynamisches Konzept eine zeitliche Entwicklung beschreibt (Strunk 2009). In diesem Sinne ist auch ein *gender pay gap* vom Karriereverlauf und damit von der Zeit abhängig. Für Einflussgrößen, die sich ebenfalls im zeitlichen Verlauf verändern können (z. B. Elternkarenz zu einem bestimmten Zeitpunkt im Karriereverlauf), empfiehlt sich auf Grund der möglichen Kovariation eine statistische Kontrolle. Variablen, die sich im Zeitverlauf nicht verändern, wie z. B. die soziale Herkunft, bieten sich hingegen sowohl inhaltlich (Interpretation als Start- und Ausgangsbedingungen für die Karriere) als auch methodisch (keine Veränderung im Zeitverlauf) für eine Parallelisierung an.

4. Identifikation relevanter Einflussgrößen

4.1 Stand der Forschung

Zahlreiche Studien zeigen seit Jahrzehnten relativ unverändert einen bedeutenden *gender pay gap* zu Ungunsten von Frauen und zwar auch dann, wenn Aspekte wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung und Leistung statistisch kontrolliert werden (Cox/Harquail 1991). Diese Ergebnisse werden bestätigt von Studien, die zudem die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und die hierarchische Position berücksichtigen (Gerhart 1990; Landau/Arthur 1992; Benokraitis/Feagin 1995). Cox und Harquail (1991) unterscheiden zwischen humankapitalrelevanten Faktoren, die sich auf die Bildung und Berufswahl beziehen, und den Interessenskonflikten zwischen Beruf und Familie, die Frauen stärker betreffen als Männer. Aber auch wenn diese Kovariaten berücksichtigt werden, lässt sich die Schlechterstellung von Frauen nicht vollständig erklären (Stewart/Gudykunst 1982; Tucker 1985; Cannings 1988; Autenrieth/Chemnitzer/Domsch 1993, 122).

Eine Studie über die Karrieren von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Großbritannien (Purcell/Wilton 2004) zeigt 6-7 Jahre nach Graduierung einen rund 18%igen *gender pay gap*. Wird für Wochenarbeitszeit, Branche und Frauenanteil am Ar-

beitsplatz kontrolliert, so bleiben immer noch rund 7% an Einkommensunterschieden. Zudem scheinen die angeführten Kontrollvariablen nicht gänzlich frei zu sein von Mechanismen, die auf eine Ungleichbehandlung der Geschlechter verweisen.

Der Frage, ob bei gleichen Startbedingungen auch gleiche Karrieren folgen, gingen auch Lyness und Thompson (1997) nach. Sie parallelisierten eine Gruppe von 51 Frauen und 56 Männern der gehobenen Führungsebene nach ihrer beruflichen Position und verfolgten deren weitere Entwicklung. Gehaltsunterschiede wurden keine gefunden, dennoch erhielten die Frauen weniger *stock options*, wurden seltener mit Auslandsreisen beauftragt und verfügten über weniger Macht. Insgesamt kommen die Autorinnen zu der Feststellung, dass Frauen in Führungspositionen, die ja bereits die „gläserne Decke“ hinter sich lassen konnten, nun an eine zweite Decke stoßen.

In einer eigenen Studie (Strunk/Hermann/Praschak 2005) wählten wir ein Design, bei dem wir Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien nach Alter, Studienerfolg, Persönlichkeit, berufsrelevanten Motiven, Mikropolitik und sozialer Herkunft parallelisierten. Trotz Kontrolle dieser Einflussvariablen fallen die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern im Verlauf von 10 Jahren dramatisch aus. Frauen erhalten zudem weniger Führungsverantwortung, äußern sich aber ähnlich zufrieden über ihre Karriere wie ihre männlichen Kollegen.

Eine lange Tradition in der Ermittlung des *gender pay gap* findet sich auch in der volkswirtschaftlich orientierten Literatur der Arbeitsmarktforschung (für einen Überblick: Grimshaw/Rubery 2002). Methodisch werden dort in der Regel Regressionsmodelle eingesetzt. Relevante Einflussgrößen wie Bildung und Berufserfahrung werden so statistisch kontrolliert. Das Ziel ist die Ermittlung eines möglichst repräsentativen *gender pay gap*, der für relevante Einflussfaktoren adjustiert ist (methodisch gelingt dies durch Regressionsmodelle die entweder der Oaxaca-Blinder- oder der neueren Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung folgen) und zudem einer Zerlegung in verschiedene Komponenten unterliegt. Durch diese Zerlegung kann z. B. der Anteil der Verdienstunterschiede, der auf erklärende Größen zurückgeht (z. B. unterschiedliche Bildung und Berufserfahrung), von dem Anteil der Gehaltsdifferenzen getrennt werden, der auf eine unterschiedlich monetäre Bewertung dieser Variablen zurückzuführen ist (vgl. Holst/Busch 2009, 12). Grimshaw und Rubery (2002) stellen eine Übersicht mit sieben Studien zusammen, die auf der Oaxaca-Blinder-Zerlegung beruhen. Diese Studien kontrollieren in der Mehrzahl 12 Variablen (z. B. Alter, Bildung, Berufserfahrung, Branche etc.). Der individuelle Karriereverlauf und individuelle psycho-soziale Aspekte (z. B. Persönlichkeit, soziale Herkunft, berufsrelevante Motive) sind in den volkswirtschaftlich orientierten Studien in der Regel nicht berücksichtigt (in der Übersicht von Grimshaw und Rubery 2002 findet sich z. B. keine Studie, die diese Aspekte umfasst).

Insgesamt zeigen die bisher angeführten Befunde, dass zahlreiche Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem *gender pay gap* diskutiert werden. Melamed (1995, 1996) plädiert daher für einen spezifisch auf Geschlechterdifferenzen ausgerichteten Erklärungsrahmen. Sie unterscheidet auf der obersten Ebene drei wesentliche Determinanten, nämlich zum einen die humankapitalrelevanten Attribute einer Person, die weiter unterteilt werden in direkt beruflich relevante Attribute (Ausbildung, Fähigkeiten), Persönlichkeitsfaktoren und das familiäre Umfeld (Betreuungspflichten). Als

zweiter Einflussbereich werden Aspekte konkreter Karriereentscheidungen (Berufswahl, Prestige von Karriereentscheidungen) und als dritter Bereich strukturelle Faktoren (Entwicklungen der Märkte, Branchen und Professionen) berücksichtigt.

Im Rahmen einer empirischen Studie sind die hier genannten Determinanten von unterschiedlicher Bedeutung und unterschiedlich leicht zu kontrollieren. In Bezug auf strukturelle Faktoren genügt die Untersuchung einer Alterskohorte mit vergleichbaren Studienabschlüssen. Von wirtschaftlichen, branchen- oder professionsrelevanten Einflüssen sind dann immer beide Geschlechter gleichermaßen betroffen. Aus diesem Grund wird dieser Aspekt hier nicht weiter diskutiert.

Im Zentrum der folgenden Literaturübersicht stehen daher humankapitalrelevante Attribute und konkrete Karriereentscheidungen. Wie oben bereits dargestellt, ist es das Ziel der anschließenden empirischen Untersuchung, möglichst viele Variablen für eine Parallelisierung zu nutzen. Variablen, die sich im Karriereverlauf verändern können, sollen hingegen statistisch kontrolliert werden.

Viele Einflussgrößen, die im Rahmen einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung statistisch kontrolliert würden, bilden in der vorliegenden Studie die Datenbasis für die Stichproben-Parallelisierung. Die Erhebung von Persönlichkeitsfaktoren und konkreter Zeitverlaufsdaten zur Karriereentwicklung ist auf Grund des Erhebungsaufwandes nur bei kleinen Stichproben möglich. Damit ergeben sich zahlreiche statistische Probleme bei der Anwendung von Regressionsmodellen, die durch eine Parallelisierung vermieden werden können.

Modellannahmen für Regressionsanalysen (Additivität, Linearität, Homoskedastizität, fehlende Interaktionsdynamik, kein Overfitting) können in großen Datensätzen bei einer überschaubaren Anzahl an Einflussgrößen erschöpfend geprüft werden. Bei kleinen Stichproben, wie sie in der Karriereforschung üblich sind, ist gerade bei der gleichzeitigen Berücksichtigung vieler Einflussgrößen davon auszugehen, dass die Modellannahmen nicht erfüllt werden können (vgl. etwa die Interaktionsanalysen bei Strunk/Steyrer 2005). Vielmehr ist hier mit statistischen Artefakten zu rechnen. Eine Parallelisierung kommt ohne Modellannahmen aus. Aus diesem Grund baut die hier vorliegende Studie auf einer Parallelisierung auf und erweitert diese nur dort mit einem Regressionsmodell, wo sie nicht möglich ist. Das ist der Fall bei Einflussfaktoren, die sich im Laufe der Beobachtungszeit stark verändern und dabei mit dem Gehalt direkt kovariieren könnten.

Zur Parallelisierung werden im Rahmen der empirischen Studie folgende humankapitalrelevante Attribute herangezogen: I. Ausbildung, II. Persönlichkeit, III. soziale Herkunft und IV. Mikropolitik.

Als Faktoren, deren Auftreten im Karriereverlauf eine statistische Kontrolle erforderlich machen, werden folgende humankapitalrelevante Attribute betrachtet: I. Kinderbetreuungspflichten, II. tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit (Leistungsbereitschaft). Zudem wird als konkrete Karriereentscheidung III. die Organisationsgröße zum Berufseinstieg herangezogen.

Anders als für die Variablen, die eine Parallelisierung erlauben, können für die statistisch zu kontrollierenden Variablen Hypothesen formuliert werden.

4.2 Humankapitalrelevante Attribute, die eine Parallelisierung erlauben

Da der Bereich humankapitalrelevanter Attribute relativ breit ist, muss die folgende Darstellung fragmentarisch bleiben. Sie orientiert sich unter anderem an den Befunden von Mayrhofer et al. (2000, 2002, 2005).

- I. *Ausbildung:* Der unbestritten wichtigste Faktor der humankapitalrelevanten Attribute ist die berufliche Ausbildung (Melamed 1995), wobei in Bezug auf Frauen- und Männerkarrieren der vielfach beschriebene Einfluss einer genderspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes nach Branchen und Ausbildungsrichtungen eine Rolle spielt (Deppe 2004). Frauen tendieren zu einer weniger flexiblen und eingeschränkteren Berufswahl als Männer. Insbesondere in so genannten Zukunftsbranchen (technische, naturwissenschaftliche) finden sich immer noch wenig Frauen, wohingegen in anderen Feldern der Anteil der Frauen den der Männer überschritten hat (Zahlen für Österreich finden sich in uni:data). Die Studierendenzahlen für Österreich zeigen relativ deutlich, dass der Frauenanteil bei Studienabschluss noch einmal höher ausfällt als bei den Studierenden. Frauen scheinen tendenziell erfolgreicher zu studieren. Zusammenfassend kann folgende Forderung für eine Parallelisierung formuliert werden:

1. *Gleiche Ausgangsbedingungen umfassen Studienabschluss, Studienrichtung, Abschlussnoten.*

- II. *Persönlichkeit:* Der Einfluss der Persönlichkeit auf den objektiven Karriereerfolg ist in zahlreichen Studien und Metaanalysen gut belegt und soll hier nicht im Detail vertieft werden (vgl. Barrick/Mount/Judge 2001; Strunk/Steyrer 2005). Interessant sind hier vor allem die so genannten Big-Five (McCrae/Costa 1987), aber auch Konkretisierungen dieser allgemein gehaltenen Persönlichkeitsmerkmale für das berufliche Umfeld (Hossiep/Paschen 1998). So umfasst z. B. die „Offenheit für neue Erfahrungen“ in den Big-Five auch den Umgang mit unbekannten Speisen. Im Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeit (BIP – Hossiep/Paschen 1998) wird sie daher als „Flexibilität“ berufsbezogen operationalisiert. Zudem werden aber auch Faktoren vorgeschlagen, die in den Big-Five fehlen, aber eine berufliche Relevanz aufweisen (z. B. Führungsmotivation, McClelland/Boyatzis 1982).

Trotz positiver Belege für Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Karriereerfolg ist nur wenig über die Mechanismen bekannt, über die Persönlichkeit sich im Karriereerfolg niederschlägt. Interessant sind in diesem Zusammenhang die Arbeiten von Barrick und Mount (1993), die als eine wichtige Moderatorvariable die Autonomie nennen. Sie können zeigen, dass das Ausmaß der Varianzaufklärung von Big-Five-Dimensionen als eine Funktion der Autonomie im Job ansteigt. Es scheint damit so zu sein, dass Persönlichkeitsfaktoren insbesondere im Bereich hoher hierarchischer Positionen an Bedeutung gewinnen. Zudem spielen auch motivationale Aspekte eine Rolle. Barrick, Mount und Judge (2001) gehen z. B. davon aus, dass die Big-Five-Dimension der emotionalen Stabilität nicht per se in ein passendes berufliches Verhalten einfließt. Hinzu kommen muss der Umstand, dass man im Beruf auch tatsächlich etwas erreichen will. Im Vergleich zweier Personen mit der

gleichen Persönlichkeitsstruktur wird sich in Abhängigkeit von ihren Motiven ein bedeutsamer Unterschied im Karriereerfolg ergeben.

2. Gleiche Ausgangsbedingungen umfassen Persönlichkeitsfaktoren bzw. ihre berufsbezogenen Konkretisierungen und Erweiterungen sowie berufsbezogene Motivationen.

- III. *Soziale Herkunft:* Neben den psychologischen Konstrukten werden in der Karriereliteratur auch Verhaltensaspekte diskutiert, deren Grundlagen in der sozialen Herkunft einer Person verankert sind (vgl. Hermann 2004). Am ehesten lassen sich diese mit dem von Bourdieu (1995) geprägten Begriff des (inkorporierten) kulturellen Kapitals beschreiben. Damit ist das Gesamtergebnis der erzieherischen und kulturellen Anstrengungen einer Person bzw. seiner Vorfahren gemeint. Es umfasst Denk- und Handlungsschemata, Wertorientierungen sowie kulturspezifische Merkmale. Zahlreiche Studien zeigen den starken Einfluss der sozialen Herkunft auf Spitzenkarrieren (Hartmann/Kopp 2001). Im Zentrum des Erklärungsmodells dieser sozialen Reproduktionsmechanismen steht eine Passung des so genannten Habitus an die Spielregeln des sozialen Feldes. Je souveräner eine Person die sozial-kulturellen Umgangsformen inkorporiert hat, desto weiter offen stehen ihr die Türen für eine erfolgreiche Karriere.

3. Gleiche Ausgangsbedingungen umfassen die Bildung und berufliche Stellung der Eltern.

- IV. *Mikropolitik:* Insbesondere in Bezug auf Karrieren im Management werden seit einigen Jahren auch Aspekte der Mikropolitik diskutiert (vgl. Schiffinger/Strunk 2003; Steyrer/Schiffinger 2005). Obwohl die Varianzaufklärung der hierzu zählenden Einstellungen und Verhaltensdispositionen (z. B. Taktiken der Einflussnahme, Impression Management, Networking, Pflege karriererelevanter Kontakte, Steyrer/Schiffinger 2005) nicht so umfassend belegt ist wie für Persönlichkeitsfaktoren, spielen sie doch für die Diskussion der Chancengleichheit eine besondere Rolle, da vor allem ältere Studien Frauen als zurückhaltender, weniger aktiv und taktisch ungeschickter beschreiben (Bond/Vinacke 1961; Ottaway/Bhatnagar 1988). Während mikropolitische Verhaltensweisen erst im Karriereverlauf realisiert werden, sind Einstellungen zur Mikropolitik und auch entsprechende Verhaltensbereitschaften bereits unabhängig von der Karriere gegeben. Insbesondere der von Schiffinger und Strunk (2003) vorgestellte Fragebogen zur Messung mikropolitischer Taktiken bezieht sich stark auf die Kapitalientheorie von Pierre Bourdieu (1995). Damit wird ein mikropolitischer Habitus als primär- und sekundärsozialisatorisch erworben interpretiert (Schiffinger/Strunk 2003, 300). Da dieser Fragebogen in der weiter unten darzustellenden empirischen Studie Verwendung fand, kann er zur Parallelisierung herangezogen werden. Veränderungen mikropolitischer Verhaltensweisen im Karriereverlauf wären ein interessantes Forschungsgebiet, sind aber in den zur Verfügung stehenden Daten nicht erfasst, so dass eine statistische Kontrolle auch aus methodischen Gründen wenig sinnvoll erscheint.

4. Gleiche Ausgangsbedingungen umfassen den Bereich der Einstellung und Verhaltesbereitschaft zur Mikropolitik.

4.3 *Humankapitalrelevante Attribute und Entscheidungen im Karriereverlauf, die eine statistische Kontrolle erlauben*

- I. *Familie und Kinder:* Empirische Befunde zeigen, dass insbesondere in Österreich traditionelle Rollenmuster bei der Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit stark verwurzelt sind. Insbesondere im ländlichen Raum ist das *Breadwinnermodell* noch stark verbreitet (vgl. Biffi/Leoni 2006, 2). Der EU-Gleichstellungsbericht stellt fest: „Die Tatsache, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen zwischen 20 und 49 Jahren um 15% zurückgeht, wenn sie ein Kind bekommen, während die Quote für Männer um 6% ansteigt, ist doch sehr auffällig“ (vgl. Europäische Kommission 2007, 10). Obwohl diese Zahlen wenig über Frauen mit akademischer Bildung aussagen, erzeugen sie ein gesellschaftliches Bild von Frau- und Mannsein, das es Frauen insgesamt (auch denen ohne Partner und ohne Kind) erschwert, ihre Karriere zu verfolgen.

In zweierlei Hinsicht ist der hier angesprochene Bereich interessant. So lässt sich zum einen argumentieren, dass bei sonst gleichen Ausgangsbedingungen Chancengleichheit auch daran erkannt werden kann, dass Kinderbetreuungspflichten, die im Berufsverlauf auftreten, von beiden Elternteilen gleichermaßen erfüllt werden. Dass das nicht der gesellschaftlichen Realität entspricht, bedeutet bereits eine Verletzung der Chancengleichheit. Zum anderen betrifft das Eintreten von Betreuungspflichten neben den beruflichen Verpflichtungen auch den Bereich karriererelevanter Entscheidungen, die zeitlich im Verlauf der Karriere entstehen, damit also auch die Folge einer mehr oder minder erfolgreichen Karriere sein können. Kinderbetreuungspflichten können im Karriereverlauf mit dem monetären Karriereerfolg kovariieren, so dass folgende Hypothese formuliert werden kann:

Hypothese I: Im Karriereverlauf beeinflussen Kinderbetreuungspflichten den monetären Karriereerfolg negativ.

- II. *Leistungsbereitschaft:* Die für den beruflichen Erfolg wahrscheinlich wichtigste Persönlichkeitsvariable stellt die Big-Five-Dimension der Gewissenhaftigkeit dar (Barrick/Mount/Judge 2001), die durch das Konzept der Leistungsmotivation (McClelland 1987) näher konkretisiert wird. Darunter wird die Bereitschaft verstanden, sich an einem hohen Gütemaßstab zu orientieren, die eigenen Leistungen kontinuierlich zu prüfen, sich mit anderen zu vergleichen und gegebenenfalls zu steigern (Hosiep/Paschen 1998). Ob und wie weit hochgradig leistungsorientierte bzw. gewissenhafte Personen auch tatsächlich ein entsprechendes Verhalten zeigen, ist im Verlauf der Karriere auch von den konkreten beruflichen Erfahrungen abhängig. Insbesondere mit Blick auf die *Work-Life Balance* wird Frauen häufig vorgeworfen, ihre Leistungsmotivation zu sehr der Familie und zu wenig dem Beruf zu widmen (vgl. Krell 2008a, 7). So seien Frauen weniger bereit, Überstunden zu leisten oder wählten häufiger Teilzeitbeschäftigungen als Männer. Eine Möglichkeit diesen Aspekt zu operationalisieren besteht darin, die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen, wobei nicht vergessen werden darf, dass diese auch von anderen Variablen mit beeinflusst wird. Im ungünstigen Fall spiegelt sie mehr die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten wider, als die Leistungsbereitschaft.

Hypothese II: Im Karriereverlauf beeinflusst die Leistungsbereitschaft (tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit) den monetären Karriereerfolg positiv.

III. *Organisationsgröße zum Berufseinstieg*: Melamed (1995) verweist auf die Bedeutung von beruflich relevanten Entscheidungen im Karriereverlauf. Hier finden sich in der Literatur (Cox/Harquail 1991) z. B. Hinweise darauf, dass Frauen seltener als Männer in Linienfunktionen und prestigeträchtigen Positionen (mit Bezug zur Tournament-Theorie, Rosenbaum 1979) zu finden seien.

Die Bewertung solcher Befunde ist schwierig. Zum einen kann kaum festgestellt werden, was Ursache und was Folge ist. Zum anderen ist eine Untersuchung zur Chancengleichheit bei gleichen Ausgangsbedingungen daran gebunden, einen Zeitpunkt festzulegen, ab dem auch Karriereentscheidungen als abhängige Größen betrachtet werden müssen. Vieles spricht dafür, sich dabei auf die erste Beschäftigung nach Studienabschluss zu beschränken, da dann Karriereentscheidungen von Männern und Frauen in der gleichen Karrierephase (Berufseinstieg), mit der gleichen Berufserfahrung, den gleichen formellen und informellen Netzwerken innerhalb der Organisation etc. verglichen werden. Ein wichtiges Merkmal der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss stellt die Organisationsgröße dar. Denn zahlreiche Arbeiten lassen vermuten, dass Frauen eher dazu neigen, den Berufseinstieg in kleineren und weniger bedeutenden Organisationen zu versuchen als Männer (Melamed 1995). Große Organisationen – gemessen an der Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – bieten eine größere Vielfalt an Arbeitsbereichen und Aufstiegsmöglichkeiten (Strunk/Mayrhofer/Iellatchitch 2005). Cox und Harquail (1991) zeigen, dass Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in größeren Organisationen mehr Beförderungen erfahren, aber häufiger über eine geringere Führungsspanne verfügen.

Hypothese III: Im Karriereverlauf beeinflusst die Organisationsgröße zum Berufseinstieg den monetären Karriereerfolg positiv.

5. Empirische Prüfung der bedingten Chancengleichheit

Die bedingte Chancengleichheit verweist darauf, dass Chancengleichheit nur bei gleichen Voraussetzungen gefordert werden könne. In diesem Sinne geht die Hypothese, dass der Kern der Chancenungleichheit eine direkte oder indirekte Form der Diskriminierung von Frauen ist, davon aus, dass Frauen auch bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen schlechter gestellt werden als Männer. Auf diese Überlegung stützt sich die Studie von Strunk, Hermann und Praschak (2005), die im Folgenden grundlegend erweitert wird.

5.1 Forschungsdesign

Stichprobe

Die Daten stammen aus dem Vienna Career Panel Projekt (ViCaPP, Mayrhofer et al. 2000), das seit 2000 die Karrieren von Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien verfolgt. ViCaPP wurde gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF), der die zentrale Einrichtung zur Förderung der Grundlagenforschung in Österreich darstellt. Ausgangspunkt der Datenerhebung war ein beruflicher Lebenslauf, der neben Organisationswechseln auch andere wichtige Status-Übergänge enthielt. Anhand eines Interviewleitfadens wurde der individuelle Karriereweg detailliert für jedes Jahr seit dem Berufseinstieg bis zum

Zeitpunkt der Befragung nachgezeichnet. Zudem wurden umfangreiche Fragebögen zur Persönlichkeit, sozialen Herkunft, Karrieretaktik und Karriereaspiration eingesetzt (vgl. Tab. 1). Die ursprüngliche Stichprobe umfasst Daten von 82 Frauen und 126 Männern der Abschlussjahrgänge 1989 bis 1991.

Parallelisierte Stichprobe

Bereits vor der Parallelisierung weisen Männer und Frauen das gleiche Alter auf und stammen aus dem gleichen Abschlussjahrgang derselben Hochschule. Oben wurden vier humankapitalrelevante Attribute diskutiert, die eine Parallelisierung der Stichprobe erlauben. Ziel ist es, Frauen und Männer so auszuwählen, dass zwischen ihnen keine

Tab. 1: Variablen nach denen die Stichproben parallelisiert wurden

	Frauen		Männer		
	AM	SD	AM	SD	p
I. Ausbildung					
Notendurchschnitt zum Studienabschluss	2,59	0,63	2,51	0,62	0,66
II. Persönlichkeitsstruktur, Motivationsstruktur					
Emotionale Stabilität (Borkenau/Ostendorf 1993)	1,09	0,83	1,20	0,76	0,23
Gewissenhaftigkeit (Borkenau/Ostendorf 1993)	1,05	0,72	0,99	0,69	0,48
Fähigkeit zur Selbstdarstellung (Schiefele 1990)	-0,10	1,03	-0,04	0,91	0,42
Flexibilität (Hossiep/Paschen 1998)	-0,01	0,96	-0,04	0,86	0,66
Kontaktfähigkeit (Hossiep/Paschen 1998)	0,23	0,86	0,07	0,64	0,24
Teamorientierung (Hossiep/Paschen 1998)	-0,14	0,97	-0,02	0,85	0,45
Leistungsmotivation (Hossiep/Paschen 1998)	-0,02	0,95	0,12	0,87	0,13
Führungsmotivation (Hossiep/Paschen 1998)	-0,11	0,90	0,04	0,76	0,13
Wettbewerbsorientierung (Hossiep/Paschen 1998)	-0,25	1,09	-0,14	1,01	0,59
Mobilität (Hossiep/Paschen 1998)	-0,55	1,04	-0,48	0,92	0,66
Karriereaspiration (Strunk/Steyrer/Mattl/Mayrhofer 2002)	-0,06	1,09	-0,12	1,00	0,35
III. Soziale Herkunft	Median		Median		p
Soziale Schicht des Vaters, definiert über den Beruf	7		7		1,00
Soziale Schicht der Mutter, definiert über den Beruf	4		4		0,18
Bildungsniveau des Vaters	5		5		0,77
Bildungsniveau der Mutter	4		5		0,23
Größe des Wohnortes, in dem die Person aufgewachsen ist	1		1		1,00
IV. Mikropolitik (Schiffinger/Strunk 2003)	AM	SD	AM	SD	p
Sich Freunde und Verbündete schaffen	-0,38	0,86	-0,19	1,08	0,29
Kontakte knüpfen und pflegen	-0,34	0,94	-0,46	1,01	0,49
Autorität und Macht demonstrieren	-0,13	0,79	-0,01	0,83	0,46
Eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen	0,06	0,81	-0,02	1,02	0,63
Eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt kennen und steigern	-0,53	1,00	-0,61	0,92	0,63
Strukturelle Rahmenbedingungen					
Alter	36,44	2,78	36,55	3,10	0,82
Abschlussjahr	1989/90/91		1989/90/91		

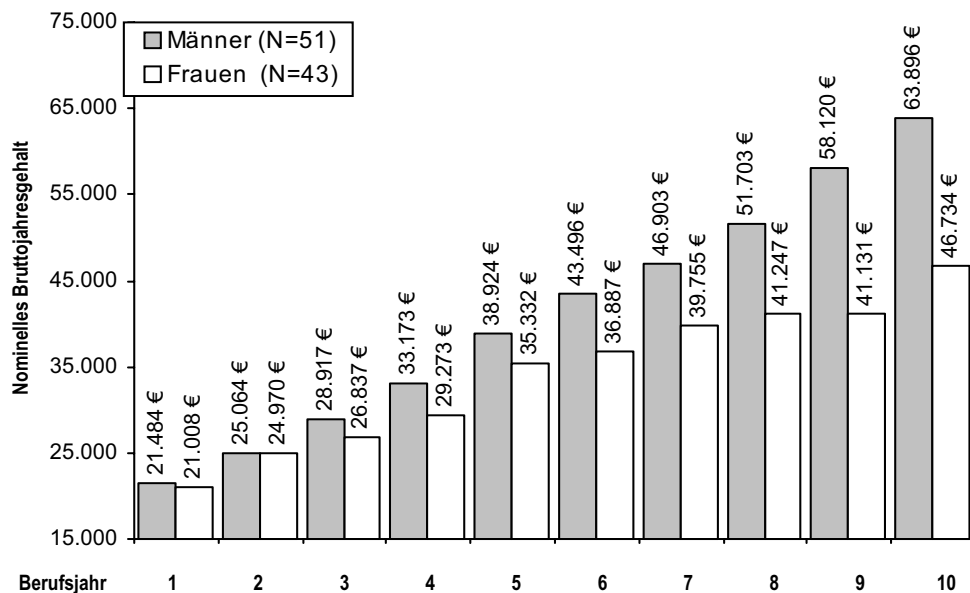
AM: Arithmetisches Mittel. Mittelwerte außer Notendurchschnitt und Alter sind als z-Werte normiert (Normierung nach Normierungstabellen der Fragebögen). SD: Standardabweichung. p: Wahrscheinlichkeit für das Fehlen von Unterschieden nach T-Test und Vorzeichen-Test (Soziale Herkunft). Soziale Schicht, definiert über den Beruf: 1: „Haushalt“, 2: „ArbeiterIn“, 3: „selbstständige/r LandwirtIn“, 4: „FacharbeiterIn, nicht selbst. HandwerkerIn“, 5: „untergeordnete/r Angestellte/r od. BeamteIn“, 6: „InhaberIn kleiner Firma“, 7: „leitende/r Angestellte/r, höhere/r BeamteIn“, 8: „InhaberIn, GeschäftsführerIn, DirektorIn eines größeren Unternehmens“, 9: „akademische FreiberuflerIn“. Bildungsniveau: 1: „Pflichtschule“, 2: „Lehre“, 3: „Meisterprüfung“, 4: „Berufsbildende, mind. 2-jährige mittlere Schule ohne Matura (z. B. Handelsschule)“, 5: „Matura / Abitur“, 6: „weiterführende Ausbildung mit Diplomabschluss“, 7: „Universitäts- oder Hochschulabschluss“. Wohnort: 1: „Großstadt mit Umkreis“, 2: „Stadt mit Umkreis (>100.000 Einwohner)“, 3: „5.000 bis 100.000 Einwohner“, 4: „bis 5.000 Einwohner“.

Unterschiede mehr hinsichtlich der folgenden Attribute vorliegen: I. Ausbildung, II. Persönlichkeit, III. soziale Herkunft und IV. Mikropolitik. Für die konkrete Operationalisierung dieser Attribute sind im ViCaPP über 20 Skalen verfügbar. Die einzelnen Operationalisierungen können hier aus Platzgründen nicht ausführlich diskutiert werden (vgl. dazu Mayrhofer et al. 2000; Mayrhofer/Meyer/Steyrer 2005; Strunk/Herrmann/Praschak 2005), sind aber in Tabelle 1 entsprechend der oben dargestellten Einteilung angeordnet. Aus der ursprünglichen Stichprobe konnten zunächst 52 Paare gebildet werden. Für die Regressionsanalyse, die vollständige Daten im gesamten Zeitverlauf der Karriere erfordert, können Daten von 43 Frauen und 51 Männern genutzt werden. Statistisch beruht die Paarbildung auf der Methode der kleinsten euklidischen Distanzen der Personen im mehrdimensionalen Zustandsraum. Die Überprüfung der Paarbildung zeigt für keine Variable statistisch signifikante Unterschiede. Zudem wurde die Verteilung beider Gruppen auf die vier Studienrichtungen (Betriebswirtschaft, Handelswissenschaften, Volkswirtschaft, Wirtschaftspädagogik) geprüft, und es konnten keine Unterschiede festgestellt werden.

Abhängige Variable

Als abhängige Variable wird im Rahmen der vorliegenden Untersuchung das Gehalt jährlich für 10 Untersuchungsjahre als nominelles Bruttojahresgehalt (inklusive aller Zulagen) erfasst. Eine Inflationsanpassung der Gehälter wird nicht vorgenommen. Der Gehaltsverlauf für die parallelisierte Stichprobe wird in Abbildung 1 dargestellt. Im Durchschnitt über den gesamten Beobachtungszeitraum beträgt das Gehalt der Frauen rund 34.140,- Euro (+/- 18.302,- Euro) und das der Männer rund 41.122,- Euro (+/- 22.072,- Euro).

Abb. 1: Gehalt im Verlauf von 10 Berufsjahren



Humankapitalrelevante Attribute und Entscheidungen im Karriereverlauf, die eine statistische Kontrolle erlauben

Für drei mögliche Einflussfaktoren wurden oben Hypothesen formuliert. Es handelt sich dabei um die folgenden Variablen: I. Kinderbetreuungspflichten (Karenz), II. tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, III. Organisationsgröße zum Berufseinstieg. Kinderbetreuungspflichten werden als durch Elternschaft bedingte Berufsunterbrechung im Karriereverlauf erfasst. Auch die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit wurde im Karriereverlauf erhoben. Die Organisationsgröße zum Berufseinstieg wird vor der Aufnahme in das statistische Modell logarithmiert. Deskriptive Statistiken zu den drei Variablen finden sich in Tabelle 2.

Tab. 2: Deskriptive Statistiken für die Variablen, die eine statistische Kontrolle erlauben

	Frauen			Männer			
	AM	SD	N	AM	SD	N	p
I. Kinderbetreuungspflichten (Karenz)							
Durchschnittsdauer pro Kind (Jahre)	1,63	0,74	9	–	–	0	–
II. Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit							
Durchschnittsarbeitszeit über 10 Jahre (Stunden pro Woche)	42,44	16,58	395	46,75	11,74	505	<0,01
III. Organisationsgröße zum Berufseinstieg							
Natürlicher Logarithmus der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss	4,85	2,60	43	4,99	2,63	51	0,80

AM: Arithmetisches Mittel. SD: Standardabweichung. p: Wahrscheinlichkeit für das Fehlen von Unterschieden nach T-Test.

5.2 Statistische Methoden

Durch die Parallelisierung der Stichproben sind die Variablen aus Tabelle 1 von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Die Hypothesentestung für die Variablen aus Tabelle 2 erfolgt über eine lineare Regression. Da zahlreiche Möglichkeiten für die Modellierung der Geschlechtereffekte bestehen, bietet sich ein *stepwise* Verfahren an. Ein solches wählt schrittweise die Variablen in das Modell, die eine signifikante Verbesserung der Varianzerklärung erzielen. Damit werden unbedeutende Variablen ausgeschlossen. Problematisch ist jedoch die damit einhergehende Fehlerakkumulation, die insbesondere bei kleinen Stichproben zu einer wenig robusten Optimierung des Modells führen kann. Die Berechnungen wurden daher mit zufällig gewählten *Bootstraps* 500 mal wiederholt. Diese 500 Modelle können mit den Ergebnissen aus der regulären Berechnung verglichen werden. Der Vergleich betrifft die Überschätzung (Overfitting) des R^2 durch die Anpassung des Modells an eine möglicherweise zu kleine Stichprobe. Er umfasst auch die Auswahl der Variablen und den sich aus dem jeweiligen Bootstrap-Modell ergebenden *gender pay gap*. Die Parameter für die *stepwise* Regression wurden auf die üblichen Werte gesetzt (Vorwärtsaufnahme mit $p = 0,05$ für die Aufnahme und $p = 0,10$ für den Ausschluss einer Variable).

Als mögliche Prädiktoren standen (1) Kinderbetreuungspflichten (Karenz) (Dummy-Variable), (2) tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit, (3) Organisationsgröße zum Berufseinstieg zur Auswahl. Entsprechend der Annahme einer bedingten Chancengleichheit wurden zunächst reine Haupteffekte für die genannten drei Variablen angenommen und in der Regressionsanalyse geprüft. *Post hoc*-Analysen testen anschließend und davon unabhängig mögliche Interaktionseffekte mit dem Geschlecht.

Geschlechter- und Zeiteffekte können unterschiedlich realisiert werden. Erprobt wurde (4) ein reiner Zeiteffekt (verstrichene Berufsjahre), (5) ein Haupteffekt für das Geschlecht (konstanter Unterschied zwischen Männern und Frauen), (6) Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Zeitverlauf (für Männer steigt das Gehalt stärker als für Frauen). Der Interaktionseffekt kann verschieden stark ausfallen. Das Gehalt der Männer könnte z. B. doppelt so schnell – um den Faktor 2 – wachsen wie das der Frauen. Es wurden Interaktionsterme der Faktoren von 1,1 bis 2,0 in Schritten von 0,1 erzeugt und in die Berechnung aufgenommen. Wenn das *stepwise* Regressionsmodell gleichzeitig zwei Interaktionsterme aufnimmt, kann aus den Betagewichten geschlossen werden, ob eine weitere, genauere Anpassung des Faktors nötig ist.

5.3 Ergebnisse

Die *stepwise* Regression zeigt, dass das Gehalt der Männer 1,46-mal so schnell wächst wie das der Frauen. Der Haupteffekt für das Geschlecht wird nicht signifikant. Es ist also die Schere des auseinandergehenden Gehaltes, die sich in den Daten wiederfindet und nicht so sehr ein konstanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Auch wird die Zeit (Berufsjahre seit Studienabschluss) als unabhängiger Haupteffekt nicht signifikant.

Eine durch Elternschaft bedingte Berufsunterbrechung wird in das *stepwise* Modell nicht aufgenommen. (Und auch ein nachträglicher Test, bei dem die Aufnahme der Variable ins Modell erzwungen wurde, bestätigt, dass sie statistisch nicht signifikant wird.)

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der *stepwise* Regression. Die Varianzaufklärung beträgt für das Modell sehr gute $R^2 = 0,41$. Die *Bootstrap*-Analyse bestätigt die Varianzaufklärung, die durch Stichprobeneffekte nur um den Wert von $R^2 = 0,0045$ überschätzt wird. Auch die Auswahl der Variablen wird von der *Bootstrap*-Analyse bestätigt. Zusätzlich wird nur in 49% der 500 Modelle die durch Elternschaft bedingte Berufsunterbrechung signifikant. Auch das spricht insgesamt gegen einen signifikanten Zusammenhang, denn dafür hätten zumindest mehr als die Hälfte der Modelle eine Signifikanz aufweisen müssen.

Die Gehaltsverluste der Frauen gegenüber den Männern ergeben sich nach Maßgabe des Modells allein durch den Interaktionsterm aus Geschlecht und Zeit und führen in Summe über die 10 Jahre der Untersuchung zu einem Wert von € 72.821,85. Er liegt damit rund € 1.500 über dem Wert, der in der Vorgängerstudie (Strunk/Hermann/Praschak 2005) durch einfache Summation der Einzelergebnisse pro Jahr ermittelt wurde. Das Regressionsmodell stimmt also gut mit den ursprünglichen Ergebnissen überein. Zudem zeigt jedes der 500 *Bootstrap*-Modelle hohe Gehaltsverluste der Frauen, die nicht durch andere Variablen erklärt werden können. Der Mittelwert der Verluste in 10 Jahren beträgt bei den 500 Zufallsstichproben € 65.263,34.

Tab. 3: Ergebnisse der Regressionsanalyse

Modell für das nominelle Bruttojahresgehalt im Karriereverlauf	B	Standardfehler	Beta	T	Signifikanz
Konstante	-3.394,18	2.024,63		-1,676	0,094
Geschlecht x Zeit ($w = 1 / m = 1,46$)	2.878,33	137,77	0,537	20,892	< 0,0001
Tatsächliche geleistete Wochenarbeitszeit (h)	392,33	38,55	0,269	10,176	< 0,0001
Organisationsgröße zum Berufseinstieg (natürlicher Logarithmus der Anzahl Mitarbeiter/innen)	817,58	208,09	0,103	3,929	< 0,0001

Korrigiertes $R^2 = 0,41$
 Bootstrap korrigiertes $R^2 = 0,41$
 N = 900

Berechnung für 51 Männer und 43 Frauen, Zeitraum 10 Jahre. Die nicht standardisierten Koeffizienten (B) können direkt als Eurobeträge für das Bruttojahresgehalt interpretiert werden. Anmerkung: Der „Geschlecht x Zeit Effekt“ ist wie folgt zu lesen: Für Frauen wurde das Geschlecht mit der Zahl 1 kodiert. Frauen erhalten also im Zeitverlauf die Werte 1 bis 10. Die Spalte B zeigt, um wie viel Euro das Gehalt steigt. Die Frauen verdienen $1 \times 2.878,33$ im ersten Jahr und $2 \times 2.878,33$ im zweiten und so fort. Für Männer steigt das Gehalt 1,46 mal so schnell wie für Frauen. Ihr Geschlecht wird daher mit 1,46 kodiert. Für sie ergibt sich $1,46 \times 1 \times 2.878,33$ im ersten Jahr und $1,46 \times 2 \times 2.878,33$ im zweiten Jahr.

Sowohl die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit als auch die Organisationsgröße zum Berufseinstieg zeigen einen signifikanten Einfluss auf das Bruttojahresgehalt. Der Einfluss ist unabhängig vom Zeitverlauf und unabhängig vom Interaktionseffekt aus Geschlecht und Zeit. Das bedeutet aber auch, dass die beiden Variablen keine Erklärung für die beobachteten Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern bieten.

Entsprechend der Nullhypothese der bedingten Chancengleichheit wurden hier zunächst reine Haupteffekte für die genannten drei Variablen angenommen und in der Regressionsanalyse geprüft. In *Post hoc-Analysen* wurde anschließend genauer untersucht, ob die Variablen für Frauen und Männer einen unterschiedlichen Einfluss auf das Gehalt besitzen. Hier zeigen sich interessante Muster: Korreliert man getrennt für die Geschlechter die Organisationsgröße zum Berufseinstieg mit dem Bruttojahresgehalt im zehnten Berufsjahr, so findet sich für Frauen kein signifikanter Zusammenhang ($r = 0,06$). Ihre Karriere bleibt von Größeneffekten unberührt. Für Männer ergibt sich hingegen eine bedeutsame Korrelation ($r = 0,33$; $p = 0,02$). Unabhängig von der Organisationsgröße zum Berufseinstieg verläuft die Karriere von Frauen in jedem Fall flacher als die der Männer, die von den Möglichkeiten in größeren Unternehmen durchaus profitieren können. Diese Befunde stimmen überein mit anderen Befunden aus dem ViCaPP. Strunk, Mayrhofer und Iellatchitch (2005, 180) kommen zu der Feststellung, dass Geschlechter-Unterschiede stärker wirken als Größeneffekte der Unternehmen.

Für die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit zeigt sich für beide Geschlechter eine hohe Korrelation mit dem Bruttojahresgehalt. Die Korrelation ist aber für die Männer signifikant höher ($p = 0,02$; Männer $r = 0,65$; Frauen $r = 0,54$). Auch hier profitieren Männer stärker als Frauen.

6. Diskussion

Der Untersuchungsgegenstand dieses Artikels ist die so genannte bedingte Chancengleichheit, die davon ausgeht, dass sich für Frauen und Männer bei gleichen Ausgangsbedingungen auch ein vergleichbarer Karriereerfolg einstellen sollte. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde der Begriff der Chancengleichheit auf den Aspekt der Entlohnung eingeschränkt. Bei der Interpretation muss also berücksichtigt werden, dass Chancengleichheit auch andere, hier nicht untersuchte Aspekte umfasst.

Die Befunde der vorliegenden Untersuchung lassen sich zusammenfassen mit der Feststellung, dass auch bei gleichen Ausgangsbedingungen ein gravierender *gender pay gap* beobachtet werden kann. Dies macht direkte oder indirekte Formen der Diskriminierung wahrscheinlich.

Ein sauberes Kontrollgruppendesign ist die Voraussetzung für diese Interpretation. Uns ist keine Studie bekannt, die so viele Variablen berücksichtigt und in den beiden Gruppen zur Deckung bringt. Dieses Argument schließt jedoch nicht aus, dass es weitere Variablen geben könnte, die bisher übersehen wurden. Jedoch ist die Wahrscheinlichkeit dafür nicht sehr groß. Die Planung des ViCaPP von Mayrhofer et al. (2000) war überaus breit angelegt, und Variablen, die auf die Karriereentwicklung einen Einfluss haben könnten, wurden mit anerkannten und empirisch validierten Instrumenten erhoben (z. B. Borkenau/Ostendorf 1993; Hossiep/Paschen 1998). Die Einflussstärke dieser Variablen konnte in verschiedenen Arbeiten (vgl. Mayrhofer/Meyer/Steyrer 2005) als übereinstimmend mit Befunden aus anderen Studien und Metaanalysen nachgewiesen werden. Dabei zeigte sich dann aber auch, dass die Effekte nicht sehr groß sind und Varianzaufklärungsraten in der Regel nicht die 10%-Hürde überschreiten (vgl. Barrick/Mount/Judge 2001). Die hier festgestellten Gehaltsunterschiede auf Grund des Geschlechts sind jedoch viel stärker ausgeprägt. Auch wenn einzelne Variablen bei der Zusammenstellung der parallelisierten Stichproben noch fehlen sollten, ist nicht davon auszugehen, dass diese die dramatischen Gehaltsunterschiede mit einem Schlag erklären können.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden mittels Regressionsmodellen zudem Aspekte berücksichtigt, die sowohl Folge des Karriereverlaufs sein können als auch Ursache für mögliche Gehaltsunterschiede. Diese Aspekte sind daher von besonderer Bedeutung, weil ihnen ein größerer Einfluss auf das Gehalt zugesprochen werden kann als z. B. den Persönlichkeitsfaktoren.

Durch Elternschaft bedingte Berufsunterbrechungen erreichen im Rahmen der Regressionsanalyse keine Signifikanz und können daher nicht für die beobachteten Gehaltsunterschiede verantwortlich gemacht werden. Das mag zunächst erstaunlich scheinen, erklärt sich aber aus dem Umstand, dass nur neun Frauen eine Elternkarenz in Anspruch nahmen und Gehaltsunterschiede, die sich vor der Berufsunterbrechung ergaben, auch nicht darauf zurück geführt werden können. Damit sind insgesamt nur wenige Fälle von einer Berufsunterbrechung betroffen. Möglicherweise nehmen die hier untersuchten Frauen erst dann eine Elternkarenz in Anspruch, wenn diese keinen Einfluss mehr auf die Karriere haben kann.

Die zweite Variable bezieht sich auf die unterschiedliche Leistungsbereitschaft von Frauen und Männern. Die Alternativhypothese zur tatsächlich geleisteten Wo-

chenarbeitszeit geht davon aus, dass Männer und Frauen selbst ihres „Glückes Schmied“ seien und aufgrund ihres Arbeitseinsatzes (tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit) organisationale Karriereentscheidungen mit bestimmen können. Während für Männer vermutet wurde, dass sie ihre Wochenarbeitszeit in der Organisationen bewusst steigern und damit auf Freizeit verzichten, besteht die Annahme, dass Frauen andere Prioritäten setzen (müssen) und sich damit gegen die Karriere entscheiden (müssen). Auch diese Hypothese kann nicht bestätigt werden. Die bivariaten Post hoc-Analysen zeigen, dass das Gehalt von Männern stärker mit der Wochenarbeitszeit kovariiert als das der Frauen. D. h. also, dass die Erbringung von Überstunden bei Frauen nicht mit organisationalen Karriereentscheidungen zusammenhängt.

Als dritte Variable im Berufsverlauf wurde die Pfadabhängigkeit durch die Wahl der ersten Beschäftigung nach Studienabschluss untersucht. Eine solche Pfadabhängigkeit für die Organisationsgröße scheint vorzuliegen, erklärt aber nicht die Gehaltsunterschiede. Bivariate Post hoc-Analysen verweisen zudem darauf, dass ausschließlich für Männer ein Zusammenhang zwischen Organisationsgröße und Gehalt besteht.

Es war nicht das Ziel der vorliegenden Studie zu zeigen, dass Frauen und Männer von Natur aus gleich seien, vielmehr ging es im Rahmen eines quasiexperimentellen Forschungsdesigns um die isolierende Variation der Variable Geschlecht. Andere Einflussfaktoren sollten entweder konstant gehalten oder als erklärende Größen ins Modell mit aufgenommen werden. Unsere Analysen legen den Schluss nahe, dass die Hypothese, dass eine bedingte Chancengleichheit in Bezug auf die Entlohnung vorliegt, nicht aufrecht gehalten werden kann. Frauen werden bei gleichen Voraussetzungen benachteiligt. Dies verweist auf eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Frauen auf Grund ihres Geschlechts. Es liegt ebenfalls nahe, davon auszugehen, dass diese Diskriminierung innerhalb der arbeitgebenden Organisationen stattfindet. Daher ist eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik (z. B. Krell 2008a) nachdrücklich zu fordern. Aus der vorliegenden Studie können keine konkreten Maßnahmen abgeleitet werden. Dies scheint auch nicht nötig, denn dazu liegen zahlreiche Konzepte und Erfahrungswerte bereits vor (vgl. die ausführlichen Vorschläge in Krell 2008a). Die vorliegende Studie lässt vermuten, dass diese Konzepte noch zu wenig Berücksichtigung finden.

Literatur

- Autenrieth, Christine / Chemnitzer, Karin / Domsch, Michel (1993): Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften. Frankfurt/New York.
- Barney, Jay (1991): Firm resources and sustained competitive advantage. In: *Journal of Management*, 17, 99-129.
- Barrick, Murray R. / Mount, Michael K. (1993): Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. In: *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Barrick, Murray R. / Mount, Michael K. / Judge, Timothy A. (2001): Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? In: *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1/2), 9-30.
- Becker, Gary S. (1964): Human capital. New York.
- Benokraitis, Nijole V. / Feagin, Joe R. (1995): Modern sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination. Englewood Cliffs, NJ.

- Biffel, Gudrun / Leoni, Thomas (2006): Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. Wien.
- Bond, John R. / Vinacke, Edgar W. (1961): Coalitions in mixed-sex triads. In: *Sociometry*, 24, 61-75.
- Borkenau, Peter / Ostendorf, Fritz (1993): NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung. Göttingen.
- Bourdieu, Pierre (1995): Sozialer Raum und „Klassen“. Frankfurt am Main.
- Brenner, O.C. / Blazini, Anthony P. / Greenhaus, Jeffrey H. (1988): An Examination of Race and Sex Differences in Managerial Work Values. In: *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336-344.
- Butler, Judith (1998): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main.
- Cannings, Kathy (1988): Managerial position: The effects of socialization, specialization, and gender. In: *Industrial and Labor Relations Reviews*, 42 (1), 77-88.
- Coase, Ronald H. (1937): The nature of the firm. In: *Economica*, 4, 386-405.
- Cockburn, Cynthia / Ormrod, Susan (1997): Wie Geschlecht und Technologie in der sozialen Praxis „gemacht“ werden. In: Dölling, Irene / Kraus, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main, 17-47.
- Cox, Taylor H. / Harquail, Celia V. (1991): Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. In: *Journal of Vocational Behavior*, 39 (1), 54-75.
- D'Arcy, Carl / Syrotuik, John / Siddique, C. M. (1984): Perceived Job Attributes, Job Satisfaction, and Psychological Distress: A Comparison of Working Men and Women. In: *Human Relations*, 37 (8), 603-611.
- Deppe, Alexandra (2004): Management – Karrieren – Geschlecht. Soziale Wirklichkeit der Gleichberechtigung von Frauen in führenden Positionen der Wirtschaft. Berlin.
- EMMA (2007): Der kleine Unterschied. Männer denken Frauen fühlen - Denkste! In: *EMMA*, 279 (4), 73-101.
- Europäische Kommission (2007): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2007. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2008): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Luxemburg.
- Gerhart, Barry (1990): Gender differences in current and starting salaries: The role of performance, college major, and job title. In: *Industrial and Labor Relations Reviews*, 43 (4), 418-433.
- Gould, Sam / Werbel, James D. (1983): Work Involvement: A Comparison of Dual Wage Earner and Single Wage Earner Families. In: *Journal of Applied Psychology*, 68 (2), 313-319.
- Graddick, Miriam M. / Farr, James L. (1983): Professionals in scientific disciplines: sex-related differences in working life commitments. In: *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 641-645.
- Grimshaw, Damian / Rubery, Jill (2002): The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques. (Prepared as part of the work by the co-ordinating team of the Group of Experts on Gender and Employment commissioned by the Equal Opportunities Unit in the European Commission). Manchester, UK.
- Hartmann, Michael / Kopp, Johannes (2001): Eliteselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53, 436-466.
- Hermann, Anett (2004): Karrieremuster im Management – Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung. Wiesbaden.
- Herzberg, Frederick / Mausner, Bernard / Peterson, Richard O. / Capwell, Dora F. (1957): Job attitudes: Review of research and opinion. Pittsburgh.
- Holst, Elke / Busch, Anne (2009): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 169: Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Berlin.
- Hossiep, Rüdiger / Paschen, Michael (1998): Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Handanweisung. Göttingen.
- Hulin, Charles L. / Smith, Patricia Cain (1964): Sex differences in job satisfaction. In: *Journal of Applied Psychology*, 48 (2), 88-92.
- Kaufman, Debra / Fellers, Michael L. (1980): Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. In: *Journal of Vocational Behavior*, 17 (3), 251-262.

- Klawitter, Nils / Lakotta, Beate / Shafy, Samiha / Thimm, Katja (2008): Die Natur der Macht. Sind Frauen von Geburt an weniger an Geld und Karriere interessiert? In: *Der Spiegel*, 2008 (39), 50-60.
- Krell, Gertraude (2003): Die Ordnung der „Humanressourcen“ als Ordnung der Geschlechter. In: Weiskopf, Richard (Hg.): *Menschenregierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analysen auf das Management und Organisationen*. Wiesbaden, 63-90.
- Krell, Gertraude (Hg.) (2008a): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden.
- Krell, Gertraude (2008b): „Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils“: Ideologiekritik und Diskursanalyse. In: Krell, Gertraude (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden, 319-330.
- Landau, Jacqueline / Arthur, Michael B. (1992): The relationship of marital status, spouse's career status, and gender to salary level. In: *Sex Roles: A Journal of Research*, 27 (11-12), 665-681.
- Lefkowitz, Joel (1994): Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: Now you see them, ... In: *Academy of Management Journal*, 37 (2), 323-349.
- Lepak, David P. / Snell, Scott A. (1999): The Human Resource Architecture: Towards a Theory of Human Capital Allocation and Development. In: *Academy of Management Review*, 24 (1), 31-48.
- Lyness, Karen S. / Thompson, Donna E. (1997): Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. In: *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 359-375.
- Manhardt, Philip J. (1972): Job orientation of male and female college graduates in business. In: *Personnel Psychology*, 25 (2), 361-368.
- Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes / Iellatchitch, Alexandre / Schiffinger, Michael / Strunk, Guido / Erten-Buch, Christiane / Hermann, Anett / Mattl, Christine (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 16 (3), 392-414.
- Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes (Hg.) (2005): *Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien.
- Mayrhofer, Wolfgang / Steyrer, Johannes / Meyer, Michael / Erten, Christiane / Hermann, Anett / Iellatchitch, Alexandre / Mattl, Christine / Strunk, Guido (2000): *Towards a Habitus Based Concept of Managerial Careers*. Vortrag gehalten auf: *Academy of Management*, Toronto, Canada.
- McClelland, David C. (1987): *Human Motivation*. Cambridge.
- McClelland, David C. / Boyatzis, Richard E. (1982): Leadership Motive Pattern and Long-Term Success in Management. In: *Journal of Applied Psychology*, 67 (6), 737-743.
- McCrae, Robert R. / Costa, Paul T. (1987): Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Melamed, Tuvia (1995): Career Success: The Moderating Effect of Gender. In: *Journal of Vocational Behavior*, 47 (1), 35-60.
- Melamed, Tuvia (1996): Career success: An assessment of a genderspecific model. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (4), 217 – 242.
- Nohr, Barbara (2002a): Diversity, Total-E-Quality und Gedöhns. In: Nohr, Barbara / Veth, Silke (Hg.): *Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin, 48-55.
- Ottaway, Richard N. / Bhatnagar, Deepti (1988): Personality and Biographical Differences between Male and Female Managers in the United States and India. In: *Journal of Applied Psychology*, 37 (2), 201-212.
- Popper, Karl R. (1973): *Objektive Erkenntnis. Ein evolutionärer Entwurf*. Hamburg.
- Prahalad, C. K. / Hamel, Gary (1990): The core competence of the corporation. In: *Harvard Business Review*, 68 (3), 79-91.
- Purcell, Kate / Wilton, Nick (2004): *Seven Years On: Graduate Careers in a Changing Labour Market*.
- Rosenbaum, James E. (1979): Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. In: *Administrative Science Quarterly*, 24, 220-241.
- Schiefele, Ulrich (1990): *Einstellung, Selbstkonsistenz und Verhalten*. Göttingen.
- Schiffinger, Michael / Strunk, Guido (2003): Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen. In: Hitzler, Ronald / Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen, 295-312.

- Singh, Parbudyal / Finn, Dale / Goulet, Laurel (2004): Gender and job attitudes: a re-examination and extension. In: *Woman in Management Review*, 19 (7), 345-355.
- Stewart, Lea P. / Gudykunst, William B. (1982): Differential Factors Influencing the Hierarchical Level and Number of Promotions of Males and Females within an Organization. In: *Academy of Management Journal*, 25 (3), 586-597.
- Steyrer, Johannes / Schiffinger, Michael (2005): Sieben auf einen Streich. Mikropolitische Taktiken und Karriereerfolg. In: Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes (Hg.): *Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, 78-99.
- Strunk, Guido (2009): *Die Komplexitätshypothese der Karriereforschung*. Frankfurt.
- 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? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, 211-242.
- Strunk, Guido / Mayrhofer, Wolfgang / Iellatchitch, Alexander (2005): Kleine Unterschiede, große Wirkung? Die Bedeutung früherer Entscheidungen für den späteren Erfolg. In: Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael / Steyrer, Johannes (Hg.): *Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, 156-182.
- 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? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, S. 51-77.
- Strunk, Guido / Steyrer, Johannes / Mattl, Christine / Mayrhofer, Wolfgang (2002): How Career Tactics and Personality Influence Post-Organizational Career Aspirations. Presented at: 25th International Congress of Applied Psychology, Singapore, 7.7. – 12.7.2002.
- Trentham, Susan / Larwood, Laurie (1998): Gender discrimination and the workplace: an examination of rational bias theory. In: *Sex Roles: A Journal of Research*, 38 (1-2), 1-28.
- Tucker, Sharon (1985): Careers of men and women MBA's: 1950-1980. In: *Work & Occupations*, 12 (2), 166-185.
- uni:data Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (<http://eportal.bmbwk.gv.at/unidat/unidata%20LANDINGPAGE.htm>).
- Yammarino, Francis J. / Dubinsky, Alan J. (1988): Employee responses: Gender- or job-related differences? In: *Journal of Vocational Behavior*, 32 (3), 366-383.