

Noch eine Wahrheit über die Ungleichheit

GENDER-PAY-GAP UND GESCHLECHTSROLLENTYPEN

GASTKOMMENTAR | Thomas M. Schneidhofer, Markus Latzke und Michael Schiffinger | office-ivm@wu.ac.at

Kurz vor Weihnachten rügte die OECD sowohl Österreich als auch Deutschland, weil Frauen trotz besserer Ausbildung und zunehmender Präsenz auf dem Arbeitsmarkt weniger verdienen als Männer, auch wegen einer überproportionalen Teilzeitquote (APA/Reuters, 17. 12. 2012). Schon im Frühjahr argumentierten hingegen Gernot Bauer und Robert Treichler im „Profil“, dass sowohl die „Riesen-Lohnlücke“ als auch der „Teilzeitmythos“ lediglich „Waffen im aufgeheizten Geschlechterkampf“ seien (Profil, 14/2012).

Irgendwo dazwischen liegt die Einschätzung des jährlichen „Gender Gap Report“ des World Economic Forum (Hausmann/Tyson/Zahidi, 2012). Demnach steht Österreich bezüglich der anscheinend weltweit vorherrschenden Ungleichbehandlung von Männern und Frauen weder besonders gut (wie skandinavische Länder) noch besonders schlecht (wie Pakistan oder der Jemen) da. Genauer gesagt liegt das Alpenland bei der Schließung dieser Lücke insgesamt auf Platz 20 (von 135 Staaten). Anders jedoch beim Subindex „Wage equality for similar work“, wo wir uns nur auf Platz 99 finden (ex aequo mit Bulgarien und Paraguay – Saudi-Arabien liegt übrigens auf Platz 94, es führt Ägypten, Schlusslicht ist Frankreich). Während die Existenz des Gender-Pay-Gap also kaum bestritten wird, ist die Befundlage zu Ausmaß und (Hinter-)Gründen offenbar durchaus widersprüchlich.

DAS VIENNA CAREER PANEL PROJECT (VICAPP)

Was besagen diesbezüglich die Ergebnisse des in den letzten Ausgaben des Karrieremagazins bereits öfter zitierten Vienna Career Panel Project (ViCaPP) zu den Erwerbsverläufen von WU-Absolvent/inn/en? Vorteile gegenüber den oben erwähnten Studien weist es ja einige auf: a) Zunächst wird der Kontext, in dem Karrieren begonnen werden, ceteris paribus gesetzt: nämlich Österreich. Damit werden auch ein bestimmtes sozialpolitisches Klima und eine familienkulturelle Realität eingefangen. b) Es konzentriert sich auf die Erwerbsverläufe von Absolvent/inn/en sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studien, hält somit also auch die Variable „höchste abgeschlossene Ausbildung“ in der Gleichung konstant. Damit

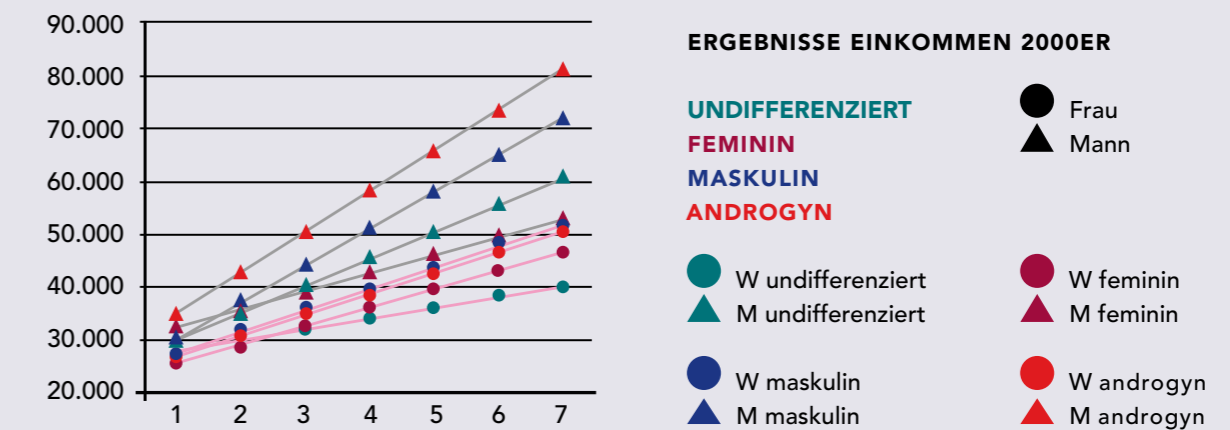
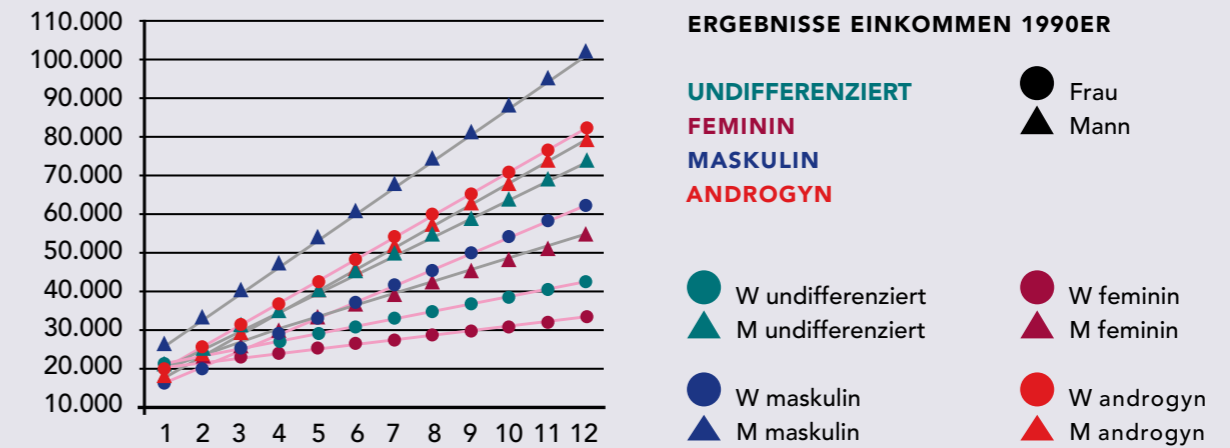
wird nicht zuletzt der sozioökonomische Hintergrund besser vergleichbar als in der österreichischen Grundgesamtheit. c) Da wir die gleichen Proband/inn/en jedes Jahr zu ihrem Einkommen befragen, kann der Zeitfaktor – der für Karrieren sehr wichtig ist – entsprechend berücksichtigt werden.

MASKULIN VS. FEMININ

Die folgenden Resultate basieren auf der Betrachtung zweier Kohorten mit Abschlussdatum um 1990 bzw. 2000, wobei neben dem biologischen Geschlecht auch das geschlechtsspezifische Verhalten im Rahmen sogenannter Geschlechterrollentypen mit dem Einkommen in Verbindung gebracht wird. Hierbei geht es darum, ob sich man/frau selbst auch so beschreibt, wie es in Sachen Karriere als „typisch“ maskulin/feminin angesehen wird, oder ob er/sie gar beide Typen vereint (sich also „androgyn“ sieht) bzw. sich weder dem einen noch dem anderen Typ zuordnet („undifferenziert“). Diese „Typen“ beziehen sich auf Rollenstereotype: Als „maskulin“ gilt alles, was mit Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit und Aggressivität einhergeht (auch bei Frauen). Als „feminin“ gelten stereotyp gemeinschaftlich orientierte Einstellungen, wie einfühlsam, gefühlsbetont oder hilfsbereit (auch bei Männern). Dabei zeigt sich, dass in beiden Kohorten feminine bzw. undifferenzierte Typen finanziell insgesamt schlechter aussteigen als maskuline bzw. androgyn Typen. Wie für das biologische Geschlecht zeigt sich dieser Effekt allerdings erst im Zeitverlauf. Die folgenden beiden Grafiken zeigen die geschätzten Verläufe (Bruttojahreseinkommen) für die ersten zwölf (1990er) bzw. sieben Karrierejahre (2000er).

DIE MISCHUNG MACHT'S

Neben dem höheren Einkommen maskuliner/androgyn Typen fällt im Kohortenvergleich auf, dass die erfolgreichsten Männerkarrieren in der jüngeren Kohorte nicht mehr rein maskulin, sondern androgyn sind, bei den Frauen schneiden hingegen in beiden Kohorten die androgynen Typen am besten ab. Möglicherweise spielen hier die „gambit handcuffs“ eine Rolle: Treten Frauen entsprechend den Stereotypen auf, erscheinen sie schüchtern und entscheidungsschwach. Verhalten sie sich konträr dazu, gelten Sie als Megäre oder Furie. Insgesamt scheint in der aktuelleren Kohorte eine



Mischung aus maskulinen und femininen Verhaltensweisen am erfolgversprechendsten.

UND DIE WAHRHEIT ...

Was sich in den Abbildungen ebenfalls andeutet: Während in der 1990er-Kohorte der Geschlechterrollentypus die biologischen Geschlechter teilweise „durchmischt“ (androgyn Frauen verdienen hier deutlich mehr als feminine Männer), scheint in der 2000er-Kohorte wieder verstärkt das biologische Geschlecht ausschlaggebend zu sein. Und tatsächlich zeigt sich für unsere Stichprobe, dass die Frauen in der 2000er-Kohorte im Gesamtschnitt der ersten Karrierejahre um sechs Prozent weiter vom jeweils durchschnittlichen Männereinkommen entfernt sind als die Frauen in der 1990er-Kohorte. Wobei selbst diese schon bei Berücksichtigung zahlreicher Kontrollvariablen (Persönlichkeit, sozialer Hintergrund, Studienerfolg) im Laufe der ersten zehn Jahre mit einem Einkommensnachteil von gesamt rund 70.000 Euro konfrontiert sind, der sich auch bei Berücksichtigung von Karenzzeiten kaum verringert. Anders als vermutet zeigt sich also ausgerechnet für unser Hochqualifiziertensample, dass die Gehaltsschere – aller politischen Rhetorik zum Trotz – eher auf- als zugeht. Um es mit einer dem biologischen Geschlecht der Autoren klischeehaft Rechnung tragenden Metapher auszudrücken: Bei der Schließung des Gender-Pay-Gap ist Österreich vom Weltmeistertitel anscheinend mindestens genauso weit entfernt wie im Fußball.

LITERATUR

- › Hausmann, R., Tyson, L. D., Zahidi, S. (2012): *Gender Gap Report*. Published by World Economic Forum, available online (www.weforum.org/issues/global-gender-gap), last access on January 7, 2013.
- › Schneidhofer, T., Schiffinger, M., Mayrhofer, W. (2010): *Mind the (Gender) Gap. Gender, Gender Role Types, and Their Effects on Objective Career Success Over Time*. *Management Revue* 21 (4): 437–457.
- › Schneidhofer, T., Schiffinger, M., Mayrhofer, W. (2012): *Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time*. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (1): 65–82.
- › Strunk, G., Hermann, A. (2009): *Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap*. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)* 23 (3): 237–257.

Thomas M. Schneidhofer, Markus Latzke und Michael Schiffinger

arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter an der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU.