GENDER OPEN REPOSITORIUM

Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich : Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander?

Abele, Andrea E.

2013

https://doi.org/10.25595/45

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Abele, Andrea E.: *Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich : Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander?*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 5 (2013) Nr: 3, 41-59. DOI: https://doi.org/10.25595/45.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY ND 4.0 Lizenz (Namensnennung - Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY ND 4.0 License (Attribution - NoDerivates). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Andrea E. Abele

Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander?

Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich mit dem geringeren Berufserfolg von Frauen als von Männern und mit Faktoren, die diesen geringeren Berufserfolg erklären könnten. Einführend werden prozess- und strukturtheoretische Ansätze der Berufsverlaufsforschung erläutert und mit Ansätzen aus der Genderforschung verknüpft. Für das Konstrukt Gender wird ein Modell vorgestellt, das zwischen biologischem Geschlecht, Geschlecht als Innenperspektive (Selbstkonzept, Ziele) und Geschlecht als Außenperspektive (Geschlechterstereotype, Geschlecht als soziale Kategorie) unterscheidet. Sodann werden Befunde zur Außenperspektive (Geschlechterstereotype und ihre Auswirkungen), zur Innenperspektive (Bedeutung des Selbstkonzepts und von Zielen) sowie insbesondere zur Wechselwirkung zwischen individuellen und Umweltparametern in ihrer Bedeutung für berufliche Entwicklung referiert.
Für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung sind ein agentisches Selbstkonzept und hohe Karriereziele bedeutsam, beide sind bei Frauen etwas niedriger ausgeprägt als bei Männern. Darüber hinaus reduziert sich das berufliche Selbstvertrauen von Frauen (hier speziell: Ärztinnen) in der Berufseintrittsphase, während dies bei Männern nicht der Fall ist. Besonders bedeutsam für geschlechtsdifferente Berufsverläufe sind die häufigeren und längeren Berufsunterbrechungen, die bei Frauen mit einer Mutterschaft einhergehen. Bei Frauen ist Elternschaft – vermittelt über reduzierte Arbeitszeiten – karrierehindernd, bei Männern ist Vaterschaft dagegen karrierefördernd. Abschließend werden Möglichkeiten für eine adäquatere Teilhabe von Frauen an beruflichen Führungspositionen angesprochen.

Schlüsselwörter
Karriere, Geschlechtsunterschiede, Berufsverlauf, Elternschaft

Summary

A comparison of women's and men's professional success. Why is the gender gap still widening?

The article focusses on the lower career success of women compared to men and on factors which might explain this phenomenon. First, theoretical approaches to career development are outlined and linked to approaches from gender research. Then a theoretical model on the construct of gender is outlined. It distinguishes between (biological) sex, gender from an internal perspective (self-concept, goals) and gender from an external perspective (gender stereotypes, gender as a social category). Subsequently, findings on the external perspective (gender stereotypes and their impact on women's career development), the internal perspective (impact of the gender self-concept and of goals) and, in particular, the interaction between individual and environmental parameters that influence career development are presented. An agentic self-concept and ambitious professional goals are important for successful professional development; both factors are slightly less pronounced in women than in men. In addition, women's – but not men's – professional self-confidence (here specifically female doctors) drops when they enter their profession. Most importantly, women have more breaks in the careers than men and breaks negatively influence career success. Parenthood – being linked to career breaks and reduced working times in women but not in men – is a barrier to career advancement of women, while parenthood tends to boost men's careers. Finally, we discuss outlooks for a more adequate participation of women in high ranking career positions.

Keywords
career, gender differences, professional career, parenthood

Ausgangslage[1]

Das weibliche Humankapital „Bildung“ hat sich seit etwa 100 Jahren in westlichen Gesellschaften enorm entwickelt. Frauen haben in Deutschland heute häufiger Abitur als Männer, sie brechen seltener die Schule ab, sie haben bessere Noten und sie sind unter Studierenden an Universitäten etwas stärker vertreten als Männer. Die weibliche Erwerbsbeteiligung in Deutschland war noch nie so hoch wie heute, Frauen verdienen ihr eigenes Geld.

Auf der anderen Seite verdienen Frauen aktuell immer noch weniger als Männer. Selbst in vergleichbaren Berufen gibt es einen Einkommensunterschied von teilweise über 20 Prozent (vgl. Heidenreich 2013). Außerdem sind Frauen trotz unbestreitbarer Fortschritte in beruflichen Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Nach Analysen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) stagniert der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in den letzten Jahren bei 27 Prozent. Diese Stagnation widerspricht dem steigenden Frauenanteil bei Hochschulabschlüssen. 2010 waren in den 200 größten Unternehmen knapp 11 Prozent der Aufsichtsratspositionen und etwa 3 Prozent der Vorstandspositionen mit Frauen besetzt. Auch im Bereich der öffentlichen Hand ist das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen noch nicht erreicht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013). International sieht es ähnlich aus: So waren zum Beispiel 2012 85 Prozent der Vorstandsposten der Top-100-Unternehmen an der Londoner Börse mit Männern besetzt (Sealy/Vinnicombe 2012; für andere europäische Länder vgl. European Commission 2010; für die USA Catalyst 2009).

Frauen sind also in der Bildung höchst erfolgreich, im Beruf dagegen weniger. Der Begriff der „gläsernen Decke“ (vgl. Frenkiel 1984) beschreibt die unsichtbaren (gläsernen) Hürden, die Frauen daran hindern, über eine bestimmte Führungsebene hinaus aufzusteigen, und die Männer nicht überwinden müssen.

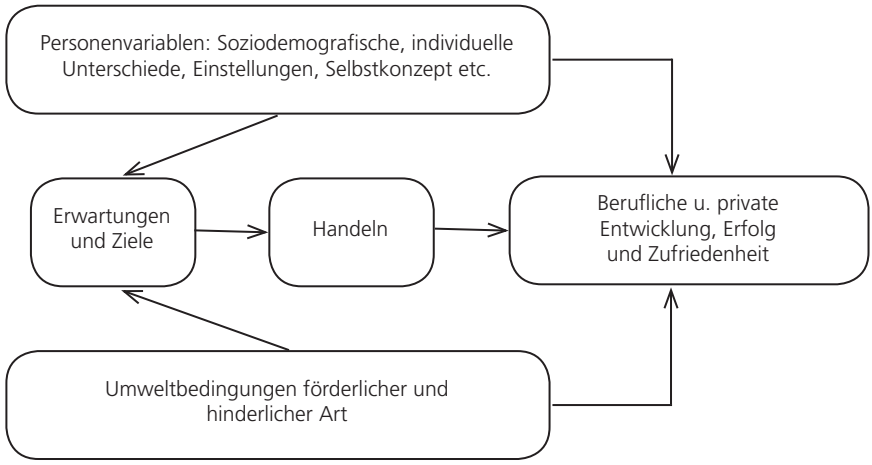
Theoretischer Hintergrund

Allgemein können Theorien zu Berufserfolg und beruflicher Entwicklung nach Prozess- versus Strukturtheorien unterschieden werden. Prozesstheorien (z. B. Super 1957) beschäftigen sich mit Berufsverläufen und thematisieren die Bedeutung von Kontinuität beruflicher Tätigkeit für den Berufserfolg. Berufsverläufe von Frauen sind jedoch häufig durch Diskontinuitäten, also Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen infolge von Kindererziehung und/oder Altenpflege, gekennzeichnet (Abele/Spurk 2009a; Gattiker/Larwood 1990; Melamed 1995, 1996; Tharenou/Latimer/Conroy 1994). Strukturtheorien unterscheiden verschiedene Faktoren bzw. Faktorengruppen, die Berufsverläufe beeinflussen können. Dies sind Variablen des Humankapitals (Bildung, soziale Herkunft, Geschlecht, sozio-ökonomischer Status), individuelle Unterschiede (z. B. Persönlichkeit, Ziele, Motive, Selbstkonzept) und Umweltbedingungen (förderliche vs. hinderliche Bedingungen) (vgl. Lent/Brown/Hackett 1994; Ng et al. 2005).

1 Die hier berichteten Forschungen wurden durch die DFG unterstützt (AB 45/8-1/2/4/6).

Psychologische Theorien, die sich speziell mit der Geschlechterperspektive beschäftigen, thematisieren, wie sich die Tatsache, Frau oder Mann zu sein, generell und in komplexer Weise auf den gesamten Lebens- und Berufsverlauf auswirkt (z. B. Abele 2000, 2003a, 2003b; Abele/Spurk 2011; Betz/Fitzgerald 1987; Bussey/Bandura 1999; Eby et al. 2005; Kirchmeyer 1998; Lyness/Thompson 1997; Melamed 1995; Ng et al. 2005; Philips/Imhoff 1997; Reitman/Schneer 2003, 2005; Taniguchi 1999; Watts/Eccles 2008). Das den eigenen Forschungen zugrunde liegende Modell ist in Abbildung 1 wiedergegeben (vgl. Abele 2002).

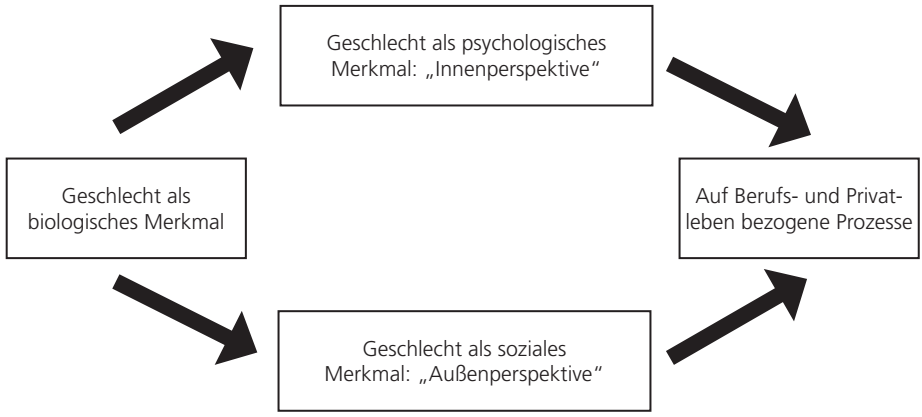
Abbildung 1: Theoretisches Rahmenmodell (nach Abele 2002)



Das Modell unterscheidet grob zwischen personalen Faktoren (Eigenschaften, Motive, Fähigkeiten/Fertigkeiten, Interessen/Einstellungen, Selbstkonzept) und umweltbezogenen Faktoren (förderliche und hinderliche Bedingungen), die sowohl direkten Einfluss auf berufliche Ergebnisse haben als auch indirekt über Erwartungen und Ziele sowie das Handeln der Person die berufliche Entwicklung beeinflussen. Die Rückkoppelungspfeile sollen veranschaulichen, dass es sich hier zwar um ein Strukturmodell handelt, das jedoch prozesshaft angelegt ist, das heißt, die betrachteten Faktoren verändern sich über die Zeit.

Eine wichtige Differenzierung in Forschungen, die sich mit dem Vergleich von Frauen und Männern beschäftigen, ist die zwischen „Sex“ als biologischem Geschlecht und „Gender“ als einem dynamischen Konstrukt, das individuelle, interpersonelle, gruppale, institutionelle und kulturelle Aspekte umfasst (Deaux/LaFrance 1998; Eagly 1987). Für unsere Forschung wurde deshalb ein weiteres Modell speziell für die Genderthematik entwickelt, das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht (vgl. Abele 2000, 2002; Abb. 2).

Abbildung 2: Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht (nach Abele 2000, 2002)



Hiernach hat das biologische Geschlecht Einfluss auf Gender zum einen als psychologisches Geschlecht. Damit ist die sogenannte Innenperspektive gemeint, also das Selbstkonzept, Ziele, Wünsche, Erwartungen etc. von Frauen und Männern im Vergleich.

Zum anderen hat das biologische Geschlecht Einfluss auf Gender als soziales Geschlecht. Das Geschlecht einer Person ist eine „soziale Kategorie“, die die Wahrnehmung anderer Personen stark prägt, die sogenannte Außenperspektive. Das Geschlecht ist eines der ersten Merkmale, das man bei einer anderen Person wahrnimmt. Mit diesem Merkmal assoziiert man eine Reihe weiterer Merkmale, die mit den Kategorien „weiblich“ oder „männlich“ verbunden sind wie beispielsweise Rollen- und Eigenschaftserwartungen. Diese Erwartungen beeinflussen die Interaktion zwischen den betroffenen Personen und die Bewertungen, die man über das Verhalten der als „Frau“ oder „Mann“ erkannten Person abgibt. Solche Erwartungen können förderliche oder hinderliche Umweltbedingungen (vgl. Abb. 1) darstellen.

Im Folgenden wird ein Überblick über Forschungsergebnisse hauptsächlich aus unserer Arbeitsgruppe zur Außenperspektive von Geschlecht, zur Innenperspektive von Geschlecht sowie zu sozialen Dynamiken im Berufsverlauf gegeben, die alle zur Beantwortung der Frage, warum es immer noch den Schereneffekt in der beruflichen Entwicklung und im Berufserfolg von Frauen und Männern gibt, einen Beitrag leisten können. Unter Berufserfolg werden hierbei sowohl objektive Parameter wie Status, Einkommen oder Beförderungen verstanden als auch stärker subjektive Bewertungen wie Karrierezufriedenheit oder subjektive Erfolgseinschätzungen (genauer hierzu vgl. Abele/Spurk/Volmer 2011; Heslin 2005).

Die Außenperspektive

Offene Diskriminierung von Frauen im Berufsleben ist gesetzlich verboten, trotzdem gibt es subtile Benachteiligungen. Heidenreich gibt in seinem Beitrag in der *Süddeutschen Zeitung* (Heidenreich 2013; 21.03.2013) Beispiele zum „kleinen Unterschied“:

Bei Personalbeurteilungen im Öffentlichen Dienst in Bayern wird ehrenamtliches Engagement, nicht aber Familienarbeit berücksichtigt – eine eindeutige Benachteiligung von Frauen. Bei Beschäftigten bei der Müllabfuhr (Männer) wirkt sich das Heben schwerer Lasten positiv auf den Verdienst aus, bei Beschäftigten in der Pflege (Frauen) wird die körperliche Belastung beim Verdienst nicht berücksichtigt.

In der psychologischen Forschung wurden insbesondere zwei Bereiche genauer untersucht: Geschlechterstereotype und Stereotype von Führung.

Geschlechterstereotype sind kulturübergreifend relativ ähnlich (vgl. Williams/Best 1990): Frauen werden stärker sogenannte kommunale Eigenschaften (emotional, einfühlsam, freundlich, hilfsbereit) und Männern stärker sogenannte agentische Eigenschaften (durchsetzungsfähig, selbstsicher, entscheidungsfreudig, kompetitiv) zugeschrieben. Eagly (1987) vermutet, dass diese stereotypen Zuschreibungen mit den Rollen, die Männer und Frauen ausüben, zu tun haben. Wenn Frauen mehrheitlich in Rollen beobachtet werden, in denen Einfühlsamkeit gefordert ist (z. B. Kinderbetreuung), und Männer mehrheitlich in Rollen, in denen Durchsetzungsstärke gefordert ist (z. B. Auftreten als Chef), dann, so die soziale Rollentheorie von Eagly (1987), assoziiert man sie mit Eigenschaften, die in den jeweiligen Rollen gezeigt werden. Wenn nun die „Familienarbeits-Rolle“ in erster Linie Frauen und die „Erwerbsarbeitsrolle“ in erster Linie Männern zukommt bzw. zugeschrieben wird, dann entwickeln sich die oben genannten Stereotype von der „einfühlsamen“ Frau und dem „durchsetzungsfähigen“ Mann. Eagly (1987) hat ihre Theorie unter anderem dadurch gestützt, dass sie geschlechterstereotype Rollenzuschreibungen experimentell veränderte (z. B. der „Hausmann“ vs. die „Karrierefrau“) und dann zeigen konnte, dass unter diesen Bedingungen Eigenschaftszuschreibungen weniger geschlechterstereotyp erfolgten. Selbst wenn die Stereotype nicht der Realität entsprechen, da Frauen mittlerweile genauso agentisch sind wie Männer und sowohl Frauen als auch Männer sich selbst in stärkerem Maße kommunale als agentische Eigenschaften zuschreiben (vgl. Twenge 1997, 2001; Abele 1997, 2003a, 2003b), beeinflussen diese Stereotype doch immer noch Wahrnehmungs- und Urteilsbildungsprozesse.

So gibt es beispielsweise eine Verknüpfung von männlichem Geschlechterstereotyp und „Führungs-Stereotyp“: Stereotype von Führung beinhalten, dass Führungskräfte hoch agentisch und nur mäßig kommunal sein sollen. Entsprechend assoziiert man mit „Führungskraft“ sehr viel stärker einen Mann als eine Frau, das sogenannte „think manager – think male“-Phänomen (Schein/Davidson 1993). Koenig et al. (2011) führten eine Metaanalyse von etwa 80 einschlägigen Studien durch und fanden, dass über verschiedene Länder hinweg „Führung“ nach wie vor mit „männlich“ sowie mit stereotyp „maskulinen“ Eigenschaften verknüpft ist. Sie zeigten außerdem, dass Männer dieses Stereotyp stärker äußern als Frauen. Latu et al. (2011) untersuchten darüber hinaus implizite versus explizite Geschlechterstereotype von „Führung“. Explizite Stereotype sind Aussagen, die offen und bewusst geäußert werden, hier gaben alle Befragten positive Einschätzungen von weiblichen Führungskräften ab. Implizite Stereotype wurden mittels eines Assoziationstests erfasst, bei dem die Verbindung (gemessen über Reaktionsgeschwindigkeit) von erfolgreichen Führungseigenschaften mit dem männlichen bzw. dem weiblichen Geschlecht gemessen wurde. Das Ergebnis: Männliche – nicht weibliche – Beurteilende wiesen stärkere Assoziationen zwischen „Mann“ und „erfolg-

reiche Führungseigenschaften“ als zwischen „Frau“ und entsprechenden Eigenschaften auf.

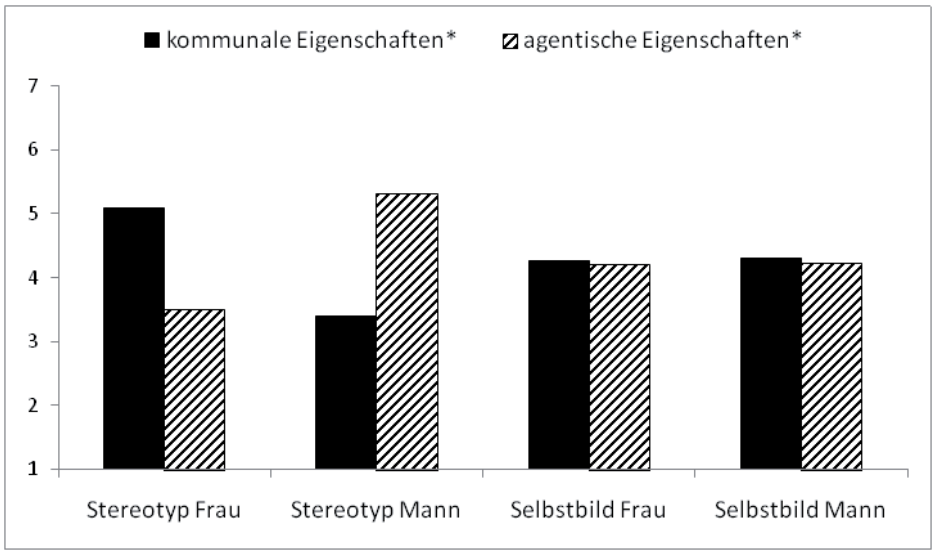
Eagly und Karau (2002) haben zudem darauf verwiesen, dass Stereotype nicht nur beschreiben, sondern auch werten. Wenn also Frauen vom Stereotyp her schlechter zu einer Führungsrolle passen als Männer, dann werden ihnen entsprechende – agentische – Eigenschaften auch eher aberkannt, man hält sie für Führungspositionen weniger geeignet. Umgekehrt werden Frauen, die agentische Eigenschaften zeigen und sich als führungsstark erweisen, hinsichtlich stereotyp weiblicher kommunaler Eigenschaften negativer bewertet als entsprechende Männer. So könnte eine männliche Führungskraft, die in einer ausufernden Diskussionsrunde zu Disziplin anhält, als durchsetzungsfähig wahrgenommen werden, eine weibliche Führungskraft, die ein entsprechendes Verhalten zeigt, dagegen als aggressiv.

Eine neue Studie von Latu et al. (2013) zeigt die subtile Wirkung von Geschlechterstereotypen auf das Verhalten der Akteurinnen und Akteure. Die Autorinnen ließen Frauen und Männer vor einem virtuellen Auditorium eine Rede halten. An der Wand dieses Auditoriums hing entweder das Bild eines erfolgreichen Mannes (Bill Clinton) oder einer erfolgreichen Frau (Hillary Clinton oder Angela Merkel). War Bill Clinton im Blickfeld, dann sprachen die Frauen kürzer als die Männer; waren dagegen Hillary Clinton oder Angela Merkel im Blickfeld, gab es keinen Unterschied in der Sprechdauer. Die Autorinnen interpretieren diese Befunde dahingehend, dass weibliche Rollenmodelle Frauen motivieren, umgekehrt könnte man auch vermuten, dass das Vorhandensein eines erfolgreichen Mannes – und damit das Stereotyp „think manager – think male“ – das weibliche Selbstkonzept unterminiert. Außenperspektive und Innenperspektive bedingen sich gegenseitig.

Die Innenperspektive

Selbstkonzept. Traditionell beschreiben Männer sich mehr mit agentischen Eigenschaften als Frauen und Frauen sich mehr mit kommunalen Eigenschaften als Männer (vgl. Twenge 1997). Allerdings sind diese Unterschiede über die Zeit hinweg kleiner geworden, Frauen beschreiben sich heute ähnlich agentisch wie Männer (vgl. Twenge 1997, 2001). Insbesondere in Gruppen mit akademischem Abschluss gibt es häufig keine bzw. nur sehr geringe Geschlechtsunterschiede bei der Selbstzuschreibung agentischer Eigenschaften (vgl. Abele 2003a, 2003b; Abele/Spurk 2011). In einer Studie von Abele (1997) sollten die befragten Frauen und Männer sowohl sich selbst als auch eine „typische Frau“ bzw. einen „typischen Mann“ beschreiben. Wie Abbildung 3 zeigt, war das Stereotyp durchaus vorhanden, das heißt, „typische“ Frauen wurden als kommunaler als Männer und „typische“ Männer als agentischer als Frauen beschrieben. Wurden die Teilnehmenden nach der Selbsteinschätzung gefragt, dann gab es nahezu keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

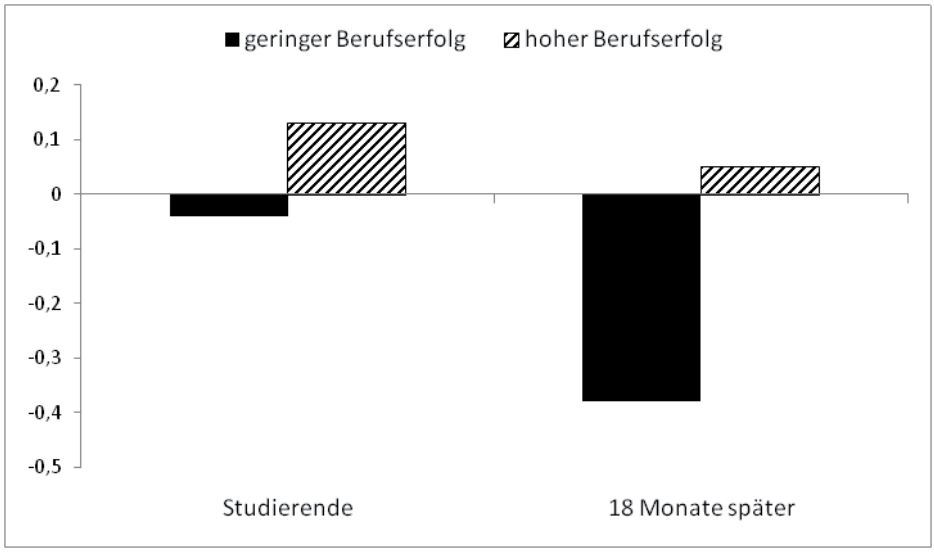
Abbildung 3: Stereotype von Mann und Frau hinsichtlich agentischer und kommunaler Eigenschaften versus Selbstwahrnehmung (nach Abele 1997)



Skala von 1 (sehr wenig) bis 7 (sehr viel)

Langzeitbefunde zu Selbstkonzept und Berufserfolg. In zwei großen Langzeitstudien konnten wir zeigen, dass agentische Eigenschaften – unabhängig vom biologischen Geschlecht – Berufserfolg vorhersagen. Abele (2003a) befragte knapp 2.000 Personen unmittelbar nach ihrem Universitätsexamen (alle Fächer, Geschlechterverteilung auf die Fächer repräsentativ) unter anderem zu ihrem Selbstkonzept von *agency* und *communion* (PAQ; Spence/Helmreich/Stapp 1974; deutsche Version Runge et al. 1981). *Agency* wird über Eigenschaften wie beispielsweise „durchsetzungsfähig", „führungsstark", „aktiv", „entscheidungsfreudig" erfasst; *communion* wird über Eigenschaften wie „einfühlsam", „hilfsbereit", „freundlich" und „verständnisvoll" erhoben. Eineinhalb Jahre später wurde der Berufserfolg dieser Personen erfasst. Als Resultat zeigte sich, dass höher agentische Personen beruflich erfolgreicher waren. Interessanterweise gab es auch den umgekehrten Effekt: Personen, die wenig erfolgreich waren, verringerten ihr Selbstkonzept hinsichtlich agentischer Eigenschaften (vgl. Abb. 4). *Communion* hatte keinen Einfluss auf den Berufserfolg.

Abbildung 4: Veränderung agentischer Eigenschaften mit dem Berufserfolg (nach Abele 2003a)



Y-Achse: z-Werte der Veränderung von agentischen Eigenschaften (0: keine Veränderung; positive Werte: Erhöhung; negative Werte: Verminderung)

Diese Daten belegen, dass das Selbstkonzept, also wie „geschlechtstypisch" eine Person sich hinsichtlich agentischer Eigenschaften wahrnimmt, einen bedeutsamen Einfluss auf den Berufserfolg hat, sie zeigen aber auch, dass Berufserfolg entsprechende Eigenschaften erhöht, es besteht also ein dynamischer Zusammenhang.

Langzeitbefunde zu beruflichen Zielen und Berufserfolg. Bei derselben Langzeitstudie wurden zum ersten Messzeitpunkt auch berufliche Ziele erhoben und ebenfalls zum Berufserfolg – nun sieben Jahre nach dem Examen – in Beziehung gesetzt (Abele/Spurk 2009a). Frauen setzten sich bereits zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn niedrigere Karriereziele als Männer. Karriereziele wiederum hatten einen positiven Einfluss auf späteren Berufserfolg, das heißt, ein – kleiner – Teil des geringeren Berufserfolgs von Frauen mag auf ihre niedrigeren Karriereziele zurückzuführen sein.

Querschnittbefunde zu beruflichen Werthaltungen und zu Führungsmotivation. Abele, Hiemer und Hagmaier (2012) befragten knapp 1.000 Studierende technischer Fächer (672 Männer, 255 Frauen) zu ihren beruflichen Wertvorstellungen und zu ihren Wünschen in Bezug auf eine Führungsposition. Wir fanden bei beruflichen Werthaltungen keinerlei Geschlechtsunterschiede. Bei allen Befragten stand die Work-Life-Balance an erster Stelle der beruflichen Werthaltungen. An zweiter Stelle und in etwa gleich wichtig wurden autonomieorientierte Ziele, leistungsorientierte Ziele und sinnorientierte Ziele gesehen. An letzter Stelle – aber ebenfalls im hohen Wichtigkeitsbereich – standen materiell-prestigeorientierte Ziele. Im Gegensatz zu diesen Übereinstimmungen bei beruflichen Werthaltungen äußerten Männer einen stärkeren Wunsch, einmal eine Füh-

rungsposition einzunehmen, als Frauen. Auf die Frage „Ich arbeite darauf hin, einmal eine berufliche Führungsposition einzunehmen“ antworteten Frauen im Durchschnitt – auf einer 5-stufigen Skala, auf der „5“ die höchste Zustimmung bedeutete – mit dem Wert 3.12 und Männer mit dem Wert 3.39. Dieser Unterschied ist nicht groß, aber statistisch signifikant. Auch Elprana et al. (2011) sowie Wottawa et al. (2011) berichten eine etwas höher ausgeprägte Motivation von Männern als von Frauen, später eine berufliche Führungsposition einzunehmen.

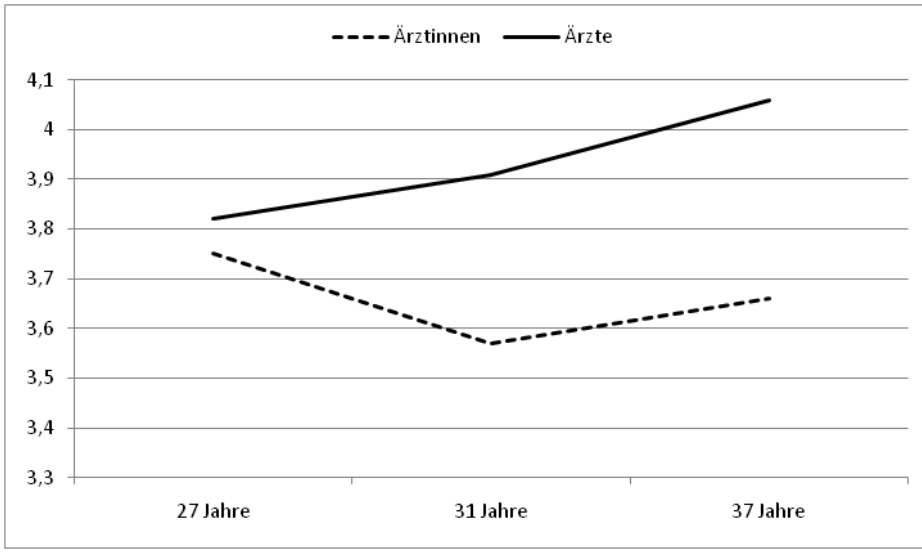
Inwieweit diese Diskrepanz – einerseits geschlechtsunabhängig ähnliche berufliche Werthaltungen, andererseits leicht erhöhte Führungsmotivation von Männern – nur Innenperspektive ist, also geschlechtsspezifische Wünsche widerspiegelt, oder ob sie auch in gewisser Weise die Außenperspektive reflektiert, dass nämlich Frauen mehr Schwierigkeiten sehen, einen Führungswunsch zu realisieren als Männer und deshalb ihre Erwartungen von vornherein niedriger ansetzen, lässt sich anhand dieser Zahlen nicht entscheiden. Die Langzeitbefunde von Abele und Spurk (2009a) zeigen jedoch, dass Frauen sich tatsächlich niedrigere Karriereziele stecken als Männer und dass diese niedrigeren Karriereziele auch leicht negative Auswirkungen auf den Berufserfolg haben.

Veränderung des beruflichen Selbstvertrauens

Bei den bereits erwähnten Langzeitstudien wurden unsere Befragten, die zum ersten Mal direkt nach ihrem Examen teilnahmen, über einen langen Zeitraum hinweg (bis zu 15 Jahre) regelmäßig zu ihrer beruflichen und privaten Entwicklung befragt (z. B. Abele 2005; Abele/Nitzsche 2002; Abele/Spurk 2009a, 2009b; Abele/Stief 2004; Abele/Wiese 2008). Hierbei zeigten sich deutliche Dynamiken in Selbstbewertungen sowie Wechselwirkungen zwischen beruflichen und privaten Veränderungen.

Als ein erstes Beispiel sei die Veränderung des beruflichen Selbstvertrauens angesprochen, die wir speziell für die Teilstichprobe der befragten Medizinerinnen und Mediziner ausgewertet haben (vgl. Abele 2010). Das berufliche Selbstvertrauen wurde über die Skala „Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen“ (Abele/Stief/Andrä 2000) erhoben, die das Zutrauen in die eigenen beruflichen Fähigkeiten und die eigene berufliche Anstrengungsbereitschaft misst. Diese Skala wurde mehrfach eingesetzt, nämlich unmittelbar nach dem Examen, vier Jahre später sowie zehn Jahre später. Wir fanden, dass es unmittelbar nach dem Examen keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen gab. Danach ging die Entwicklung bei Männern und Frauen jedoch auseinander (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5: Veränderung der Selbstwirksamkeit von Medizinerinnen und Medizinern (nach Abele 2010)



Y-Achse: Berufliche Selbstwirksamkeit (Werte von 1 = niedrig bis 5 = hoch)

Die Geschlechtsunterschiede sind nicht sehr groß, aber jeweils statistisch bedeutsam. Die Erfahrung in der ärztlichen Tätigkeit führt bei Männern zu einer Steigerung ihres beruflichen Selbstvertrauens. Bei Frauen ist dies nicht der Fall. Sie erleben offensichtlich einen „Praxisschock", der vier Jahre nach dem Examen zu einer Verminderung des beruflichen Selbstvertrauens führt. Von diesem Praxisschock erholen sie sich insofern, als ihr berufliches Selbstvertrauen wieder auf das Ausgangsniveau steigt, aber nicht zunimmt. Dieser Effekt tritt gleichermaßen bei Ärztinnen, die in Kliniken arbeiten, und solchen, die in Praxen arbeiten, auf.

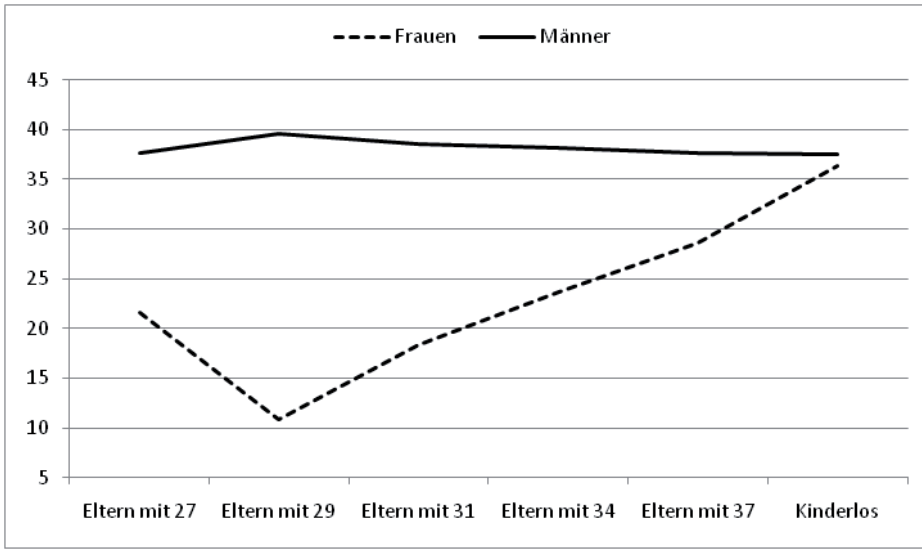
Woran liegt diese unterschiedliche Entwicklung im beruflichen Selbstvertrauen? Es könnte sein, dass Männer Schwierigkeiten und auch potenzielle Misserfolge, die alle BerufsanfängerInnen in ihrer ärztlichen Tätigkeit erleben, im Durchschnitt nicht so persönlich nehmen wie Frauen. Es könnte sein, dass die jungen Ärztinnen ihr Umfeld als weniger ermutigend, potenziell sogar als entmutigender erleben als die jungen Ärzte. Hierfür spricht, dass sie am Arbeitsplatz „Klinik" noch weniger Handlungsspielraum wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abele 2010). Schließlich könnte ein Grund für die unterschiedliche Entwicklung darin liegen, dass Ärztinnen andere Tätigkeiten zugewiesen werden als Ärzten. Anekdotische Beobachtungen legen nahe, dass anspruchsvollere medizinische Tätigkeiten von den Vorgesetzten häufig eher den männlichen Ärzten und die vermeintlich weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, zum Beispiel Patientengespräche, eher den weiblichen Ärzten nahegelegt werden. Auch dies könnte ein Grund für das Nichtansteigen des beruflichen Selbstvertrauens bei den Ärztinnen sein.

Bedeutung von Elternschaft

In einer weiteren Auswertung der Gesamtstichprobe (Abele/Spurk 2011) testeten wir den Einfluss von Selbstkonzept und Elternschaft auf den Berufsverlauf. Wir nahmen zum einen an, dass Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn sie Mütter werden, Männer das im Fall von Vaterschaft jedoch nicht tun (vgl. Eby et al. 2005; Kirchmeyer 1998; Lyness/Thompson 1997; Ng et al. 2005; Reitman/Schneer 2003, 2005; Taniguchi 1999). Zum anderen vermuteten wir, dass der agentische Teil des Selbstkonzepts – unabhängig vom biologischen Geschlecht – wiederum Berufserfolg vorhersagen sollte. Wir untersuchten diese Fragestellungen mit denjenigen der anfänglich knapp 2.000 Personen, die auch an der fünften Befragung teilnahmen, also zehn Jahre nach ihrem Examen. Dies waren über 1.000 Personen. Zusätzlich zum geschlechtsbezogenen Selbstkonzept werteten wir die Arbeitszeiten, ob die Befragten Eltern sind, das Einkommen, die Personalverantwortung und die Karrierezufriedenheit (Greenhaus/Parasuraman/Wormley 1990) aus.

In Abbildung 6 ist dargestellt, wie sich die Arbeitszeiten gestalten, wenn man zum entsprechenden Erhebungszeitpunkt Mutter/Vater geworden ist.

Abbildung 6: Arbeitszeiten im Zusammenhang mit Elternschaft (nach Abele/Spurk 2011)



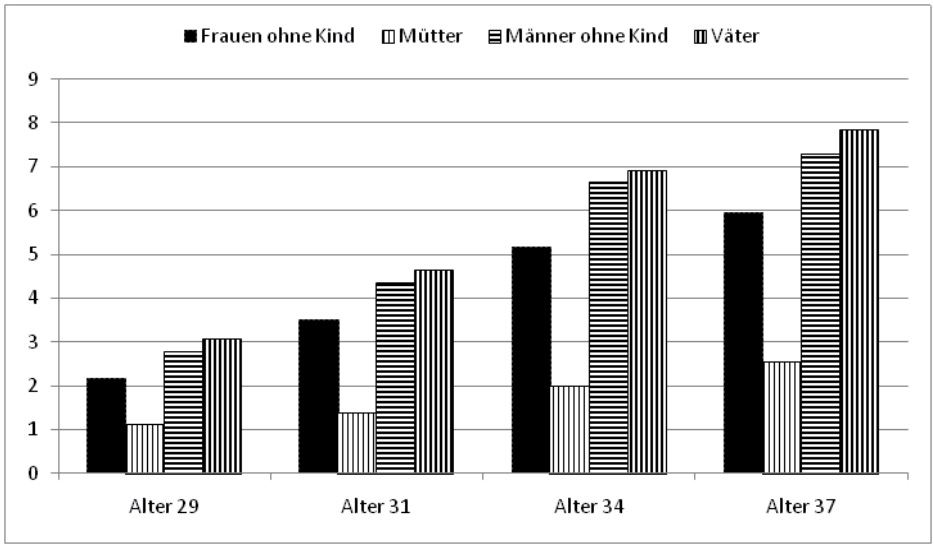
Y-Achse: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt

Das Bild ist eindeutig. Mütter reduzieren ihre Arbeitszeiten, Väter dagegen nicht. Bei Müttern, die ihre Kinder relativ bald nach dem Examen bekommen haben, wirkte sich die Elternschaft besonders arbeitszeitmindernd aus. Frauen, die ihre Kinder später bekamen, reduzierten weniger. Der Unterschied zwischen Müttern und Vätern ist jeweils hochsignifikant. Bei Kinderlosen gibt es keine Geschlechtsunterschiede in den Arbeits-

zeiten. Hier arbeiten fast alle Befragten Vollzeit.

Wir betrachteten dann den Berufserfolg, den wir als Index von Gehalt/Einkommen und Personalverantwortung berechneten (je höher die Werte, desto erfolgreicher) und untersuchten dessen Entwicklung über die Zeit (vgl. Abb. 7).

Abbildung 7: Berufserfolg von Frauen und Männern mit und ohne Kinder über die Zeit (nach Abele/Spurk 2011)



Y-Achse: Berufserfolg (Werte von 0 = niedrig bis 14 = hoch)

Bei Frauen ist Elternschaft klar erfolgshindernd. Mütter haben zu allen Erhebungszeitpunkten den geringsten Berufserfolg. Bei Männern dagegen ist Elternschaft erfolgsfördernd. Väter haben zu allen Erhebungszeiten höheren Erfolg als kinderlose Männer. Letzterer Befund ist mit der Traditionalisierung von Geschlechtsrollen nach der Geburt eines Kindes interpretierbar. Familienarbeit wird immer mehr Aufgabe der Frau und Erwerbsarbeit Aufgabe des Mannes (vgl. Abele 2005).

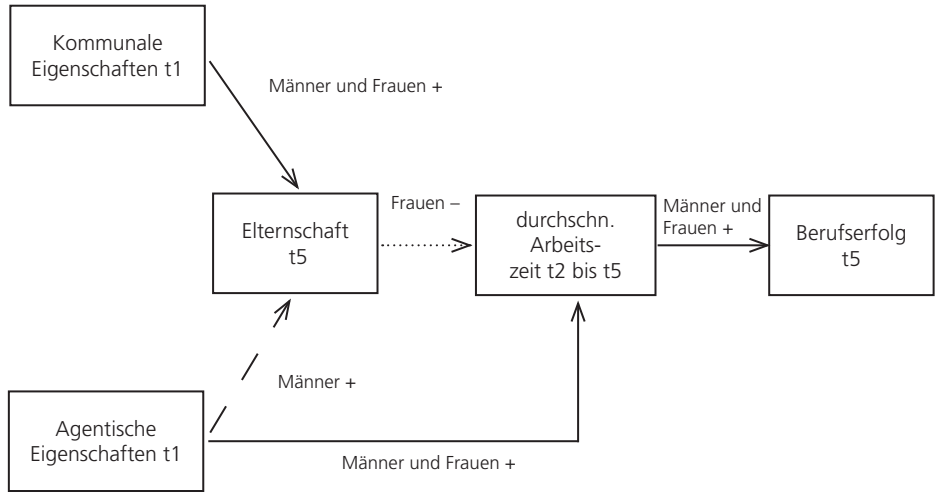
Die Ergebnisse zu Arbeitszeitreduzierungen und zum Berufserfolg von Müttern zusammengefasst zeigen einmal wieder, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe ein wichtiger Grund für den geringeren Berufserfolg von Müttern sind (vgl. auch Gattiker/Larwood 1990; Melamed 1995; Tharenou/Latimer/Conroy 1994). Die Tatsache, dass Mütter ihre Arbeitszeit bei Geburt eines Kindes reduzieren und Väter das nicht tun, reflektiert zum einen die „Außenperspektive“ von Gender (vgl. Abb. 2). Gerade in Deutschland wird erwartet, dass „gute“ Mütter eine Weile zuhause bleiben, wenn sie ein Kind haben. Allerdings reflektieren sie auch ein Stück weit die „Innenperspektive“, weil viele Mütter auch gern zuhause bleiben bzw. reduzieren wollen, wenn sie ein kleines Kind haben (s. u. Zusammenhänge von Selbstkonzept und Arbeitszeit). Gefragt, welche Arbeitsteilung sie bei Geburt eines kleinen Kindes bevorzugen würden, antwortete

die Mehrzahl der Frauen, dass sie selbst gern Teilzeit und ihr Partner Vollzeit arbeiten würden. Männer antworteten auf die entsprechende Frage mehrheitlich „selbst Vollzeit, Frau zuhause“ (vgl. Abele 2005).

Wir werteten auch aus, ob die tatsächlichen Arbeitszeitreduktionen von Müttern mit dem Erwerbsstatus ihres Partners zusammenhängen. Wir fanden, dass Mütter mehr reduzierten, wenn ihr Partner Vollzeit erwerbstätig war (und weniger, wenn der Partner nicht Vollzeit arbeitete bzw. wenn sie alleinerziehende Mütter waren). Interessanterweise reduzierten die Väter ihre Arbeitszeit ebenfalls eher, wenn – in seltenen Fällen – ihre Partnerin und Mutter ihres Kindes Vollzeit erwerbstätig war.

Schließlich betrachteten wir das Selbstkonzept und dessen Auswirkung auf den Berufserfolg. Die Unterschiede im Selbstkonzept waren gering, aber signifikant: Frauen schrieben sich kommunale Eigenschaften etwas stärker zu als Männer und Männer schrieben sich agentische Eigenschaften etwas stärker zu als Frauen. Wir analysierten, wie sich das Selbstkonzept (gemessen im Alter von 27 Jahren), die Elternschaft (sind die Befragten zum 5. Erhebungszeitpunkt, also im Alter von etwa 37 Jahren Eltern, ja oder nein; hierbei gab es keine Geschlechtsunterschiede, d. h., Männer und Frauen waren gleich häufig Eltern) und die Arbeitszeiten (Durchschnitt aus allen fünf Erhebungszeitpunkten) auf den Berufserfolg auswirken. Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse in vereinfachter Form (genauer vgl. Abele/Spurk 2011). Es werden jeweils nur statistisch bedeutsame Zusammenhänge dargestellt.

Abbildung 8: Einfluss des Selbstkonzepts, von Elternschaft und von Arbeitszeiten auf den Berufserfolg (nach Abele/Spurk 2011)

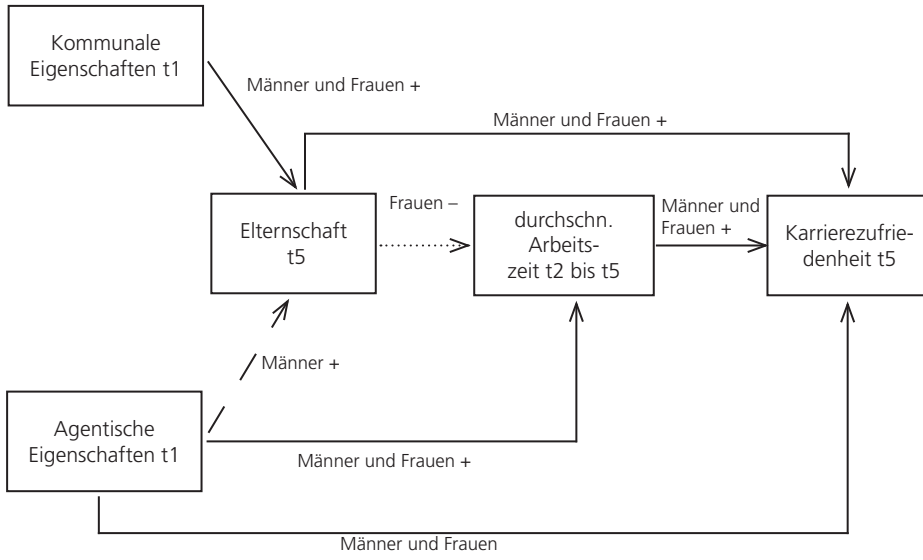


Bei Frauen und Männern gleichermaßen haben agentische Eigenschaften einen positiven Einfluss auf die Arbeitszeiten, das heißt, hoch agentische Personen berichten auch längere Arbeitszeiten. Ebenfalls bei beiden Geschlechtern gleichermaßen haben die Arbeitszeiten einen direkten – positiven – Einfluss auf den Berufserfolg, das heißt, wer

mehr arbeitet, ist erfolgreicher. Der negative Einfluss von Elternschaft auf den Berufserfolg von Frauen wird vollständig dadurch vermittelt, dass Mütter ihre Arbeitszeiten reduzieren. Schließlich zeigt sich, dass hoch agentische (und hoch kommunale) Männer auch eher Väter sind, während Elternschaft von Frauen nur durch deren kommunale Eigenschaften beeinflusst wird.

Die Ergebnisse zum Selbstkonzept sind in doppeltem Sinn interessant. Zum einen belegen sie wiederum, dass insbesondere der agentische Teil des Selbstkonzepts mit erfolgreicher beruflicher Entwicklung in Zusammenhang steht (vgl. auch Abele 2003a; Kirchmeyer 1998). Zum zweiten zeigen sie, dass trotz leichter Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Selbstkonzept der Einfluss agentischer und kommunaler Eigenschaften doch für Frauen und Männer der gleiche ist. Schließlich ist hervorzuheben, dass diese Einflüsse über einen Zeitraum von zehn Jahren hinweg bestehen. In Abbildung 9 ist die gleiche Auswertung für die Karrierezufriedenheit als Kriterium dargestellt.

Abbildung 9: Einfluss des Selbstkonzepts, von Elternschaft und von Arbeitszeiten auf die Karrierezufriedenheit (nach Abele/Spurk 2011)



Die Befunde sind ähnlich denen zum Berufserfolg. Zusätzlich zeigt sich jedoch, dass Väter – und Mütter interessanterweise auch – mit ihrer Karriere zufriedener sind als kinderlose Befragte. Die Interpretation für das Ergebnis von Vätern ist naheliegend. Sie sind de facto auch erfolgreicher als ihre kinderlosen Kollegen. Die Interpretation für dieses Ergebnis bei Müttern ist dagegen schwieriger, da diese ja „objektiv" weniger erfolgreich sind als die anderen Gruppen. Zwei Möglichkeiten der Interpretation seien angedeutet: Es könnte sein, dass diese Mütter hinsichtlich der Karriereoptionen bescheidener und auch bei geringerer Karriere bereits zufrieden sind. Es könnte aber auch sein, dass hier der Vergleichsmaßstab ein anderer ist im Sinne von „für meine familiäre Situation ist das ganz ok".

Schließlich wirken sich die agentischen Eigenschaften aller Befragten (nicht deren kommunale Eigenschaften) auch positiv auf deren Karrierezufriedenheit aus. Dies ist wiederum damit zu erklären, dass agentische Personen erfolgreicher sind als weniger agentische Personen.

Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Überblick über Faktoren, die zum geringeren Berufserfolg von Frauen beitragen können, ist notwendigerweise selektiv und beansprucht keine Vollständigkeit. Es sollte jedoch deutlich geworden sein, dass eine Erklärung bzw. Interpretation, warum Frauen immer noch beruflich weniger erfolgreich sind als Männer, komplex ist. Wer nur die potenziell hinderlichen Umweltbedingungen und die noch immer vorhandenen Stereotype über die Eignung von Frauen für Führungspositionen heranzieht, greift zu kurz. Wer nur die im Vergleich zu Männern etwas geringere Bereitschaft von Frauen, Führungspositionen einnehmen zu wollen, beklagt, greift ebenfalls zu kurz. Wer schließlich die Tatsache, dass es immer noch die Frauen sind, die die Kinder bekommen, als Haupthinderungsgrund für weibliche Karrieren benennt, verkennt die komplexe Realität. Die hier zusammengetragenen Befunde stützen vielmehr die oben dargestellten komplexeren Modelle zur beruflichen Entwicklung (Abb. 1) und zum doppelten Einfluss von Geschlecht (Abb. 2). Gut ausgebildete junge Frauen sind heutzutage hochmotiviert, eine anspruchsvolle Berufstätigkeit auszuüben und beruflich erfolgreich zu sein. Der Berufseintritt gelingt ihnen meistens auch recht gut. Die „Stolpersteine" kommen im Laufe der Zeit – was eben den „Schereneffekt" bedingt. Diese sind am besten als „transaktional" zu bezeichnen. Eventuell größere Bescheidenheit und auch Hilfsbereitschaft von Frauen mögen zu negativeren Bewertungen führen, die wiederum bei diesen Frauen Entmutigungsprozesse in Gang setzen könnten. Der Wunsch, ein Leben mit Beruf und Familie zu führen, mag angesichts der Mentalität des heutigen Arbeitslebens, allzeit und allerorts verfügbar zu sein, zunehmend schwieriger realisierbar erscheinen. Die nach wie vor bestehenden Geschlechterstereotype machen es – gerade in Deutschland – schwierig, non-traditionelle Rollenmuster zu leben, wenn kleine Kinder da sind.

Was ist zu tun? Viele bisherige Genderansätze haben sich auf die Förderung von Frauen konzentriert. Es gibt Mentoring- und Networking-Programme, Frauen werden „fit" gemacht für die Arbeitswelt, es werden spezielle Schulungen für Frauen angeboten (zusammenfassend vgl. Abele/Hiemer 2012). Unseres Erachtens greifen diese Programme zu kurz, wenn sie nicht durch weitere Maßnahmen auf organisatorischer Ebene und insbesondere durch Maßnahmen, die auch auf Männer abzielen, ergänzt werden. Maßnahmen auf organisatorischer Ebene sind neben betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem institutionelle Möglichkeiten zu „später Karriere": Frauen, die jenseits des 40. Lebensjahres die zeitlich intensivste Familienphase beendet haben und wieder Vollzeit in den Beruf einsteigen möchten, sollten entsprechende Karrieremöglichkeiten eröffnet werden. Maßnahmen, die auf Männer abzielen, wären beispielsweise die Erhöhung der Akzeptanz von Elternzeiten für Väter – auch solche, die sich in Führungspositionen befinden – sowie generell die Veränderung von Einstellungen in

der Form, dass Familienarbeit kein „Frauenthema“, sondern ein gesamtgesellschaftlich wichtiges Thema ist.

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea E. (1997). Geschlechtsrollen, Geschlechtsrollenorientierungen und Geschlechterstereotype im Wandel. In Eckart Liebau (Hrsg.), *Das Generationenverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft* (S. 123–140). Weinheim: Juventa.

Abele, Andrea E. (2000). A dual impact model of gender on career related processes – and the reciprocal impact of career on gender. In Thomas Eckes & Hanns-Martin Trautner (Hrsg.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (S. 361–388). New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Abele, Andrea E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau, 53*, 109–118.

Abele, Andrea E. (2003a). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 768–776.

Abele, Andrea E. (2003b). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34*, 161–172.

Abele, Andrea E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49*, 176–186.

Abele, Andrea E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Medizin. In Friedrich-Wilhelm Schwartz & Peter Angerer (Hrsg.), *Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten* (Bd. 2 der Reihe „Report Versorgungsforschung, S. 149–158). Köln: Deutscher Ärzte Verlag.

Abele, Andrea E. & Hiemer, Julia. (2012). *Ingenieurinnen in Führungspositionen. Literaturanalyse zu Frauen und Männern im Ingenieurberuf* (Forschungsbericht). Universität Erlangen.

Abele, Andrea E.; Hiemer, Julia & Hagmaier, Tamara. (2012). *Förderung von Vielfalt in der Industrie.* Universität Erlangen: Forschungsbericht.

Abele, Andrea E. & Nitzsche, U. (2002). Der Schereneffekt bei der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen und Ärzten. *Deutsche Medizinische Wochenschrift, 127*, 2057–2062.

Abele, Andrea E. & Spurk, Daniel. (2009a). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 53–62.

Abele, Andrea E. & Spurk, Daniel. (2009b). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 803–824.

Abele, Andrea E. & Spurk, Daniel. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men’s and women’s career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development, 35*, 225–232.

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel & Volmer, Judith. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Journal of Labour Market Research*, *43,* 195–206.

Abele, Andrea E. & Stief, Mahena. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 48*, 4–16.

Abele, Andrea E.; Stief, Mahena & Andrä, Miriam S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbsteffizienzerwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44,* 145–151.

Abele, Andrea E. & Wiese, Bettina. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 490–497.

Betz, Nancy E. & Fitzgerald, Louise F. (1987). *The career psychology of women*. San Diego, CA: Academic Press.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). (2013). *Chancengleichheit im Erwerbsleben.* Zugriff am 23. März 2013 unter www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html.

Bussey, Kay & Bandura, Albert. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review, 106*, 676–713.

Catalyst. (2009). *2008 Catalyst census of women corporate officers and top earners of the FP500*. Zugriff am 23. Juni 2012 unter www.catalyst.org/knowledge/2008-catalyst-census-women-corporate-officers-and-top-earners-fp500.

Deaux, Kay & LaFrance, Marianne. (1998). Gender. In Daniel Todd Gilbert, Susan T. Fiske & Gardner Lindzey (Hrsg.), *The handbook of social psychology* (4. Aufl., Bd. 1, S. 788–827). New York: Oxford University Press.

Eagly, Alice Hendrickson. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.

Eagly, Alice Hendrickson & Karau, Steven J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*, 573–598.

Eby, Lillian; Casper, Wendy; Lockwood, Angie; Bordeaux, Chris & Brinley, Andi. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124–197.

Elprana, Gwen; Gatzka, Magdalena; Stiehl, Sibylle & Felfe, Jörg. (2011). *Führungsmotivation im Geschlechtervergleich. Aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt Mai 2009 bis Februar 2011*. Zugriff am 20. Juli 2012 unter www.hsu-hh.de/psyper/index_EWapasV7KmoQYqJU.htm.

European Commission. (2010). *More Women in Senior Positions. Key to economic stability and growth.* Zugriff am 23. März 2013 unter ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746&langId=en.

Frenkiel, Nora. (1984, March). The up-and-comer: Bryant takes aim at the settlers-in. *Adweek*. Special Report: Magazine World.

Gattiker, Urs E. & Larwood, Laurie. (1990). Predictors of career achievement in corporate hierarchy. *Human Relations, 43*, 703–726.

Greenhaus, Jeffrey H.; Parasuraman, Saroj & Wormley, Wayne M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33,* 64–86.

Heidenreich, Ulrike. (2013, 21. März). Der kleine Unterschied. *Süddeutsche Zeitung,* S. HF3.

Heslin, Peter A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113–136.

Kirchmeyer, Catherine. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management, 24*, 673–692.

Koenig, Anne M.; Eagly, Alice Hendrickson; Mitchell, Abigail A. & Ristikari, Tiina. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin, 137*, 616–642.

Latu, Ioana Maria; Schmid Mast, Marianne; Lammers, Joris & Bombari, Dario. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. *Journal of Experimental Social Psychology, 49,* 444–448.

Latu, Ioana Maria; Stewart, Tracie L.; Myers, Ashley C.; Lisco, Claire G.; Estes, Sarah Beth & Donahue, Dana K. (2011). What we "say" and what we "think" about female managers: Explicit versus implicit associations of women with success. *Psychology of Women Quarterly, 35*, 252–266.

Lent, Robert W.; Brown, Steven D. & Hackett, Gail. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79–122.

Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology, 82*, 359–375.

Melamed, Tuvia. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 35–60.

Melamed, Tuvia. (1996). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*, 217–242.

Ng, Thomas W. H.; Eby, Lillian T.; Sorensen, Kelly L. & Feldman, Daniel C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367–408.

Philips, Susan D. & Imhoff, Anne. (1997).Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology, 48*, 31–59.

Reitman, Frieda & Schneer, Joy A. (2003). The promised path: A longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology, 18*, 60–75.

Reitman, Frieda. & Schneer, Joy A. (2005). The long-term negative impacts of managerial career interruptions: A longitudinal study of men and women MBAs. *Group & Organization Management, 30*, 243–262.

Runge, Thomas; Frey, Dieter; Gollwitzer, Peter; Helmreich, Robert & Spence, Janet. (1981). Masculine (instrumental) and feminine (expressive) traits: A comparison between students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 12*, 142–162.

Schein, Virginia & Davidson, Marilyn. (1993). Think manager, think male. *Management Development Review, 6*, 24–29.

Sealy, Ruth & Vinnicombe, Susan. (2012). The female FTSE board report. Zugriff am 23. März 2013 unter www.som.cranfield.ac.uk/som/ftse.

Spence, Janet T.; Helmreich, Robert L. & Stapp, Joy. (1974). The personal attributes questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity femininity. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 4*, 43–44.

Super, Donald E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. New York: Harper & Bros.

Taniguchi, Hiromi. (1999). The timing of childbearing and women's wages. *Journal of Marriage & the Family, 61*, 1008–1019.

Tharenou, Phyllis; Latimer, Shane & Conroy, Denise. (1994). How do you make it to the top? An examination if influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal, 37*, 899–931.

Twenge, Jean M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles, 36,* 305–325.

Twenge, Jean M. (2001). Changes in women's assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 81,* 133–145.

Watt, Helen & Eccles, Jacquelynne. (Hrsg.). (2008). *Gender and Occupational Outcomes.* Washington: American Psychological Association.

Williams, John E. & Best, Deborah L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multination study* (überarb. Aufl.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Wottawa, Heinrich; Montel, Christian; Mette, Christa; Zimmer, Barbora & Hiltmann, Maren. (2011). Eligo-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotentiale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. *Wirtschaftspsychologie, 3,* 85–111.

Zur Person

Andrea Abele, Prof. Dr. Arbeitssschwerpunkte: Sozialpsychologie (soziale Kognition, Akteur-Beobachter-Unterschiede, fundamentale Dimensionen der Urteilsbildung), Organisationspsychologie (berufliche Laufbahnentwicklung) und Positive Psychologie (Wohlbefindensforschung).
Kontakt: Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie, Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen
E-Mail: abele@phil.uni-erlangen.de