

Verbundprojekt: „Geschlechterdisparitäten in den Berufs- und Karriereverläufen von MathematikerInnen und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle“



Geschlechterdisparitäten in den Karriereverläufen von Physikerinnen und Physikern

Dr. Bettina Langfeldt (HSU Hamburg)
Prof. Dr. Anina Mischau (FU Berlin)

www.gender-und-mint.de

GEFÖRDERT VOM

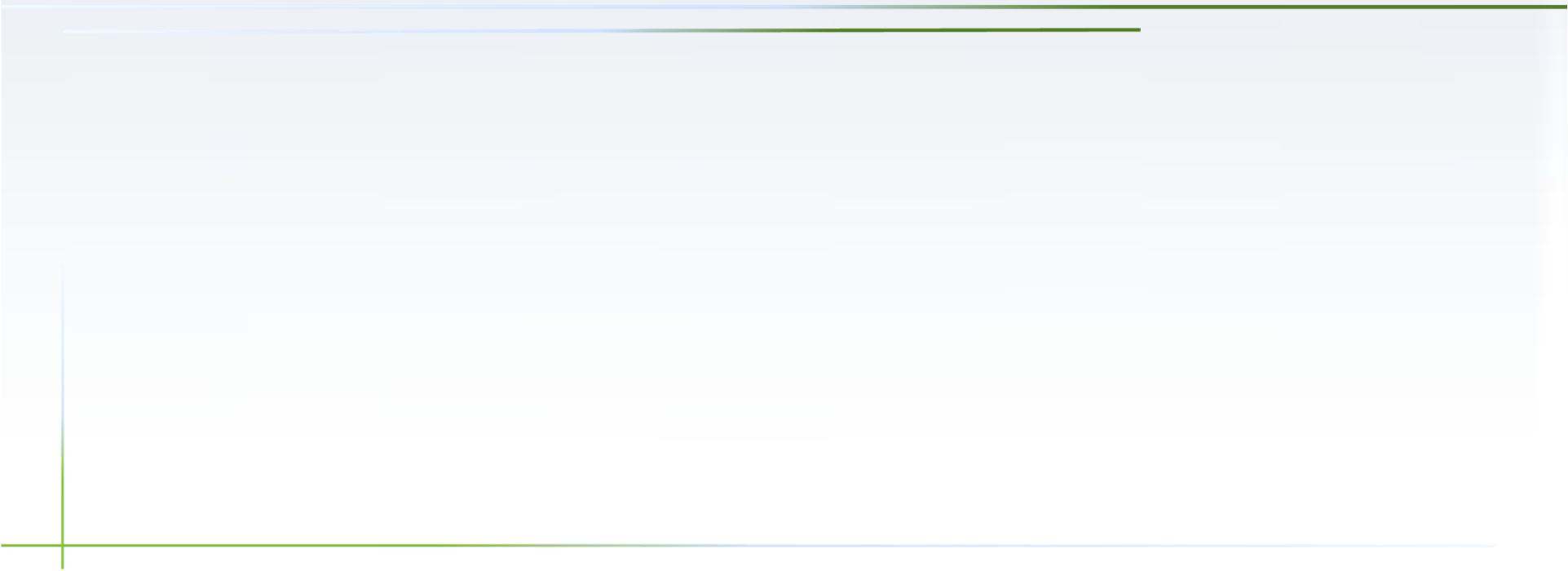


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Projektdesign

The slide features a light blue gradient background. Below the title, there are two horizontal lines: a thin green line and a slightly thicker blue line. In the bottom-left corner, there is a decorative element consisting of a vertical green line and a horizontal blue line meeting at a right angle, with a small green tick mark at the intersection.

Projektphasen

Einstiegs- und Grundlagenphase



Qualitative Vorstudie



Quantitative Hauptstudie



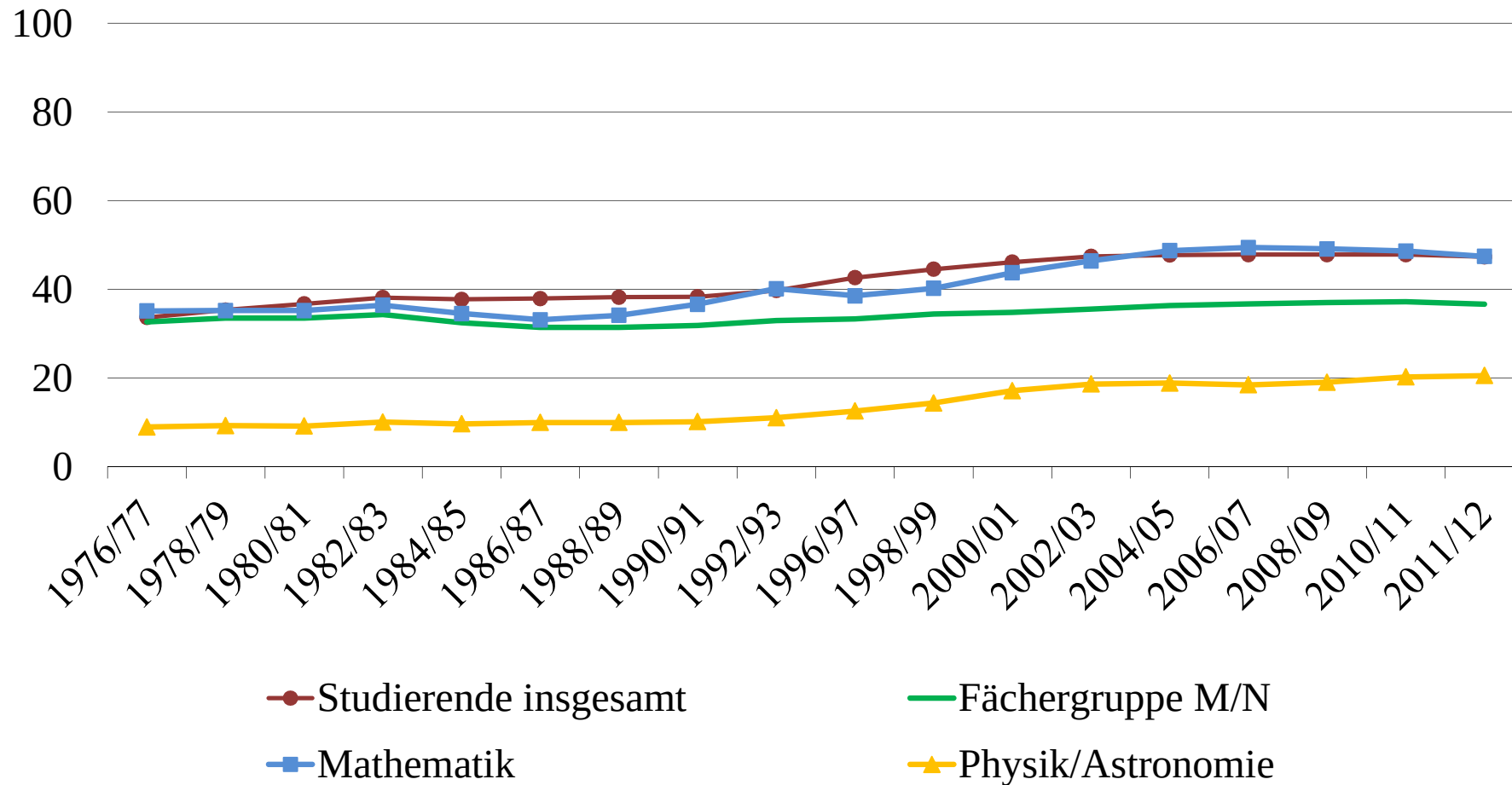
Auswertungsphase



Verwertungsphase

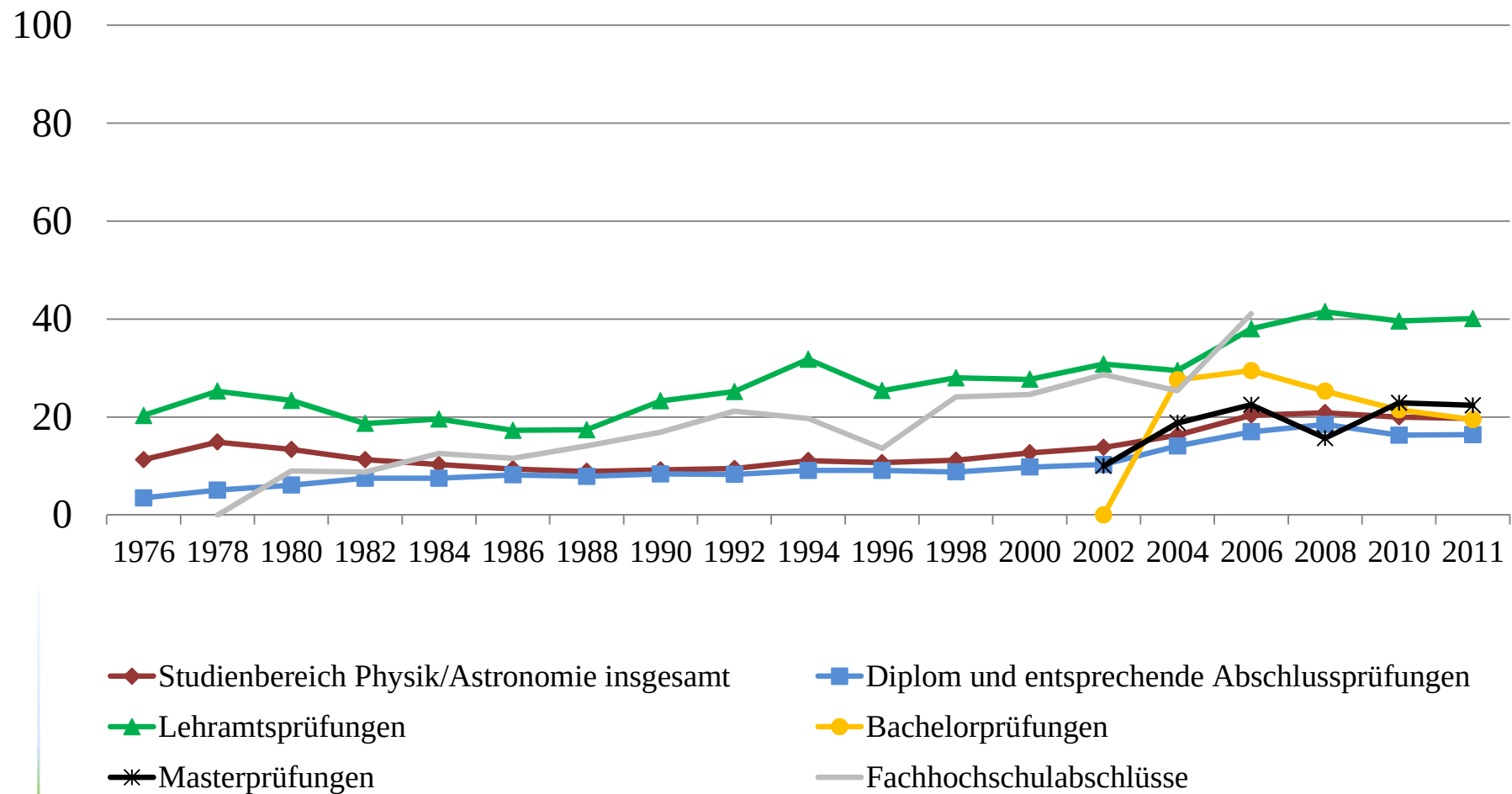
Sekundäranalyse (Hochschuldaten)

Studentinnenanteile (in %)



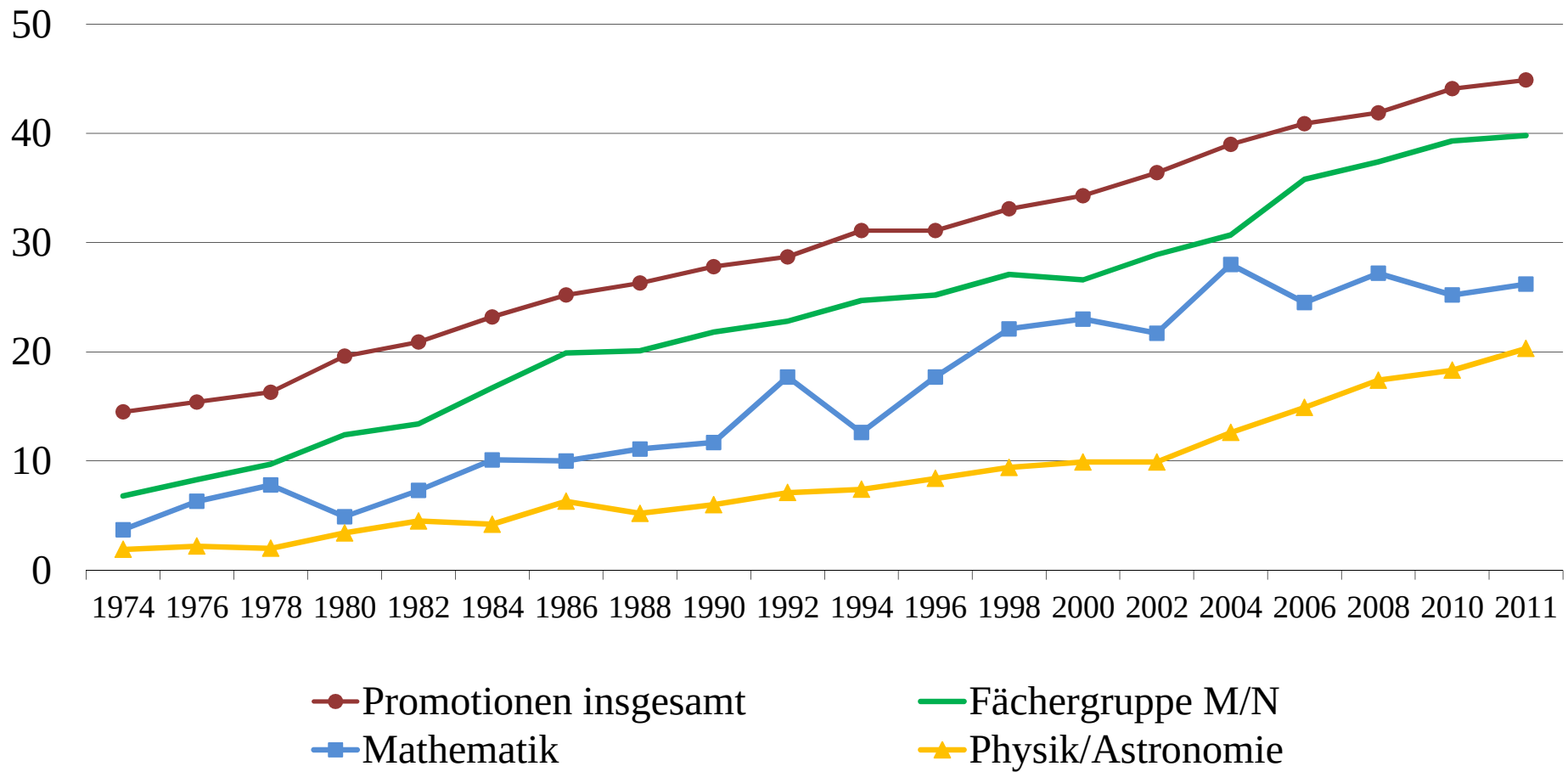
Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Frauenanteile Abschlüsse (in %)



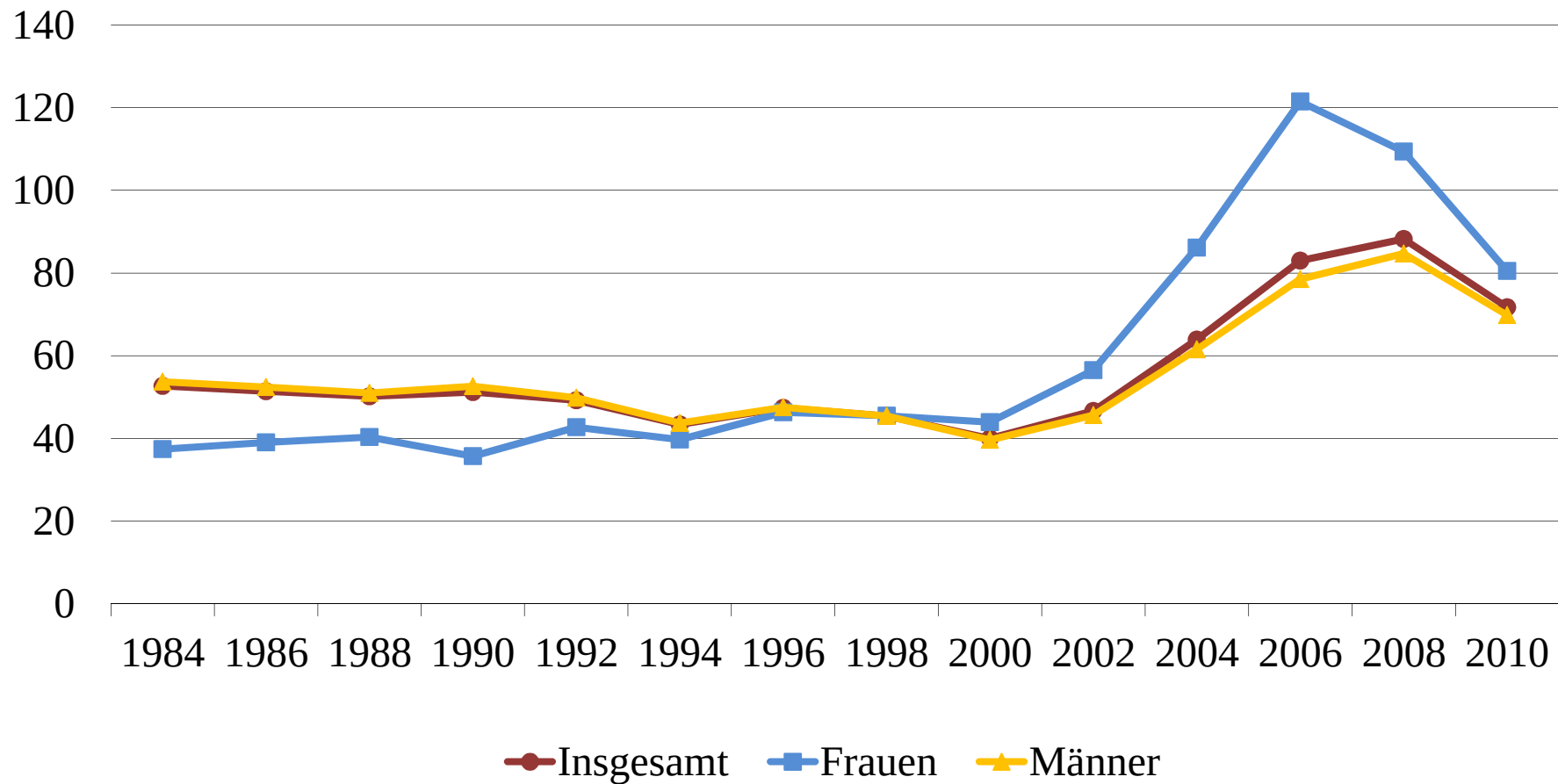
Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Frauenanteile Promotionen (in %)



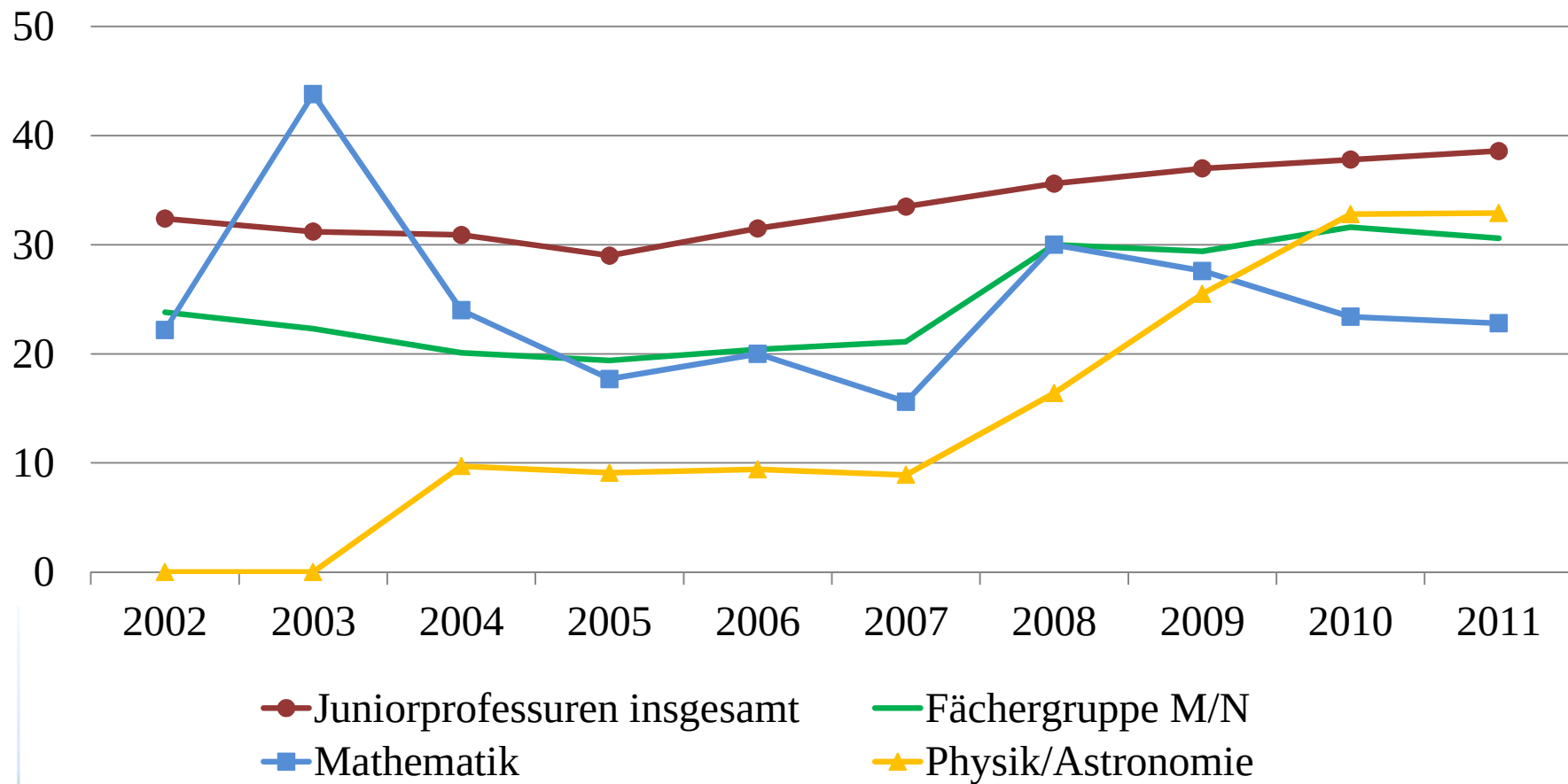
Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Promotionsintensität (in %)



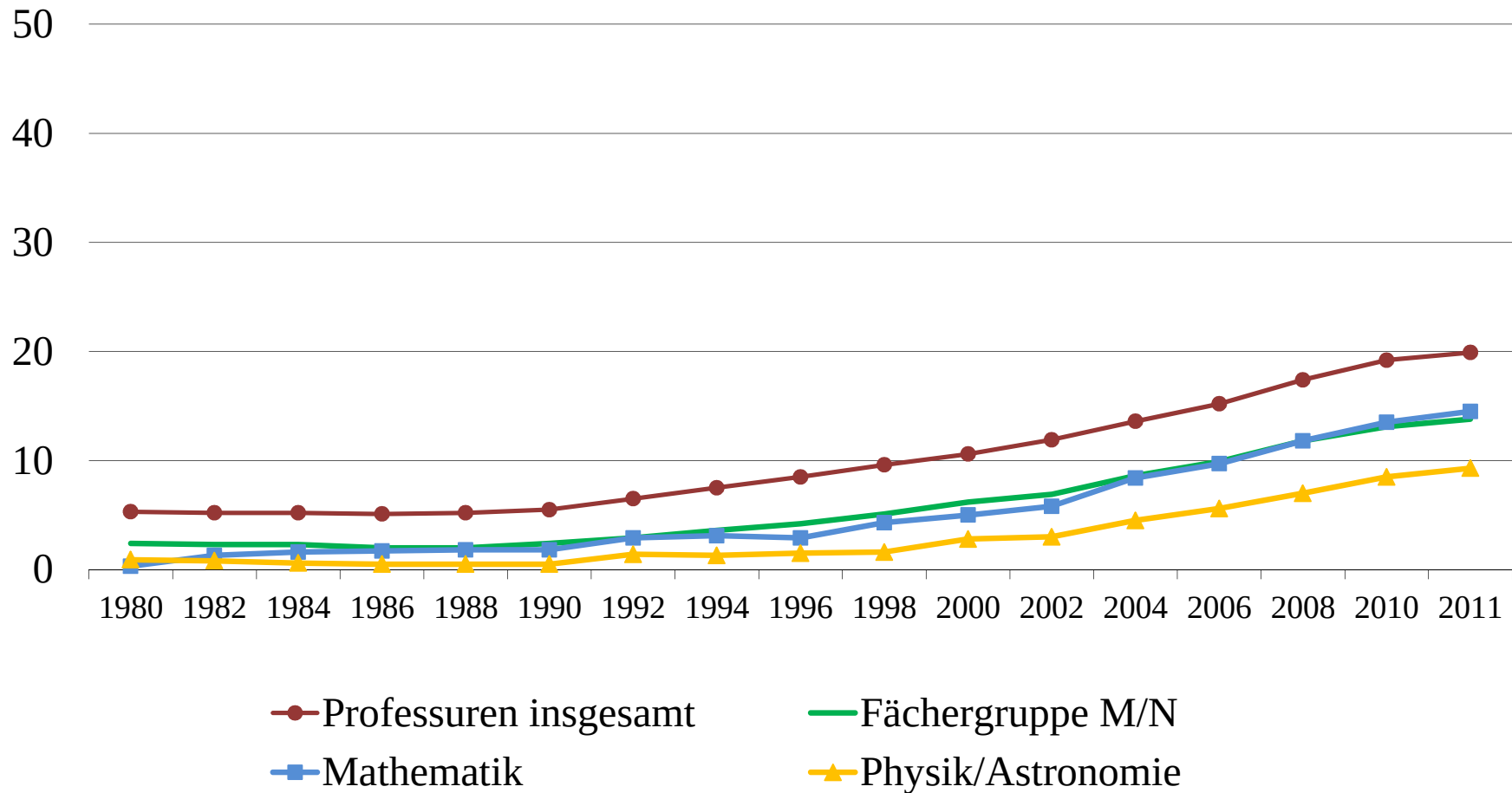
Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Frauenanteile Juniorprofessuren (in %)



Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Frauenanteile Professuren (in %)



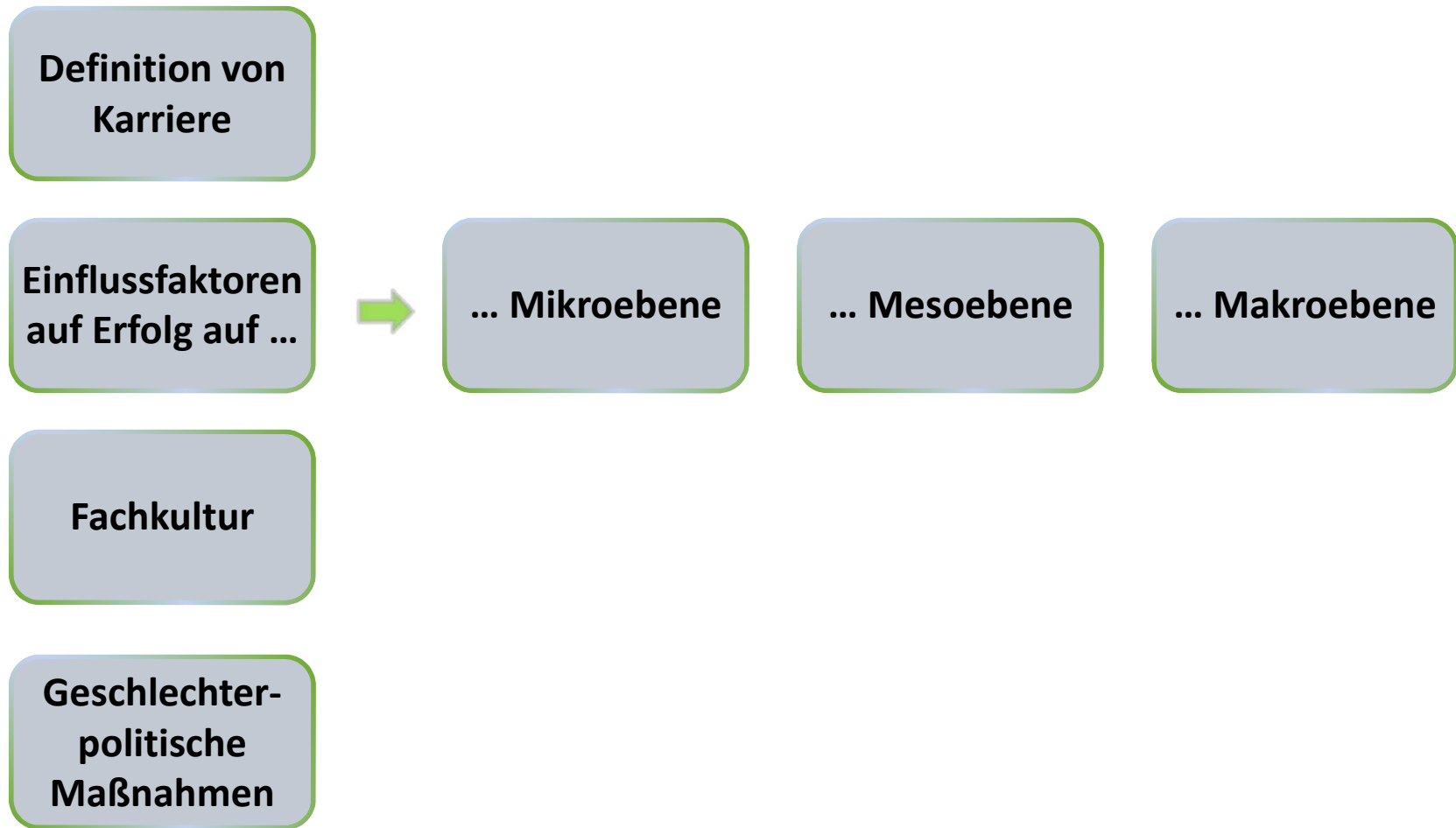
Quelle: eigene Berechnung auf Basis absoluter Zahlen des Statistischen Bundesamts

Qualitative Vorstudie

Qualitative Vorstudie



Themenfelder Interviewleitfaden



Hauptstudie (Online-Erhebung)

Feldzugang Online-Befragung

Verlinkung der Umfrage auf der Homepage oder Anschreiben an die Mitglieder (Email)

- DAV (Deutschen Aktuarvereinigung)
- DMV (Deutsche Mathematiker-Vereinigung)
- DPG (Deutsche Physikalische Gesellschaft)
- GAMM (Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik)
- GDM (Gesellschaft für Didaktik der Mathematik)
- GDCP (Gesellschaft für Didaktik der Chemie und Physik)

Zusätzlich 110 Gleichstellungsbeauftragte an Unis und FHs angeschrieben und eine MathematikerInnengruppe bei XING

Inhalte Online-Fragebogen

Studium

Erwerbsverlauf

**Karrieremaß-
nahmen**

**Einschränkungen
und Verzicht**

**Promotion
Habilitation**

Selbständigkeit

**Einfluss
organisationaler
Bedingungen**

**Gründe Unter-
repräsentanz**

**Erste berufliche
Tätigkeit**

**Karriere-
Orientierung**

**Erfahrung von
Benachteiligung**

**Angaben zur
Person**

**Aktuelle
berufliche
Tätigkeit**

**Karriere-
Strategien**

**Adäquanz
Zufriedenheit**

Sample-Beschreibung

Verteilung Tätigkeitsbereiche nach Geschlecht

Tätigkeitsbereiche	Männer %	Frauen %
Privatwirtschaft	40,3	25,8
Universitäten und andere Hochschulen	34,7	46,7
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	20,1	21,5
Verbände, Verwaltungen, Kirchen etc.	3,1	3,6
Schulen und Erwachsenenbildung	1,8	2,5

4640 Personen mit Abschluss in Physik, Physik-nahen
Fächern oder Physik und Mathematik
78,2% Männer 22,8% Frauen

Verteilung Erwerbsstatus

Erwerbsstatus	Männer	Frauen
Vollzeiterwerbstätig	78,3	62,7
Teilzeiterwerbstätig	10,0	26,8
In Altersteilzeit	0,4	0,2
Geringfügig beschäftigt	0,5	1,0
Gelegentlich beschäftigt	0,7	1,0
In beruflicher Ausbildung	0,6	1,2
In Umschulung	0,1	0,0
In Mutterschutz, Elternzeit	0,4	5,2
Nicht erwerbstätig	10,0	5,2

Elternschaft nach Geschlecht

- 51,3% der aller Männer im Sample haben Kinder versus 39,4% aller Frauen.
- **Nach abgeschlossener Reproduktionsphase** (älter als 45 Jahre) verringern sich die Geschlechterunterschiede im Sample: 74,6% der Männer und 65% der Frauen haben Kinder.
- **Nach abgeschlossener Reproduktionsphase und zugleich in höherer oder höchster Führungsebene tätig:** 79,9% der Männer und 57,1% der Frauen haben Kinder.

Geschlechterunterschiede im Hinblick auf den „beruflichen Erfolg“

Messung von Berufserfolg

„Die Messung von Berufserfolg kann auf drei verschiedene Arten geschehen, nämlich als **objektiver Berufserfolg** mit neutralen Kennzeichen (auch im Selbstbericht), als **subjektiver Berufserfolg** mit dem Vergleich anhand von Vergleichsstandards und als **Laufbahnzufriedenheit** anhand von Zufriedenheitseinschätzungen“ (Dette 2005: 21).

- Methodik der retrospektiven Verlaufsanalyse (mit Individualdaten)

Keine Geschlechterunterschiede bei objektiven Indikatoren

- Dauer Studienabschluss bis Beginn Promotion
- Status Promotion (in den jüngeren Kohorten)
- Dauer Promotion
- Institutionelle Einbindung während der Promotionsphase
- Vorträge gehalten während der Promotionsphase
- In der Post-Doc-Phase im Ausland gewesen
- Dauer Studienabschluss bis Beginn Habilitation
- Dauer Habilitation
- Status Habilitation (bei Altersgruppe 41+)
- Dauer Abschluss Promotion bis erste Professur

Geschlechterunterschiede bei objektiven Indikatoren

- Publiziert während der Promotionsphase
- Beschäftigungsbereich erste Tätigkeit nach dem Studium
- Stellung im Beruf bei erster Tätigkeit nach dem Studium
- Stellung im Beruf bei aktueller Tätigkeit
- Einkommen
- Anzahl Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung

Einfluss von Elternschaft* auf objektive Indikatoren

Männer

- Dauer Studienabschluss bis Beginn Promotion (4 Monate später)
- Dauer Promotion (ca. 6 Monate länger)
- Stellung im Beruf bei aktueller Tätigkeit (höhere Stellung)
- Einkommen (höher)

* Vaterschaft schon während der Promotion

Einfluss von Elternschaft* auf objektive Indikatoren

Frauen

- Dauer Studienabschluss bis Beginn Promotion (16 Monate später)
- Dauer Promotion (ca. 9 Monate länger)
- Dauer Habilitation (ca. 14 Monate länger)
- Alter bei erster Professur (ca. 4 Jahre älter)

* Mutterschaft schon während der Promotion

Subjektiver Indikator – beruflicher Verlauf

Wenn Sie an alles denken, was Sie bisher erreicht haben, wie erfolgreich schätzen Sie Ihren (bisherigen) Berufsverlauf ein?

1= nicht erfolgreich bis 5=erfolgreich

	Männer unter 45	Frauen unter 45	Männer über 45	Frauen über 45
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Selbsteinschätzung beruflicher Verlauf	3,93	3,89	4,18***	3,89

Subjektiver Indikator – Zufriedenheit mit dem Job

Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?

1= überhaupt nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden

	Männer unter 45	Frauen unter 45	Männer über 45	Frauen über 45
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Zufriedenheit mit dem Job	4,73*	4,63	5,02***	4,65

Beruf und Familie

Verzicht auf Karrierevorteile zugunsten Partner/Partnerin

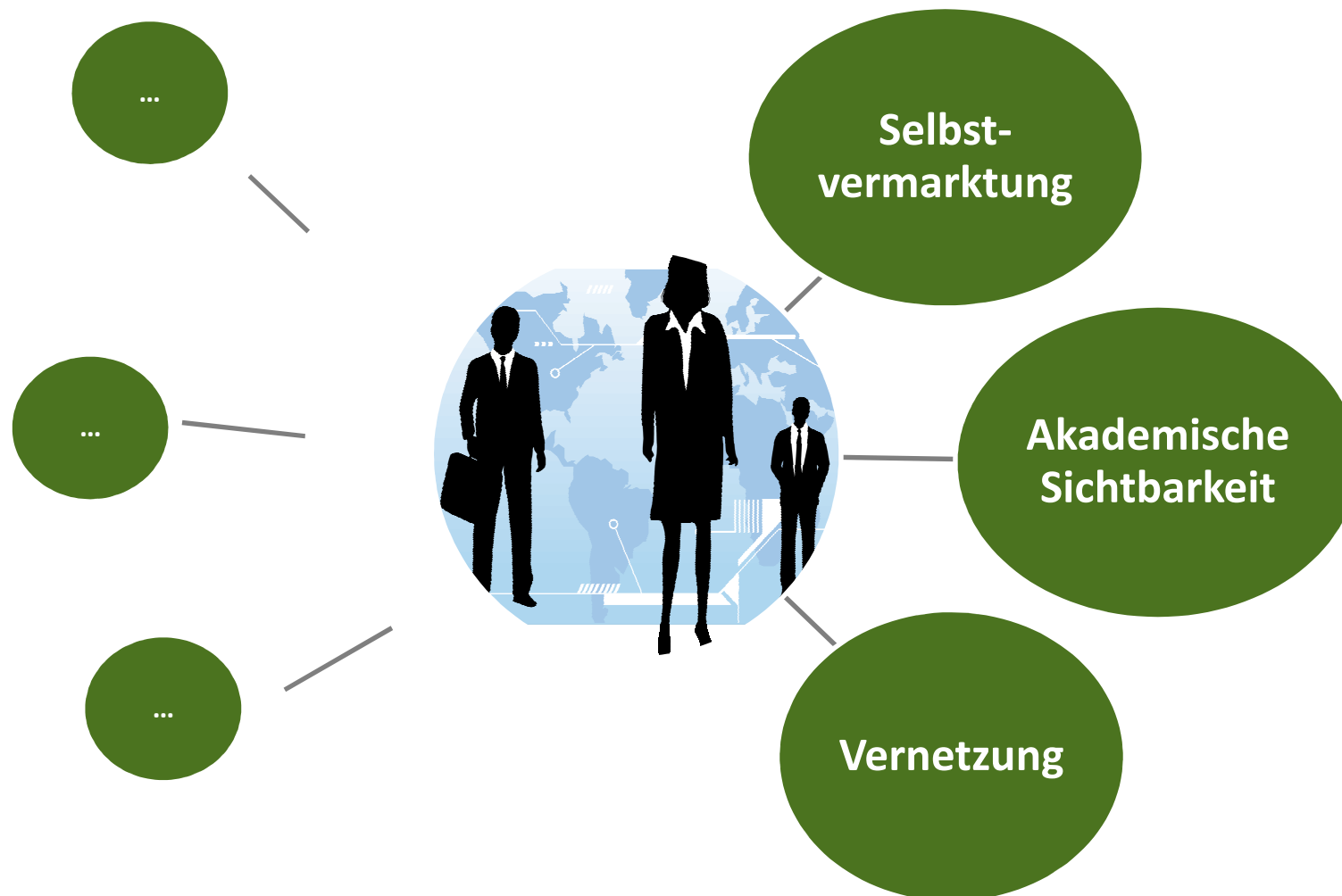
- 33% der Männer und 41% der Frauen haben schon einmal zugunsten der Partnerin/des Partners auf Karrierevorteile verzichtet.
- 47% der Männer geben an, dass ihre Partnerin zu ihren Gunsten auf Karrierevorteile verzichtet hat, was nur 32% der Frauen von ihrem Partner behaupten.
- Geschlechterunterschiede bei: durchgehende Erwerbstätigkeit (35% der Frauen und 9% der Männer), Vollzeittätigkeit (37% der Frauen und 10% der Männer), Auslandsaufenthalt (50% der Männer und 36% der Frauen).

Berufliche Einschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung

- 33% der Väter geben an, dass sie keine Einschränkungen in Kauf genommen haben versus 6% der Mütter.
- Frauen haben Arbeitszeit reduziert (68%), Erwerbstätigkeit unterbrochen (62%), Teilnahme an Konferenzen deutlich reduziert (55%), Telearbeitsmöglichkeiten genutzt (47%), Fort- und Weiterbildungen (36%) und/oder sonstige karriereförderliche Tätigkeiten (34%) deutlich reduziert, Karriereziele zeitlich nach hinten verschoben (41%) oder aufgegeben (16%) und weniger interessante Tätigkeiten angenommen (21%).
- Kein Geschlechterunterschied bei „Jobangebote abgelehnt“ (15-16%).

Ausgewählte Karrierestrategien

Ausgewählte Karrierestrategien



Ausgewählte Karrierestrategien

- Die Grafik in der vorherigen Folie soll verdeutlichen, dass in den qualitativen Interviews aus einer ganzen Reihe an möglichen Strategien für eine erfolgreiche Karriere insbesondere die Selbstvermarktung, die (akademische) Sichtbarkeit und die Vernetzung zum Thema gemacht wurden.
- Bei allen drei Karrierestrategien wurde – in weitgehender Übereinstimmung auch mit anderen, allerdings nicht auf die Physik bezogenen Forschungsbefunden – die Existenz von Geschlechterunterschieden konstatiert, z.B. dass Frauen diese Strategien in geringerem Umfang als Männer nutzen würden.

Ausgewählte Karrierestrategien

- In die Online-Befragung wurde daher auch nach der „Nutzung“ unterschiedlicher Karrierestrategien gefragt und für die Auswertung aus Einzelitems einerseits ein Index „Selbstvermarktung“, andererseits ein Index „akademische Sichtbarkeit“ gebildet. Der Aspekt Vernetzung wurde in diesem Zusammenhang nur durch ein Item auf die Vernetzung „auf gleicher Ebene“ bezogen.

Selbstvermarktung

- Index aus vier Einzelitems:
Ich versuche meine Person bei möglichst vielen Gelegenheiten ins Gespräch zu bringen. Ich verkaufe meine Leistungen gut. Ich suche aktiv Kontakt zu Entscheidungsträger/-innen innerhalb/außerhalb des Unternehmens/der Einrichtung.
(Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu).
- **Keine generellen Geschlechterunterschiede** beim Index „Selbstvermarktung“.

Selbstvermarktung

Insgesamt noch zu erwähnen:

- Es wird etwas mehr Kontakt zu EntscheidungsträgerInnen im Unternehmen als außerhalb gesucht und das gute Verkaufen der Leistung trifft als Strategie auf mehr Befragte zu als das Sich-ins-Gespräch-bringen oder andere Aspekte des Index.
- In den älteren Kohorten ist die Selbstvermarktung etwas stärker verbreitet als in den jungen Kohorten.
- Mehr Männer in der Wirtschaft wenden die Strategie an als Männer im Hochschulbereich – bei den Frauen kein Unterschied zwischen den Beschäftigungsbereichen.

Akademische Sichtbarkeit

- Index aus vier Einzelitems:

Ich profilere mich mit möglichst vielen Publikationen in nationalen bzw. internationalen Zeitschriften o.ä. Ich profilere mich mit Präsentationen und Vorträgen auf nationalen bzw. internationalen Tagungen, Konferenzen, Fachmessen oder Ausstellungen. (Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu).

- Betrachtet wurden nur diejenigen, die im Hochschulbereich oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sind.

Akademische Sichtbarkeit

- **Keine generellen Geschlechterunterschiede** beim Index „Akademische Sichtbarkeit“

Insgesamt noch zu erwähnen:

- Profilierung erfolgt insgesamt meist über die Publikation in internationalen Zeitschriften.
- Alter spielt keine Rolle bei dieser Karrierestrategie.

Vernetzung

Ich vernetze mich gut mit Kollegen und Kolleginnen. * Geschlecht Kreuztabelle

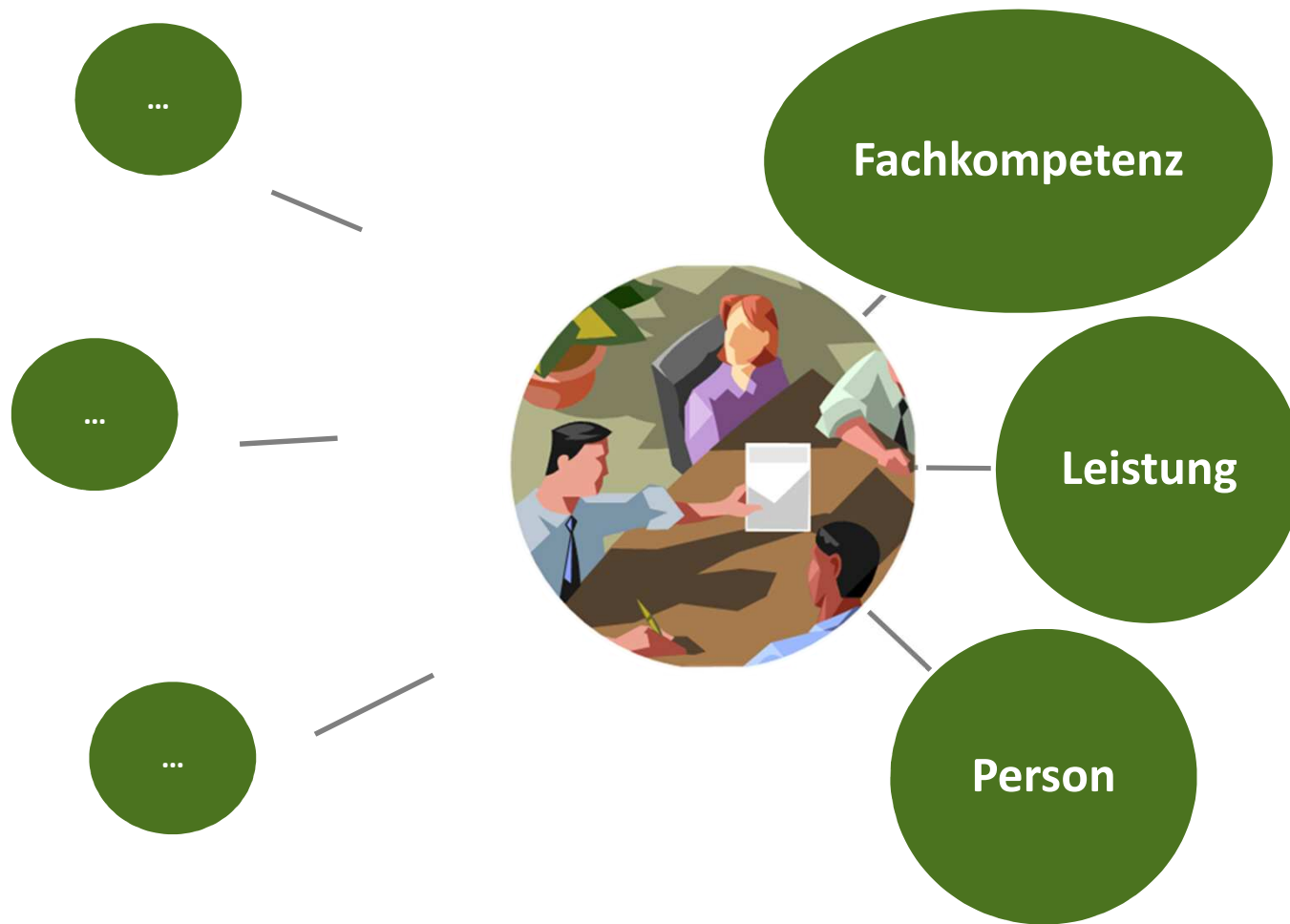
			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Ich vernetze mich gut mit Kollegen und Kolleginnen.	trifft gar nicht zu	Anzahl	40	4	44
		% v on Geschlecht	1,4%	,5%	1,2%
	2	Anzahl	365	56	421
		% v on Geschlecht	12,9%	6,5%	11,4%
	3	Anzahl	918	221	1139
		% v on Geschlecht	32,6%	25,7%	31,0%
	4	Anzahl	1087	390	1477
		% v on Geschlecht	38,6%	45,4%	40,2%
	trifft stark zu	Anzahl	409	188	597
		% v on Geschlecht	14,5%	21,9%	16,2%
	Gesamt	Anzahl	2819	859	3678
		% v on Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Vernetzung

- **Generelle Geschlechterunterschiede** bei der Frage nach Vernetzung auf gleicher Statusebene mit Kolleginnen und Kollegen.
- Mehr Frauen stimmen diesem Item zu oder stark zu als Männer.
- Mit Bezug auf die Tätigkeitsbereiche zeigt sich, dass Frauen im Hochschulbereich oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sich etwas stärker mit Kolleginnen und Kollegen vernetzen als in der Wirtschaft, bei den Männern ist es umgekehrt.
- Das Alter spielt erneut keine Rolle bei dieser Strategie

Anerkennung

Anerkennung



Anerkennung

- Die Grafik der vorherigen Folie soll verdeutlichen, dass in den Interviews der Einflussfaktor „Anerkennungskultur“, der bis heute offensichtlich geschlechterdifferenzierend wirkt und sich damit u.U. (auch im Sinne von Diskriminierungserfahrungen) negativ oder zumindest erschwerend auf Karrierewege von Frauen auswirkt (auswirken kann), stark in den qualitativen Interviews thematisiert wurde.
- In weitgehender Übereinstimmung mit zahlreichen, allerdings nicht explizit auf die Physik (eher MINT allgemein) bezogenen Forschungsbefunden wurde z.B. festgehalten, dass Frauen – aufgrund ihres Geschlechts – noch immer in ihrer Fachkompetenz „angezweifelt“ werden und dass ihre Leistung nicht dieselbe Anerkennung erfährt.

Anerkennung

- In die Online-Befragung wurde eine Itembatterie aufgenommen, die mögliche Benachteiligungserfahrungen gegenüber Kollegen wie Kolleginnen zum Inhalt hatte und dabei auch die Anerkennung von Fachkompetenz und Leistung erfasste.



Haben Sie in Ihrem bisherigen Berufsleben Benachteiligungen im Vergleich zu ähnlich qualifizierten Kolleginnen oder Kollegen erfahren?

Falls Sie sich bereits im Ruhestand befinden, erinnern Sie sich bitte an Ihr Berufsleben.

	im Vergleich zu Kolleginnen			im Vergleich zu Kollegen		
	Ja	Nein	weiß nicht	Ja	Nein	weiß nicht
Hinsichtlich der Anerkennung Ihrer Leistung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der Beurteilung Ihrer Fachkompetenz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der Ansprüche, die an Ihre Arbeit gestellt wurden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der Einbindung in offizielle Informationskanäle und Netzwerke.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der Einbindung in informelle Netzwerke.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich des Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der Unterstützung beim beruflichen Aufstieg.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hinsichtlich der finanziellen Entlohnung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Vorschau beenden

Anerkennung - Fachkompetenz

Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Benachteiligung gegenüber Kollegen - Hinsichtlich der Beurteilung Ihrer Fachkompetenz.	Ja	Anzahl	303	292	595
		% v on Geschlecht	12,4%	38,9%	18,6%
	Nein	Anzahl	2141	458	2599
		% v on Geschlecht	87,6%	61,1%	81,4%
Gesamt		Anzahl	2444	750	3194
		% v on Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Anerkennung - Fachkompetenz

- Weder Männer noch Frauen haben sich bisher im Erwerbsverlauf zu einem großen Prozentsatz hinsichtlich der Anerkennung ihrer Fachkompetenz **gegenüber Kolleginnen** benachteiligt gefühlt. Bei beiden Geschlechtern sind es etwa nur 6,5% und dies auch relativ unabhängig vom Tätigkeitsfeld.
- Ganz anders sieht es in diesem Punkt der Anerkennung bei der Benachteiligung **gegenüber Kollegen** aus.
- Während diese Art der Diskriminierungserfahrung nur 12,4% der Männer als zutreffend angeben, sind es bei den Frauen mit knapp 39% signifikant mehr.

Anerkennung - Leistung

Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Bechachtung gegenüber Kollegen - Hinsichtlich der Anerkennung Ihrer Leistung.	Ja	Anzahl	472	298	770
		% v on Geschlecht	19,4%	39,5%	24,2%
	Nein	Anzahl	1956	456	2412
		% v on Geschlecht	80,6%	60,5%	75,8%
Gesamt		Anzahl	2428	754	3182
		% v on Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

Anerkennung - Leistung

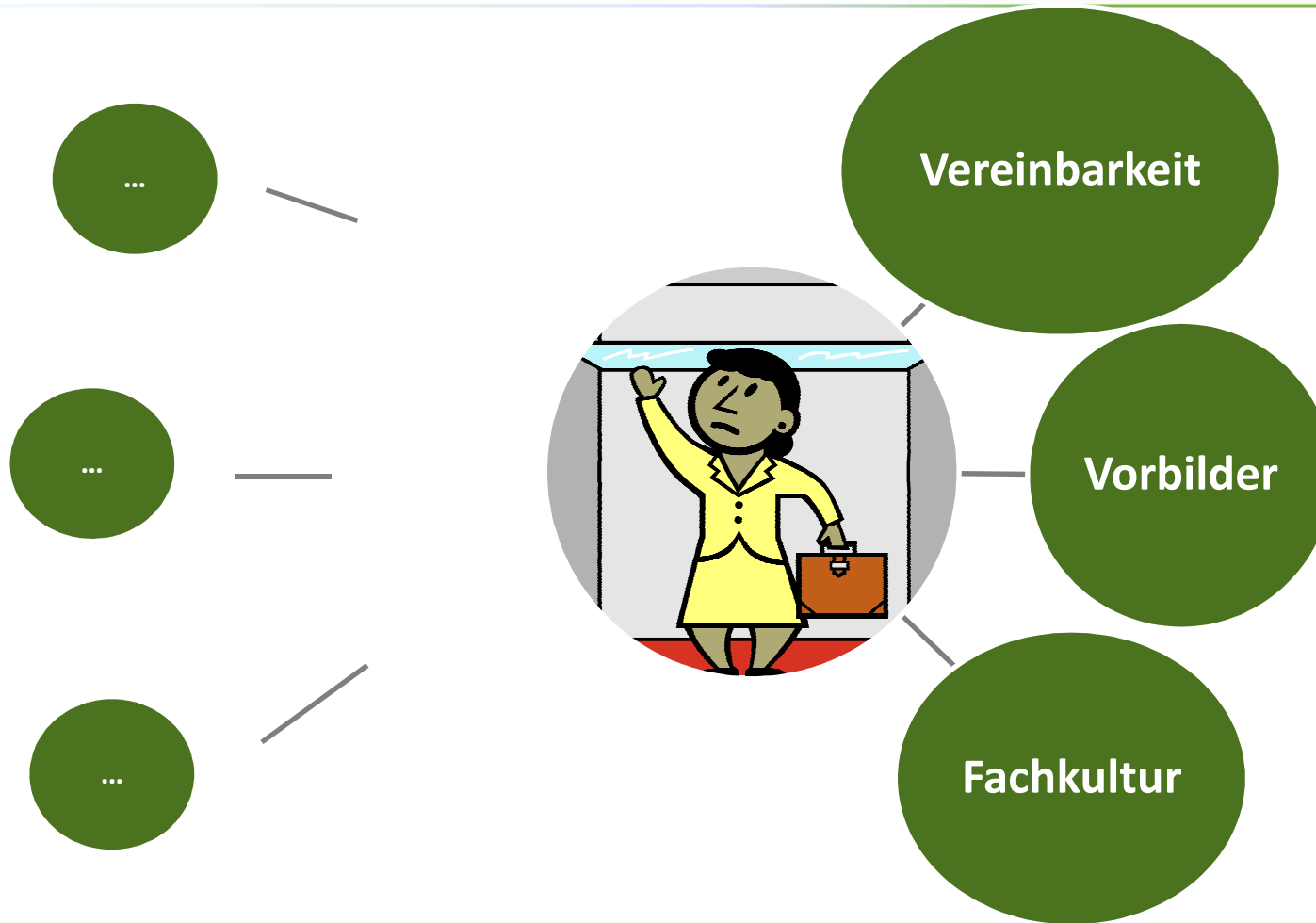
- Ähnliches wie bei dem Aspekt „Anerkennung der Fachkompetenz“ beobachten wir auch im Hinblick auf die Anerkennung von Leistung.
- Bei beiden Geschlechtern geben nur 11-12% der Befragten an, bisher im Erwerbsverlauf **gegenüber Kolleginnen** benachteiligt worden zu sein.

Anerkennung - Leistung

- Anders verhält es sich wieder bei der möglichen Benachteiligung **gegenüber Kollegen**. Während diese Art der Diskriminierungserfahrung nur 19,4% der Männer als zutreffend angeben, sind es bei den Frauen mit etwa 39,5% signifikant mehr.
- Im Hochschulbereich und in der außeruniversitären Forschung ist die gefühlte Benachteiligung in Sachen Anerkennung insgesamt größer als in der Wirtschaft. In der Wissenschaft fühlt sich daher auch ein größerer Teil Männer gegenüber den Kolleginnen benachteiligt, nämlich bei der Leistung immerhin 14%. Dennoch gibt es hier keine signifikanten Geschlechterunterschiede.

Gründe Unterrepräsentanz

Gründe Unterrepräsentanz



Gründe Unterrepräsentanz

- Die Grafik in der vorherigen Folie soll verdeutlichen, dass in den Interviews aus einer ganzen Reihe an möglichen Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen (resp. Mathematikerinnen und Physikerinnen) in Führungspositionen der Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft insbesondere Vereinbarkeitsprobleme, fehlende Vorbilder und fachkulturelle Aspekte hervorgehoben wurden.
- Auch in die Online-Erhebung wurde eine Itembattery zu möglichen Gründen der Unterrepräsentanz von Physikerinnen – bezogen auf Führungspositionen in der Wissenschaft und Forschung aufgenommen. Im Folgenden werden Ergebnisse analog zu den drei ausgewählten Gründen vorgestellt.

Unterrepräsentanz - Vereinbarkeit

Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Phy sik - sind durch Probleme bei der Vereinbarkeit v on Familie und Beruf benachteiligt.	trifft gar nicht zu	Anzahl	134	18	152
		% v on Geschlecht	4,9%	2,1%	4,3%
	2	Anzahl	188	39	227
		% v on Geschlecht	6,9%	4,6%	6,4%
	3	Anzahl	446	97	543
		% v on Geschlecht	16,4%	11,4%	15,2%
	4	Anzahl	1051	254	1305
		% v on Geschlecht	38,7%	29,8%	36,6%
	trifft stark zu	Anzahl	895	444	1339
		% v on Geschlecht	33,0%	52,1%	37,5%
Gesamt	Anzahl	2714	852	3566	
	% v on Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

Unterrepräsentanz - Vereinbarkeit

- Von allen Gründen kreuzen Männer wie Frauen mit Abstand die Erklärung „Frauen sind durch Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benachteiligt“ für die Unterrepräsentanz am häufigsten als zutreffend oder stark zutreffend an.
- Frauen erzielen hier - wie bei allen anderen Items dieser Fragebatterie auch - höhere Skalenwerte als Männer (81,9% zu 71,7% zutreffend/stark zutreffend). Die Unterschiede sind hinsichtlich der „Vereinbarkeit“ signifikant.
- Frauen mit Kindern stimmen diesem Grund für Unterrepräsentanz ganz besonders stark zu.

Unterrepräsentanz - Vereinbarkeit

- Mit dem Alter gibt es eine ganz schwache, aber signifikante Korrelation in der Form, dass ältere Befragte diesen Punkt als stärker zutreffend einstufen als jüngere Befragte
- Hinsichtlich der aktuellen Tätigkeitsbereiche ergeben sich keine Unterschiede, Personen aus der Wirtschaft urteilen ähnlich wie Personen aus der universitären oder der außeruniversitären Forschung.

Unterrepräsentanz - Vorbilder

Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Phy sik - haben zu wenig weibliche Vorbilder für ihre Karrierewege.	trifft gar nicht zu	Anzahl	450	105	555
		% v on Geschlecht	16,6%	12,3%	15,6%
	2	Anzahl	523	119	642
		% v on Geschlecht	19,3%	14,0%	18,0%
	3	Anzahl	551	157	708
		% v on Geschlecht	20,3%	18,4%	19,9%
	4	Anzahl	855	267	1122
		% v on Geschlecht	31,6%	31,3%	31,5%
	trifft stark zu	Anzahl	329	205	534
		% v on Geschlecht	12,1%	24,0%	15,0%
Gesamt	Anzahl	2708	853	3561	
	% v on Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

Unterrepräsentanz - Vorbilder

- Mangelnde weibliche Vorbilder erachten insgesamt etwa 43% der Männer und 55% der Frauen als einen zutreffenden oder stark zutreffenden Grund weiblicher Unterrepräsentanz in akademischen Führungspositionen. Die Geschlechterunterschiede in der Einschätzung sind auch hier wieder signifikant.
- Mit dem Alter gibt es eine ganz schwache, aber signifikante Korrelation in der Form, dass jüngere Befragte diesen Punkt als stärker zutreffend einstufen als ältere Befragte

Unterrepräsentanz - Vorbilder

- Bei diesem Item spielt auch einmal der Tätigkeitsbereich eine Rolle: Männer aus dem Hochschulbereich und der außeruniversitären Forschung betonen die Rolle der weiblichen Vorbilder stärker als die Männer aus der Wirtschaft.

Unterrepräsentanz - Fachkultur

Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
Phy sik - v erzichten auf eine Karriere in der Disziplin, weil sie die dort v orherrschende männliche Kultur abstößt.	trifft gar nicht zu	Anzahl	586	168	754
		% v on Geschlecht	21,9%	19,7%	21,4%
	2	Anzahl	809	249	1058
		% v on Geschlecht	30,3%	29,2%	30,0%
	3	Anzahl	684	170	854
		% v on Geschlecht	25,6%	20,0%	24,2%
	4	Anzahl	507	198	705
		% v on Geschlecht	19,0%	23,2%	20,0%
	trifft stark zu	Anzahl	87	67	154
		% v on Geschlecht	3,3%	7,9%	4,4%
Gesamt	Anzahl		2673	852	3525
	% v on Geschlecht		100,0%	100,0%	100,0%

Unterrepräsentanz - Fachkultur

- Dieses Item misst im weiteren Sinne eine Fremdheit mit der Fachkultur als Grund für die Unterrepräsentanz von Physikerinnen in führenden Positionen von Wissenschaft und Forschung.
- Insgesamt stimmen nur etwa 22% der Männer und 31% der Frauen der Aussage als zutreffend bzw. stark zutreffend zu. Dieser Geschlechterunterschied ist aber signifikant.
- Alter und Tätigkeitsbereich spielen bei dieser Einschätzung keine Rolle.

Vielen Dank
für Ihr Interesse!
