



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN  
Vienna University of Technology



# Leaky Pipeline

## Executive Summary





## Forschungsteam

### **Projektleitung: Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Köszegi**

Sabine T. Köszegi ist Professorin für Arbeitswissenschaft und Organisation an der Technischen Universität Wien sowie akademische Leiterin des Professional MBAs Entrepreneurship & Innovation. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Fragestellungen der Gestaltung von Arbeit und Organisationen vor dem Hintergrund eines (post-)modernen Menschenbildes. Aktuelle Projekte beschäftigen sich u.a. mit dem Einfluss von Organisationskultur und -klima auf Aggressionen am Arbeitsplatz, integrative Konzepte zur Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle (z.B. kognitive Ergonomie, Frau-Maschine Schnittstelle, etc.), sowie Diversitäts- und Konfliktmanagement in Organisationen.

### **Projektmitarbeiterinnen:**

Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Günther ist Doktorandin am Fachbereich für Arbeitswissenschaft und Organisation an der Technischen Universität Wien sowie Assistentin der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies. Ihre Forschungsinteressen liegen auf der institutionellen Ebene; sie beschäftigt sich insbesondere mit dem Drop-Out von Studierenden an der Technischen Universität und geht der Frage nach inwieweit hier ein Gendereffekt zu finden ist.

Dr.<sup>in</sup> Marita Haas ist Senior Researcherin im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Sie arbeitet mit qualitativen Methoden, insbesondere mit verschiedensten Formen von qualitativen Interviews und teilnehmender Beobachtung sowie Fallstudienanalysen. Ihren aktuellen Forschungsinteressen sind Frauen und Frauenbiographien, Bildung und Bildungsverläufe sowie Migration.

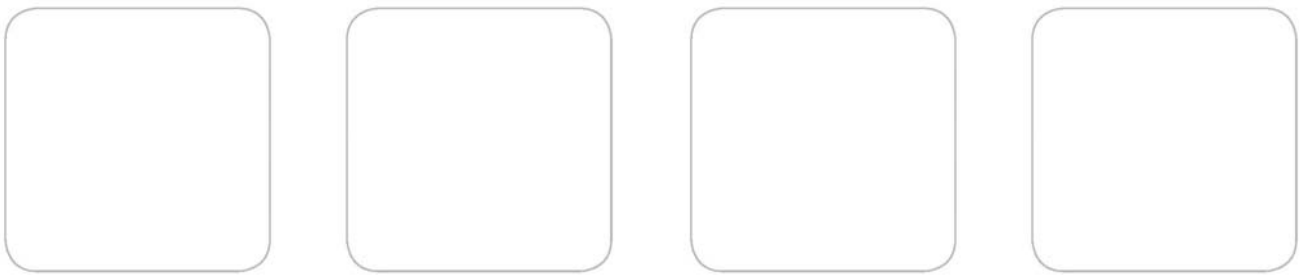
MMag.<sup>a</sup> Christina Keinert ist Doktorandin am Fachbereich für Arbeitswissenschaften und Organisation an der Technischen Universität Wien. Ihre akademische Erfahrung basiert auf verschiedensten europäischen Universitäten, wie beispielsweise die Babes-Bolyai Universität in Cluj-Napoca in Rumänien und die Universität Wien. Ihre aktuellen Forschungsinteressen sind die Analyse von Eintrittsbarrieren für Minderheiten in Organisationen sowie Diversitäts- und Talentmanagement.

Mag.<sup>a</sup> Eva Zedlacher ist Doktorandin am Fachbereich für Arbeitswissenschaften und Organisation an der Technischen Universität Wien. Im Zuge ihres Dissertationsprojektes arbeitet sie mit der Integration von quantitativen und qualitativen Methoden und setzt sich mit der Organisationskultur und Aggressionen am Arbeitsplatz auseinander. Weitere Forschungsinteressen sind Aspekte der Diversität und Minderheiten in Organisationen.



# Inhalt

LEAKY PIPELINE – DAS GESAMTPROJEKT	4
TEILPROJEKT „GESCHLECHT ZÄHLT?!“	5
TEILPROJEKT „DER SUPERMITARBEITER“	6
TEILPROJEKT „FREMDE GALAXIEN“	7
TEILPROJEKT „DER WEG UND DAS ZIEL“	8
BIBLIOGRAPHIE	9



## Leaky Pipeline – Das Gesamtprojekt

An der Technischen Universität (TU) Wien werden seit Jahren sowohl horizontale als auch vertikale Formen der Gendersegregation sichtbar. Insbesondere in den traditionellen technischen Fächern wie Elektrotechnik oder Maschinenbau ist die Rate der weiblichen Studierenden sehr niedrig (nur 8,4% aller ElektrotechnikstudentInnen sind weiblich); in höheren Karrierestufen sind überhaupt keine Frauen mehr anzutreffen. Auf der anderen Seite sind beispielsweise im Bereich der Architektur 50% der AnfängerInnen Frauen, im Laufe der Karriere vermindert sich dieser Prozentsatz jedoch ebenfalls und hält derzeit bei 17% weiblicher WissenschaftlerInnen innerhalb der ProfessorInnen. Dieses Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile wird als „Leaky Pipeline“ bezeichnet.

Ebenso wie in anderen Organisationen haben Maßnahmen wie die verstärkte Verschränkung mit Schulen um den Eintritt von Mädchen in technische Studien zu erleichtern oder gezielte Mentoring-Programme für Frauen um mit fehlenden Role-Models umzugehen, bisher nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Die vorliegende Studie setzt sich somit noch einmal konkret mit den Ursachen für den erhöhten Drop-Out an der TU Wien auseinander. In einer Triangulationsstudie werden offene und verdeckte Barrieren für Frauen analysiert um das Phänomen der Gendersegregation besser verstehen und erklären zu können: (1) Mittels logistischer Regressionsanalyse wurden die Inskriptions- und Abschlussdaten der Studierenden an der TU Wien von 1998 bis 2010 ausgewertet. (2) Durch die Analyse von Personalauswahlprozessen sowie eines in diesem Zusammenhang aufgesetzten Experiments wurden spezifische Hürden für weibliche BewerberInnen herausgefiltert. (3) Weiters wurden mittels standardisierter Fragebögen Mobbingraten gemessen bzw. das Aggressionsniveau gegenüber weiblichen MitarbeiterInnen getestet. (4) Auf Basis narrativ-biographischer Interviews wurden darüber hinaus Frauen, die derzeit an der TU Wien beschäftigt sind sowie jene, die aus Studium oder wissenschaftlicher Karriere ausgestiegen sind zu ihren persönlichen Erfahrungen befragt.

Die Resultate zeigen, dass weibliche Studierende über die Gesamtpopulation der Studierenden eine ungefähr 30% höhere Abbruchquote als ihre männlichen Kollegen aufweisen, wobei es erhebliche Unterschiede in den einzelnen Studienrichtungen gibt. Bewerben sich für eine ausgeschriebene wissenschaftliche Position an der TU Frauen und Männer, wird in Experimenten deutlich, dass (potenzielle) EntscheidungsträgerInnen Männer und Frauen nach geschlechtsspezifischen Stereotypen beurteilen. Darüber hinaus werden Lebensläufe von Frauen dann signifikant schlechter beurteilt, wenn das Geschlecht aus der Bewerbung ersichtlich ist. Bei Männern tritt der gegenteilige Effekt auf. Maßnahmen wie der Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsverfahren erweisen sich als nicht effektiv. Quantitative Analysen zu Aggressionen, Kultur und Klima am Arbeitsplatz zeigen zwar kaum geschlechtsspezifische Unterschiede, allerdings geben die Narrationen von WissenschaftlerInnen sehr wohl Aufschluss darüber, wie Frauen im Minderheitenstatus und den damit verbundenen Bewältigungsstrategien von Diskriminierung betroffen sind.

Insgesamt greift die Studie die vielen Facetten der Geschlechterdiskriminierung an der TU Wien auf und zeigt, wie tiefgehend die Organisation von diesem Problem erfasst ist. Das Anders-Sein von Frauen, ihr Token-Status und die damit verbundenen stereotypen (Vor-) Urteile und Konsequenzen werden in den unterschiedlichen Studien auf verschiedene Arten deutlich. Die Ergebnisse weisen auf einen dringenden Bedarf eines fundamentalen Kulturwandels hin, der anstelle von Assimilationsmechanismen integrierende Maßnahmen im Sinne eines echten Diversity Managements beinhaltet.



# Teilprojekt „Geschlecht zählt?!“

ELISABETH GÜNTHER

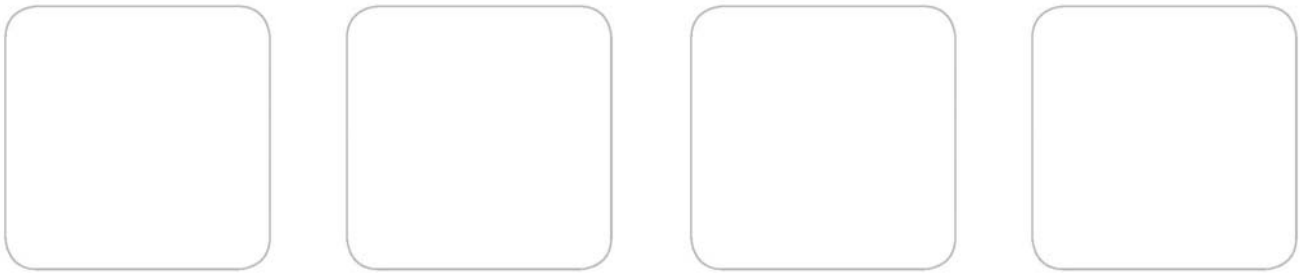
Das Teilprojekt „Geschlecht zählt?!“ behandelt die Frage, inwiefern es im Studium einen höheren Dropout von Frauen gibt und ob dies an Faktoren wie der unterschiedlichen Vorbildung, der Studienfachwahl oder weiteren Faktoren liegt. Bisherige Untersuchungen (WOMENG 2005; Ratzert, Hnilica et al. 2006; Hauch 2007) und offizielle Statistiken (z.B. <http://www.bmwf.gv.at/unidata>) liefern Indizien für einen höheren Dropout von weiblichen Studierenden im Technikbereich, aber eine fundierte Auswertung für die gesamte Technische Universität Wien fehlte bislang.

Im Rahmen des Teilprojektes „Geschlecht zählt?!“ wurden mit Hilfe der logistischen Regressionsanalyse (Backhaus, Erichson et al. 2008; Fromm 2010) die Inskriptions- und Abschlussdaten der Studierenden an der TU Wien von 1998 bis 2010 ausgewertet. Die logistische Regressionsanalyse zählt zu den strukturprüfenden, multivariaten Analysemethoden (Backhaus et al. 2008). Hierbei wird im Gegensatz zur linearen Regression nicht das Eintreten eines bestimmten Ereignisses direkt berechnet, sondern die „Gruppenzugehörigkeitswahrscheinlichkeit“ (Fromm 2010: S. 107), das heißt um wie viel die *Odds* (Chance/Risiko) von AbbrecherInnen bei weiblichen Studierenden höher sind als bei männlichen Studierende, wenn diese durch andere Variablen (z.B. Studienfach, Alter, Nationalität) kontrolliert werden.

Aus dem Datensatz mit 104.596 eingeschriebenen Studien, wurden all jene herausgefiltert, in denen keine einzige Prüfung absolviert wurde. Da es durchaus üblich war, dass Studierende mehr als ein Studium inskribierten, wurden die unterschiedlichen Studien anhand einer anonymisierten Ersatzmatrikelnummer aggregiert, wodurch Datensätze für einzelne Studierende entstanden. Von den 48.773 Studierenden haben  $\frac{3}{4}$  die Zugangsberechtigung (z.B. Matura) in Österreich absolviert und gelten somit als BildungsinländerInnen. In der Analyse wurde der Fokus auf diese 36.317 Studierende gelegt.

Hinsichtlich des Erstabschlusses (Lehramts-, Diplom- und später Bachelorstudium) lässt sich feststellen, dass das Abbruchrisiko – mit Ausnahme der Lehramtsstudierenden – bei den StudienanfängerInnen immer höher ist als bei ihren männlichen Kollegen. Werden nur jene bildungsinländischen Diplomstudierende, die vor der Einführung der Bologna-Studienarchitektur an der TU Wien ihr Studium begonnen haben (Studienbeginn 1998/99-2000/01) und nur ein Studium inskribiert haben, berücksichtigt, so zeigt sich, dass die *Odds* (Chancen) das Studium abzubrechen statt es abzuschließen für Frauen 1,303 mal höher sind als für männliche Studienanfänger. Ebenso sind im Bachelorstudium die Chancen ein Studium abzubrechen statt weiter zu studieren oder es abzuschließen, unter den weiblichen Studierenden 1,5mal höher als bei den männlichen Kommilitonen (berücksichtigt wurden alle bildungsinländischen StudienanfängerInnen der Studienjahre 2006/07 bis 2008/09, welche nur ein Fach inskribiert hatten). Im Gegensatz dazu sind die Chancen auf Abbruch statt Abschluss bei den weiblichen Lehramtsstudierenden von 1998 mit 0,582 fast um die Hälfte niedriger als bei den männlichen Lehramtsstudenten.

Hinzu kommt, dass sich mehr Frauen als Männer dafür entscheiden, die TU Wien nach ihrem Erstabschluss zu verlassen. Die Chancen von nach einem erfolgreichen Abschluss die TU Wien zu verlassen, anstatt hier das Masterstudium zu beginnen, sind für weibliche Bachelorabsolventinnen 1,769-mal höher wie für männlichen Bachelorabsolventen. Ebenso sind die Chancen von Diplomabsolventinnen sich gegen die TU Wien zu entscheiden 1,367-mal höher wie jene von Diplomabsolventen. Das heißt, die TU Wien verliert mehr erfolgreiche Frauen als Männer nach deren Erstabschluss.



# Teilprojekt „Der Supermitarbeiter“

CHRISTINA KEINERT

Frauen sind insbesondere in stereotyp maskulinen Berufen wie dem Management oder den technischen Wissenschaften kontinuierlich und stark unterrepräsentiert. Sowohl Initiativen zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in technischen Universitäten als auch die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zur verbesserten Repräsentation und beruflichem Aufstieg von Frauen haben bisher nicht vermocht, für reale Gleichstellung zu sorgen. Aus der Literatur ist bekannt, dass sich Geschlechterstereotypen zu „Fraueneigenschaften“ und „Frauenberufen“ sowie umgekehrt zu „Männereigenschaften“ und „Männerberufen“ hartnäckig halten (Heilmann 1997; Schein 2007). Diese führen nicht nur zu einem offenen, unbeschämten Sexismus, sondern nehmen un- oder wenig bewussten Einfluss auf Einschätzungen von individuellem Talent und Eignung. Diskriminierung kann aber auch als ethisches Dilemma verstanden werden: Überwiegend männliche Führungskräfte profitieren einerseits vom statistisch fast ausschließlich männlichen Führungsanspruch. Darüber hinaus führt Homophilie aber auch dazu, dass Männer rein männliche Gruppen als besonders angenehm und harmonisch wahrnehmen (Terjesen, Sealy et al. 2009). Nichtdiskriminierendes Verhalten mag daher ethisch und moralisch „richtig“ sein; es widerspricht aber potenziell den Eigeninteressen dieser Entscheidungsträger. Bei unbewusstem/wenig bewusstem Bias in der Einschätzung von Talent und Eignung sowie bei ebenso nicht oder wenig bewussten Homophilie-Tendenzen kann auch ein inhaltlich starkes Antidiskriminierungsrecht nur scheitern, wenn es Stereotypen und impliziten Assoziationen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ sowie praktizierter Gleichstellung zumindest teils widerstrebenden Eigeninteressen von individuellen Führungskräften wenig an Schlagkraft entgegensetzen kann.

In der vorliegenden Studie werden daher explizite und implizite Personalauswahlkriterien an der TU Wien analysiert, um mögliche Einstiegsbarrieren für Frauen zu identifizieren. Einerseits werden mittels der Inhaltsanalyse von 600 Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Stellen im TU Career Center von 2006-2010 explizite Anforderungen an potenzielle BewerberInnen für wissenschaftliche Stellen erhoben und analysiert. Andererseits wird mittels eines Experiments in Anlehnung an Petersen und Krings (2009) der Frage nachgegangen, welche Kriterien (potenzielle) Entscheidungsträger in einer standardisierten Personalauswahlaufgabe für Personalentscheidungen heranziehen und inwieweit diese durch Geschlechterstereotype beeinflusst sind. Im Experiment werden Professoren (sic!), DozentInnen (mit Personalverantwortung) und Studierenden aus drei Fakultäten sechs Lebensläufe (von 3 Frauen und 3 Männern) mit unterschiedlichen Qualifikations- und Genderprofilen in vier verschiedenen Treatments vorgelegt. Die Versuchspersonen müssen eine Vorauswahl von 3 KandidatInnen zu Bewerbungsgesprächen treffen, die Auswahl begründen und die KandidatInnen nach Eignung reihen.

Die Inhaltsanalyse der Stellenausschreibungen zeigt, dass über fachliche Kriterien hinaus kaum explizit auf soziale und persönliche Kompetenzen in den Ausschreibungen hingewiesen wird. Darüber hinaus wird nur in einem Viertel der Stellen die Aufgabe der ausgeschriebenen Stelle näher erläutert. Die Auswertungen der Auswahlentscheidungen der Versuchspersonen aus dem Experiment mittels Paired Comparison Pattern Modellen für Partial Rankings (Hatzinger, Dittrich, Salzberger 2009) zeigen, dass generell hausinterne KandidatInnen einen Vorteil haben, dass Frauen systematisch schlechter bewertet werden, wenn sie in den Bewerbungsunterlagen als Frauen sichtbar sind, während sich bei Männern der umgekehrte Effekt einstellt. Homophilie-Anreize im Experiment führen tatsächlich zur Diskriminierung von Bewerberinnen, hingegen hat der zusätzliche Hinweis zum Gleichbehandlungsgesetz nur minimalen Einfluss auf die Auswahlentscheidung. Darüber hinaus zeigt die inhaltsanalytische Auswertung der Auswahlbegründungen geschlechterstereotype Argumentation.



# Teilprojekt „Fremde Galaxien“

EVA ZEDLACHER

Empirische Studien zu Aggression am Arbeitsplatz in traditionellen Männerdomänen – zum Beispiel in paramilitärischen Organisationen und in Top-Management-Positionen – belegen höhere Mobbingraten an Frauen (Archer 1999; Salin 2003; Koeszegi, Hudribusch et al. 2010). In diesem Zusammenhang konnte nachgewiesen werden, dass reine Männereinheiten oft sogenannte „hypermaskuline“ kulturelle Werte entwickeln, die mit einem hohen Aggressionsniveau und frauenfeindlichen Einstellungen einhergehen (vgl. Morris 1996; Rosen, Knudson et al. 2003).

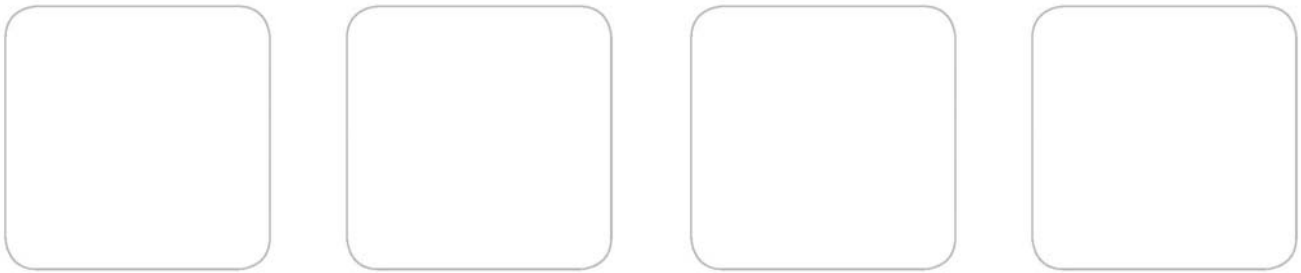
Aus einer Gender-Perspektive verletzen Frauen auch auf dem Gebiet der Technik und Naturwissenschaft traditionelle Rollenbilder, da technische Brillanz und Forschung – auch durch die jahrelange Exklusion von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb – mit „männlichen“ besetzten Werten besetzt sind (Döge 2006). Das Ziel dieser quantitativen Studie war es daher herauszufinden, ob (1) Frauen an der TU Wien eher Konflikten am Arbeitsplatz ausgesetzt sind und ob sich (2) dabei spezifische „Subkulturen“ auf den einzelnen Fakultäten, die sich im Frauenanteil teilweise stark unterscheiden, herausbilden.

Mit einer *Purposive Sampling*-Strategie wurden mit standardisierten und teils adaptierten Fragebögen die Mobbingprävalenz, die Organisationskultur und das Organisationsklima auf drei Fakultäten der Technischen Universität Wien (Architektur und Raumplanung, Elektrotechnik und Informationstechnik, Physik) und zwei administrativen Einheiten (ZID, Hauptbibliothek) unter allen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen erhoben.

Eine generelle Mobbingrate an der TU von 2,7 % kann im Vergleich zu anderen Studien im Universitätssektor als eher niedrig betrachtet werden. (vgl. Björkqvist 1994; Quine 1999); um unter die Mobbingdefinition von Leymann (1996) zu fallen, müssen Opfer mindestens sechs Monate lang mindestens einmal pro Woche Aggressionen am Arbeitsplatz ausgesetzt sein. Die Hypothese, dass Mitarbeiterinnen – v.a. in männerdominierten Fakultäten – eher von Aggressionen betroffen sind, muss jedoch verworfen werden: Wissenschaftlerinnen sind nicht in höherem Maße Aggressionen ausgesetzt als ihre männlichen Kollegen. Auch der Frauenanteil pro Abteilung und Fakultät ist nicht ausschlaggebend für die Aggressions- und Kulturwahrnehmung: MitarbeiterInnen der „frauenreichen“ Fakultät für Architektur haben zum Beispiel signifikant mehr Aggressionserfahrungen als jene der Elektrotechnik und der Dienstleistungseinrichtungen, in diesen beiden administrativen Einheiten gibt es kein einziges Mobbingopfer.

Auf der Architektur und der ebenso stark von Aggressionen betroffenen Fakultät für Physik wird auch die Organisationskultur signifikant häufiger als willkürliche „Machtkultur“ wahrgenommen. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die MitarbeiterInnen zum wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Personal gehören. Auch das Organisationsklima wird in einigen Dimensionen auf der Architektur signifikant schlechter eingeschätzt als in den anderen Einheiten.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Aggressionserfahrung und (Sub)kulturwahrnehmung an der TU nicht vom Geschlecht und der Beschäftigungsform (wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich) abhängen, jedoch in hohem Maße von der spezifischen Subkultur in den einzelnen Organisationseinheiten.



## Teilprojekt “Der Weg und das Ziel”

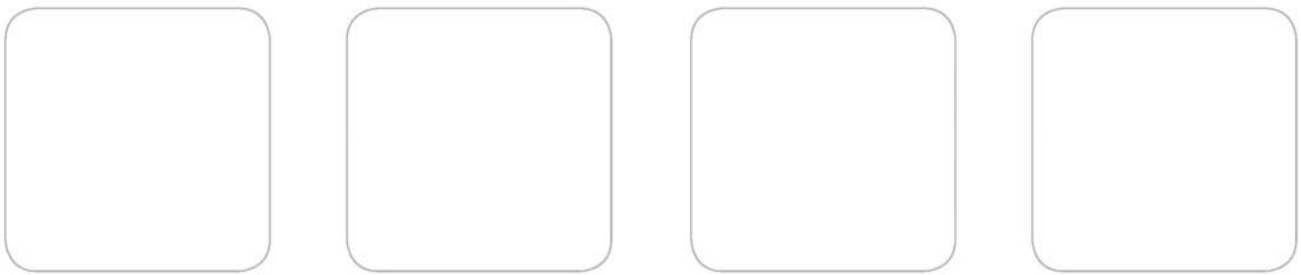
MARITA HAAS

Um Einblicke in das individuelle Erleben und die Wahrnehmung der Betroffenen zu gewinnen, wurden mit *narrativ-biographischen Interviews* (Schütze 1983; Hermanns 1992) ein subjektbezogenes und offenes Erhebungsinstrument gewählt. Frauen wurden mit einer einzigen Impulsfrage darum gebeten, ihre gesamte Lebensgeschichte zu erzählen. Befragt wurden Frauen, die aktuell an der TU Wien studieren bzw. arbeiten sowie Frauen, die ausgestiegen sind. Das Sampling folgte dem Prinzip der maximalen Variation (Patton 1992). Interviews dauerten zwischen 1,5 und 3 Stunden, insgesamt entstanden dadurch rund 780 Seiten transkribiertes Material. In einem ersten Schritt erfolgte die Strukturierung des Materials anhand der Dimensionen Narration, Argumentation und Beschreibung (vgl. Dausien 1996), in einem zweiten Schritt wurde eine zusammenfassende Analyse der Einzelfälle durchgeführt.

Die Analyse liefert zuallererst zwei unterschiedliche Erzähltypen, die sich über die Statements *„Mein Leben ist ganz normal verlaufen“* bzw. *„Ich bin anders“* zusammenfassen lassen. Frauen der ersten Gruppe präsentieren sich als selbstbewusste Individuen, die einen ganz gewöhnlichen Weg gegangen sind und auch so wahrgenommen werden wollen. Ihr Blick auf die eigene Karriere ist erfolgsorientiert, sie halten nicht an bestimmten Organisationen fest und lassen sich durch etwaige Diskriminierungen nicht irritieren. Die Narrationen jener Frauen, die der zweiten Gruppe angehören, sind wesentlich detail- und emotionsreicher, sie berichten nicht nur über Erfolge sondern auch über Hürden und Rückschläge und reflektieren ihre Sonderrolle als Frau in einem männerdominierten Umfeld. Gemeinsam ist den beiden Story-Patterns ihre enge Verknüpfung mit der Token-Rolle und den damit verbundenen Assimilationsdruck. Das wesentlichste Abgrenzungskriterium ist allerdings die Strategie, die Frauen anwenden, um mit ihrer Rolle bzw. mit ihrem Anders-Sein zurechtzukommen. Die Biographie der Wissenschaftlerin an der TU Wien ist über die einzelnen Frauen hinweg geprägt durch einen *ähnlichen familiären Hintergrund* (hohe Bildungsaффinität, Vater als Role-Model, intensive familiäre Unterstützung) und einen typischen Karriereverlauf, der über die hohe Leistungsbereitschaft und analytische Fähigkeit der Frauen einen (männlichen) Professor, dem Sponsor, auf sie aufmerksam werden lässt. Dieser „trägt“ sie von Diplomarbeit über die Dissertation idealerweise zur Habilitation. Genau jener Sponsor *spielt somit im positiven wie im negativen Sinne eine zentrale Rolle im Fortkommen der Frauen*; gibt es Konflikte oder ist kein Unterstützer vorhanden, bleiben die Frauen und ihre Karrieren auf der Strecke. Abgesehen von dieser Einzelperson, die sich mit den Frauen „vernetzt“, bleibt die Netzwerkaktivität der Frauen verhalten, in etwa der Hälfte der Narrationen wird eine ambivalente bis negative Haltung zu Netzwerken sichtbar, die meist auf moralische Wertvorstellungen zurückzuführen ist.

Es lassen sich drei wichtige Thesen aus der Analyse ableiten: (i) Jene Frauen, die sich ihrer (geschlechtsspezifischen) Differenz zu Männern bewusst sind, darüber reflektieren und sich als „anders“ wahrnehmen, sind weniger in den universitären Kontext integriert bzw. schwieriger zu integrieren als jene Frauen, die ihren Werdegang als gewöhnlich und normal präsentieren und sich stärker an ihr Umfeld anpassen; (ii) Eine bestimmte familiäre „Vorbereitung“ und Sozialisation mit Technik führt zu einer positiven Ausgangssituation bzw. zu erhöhtem Technikinteresse von Frauen. Entscheidend aber scheint die durchgängige Unterstützung der Familie zu sein, die sie darin bestärkt, einen „anderen“ oder „schwierigeren“ Weg zu gehen, (iii) Im System TU reüssieren nur jene Frauen, die einen (männlichen) Förderer haben, der sie nicht nur fachlich und emotional unterstützt sondern ihre Karriere entsprechend pusht und ihnen Zutritt zu (seinen eigenen) Netzwerken gewährt.





## Bibliographie

- Archer, D. (1999). "Exploring "Bullying" culture in the para-military organization." International Journal of Manpower **20**(1/2): 94-105.
- Backhaus, K., B. Erichson, et al. (2008). Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin [u.a.], Springer.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). "Aggression among University Employees." Aggressive Behavior **20**: 173-184.
- Dausien, B. (1996). Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten. Bremen Donat Verlag.
- Dittrich, R. and R. Hatzinger (2009). "Fitting loglinear Bradley-Terry models (LLBT) for paired comparisons using the R package pfmmod." Psychology Science Quarterly **51**(2): 216-242.
- Döge, P. (2006). Vom Entweder-Oder zum Sowohl-Als-Auch Wissenschafts- und Technikkulturen jenseits der Geschlechterpolarität. Hochschuldidaktik and Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip. A. Dudeck and B. Jansen-Schulz. Bielefeld, Universitätsverlag Webler: 47-55.
- Fromm, S. (2010). Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. 2. Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten.
- Hauch, G. (2007). TEquality - Technik. Gender. Equality das Technikstudium aus der Sicht von Frauen und Männern.
- Heilmann, M. E. (1997). "Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes." Journal of Business Ethics **16**(9): 877-889
- Hermanns, H. (1992). Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren. Analyse verbaler Daten. Über den Umgang mit qualitativen Daten J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik. Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Koeszegi, S., R. Hudribusch, et al. (2010). The Effects of Masculine and Power Cultures on Workplace Bullying in the Austrian Armed Forces. Conference Paper presented at EURAM - European Academy of Management. Rome.
- Leymann, H. (1996). Handanleitung für den LIPT-Fragebogen - Leymann Inventory of Psychological Terror. Tübingen, DGVT-Verlag.
- Morris, M. (1996). "By Forces of Arms: Rape, War and Military Culture." Duke Law Journal **45**: 651-781.
- Patton, M. Q. (1992). Qualitative Research and Evaluation Methods. London/New Delhi, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Petersen, L.-E. and F. Krings (2009). "Are Ethical Codes of Conduct Toothless Tigers for Dealing with Employment Discrimination?" Journal of Business Ethics **85**(4): 501-514.
- Quine, L. (1999). "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey." British Medical Journal **318**: 228-232.
- Ratzer, B., S. Hnilica, et al. (2006). Erster Zwischenbericht Gender in die Lehre (GiL). Wien, Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies der TU Wien.
- Rosen, L. N., K.-H. Knudson, et al. (2003). "Cohesion and the Culture of Hypermasculinity in U.S. Army Units." Armed Forces & Society **29**(3): 325-351.
- Salin, D. (2003). "The Significance of Gender in the Prevalence, Forms and Perceptions of Workplace Bullying." Nordiske Organisasjonsstudier **5**(3): 30-50.
- Schein, V. E. (2007). "Women in Management: Reflections and Projections." Women in Management Review **22**(1): 6-18.
- Schütze, F. (1983). "Biographieforschung und narratives Interview." Neue Praxis **13**(3): 283-293.
- Terjesen, S., R. Sealy, et al. (2009). "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda." Corporate Governance **17**(3): 320-337.
- WOMENG (2005). Creating Cultures of Success for Women Engineers. Synthesis Report.