

Shortpaper

The Role of Women in the Public Affairs Profession: A quantitative and qualitative analysis of the gender diversity within the public affairs sector in Germany.

Beatrice Graupner

Forschungsarbeit als Teil der de'ge'pol W Branchenstudie
in Zusammenarbeit mit der Quadriga Hochschule.

de|ge|pol 

X

Quadriga Hochschule 



Disclaimer: Dieses Kurzpapier fasst die Zielsetzung, den methodischen Rahmen und die zentralen Ergebnisse der Forschungsarbeit „The Role of Women in the Public Affairs Profession: A quantitative and qualitative analysis of the gender diversity within the public affairs sector in Germany.“ zusammen. Die vollständige Arbeit mit zugehörigen Daten kann unter degepolw@degepol.de angefordert werden

Die Forschungsarbeit wurde als Teil der de'ge'pol W Branchenstudie in Zusammenarbeit mit der Quadriga Hochschule erstellt. Ziel der Branchenstudie ist es, strukturierte Erkenntnisse zu Vielfalt, Teilhabe, Repräsentanz und Karrierewegen in der Public Affairs Branche zu erhalten.

Diversität wird im Rahmen der Forschungsarbeit verstanden als das Verhältnis von männlichen und weiblichen Personen. Weitere Aspekte von Diversität beleuchtet diese Arbeit nicht.

Welche Rolle spielt (fehlende) Diversität in Bezug auf das Geschlecht für die Interessenvertretung in Deutschland? Beeinflusst das Geschlecht, wie erfolgreich und zufrieden man mit der Public Affairs Branche ist? Diesen Fragen widmete sich die Forschungsarbeit „The Role of Women in the Public Affairs Profession: A quantitative and qualitative analysis of the gender diversity within the public affairs sector in Germany.“, deren Ergebnisse hier zusammengefasst vorgestellt werden.

Ausgangspunkt der Forschungsarbeit war die Annahme, dass Frauen, die in der Public Affairs-Branche (PA-Branche) arbeiten, weniger erfolgreich und zufrieden sind als ihre männlichen Kollegen.

Um dies wissenschaftlich zu untersuchen, wurden folgende Teilfragen näher beleuchtet:

- Wie unterscheiden sich die Einschätzungen von Männern und Frauen bezüglich Diversität und Zufriedenheit mit der Branche?
- Was lässt sich über einen möglichen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Diversität und der Zufriedenheit mit der Branche erfahren?
- Wie sehen Frauen die Diversität der Branche?
- Wie sehen Männer die Diversität der Branche?

Daten aus zweierlei Quellen wurden für die Untersuchung genutzt: Zum einen eine quantitative Erhebung mittels Fragebogen. Hier wurden sowohl Männer als auch Frauen aus der PA-Branche befragt. Zum anderen wurden die quantitativen Daten durch qualitative Fokusgruppeninterviews ergänzt. Im Rahmen dieser Interviews diskutierten Frauen aus der PA-Branche die quantitativen Ergebnisse und reflektierten diese mit Blick auf ihre jeweilige Situation im Job bzw. in der Branche.

Die Ergebnisse

Die Forschungsarbeit lieferte mehrere Erkenntnisse: Einen ersten Einblick, in die Branchenstruktur, wie divers diese wahrgenommen wird und ob das Geschlecht den beruflichen Erfolg in der PA-Branche beeinflusst. Außerdem bringen die Fokusgruppeninterviews weitere Einblicke in die Perspektive der Frauen in der Branche.

Branchenstruktur - Wer hat sich an der Studie beteiligt?

61% der 79 Teilnehmenden sind Männer, 35% Frauen. Die Teilnehmenden sind zumeist zwischen 30 und 35 Jahren alt. Passend zu dieser Altersverteilung gaben die meisten (27%) an, bereits zwischen 2 und 5 Jahren in der PA-Branche zu arbeiten und ein bis zweimal den Job gewechselt zu haben (39%). 49% der Befragten haben keine Personalverantwortung und ein Viertel arbeitet im höchsten Karrierelevel des jeweiligen Arbeitgebers. Befragte mit mehr Berufserfahrung und höherem Karrierelevel waren mehrheitlich männlich. Die meisten arbeiten Vollzeit (40/Woche) und hauptsächlich in Berlin, die reale Arbeitszeit wurde zumeist mit 45-50h pro Woche angegeben. Sowohl Männer als auch Frauen gaben mehrheitlich Diplom oder Master als höchsten Bildungsabschluss an – Zwei Drittel in Politikwissenschaften 30% in Jura.

Von den Befragten gaben 37% an, in Beratungen zu arbeiten, 23% in PA-Abteilungen von Unternehmen, 18% in Agenturen 18% in Verbänden und nur 4% in NGOs. [Anm. de'ge'pol W: Dies entspricht in etwa der Verteilung innerhalb der Mitgliedschaft der de'ge'pol]

Diversität - Wie divers finden die Befragten die Branche und welchen Einfluss hat das Geschlecht auf Erfolg in der Branche?

Die Mehrheit der Befragten (60%) finden die Branche lediglich ein bisschen divers. Dennoch sind sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten mehrheitlich mit der PA-Branche und dem eigenen Job zufrieden.

Das Überraschende: Trotz dieser gleich verteilten Zufriedenheit zeigt sich ein erheblicher Unterschied bei der Bewertung von Karrierechancen. Frauen sehen hier eine Benachteiligung bzw. geringere Chancen aufgrund ihres Geschlechts. Ebenso beobachten die Befragten bei anderen öfter eine Benachteiligung, wenn es sich um eine Kollegin handelt.

Etwa 40% der Befragten denken, dass das Geschlecht insgesamt Einfluss auf das berufliche Fortkommen hat und sich dementsprechend auch auf die Karrieredauer in der PA-Branche auswirkt. Die befragten Frauen denken dabei eher, dass das Geschlecht einen Einfluss hat, als die befragten Männer.

Anekdotische Evidenzen, dass durch fortbestehende gesellschaftliche Erwartungen gerade die abendlichen Verpflichtungen in der PA-Branche (z. B. Parlamentarische Abende, Networking Events) eine Hürde für Frauen darstellen, konnten durch die Befragung untermauert werden. Denn obwohl Frauen und Männer die Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etwa gleich bewerten, zeigte sich bei den weiblichen Befragten eine leichte Tendenz, dass private Verpflichtungen ein Hindernis zur Wahrnehmung berufliche Möglichkeiten sind.

Die Daten lassen vermuten, dass Frauen in den Dreißigern – nach den ersten Berufsjahren - verstärkt aus der PA-Branche ausscheiden. Dies wirkt selbstverstärkend auf die Sichtbarkeit und das Etablieren von Vorbildern: Wenn mehr Männer in der Branche verbleiben, sind die Chancen höher, dass ein Mann ein höheres Karrierelevel erreicht und sichtbar auftritt. – ein Career Gap entsteht.

Dass Vorbilder gefragt und wichtig sind, zeigt die Datenerhebung: Die meisten Befragten hatten aber keinen Mentor/in hätten sich aber eine/n gewünscht – unabhängig von dessen Geschlecht.

Wie sehen es die Frauen? Weitere Erkenntnisse aus den Fokusgruppeninterviews

Ob Beratungsagentur, Unternehmen oder Verband - Über die gesamte Branchenlandschaft hinweg sind die Einschätzungen der Frauen ähnlich. In den Fokusgruppeninterviews kamen folgende Erkenntnisse zutage:

Die bisher fehlende quantitative „Vermessung“ der PA-Branche erschwerte es, die Frauen in der PA-Branche sichtbar zu machen und sich effektiv für mehr Sichtbarkeit einzusetzen. Denn in der Branche tätige Frauen sind durch ihren Aufgabenzuschnitt weniger sichtbar. Sie sind häufiger zuständig für Analysen und Positionspapiere und damit eher im Hintergrund tätig. Männliche Kollegen nehmen oft von selbst die vorderen Reihen ein, während die Frauen sich zurückhalten. Aus Sicht der Teilnehmerinnen haben daher Arbeitgeber eine besondere Verantwortung beim Zusammenstellen von beispielsweise Teams oder Panels.

Die Teilnehmerinnen fühlten sich durch die Datenerhebung in ihrer Wahrnehmung bestätigt, dass die Frauen in der PA-Branche nicht nur weniger sichtbar sind, sondern dass es insbesondere in höheren Karrierestufen weniger Frauen als Männer gibt. Außerdem belegten die Daten den Eindruck, dass Frauen die Diversität der Branche anders einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Deutlicher als erwartet zeigten die Daten jedoch, dass Frauen sich geringere Karrierechancen und damit auch eine kürzere Karrieredauer aufgrund ihres Geschlechts ausrechnen, obwohl sie mindestens gleich quali-

fiziert sind.

Trotz der geringeren Karriereperspektiven ist ein Großteil der Frauen in der PA-Branche mit dieser zufrieden. Auch die Teilnehmerinnen der Fokusgruppeninterviews sahen in der PA-Branche ein attraktives Arbeitsumfeld – und alle aus ähnlichen Gründen: Weil sie nicht im politischen Rampenlicht agieren aber gleichzeitig politisches Wissen im direkten Kontakt mit Politikern anwenden können und weil die Aufgaben und Themenbereiche vielfältig sind. Dennoch schneidet die deutsche PA-Brache im Vergleich zu ausländischen PA-Branchen schlechter ab und wird als altmodisch und vorrangig männlich beschrieben.

Ausblick

Die Forschungsarbeit liefert erste Einblicke zur Diversität und dem Einfluss des Geschlechts auf die Karriere in der PA-Branche. Sie hat gezeigt, dass es wichtig ist, diese Thematik als Branche zu betrachten und bietet mit den folgenden Erkenntnissen einen Ausgangspunkt für weitere Diskussion und Forschung:

- Wissenschaftliche Forschung kann weitere Erkenntnisse sammeln und insbesondere die Gründe für den beobachteten Career Gap erforschen, um Diversität voranzubringen.
- Neben Vernetzung von Frauen in der Branche, braucht es männliche wie weibliche Vorbilder und Mentoren, die sich aktiv für Diversität einsetzen und die Vorzüge der Branche aus Frauenperspektive nach außen stärken.
- Nur mit einem branchenweiten Dialog zur Diversität z.B. in Verbänden oder Arbeitsgruppen und mit Arbeitgebern, die für Diversität sensibilisiert sind, lässt sich die Sichtbarkeit und Karriereperspektive von Frauen verbessern.

Über die Methode

Um die Rolle von Diversität in der PA-Branche zu analysieren, wurden erste quantitative Daten zur Public Affairs Branche erhoben. Der hierfür entworfene Fragebogen enthielt Fragen zur persönlichen Sichtweise auf die Diversität in der deutschen Public Affairs Branche. Dieser Fragebogen wurde in den Fragebogen der de'ge'pol integriert, der regelmäßig für die de'ge'pol Gehaltsstudie verschickt wird und strukturelle Daten erfasst. Es wurden sowohl Männer als auch Frauen befragt. Mit einer Antwortrate von 79/398 waren verlässliche Einblicke in die Public Affairs Branche möglich.

Gleichzeitig ermöglichte die Forschungsarbeit, die erhobenen Daten und Ergebnisse im Rahmen von qualitativen Fokusgruppeninterviews aus weiblicher Perspektive nochmals intensiver zu diskutieren. Die Interviews gaben zusätzlich Raum, weitere Themen anzusprechen und persönliche Erfahrungen zu ergänzen. Insgesamt acht Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Branche (Unternehmen, Verbände Agenturen und Beratung) und unterschiedlicher Altersstufen diskutierten in drei Kleingruppen die Ergebnisse des Fragebogens und brachten in diesem Zusammenhang eigene Erfahrungen ein.

Die Heterogenität der Gruppe ermöglichte eine Generalisierbarkeit und ein Blick auf mögliche Entwicklungen in der Branche. Neben der Präsentation der Fragebogen Ergebnisse wurden 3 Leitfragen gestellt, um die Diskussion zu strukturieren: Wie kann Diversität bezogen auf das Geschlecht in der PA-Branche erreicht werden? Wie können Frauen in der Branche gestärkt werden? Was sind effektive Strategien, um Diversität zu verbessern?

Der Fragebogen wurde in Rücksprache mit de'ge'pol W entwickelt. de'ge'pol W hat für die Durchführung der Forschungsarbeit sowohl Verteiler (Fragebogenversand) zur Verfügung gestellt, als auch Teilnehmerinnen für Fokusgruppeninterviews vermittelt.