

Aus dem Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie  
des Fachbereichs Veterinärmedizin  
der Freien Universität Berlin

## **Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Veterinärmedizin in Deutschland**

---

### **Resultate einer Umfrage**



Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung des Grades eines  
Doktors der Veterinärmedizin  
an der  
Freien Universität Berlin

vorgelegt von

**Anna-Lea Comba geb. Konrad**

Tierärztin aus Oldenburg (Oldb)

Berlin (2020)

Journal-Nr.: 4259





## **Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar über  
<http://dnb.ddb.de>

© 2021 by Verlag:

**Deutsche Veterinärmedizinische Gesellschaft Service GmbH**, Gießen  
Printed in Germany

**ISBN 978-3-86345-564-4**

1. Auflage 2021

### **Verlag:**

DVG Service GmbH  
Friedrichstraße 17  
35392 Gießen  
Tel.: 0641/24466  
[info@divg.de](mailto:info@divg.de)  
[www.divg.de](http://www.divg.de)

Aus dem Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie  
des Fachbereichs Veterinärmedizin  
der Freien Universität Berlin

**Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen  
in der Veterinärmedizin in Deutschland**  
—  
**Resultate einer Umfrage**

Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung des Grades eines  
Doktors der Veterinärmedizin  
an der  
Freien Universität Berlin

vorgelegt von  
**Anna-Lea Comba geb. Konrad**  
Tierärztin aus Oldenburg (Oldb)

Berlin (2020)

Journal-Nr.: 4259

Gedruckt mit Genehmigung  
des Fachbereichs Veterinärmedizin  
der Freien Universität Berlin

<b>Dekan:</b>	Univ.-Prof. Dr. Jürgen Zentek
<b>Erster Gutachter:</b>	Univ.-Prof. Dr. Marcus Doherr
<b>Zweiter Gutachter:</b>	Univ.-Prof. Dr. Mahtab Bahramsoltani
<b>Dritter Gutachter:</b>	Univ.-Prof. Dr. Diana Meemken

Deskriptoren (nach CAB-Thesaurus):

veterinary medicine, women, roles, roles conflict, equal opportunities, woman's status, gender relations, sociology, surveys, Germany.

**Tag der Promotion:** 22.12.2020

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>IV</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>VI</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>VII</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2 Literaturübersicht</b>	<b>3</b>
2.1 Feminisierung der Veterinärmedizin . . . . .	3
2.2 Geschlechterverhältnisse in der Veterinärmedizin . . . . .	5
2.2.1 Geschlechterverhältnis unter den Studierenden der Veterinärmedizin . . . . .	7
2.2.2 Geschlechterverhältnisse im Vergleich mit anderen Studiengängen an deutschen Hochschulen . . . . .	8
2.3 Der Gender-Begriff . . . . .	9
2.3.1 Gender Pay Gap . . . . .	10
2.3.2 Equal Pay Day . . . . .	11
2.4 Der Diskriminierungs-Begriff . . . . .	11
2.4.1 Diskriminierung . . . . .	11
2.4.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Formen der Ungleichbehandlung . . . . .	12
2.4.3 Geschlechterdiskriminierung . . . . .	13
2.4.4 Geschlechterdiskriminierung im beruflichen Umfeld . . . . .	14
2.5 Empirische Sozialforschung . . . . .	15
2.5.1 Quantitative und qualitative Sozialforschung . . . . .	16
2.5.2 Das Erhebungsinstrument Fragebogen . . . . .	17
2.5.2.1 Frage- und Antwortformen . . . . .	17
2.5.2.2 ExpertInnenbewertung und Pretest des Fragebogens . . . . .	18
2.5.2.3 Bearbeitung der Daten . . . . .	18
<b>3 Material und Methode</b>	<b>19</b>
3.1 Fragebogenentwicklung . . . . .	19
3.1.1 Aufbau und Inhalt des Fragebogens . . . . .	20
3.2 Verbreitung des Fragebogens . . . . .	21
3.3 Grundlagen der statistischen Auswertung . . . . .	22
3.3.1 Allgemeine statistische Auswertung . . . . .	22
3.3.2 Strukturgleichungsmodelle . . . . .	23

## Verzeichnisse

<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>24</b>
4.1	Population der StudienteilnehmerInnen . . . . .	24
4.1.1	Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft . . . . .	24
4.1.2	Altersklassen und Geschlechterverhältnisse im Detail . . . . .	24
4.1.3	Tätigkeitsfelder . . . . .	24
4.2	Geschlechterspezifische Unterschiede . . . . .	27
4.2.1	Private Lebenssituation . . . . .	27
4.2.2	Aktuelle berufliche Situation . . . . .	35
4.3	Zufriedenheit und Wünsche der StudienteilnehmerInnen . . . . .	38
4.3.1	Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen . . . . .	38
4.3.2	Stellenwert des Berufes . . . . .	41
4.3.3	Wertschätzung im beruflichen Umfeld . . . . .	42
4.3.4	Wichtige Charakteristika des Arbeitsplatzes . . . . .	44
4.4	Diskriminierung . . . . .	50
4.4.1	Ergebnisse zum Themenbereich Diskriminierung . . . . .	50
4.4.2	Zusammenhänge mit den wichtigsten assoziierten Variablen . . . . .	55
4.4.3	Aussagen zu Geschlechterstereotypen . . . . .	58
4.4.4	Strukturgleichungsmodelle: Zusammenhänge und Einflüsse zwischen Diskriminierung und Zufriedenheit . . . . .	59
<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	<b>62</b>
5.1	Diskussion der Methode . . . . .	62
5.1.1	Repräsentativität der Studie . . . . .	62
5.2	Einflussgröße Geschlecht . . . . .	63
5.2.1	Lebensumstände . . . . .	64
5.2.2	Berufliche Situation und Karrierewege . . . . .	65
5.2.3	Zufriedenheit und Wünsche . . . . .	67
5.3	Geschlechterdiskriminierung . . . . .	70
5.3.1	Stereotypen . . . . .	70
5.3.2	Geschlechterdiskriminierung in der Veterinärmedizin . . . . .	71
5.3.3	Zusammenhänge und Folgen von Diskriminierung . . . . .	73
5.4	Stärken und Limitationen der Studie . . . . .	73
<b>6</b>	<b>Fazit</b>	<b>75</b>
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>76</b>
<b>8</b>	<b>Summary</b>	<b>78</b>

## Verzeichnisse

<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>80</b>
<b>A Anhang</b>	<b>86</b>
A.1 Fragebogen . . . . .	86
A.2 Studienaufruf . . . . .	101
A.2.1 Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften . . . . .	101
A.2.2 Aufrufe in digitalen Medien . . . . .	102
A.3 Deskription weiterer Ergebnisse der Studie . . . . .	106
A.3.1 Ergänzungen zur privaten Situation der StudienteilnehmerInnen . . . . .	106
A.3.2 Ergänzungen zur beruflichen Situation der StudienteilnehmerInnen . . . . .	106
A.3.3 Ergänzungen zur Soziodemographie der StudienteilnehmerInnen . . . . .	109
<b>Danksagung</b>	<b>111</b>
<b>Selbstständigkeitserklärung</b>	<b>112</b>

## Abbildungsverzeichnis

1	Geschlechterverteilung der TierärztInnen 2017 . . . . .	5
2	Altersstruktur der TierärztInnen 2017 . . . . .	6
3	Frauenanteil in den einzelnen Tätigkeitsfeldern nach Altersstufen . . . . .	7
4	Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden der Veterinärmedizin in Deutschland . . . . .	8
5	Analyserraster für sozialwissenschaftliche Erhebungen . . . . .	16
6	Demographische Verteilung der StudienteilnehmerInnen im Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft (beruflich tätige Kammermitglieder 2017) . . . . .	26
7	Tätigkeitsfelder der StudienteilnehmerInnen . . . . .	27
8	Unterstützung durch das soziale Umfeld . . . . .	28
9	Elternzeitverteilung nach Alter und Geschlecht der StudienteilnehmerInnen . . . . .	30
10	Dauer der Elternzeit . . . . .	31
11	Einfluss der Elternzeit . . . . .	32
12	Schwierigkeit beim Wiedereinstieg in das Berufsleben . . . . .	33
13	Herausforderungen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben . . . . .	34
14	Betreuungsangebot durch den Arbeitgeber . . . . .	35
15	StudienteilnehmerInnen in Führungspositionen . . . . .	37
16	Leitende Position in aktueller Anstellung . . . . .	37
17	Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen mit einzelnen Teilaspekten ihres Arbeitsplatzes . . . . .	39
18	Verteilung der mittleren Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen . . . . .	40
19	Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen zu einzelnen Teilaspekten . . . . .	41
20	Stellenwert von Berufs- und Privatleben . . . . .	42
21	Wertschätzung im beruflichen Umfeld . . . . .	43
22	Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen in Abhängigkeit der erfahrenen Wertschätzung . . . . .	43
23	Wichtige Charakteristika des Arbeitsplatzes . . . . .	45
24	Gestaltung von Arbeitsplätzen . . . . .	46
25	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben . . . . .	47
26	Einzelne Facetten der erlebten Diskriminierung . . . . .	50
27	Einzelne Facetten der erlebten Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern . . . . .	51
28	Erlebte Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern . . . . .	52
29	Einzelne Facetten der gefühlten Diskriminierung . . . . .	53
30	Einzelne Facetten der gefühlten Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern . . . . .	54

## Verzeichnisse

31	Einzelne Facetten zu Folgen von Diskriminierung . . . . .	54
32	Erlebte Diskriminierung nach Alter und Geschlecht der StudienteilnehmerInnen . . . .	56
33	Erlebte Diskriminierung in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Veterinärmedizin	57
34	Aussagen zu Geschlechterstereotypen . . . . .	58
35	Strukturgleichungsmodell zu den Einflussfaktoren auf Diskriminierung der StudienteilnehmerInnen . . . . .	60
36	Strukturgleichungsmodell zu den Einflussfaktoren auf Diskriminierung und Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen . . . . .	61
37	Aufruf im Deutschen Tierärzteblatt 04/2017 . . . . .	101
38	Aufruf auf der Homepage von vetline.de . . . . .	102
39	Aufruf auf der Homepage vet-consult.de . . . . .	103
40	Aufruf auf der Homepage des Deutschen Tierärzteblattes . . . . .	104
41	Aufruf auf der Facebook Fan Page des Projektes . . . . .	105
42	Dauer der Selbstständigkeit . . . . .	109
43	Anzahl StudienteilnehmerInnen ja Abschlussjahrgang des Studiums . . . . .	110

## Verzeichnisse

### Tabellenverzeichnis

2	Population der StudienteilnehmerInnen im Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft	25
3	Geschlecht der StudienteilnehmerInnen in drei Altersklassen . . . . .	25
4	Tätigkeitsfelder der StudienteilnehmerInnen . . . . .	26
5	Private Lebenssituation der StudienteilnehmerInnen . . . . .	29
6	Dauer der Elternzeit des anderen Elternteils . . . . .	30
7	Betreuungssituation der Kinder . . . . .	33
8	Aktuelle berufliche Situation der StudienteilnehmerInnen . . . . .	36
9	Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten . . . . .	38
10	Gesamtzufriedenheit Mittelwert nach Geschlecht . . . . .	40
11	Mittelwert der Gesamtzufriedenheit im Vergleich zwischen Studienteilnehmer mit und ohne Kinder . . . . .	40
12	Nach Studienabschluss konkrete Vorstellung für die berufliche Zukunft . . . . .	42
13	Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen in Abhängigkeit der erfahrenen Wertschätzung . . . . .	43
14	Mittelwert Gesamtzufriedenheit im Zusammenhang mit erlebter Diskriminierung . . .	52
15	Erlebte Diskriminierung der unterschiedlichen Gruppen der StudienteilnehmerInnen .	55
16	Anzahl und Alter der Kinder . . . . .	106
17	Betreuungssituation der Kinder . . . . .	106
18	Berufliche Vorstellungen . . . . .	106
19	aktuelle veterinärmedizinische Tätigkeit . . . . .	107
20	Weitere erwerbliche Tätigkeit . . . . .	107
21	Hauptgrund für derzeit keine veterinärmedizinische Tätigkeit . . . . .	107
22	Anzahl Monate in bisheriger Anstellung . . . . .	107
23	Aussagen zur/m direkten Vorgesetzten der StudienteilnehmerInnen . . . . .	108
24	Aufschlüsselung der MitarbeiterInnen der selbstständigen StudienteilnehmerInnen . .	108
25	Selbstständigkeit in Jahren . . . . .	108
26	Herkunft / Geburtsregion . . . . .	109
27	Höchster Bildungsabschluss der Eltern . . . . .	110

## Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeinegleichbehandlungsgesetz
BpT	Bundesverband praktizierender Tierärzte
BSRI	Bem Sex Role Inventory
CFI	Comparative Fit Index
FU Berlin	Freie Universität Berlin
FVE	Federation of Veterinarians of Europe (Europäische Tierärztereinigung)
GPG	Gender Pay Gap
IVEB	Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie
p-Wert	Signifikanzwert (p: probabilitas = Wahrscheinlichkeit)
Q-Q-Plot	quantile-quantile plot (Quantil-Quantil-Diagramm)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SEM	structural equation models (Strukturgleichungsmodelle)
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
TLI	Trucker-Lewis Index



## 1 Einleitung

Der Mangel an Frauen in Führungspositionen ist kein Alleinstellungsmerkmal der Veterinärmedizin. So wird aktuell erneut über eine Quotenregelung für Frauen in der Politik und Wirtschaft diskutiert (Burel 2020). In der Veterinärmedizin aber birgt das Geschlechterverhältnis in sich eine Besonderheit: Das Fach wird zwar unterdessen größtenteils von Frauen studiert, die oberen Bereiche der Karrierestufen sind aber nach wie vor überrepräsentativ durch Männer besetzt. Dieser Widerspruch war Ansatz für die durchgeführte Studie.

Durch die Feminisierung der Veterinärmedizin und dem daraus resultierenden Geschlechterverhältnis entstehen neue Anforderungen an das Arbeitsumfeld (Kersebohm 2018). Es sollte darauf eingegangen werden, dass die nachrückenden Generationen der VeterinärmedizinerInnen andere Bedürfnisse haben und somit andere Arbeitsmodelle notwendig erscheinen (Baumgärtel 2016). Vergleichbare Herausforderungen sind aus dem Bereich der Humanmedizin bekannt. Dort wurde jüngst das Für und Wider einer Männerquote diskutiert (Groß 2020).

Basierend auf der Annahme, dass das Berufsfeld der Veterinärmedizin nicht nur männlich geprägt, sondern auch männlich dominiert ist, soll dargestellt werden, aus welchen Gründen Frauen in den oberen Karrierestufen unterrepräsentiert sind. Es wird gezeigt, inwieweit sich die beruflichen Positionen von Männern und Frauen unterscheiden und welche Faktoren dafür ursächlich sind.

Dabei wird der Hypothese nachgegangen, dass eine Notwendigkeit für neue Arbeits- und Lohnmodelle zur Ermöglichung einer Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen besteht. Folglich wurde in der Studie erfasst, welche Charakteristika eines Arbeitsplatzes für die StudienteilnehmerInnen am wichtigsten sind und welche Arbeitsmodelle von den befragten VeterinärmedizinerInnen gewünscht werden.

Anschließend daran rückt das Thema der Geschlechterdiskriminierung in den Fokus. Bereits in der Vergangenheit wurden Unterschiede im Umgang mit Studentinnen durch Lehrende im Vergleich zum Umgang mit Studenten festgestellt (Willert 2003). Die Chancenungleichheit setzt sich nach dem Studium auf dem Arbeitsmarkt fort; so kann allein die bestehende Möglichkeit einer Schwangerschaft Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern bei der Jobsuche benachteiligen (Friedrich 2007; Sieverding 1990; Willert 2003). Der Gender Pay Gap als Hauptindikator für ungleiche Entlohnung stellt einen weiteren Aspekt der Diskriminierung dar. Die europäische Tierärztereinigung (FVE) gab europaweit eine durchschnittliche Lohnlücke von 12% bei vollzeitbeschäftigten VeterinärmedizinerInnen an (*Survey of the veterinary profession in Europe* 2019). Verstärkend auf die bestehenden Problematiken wirken sich gesellschaftlich verankerte Geschlechterstereotypen und Vorurteile aus.

## 1 Einleitung

Es liegen keine aktuellen Veröffentlichungen vor, in denen darauf eingegangen wird, inwieweit Diskriminierung, abseits vom Gender Pay Gap, im Berufsfeld der deutschen Tierärzteschaft vorherrscht und welchen Einfluss Diskriminierung auf verschiedene Aspekte des Berufslebens hat. Ausgehend von der Hypothese, dass Geschlechterdiskriminierung im beruflichen Umfeld der Veterinärmedizin besteht, wird in der Studie dargestellt, wie weitreichend Diskriminierungserfahrungen verbreitet sind. Des Weiteren wird auf die Folgen durch manifestierte Vorurteile und diskriminierendes Verhalten eingegangen.

Abschließend werden die Ursachen für Diskriminierung und daraus resultierende Handlungsempfehlungen diskutiert. Es wird aufgezeigt, welche Merkmale eines Arbeitsplatzes zu stärken sind und wie den Anforderungen der neuen Generation von VeterinärmedizinerInnen Genüge getan werden kann.

## 2 Literaturübersicht

### 2.1 Feminisierung der Veterinärmedizin

„The veterinary profession has undergone dramatic feminization and this trend is likely to continue.“ (Lofstedt 2003)

Der Begriff der Feminisierung stammt ursprünglich aus dem Bereich der Sexualwissenschaften und kann auch Verweiblichung genannt werden. Der Ursprung des Wortes beschreibt die Veränderung eines genetischen Mannes zur Frau. Er wurde aber im Sprachgebrauch in den Kontext der Beschreibung gesellschaftlicher Veränderungen in Geschlechter-Anteilen übertragen (Zich 2011).

Die Tiermedizin ist ein „Frauenfach“ geworden und scheint trotzdem männlich dominiert (Lofstedt 2003). Ein Frauenanteil von 84,5% unter den Studierenden 2010 in Deutschland (Blome et al. 2013) und ca. 80% in den USA und Kanada (Lofstedt 2003) verdeutlicht die „Feminisierung“ der Tiermedizin. Das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen beruflichen Positionen der Veterinärmedizin ist in den letzten Jahren immer mehr in das Blickfeld fachbezogener Medien geraten.

Trotz des hohen Anteils an Frauen in den nachrückenden Jahrgängen dreht sich im oberen Teil der Karrierestufen das Geschlechterverhältnis im veterinärmedizinischen Beruf nahezu um. Die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen ist kein Phänomen speziell der Veterinärmedizin, sondern findet sich in den meisten wissenschaftlichen Bereichen wieder. So waren 2010 deutschlandweit ProfessorInnenstellen nur zu 19,2% weiblich besetzt. Die Tiermedizin stellt hier einen verstärkten Sonderfall dar, denn der Frauenanteil unter Studierenden liegt deutlich über dem Frauenanteil anderer Fächer, wie beispielsweise in der Humanmedizin (62,0% Frauenanteil) (Statistisches Bundesamt 2020c), und dennoch lag die Zahl der Professorinnen 2010 erst bei 18,2% und damit unterhalb des fächerübergreifenden Gesamtdurchschnittes von 23,4% (Statistisches Bundesamt 2012, 2019b). Auch Zich (2011) geht darauf ein, dass die Neuverteilung der Geschlechterverhältnisse bei medizinischen Studiengängen nur bis zum Staatsexamen anhält, sich aber bisher nicht in den Führungspositionen und anderen Karrierestufen weiter durchsetzt. Dieser Teil der Entwicklung müsse noch abgewartet werden, da es erst mit den Jahren und einem Altern der neuen Generationen zu einer Veränderung in den Führungsebenen kommen kann. Ebenso nennt Zich (2011) aber auch die Barrieren für Frauen auf ihrem Karriereweg als mögliche Ursache für die Unterrepräsentation weiblicher Führungskräfte.

In der Literatur lassen sich verschiedene Thesen angesichts der Geschlechterverhältnisse in der Tiermedizin finden. Zum einen scheinen Frauen eher als Männer bereit zu sein, ihre Karriere für ihre Familie und Kinder zurück zu stellen (Dausien et al. 1999), zum anderen, dass sich Frauen und Männer in ihrer Motivation ihr Studium betreffend unterscheiden. So scheinen Frauen eher ihr Studium

## 2 Literaturübersicht

aus emotionalen Gründen wie Tierliebe oder dem Wunsch, Tieren zu helfen, zu beginnen, während Männer eher aus wissenschaftlichem Interesse sich für ein Studium in diesem Fach entscheiden und daher von Beginn an eine andere Motivation zu einer Karriere mitbringen. Ebenso scheint das gesellschaftliche Ansehen eines Berufes einen gewissen Einfluss auszuüben. Auch wurde belegt, dass der spätere Berufswunsch eng mit der Motivation zu Beginn des Studiums zusammenhängt (Willert 2003). Seltener wird darauf eingegangen, inwieweit erfahrene Diskriminierung am Arbeitsplatz oder die reine Erwartung einer Diskriminierung Frauen dazu bewegt, ihre Berufspläne zu verändern (Willert 2003).

Dass ein Nachwuchsmangel in bestimmten Bereichen der Tiermedizin, wie etwa im Nutztierbereich, besteht, sollte ebenfalls unter dem Aspekt der „Feminisierung“ betrachtet werden. Angesichts des geringen Frauenanteils in der Tiermedizin werden Leitbilder für berufliche Werdegänge und Berufskulturen von Männern für Männer geprägt. Auch gibt es den Ansatz, dass eine Feminisierung eines Studienfaches von Männern teilweise als Entwertung des selbigen angesehen wird (Dausien et al. 1999). Dies wiederum führt durch das veränderte Image des tierärztlichen Berufes dazu, dass sich weniger Männer für dieses Fachgebiet entscheiden (Kostelnik 2011). Auch Baumgärtel (2016) geht auf die Veränderungen beginnend in der Studentenschaft der Veterinärmedizin ein und empfiehlt, sich diesen anzupassen, indem alternative Arbeits- und Lohnmodelle entwickelt werden müssten, um den Bedürfnissen der neuen TierärztInnengenerationen entsprechen zu können. Eine ähnliche These wurde von Surdez (2007) in Bezug auf die Feminisierung des Veterinärwesens in der Schweiz aufgestellt. Er beschreibt eben diese Feminisierung als Vektor einer neuen Form der Berufsausübung. Der bestehende Mangel an Interesse für Nutztiermedizin unter dem tiermedizinischen Nachwuchs scheint nicht primär im Zusammenhang mit der Feminisierung des Faches zu stehen (Kostelnik 2011). Vielmehr scheint es, dass neben dem Mangel an männlichem Nachwuchs auch die Herkunft und die Erfahrungen im Studium ausschlaggebend sind (Willert 2003). Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass der Berufswunsch nicht immer der Berufsrealität entspricht (Hesse 2014), und gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für Frauen oft ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl des endgültigen Berufsfeldes dar. Gerade die Erwartung, dass im Nutztierbereich dieses schwer zu vereinbaren ist, scheint Frauen eher als ihre männlichen Kollegen in ihrer Entscheidung zu beeinflussen (Kostelnik 2011; Willert 2003). Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein veterinärmedizinisches Problem, sondern findet sich auch in vielen anderen Bereichen der Wissenschaft, lässt sich aber am Beispiel der Tiermedizin klar darstellen. Ähnliche Problematiken sind auch seit längerem aus dem Bereich der Humanmedizin bekannt (Bestmann et al. 2004). Aktuell wird auch dort über die Arbeitsbedingungen und das Geschlechterverhältnis diskutiert (Groß 2020).

## 2 Literaturübersicht

Die Notwendigkeit neuer Arbeitsmodelle, welche wissenschaftliche Karrieren für Frauen gleichermaßen wie für Männer ermöglichen, wird noch stärker deutlich, wenn man nicht nur die Veterinärmedizin, sondern die wissenschaftlichen Fächer im Allgemeinen betrachtet. So verweist Lind (2006) darauf, dass im europäischen Vergleich von weiblich besetzten WissenschaftlerInnenstellen Deutschland auf einem der hintersten Plätze rangiert und hier sein Potential an fachkundigen Kräften nicht ausschöpft. Betrachtet man die weiblich besetzten ProfessorInnenstellen genauer, so fällt ebenfalls auf, dass mit 19,2% im bundesweiten Durchschnitt zwar ein Rekordhoch an Professorinnen erreicht wurde, allerdings sinkt der Anteil an Frauen je höher dotiert diese Stellen sind. Somit lag 2010 der Frauenanteil bei W3/C4 Professuren nur noch bei 14,6% (Blome et al. 2013). Dies führt über zur bestehenden Thematik des Lohnunterschieds bei Männern und Frauen gleicher Qualifikation und wird in Kapitel 2.3 weiter erläutert.

### 2.2 Geschlechterverhältnisse in der Veterinärmedizin

Wie Maurer (1998) in ihrer Arbeit über Frauen in der Tiermedizin beschreibt, durchlebte das Fach zu Zeiten der Weimarer Republik die ersten Neuerungen in dem Geschlechterverhältnis durch die ersten Tiermedizinerinnen. Auch der Verweis auf Pomayer (1929) und dessen Aussage, dass es

„noch lange Zeit hat, bis bei uns in Deutschland die Frage der Überwindung weiblicher Konkurrenz zum Problem zu werden droht, wenn auch jetzt bereits in mehreren Instituten den Männern Stellen weggenommen sind“,

dass aber die Anfänger alles daransetzen sollten, sich nicht „von einem noch so tüchtigen Weibe überbieten zu lassen“ (Maurer 1998), macht deutlich, dass das Geschlechterverhältnis in der Tiermedizin von Beginn an Spannungen aufwies. Mitte der achtziger Jahre durchlief die Veterinärmedizin dann „einen Wechsel in der geschlechtlichen Etikettierung“ (Felker 2006).

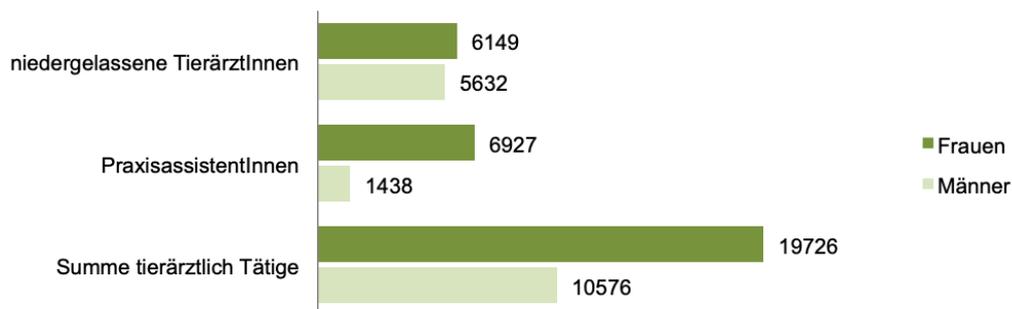


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der TierärztInnen 2017 (\*Daten exkl. Bayern) (Bundestierärztekammer e.V. 2018)

## 2 Literaturübersicht

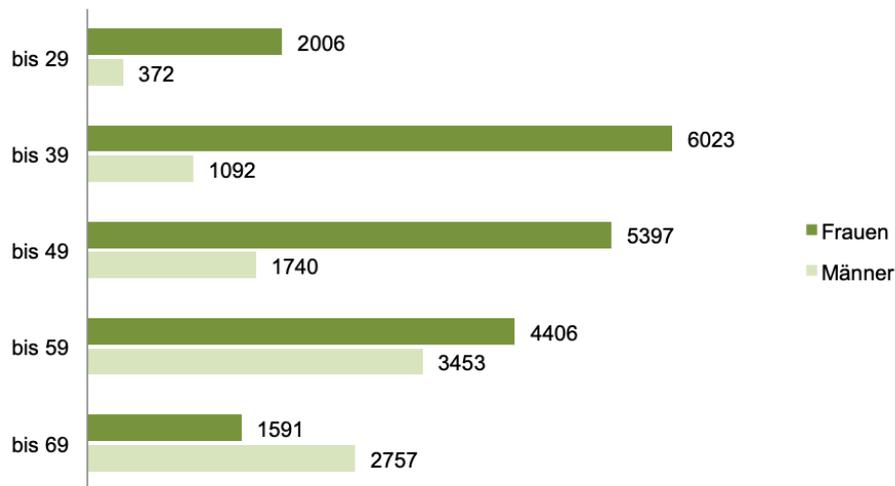


Abbildung 2: Altersstruktur der TierärztInnen 2017 (\*Daten exkl. Bayern) (Bundestierärztekammer e.V. 2018)

Betrachtet man die jährlich veröffentlichten Statistiken der Bundestierärztekammer, fällt das stetig wachsende Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in der Veterinärmedizin auf. Die schon benannte Feminisierung der Veterinärmedizin lässt sich deutlich anhand der veröffentlichten Daten nachvollziehen. Insgesamt waren in der Bundesrepublik im Jahre 2017 30.302 Menschen tierärztlich tätig, davon waren 19.726 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil in der deutschen Tierärzteschaft (exklusive Bayern) von 65,1%.

Nimmt man einzelne Gruppen der tierärztlich Tätigen genauer in Augenschein, zeigen sich hier wiederum Unterschiede. Als Beispiel seien die PraxisassistentInnen und niedergelassene TierärztInnen miteinander verglichen. Während sich bei den niedergelassenen TierärztInnen mit einem Frauenanteil von 52,2% ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zeigt, sieht es bei den PraxisassistentInnen schon deutlich anders aus. Insgesamt gab es 2017 in Deutschland 8.365 PraxisassistentInnen, davon waren 82,8% weiblich (Abbildung 1).

Bei näherer Betrachtung der Geschlechterverteilung anhand der Altersstruktur lässt sich der Wandel zur Feminisierung der Veterinärmedizin nachvollziehen. Je höher die Altersklasse der Tierärzteschaft, desto höher der Männeranteil. Oder anders formuliert, in den jüngeren Generationen der Tierärzteschaft in Deutschland steigt der prozentuale Anteil der Veterinärmedizinerinnen kontinuierlich. Bei den TierärztInnen bis zum 59. Lebensjahr sind 56,0% weiblich. Bereits in der nächst jüngeren Altersklasse bis zum 49. Lebensjahr steigt der Frauenanteil auf 75,7% und bei den unter 40jährigen liegt er dann bei knapp 84,7% (Abbildung 2).

## 2 Literaturübersicht

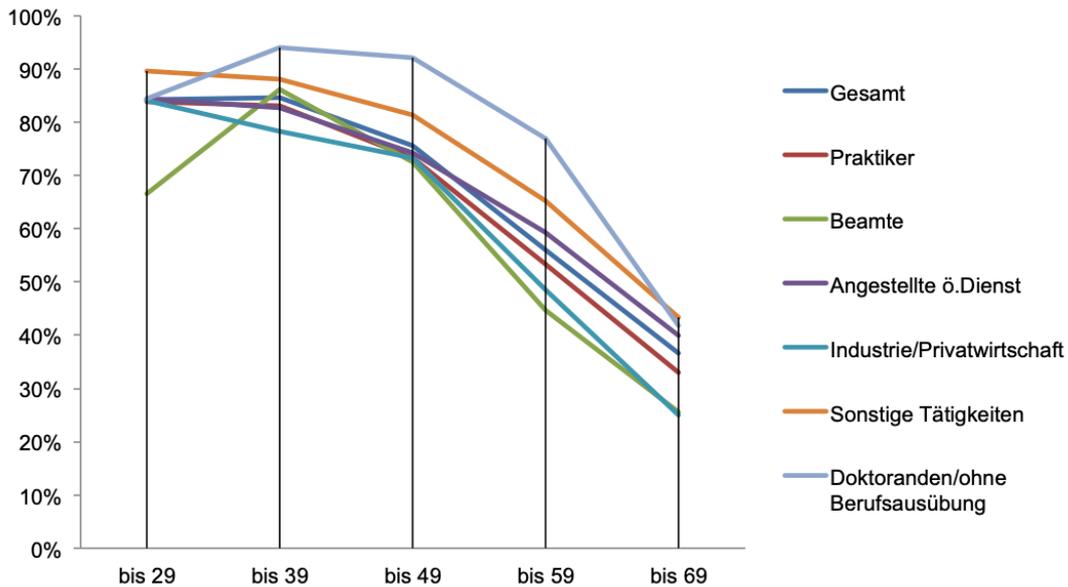


Abbildung 3: Frauenanteil in den einzelnen Tätigkeitsfeldern nach Altersstufen (\*Daten exkl. Bayern) (Bundestierärztekammer e.V. 2018)

Schlüsselt man die Statistik nach einzelnen Tätigkeitsfeldern innerhalb der Veterinärmedizin auf, so sind Unterschiede in den einzelnen Bereichen erkennbar. Der grundsätzliche Trend zur Feminisierung lässt sich aber auch hier in jedem Einzelbereich erkennen. In der Altersklasse 30 bis 59 Jahre hat die Gruppe ohne Berufsausübung inklusive Doktoranden den deutlich höchsten Frauenanteil, bei den unter 39-Jährigen bis knapp 94%. Der geringste Frauenanteil ist im Gebiet der Privatwirtschaft und Industrie zu finden. Doch selbst hier beträgt er in der Altersgruppe bis 39 Jahre noch 78,3% und sinkt erst bei den bis 59-Jährigen auf unter 50% (Abbildung 3) (Bundestierärztekammer e.V. 2018).

### 2.2.1 Geschlechterverhältnis unter den Studierenden der Veterinärmedizin

Maurer (1998) zeigt in ihrer Dissertation „Frauen in der Tiermedizin“ die Entwicklung des Frauenanteils unter den StudentInnen der Veterinärmedizin auf. In Kombination mit den erhobenen Daten der Bundestierärztekammer lässt sich so ein genaues Bild der Entwicklung des Frauenanteils im Studienfach der Veterinärmedizin erfassen. Maurer führte die Daten vom Wintersemester 1958/59 bis zum Wintersemester 1995/96 auf. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Veterinärmedizin stieg zunächst rasant an, um sich nun bei über 85% einzupendeln (Abbildung 4).

2003 befragte Willert Studierende der Veterinärmedizin der Freien Universität Berlin und beschreibt den Unterschied zwischen männlichen und weiblichen BewerberInnen bezüglich ihrer Motivation und Karriereerwartungen. Sie weist darauf hin, dass die Motive für das Studium der Veterinärmedi-

## 2 Literaturübersicht

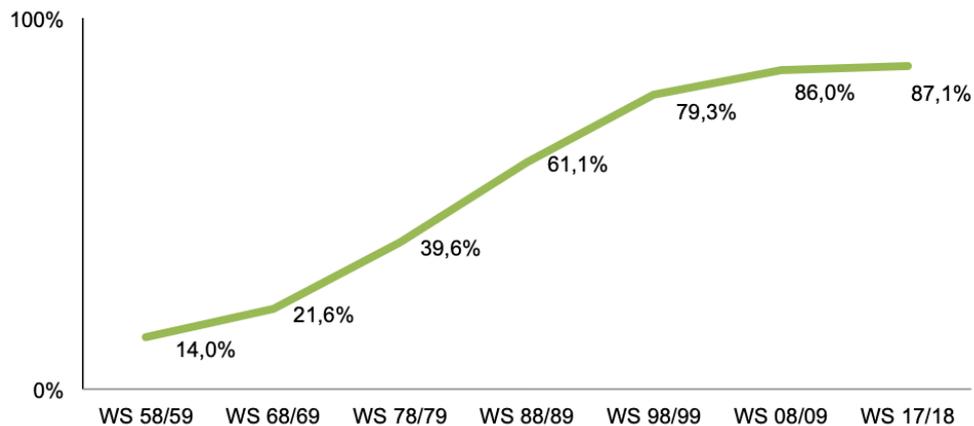


Abbildung 4: Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden der Veterinärmedizin in Deutschland (\*Daten exkl. Bayern) (Bundestierärztekammer e.V. 2018; Maurer 1998)

zin und die späteren beruflichen Ziele untrennbar miteinander verknüpft sind. Der emotionale Aspekt scheint bei Frauen bei der Auswahl des Studienfaches immer noch im Vordergrund zu stehen. Hier zeichnet sich eine Veränderung ab, da mehr und mehr Motive wie die fachlichen Inhalte und der hohe Praxisbezug an Stellenwert gewinnen (Willert 2003). Allerdings sind als eine der vorrangigen Barrieren für Frauen Diskriminierung und fehlende Ermutigung aufgeführt (Willert 2003). Auch Baumgärtel (2016) geht auf die unterschiedlichen Motive und die daraus resultierenden Berufsvorstellungen ein. Er teilt StudentInnen in drei Typen ein: der „bodenständige Typ“ ist mit 42% am häufigsten vertreten, der „Work-life-Balancer“ stellt mit 25% den kleinsten Anteil unter den Studierenden und der „Desillusionierte“ macht einen erschreckend hohen Anteil von 32% aus. Eben dieser letztgenannte Typ ist es, laut Baumgärtel, der am ehesten in berufsfremde Tätigkeitsfelder abwandert, ebenso verringert sich der Anteil der „Bodenständigen“ im Verlaufe des Studiums von anfangs 60% auf 30% in den letzten Semestern.

### 2.2.2 Geschlechterverhältnisse im Vergleich mit anderen Studiengängen an deutschen Hochschulen

Bei Betrachtung der veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes vom Wintersemester 2018/19 lassen sich starke Unterschiede in der Geschlechterverteilung der einzelnen Studiengänge ausmachen. So waren es in der Veterinärmedizin 2018/19 von insgesamt 7.967 6.697 weibliche Studierende; dies entspricht einem Frauenanteil von 84,1%. Ähnliche Zahlen weist beispielsweise das Fach Sozialpädagogik auf. Hier waren es 7.427 Frauen, was 82,1% der gesamten Studentenschaft mit 9.052 entspricht. Auch die umgekehrte Situation, nämlich ein starkes Ungleichgewicht zu Gunsten des Männeranteils, ist in manchen Studienfächern der Fall. So betrug der Frauenanteil im Wintersemester 2018/19 im Fach Maschinenbau deutschlandweit nur 11.118 von 109.443 Studie-

## 2 Literaturübersicht

renden (12%). In der Humanmedizin, welches sicherlich das Fach mit dem höchsten Vergleichswert zur Veterinärmedizin darstellt, betrug der Anteil weiblicher Studierenden 62% von insgesamt 96.115 MedizinstudentInnen (Statistisches Bundesamt 2019a,c).

### 2.3 Der Gender-Begriff

Der Begriff „Gender“ entstammt der englischen Sprache und wurde unverändert in den deutschen Sprachgebrauch übernommen. Gender ermöglicht die Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht („sex“ im englischen Sprachgebrauch) und dem sozialen Geschlecht (von Braun und Stephan 2006).

Anfangs wurde „Gender“ vorrangig im wissenschaftlichen Kontext genannt. Im Laufe der Jahre und im Rahmen des Gender Mainstreaming findet sich der Begriff nun auch im Alltag fernab der Wissenschaft wieder (Smykalla 2006). Im EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming der Europäischen Kommission von 2004 wird Gender wie folgt definiert:

„Die sozialen Unterschiede oder Rollen, die Frauen und Männern zugewiesen werden. Die Rollen werden im Laufe des Wachstumsprozesses erlernt, ändern sich mit der Zeit und variieren je nach Kulturkreis, ethnischer Herkunft, Religion, Bildung, sozialer Klasse sowie nach dem geographischen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld, in dem wir leben. Diese Verhaltensmodelle setzen Standards und bestimmen unsere Identität neben dem biologischen Geschlecht.“ (Europäische Kommission 2006)

Das biologische und das soziale Geschlecht sind nicht unabhängig voneinander zu betrachten. Es ist wichtig, den Zusammenhang beider Begriffe zu sehen. Geschlecht hat eine biologische, eine soziale, eine kulturelle und auch eine politische Komponente. Durch die Wahrnehmung der sozialen Geschlechterrollen und deren Einfluss wurde die rein biologische Unterscheidung in Mann und Frau aufgeweicht.

Entscheidend für eine gleichberechtigte Gesellschaft ist, dass hinterfragt wird, warum eine Unterscheidung in Männer und Frauen eine solche Relevanz hat (Smykalla 2006). Das Bestehen von Stereotypen einerseits und die gesellschaftlichen Vorstellungen über ein Geschlecht andererseits führen dazu, dass ein Geschlecht dadurch erst konstruiert wird. Diesen Prozess umschreibt der Begriff „doing gender“. West und Zimmerman haben bereits 1987 beschrieben, dass Doing-Gender-Prozesse von jedem Einzelnen, aber auch durch gesellschaftliche Regeln gemacht werden. Als ersten Prozess kann die Angabe des Geschlechtes nach der Geburt verstanden werden. Dem folgen Erziehung, Traditionen, Stereotypen und vieles mehr, was schlussendlich zur Festlegung eines bestimmten Geschlechtes führt (West und Zimmerman 1987).

### 2.3.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap (GPG) lässt sich am besten mit „geschlechterspezifisches Lohngefälle“ oder „Entgeltlücke“ übersetzen. Er stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern dar (Eicker 2017). Der GPG gilt als Hauptindikator für ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen und ist europaweit einheitlich geregelt. Grundsätzlich wird zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten GPG unterschieden. Der unbereinigte GPG schließt auch den Anteil des Verdienstunterschiedes mit ein, welcher durch schlechtere Zugangschancen von Frauen in bestimmte Berufsfelder oder Karriereabschnitte entsteht. Diese schlechteren Zugangschancen wiederum können sich auch durch benachteiligende Strukturen manifestiert haben. Unter dem bereinigten GPG versteht man den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten.

Laut der Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2018 blieb der unbereinigte GPG im Vergleich zum Vorjahr unverändert und Frauen verdienen mit einem durchschnittlichen Bruttoverdienst von 17,09 Euro 21% weniger als Männer, deren Bruttostundenverdienst bei 21,60 Euro lag (Statistisches Bundesamt 2018).

Hauptgründe für den schlechteren Verdienst scheinen zu sein, dass Frauen häufiger in Teilzeit oder Minijobs arbeiten als Männer und dass sie öfter in Branchen mit geringeren Löhnen arbeiten. Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen ist die Versorgung der Familie, also die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen. Männer gaben größtenteils hingegen an, dass sie sich parallel in beruflicher Weiterbildung befinden und deshalb in Teilzeit arbeiten. 2017 war fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland in Teilzeit tätig. Bei den Männern betrug dieser Anteil nur 9% (Statistisches Bundesamt 2018).

Allgemein ist zu sagen, dass rund drei Viertel der Verdienstunterschiede struktureller Natur sind. Dies bedeutet, die oben beschriebenen Tatsachen sind als ursächlich für die geschlechterspezifische Lohnlücke anzusehen. Das letzte Viertel entspricht dem bereinigten GPG und beschreibt somit die schlechtere Bezahlung von Frauen, bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit. Demnach verdienten im Jahre 2014 Arbeitnehmerinnen 6% weniger als Arbeitnehmer unter gleichen Voraussetzungen (Statistisches Bundesamt 2018). Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass der GPG ebenso bei Trans-Gender-Menschen besteht. Trans-Männer verdienen ebenfalls mehr als Trans-Frauen (Eicker 2017).

Der GPG weist zwischen den einzelnen Bundesländern erhebliche Unterschiede auf. In sogenannten wirtschaftlich starken Bundesländern wie Baden-Württemberg (22,7%) und Bayern (21,9%) ist insbesondere mit der Autoindustrie viel Gewerbe angesiedelt, in welchem es gut bezahlte Jobs gibt,

## 2 Literaturübersicht

die wiederum aber hauptsächlich von Männern ausgeübt werden (Hans-Böckler-Stiftung 2019). In den neuen Bundesländern gab es einen starken Einbruch der Industrie nach der Wende. Durch den Verlust der Arbeitsplätze und das allgemein geringere Lohnniveau lässt sich der vermeintlich bessere GPG in Brandenburg (14,9%) und Sachsen-Anhalt (15,5%) erklären und ist somit nicht auf eine bessere Bezahlung der Frauen in diesen Regionen zurückzuführen.

### 2.3.2 Equal Pay Day

Um auf den GPG aufmerksam zu machen, wurde der Aktionstag „Equal Pay Day“ ins Leben gerufen. Hintergrund ist die Geschlechterlohnücke von 21%. Daraus wird ersichtlich, dass Frauen knapp drei Monate länger arbeiten müssten, um auf das Gehalt der Männer am Ende des Vorjahres zu kommen. Die Entgeltlücke existiert bekanntermaßen in ganz Europa; so wurde am 5. März 2011 der Equal Pay Day europaweit zum Aktionstag. In Deutschland findet der Equal Pay Day erst Mitte März statt, was daran liegt, dass die Lohnlücke in Deutschland mit 21% noch hinter dem europaweiten Durchschnitt von 17,5% liegt (Landeszentrale für politische Bildung BW 2019).

## 2.4 Der Diskriminierungs-Begriff

Das Vorhandensein von Diskriminierung in verschiedenen Bereichen der Veterinärmedizin gegenüber Frauen wurde in den letzten Jahren von mehreren AutorInnen aufgegriffen. In den Bereich der Diskriminierung fallen viele unterschiedliche Aspekte, wie, dass sich Tierärztinnen im Schnitt doppelt so häufig ergebnislos bewerben wie ihre männlichen Kollegen, dass Schwangerschaft oder alleine die Möglichkeit einer solchen dazu führen kann, dass Frauen bei der Anstellung benachteiligt werden (Friedrich 2007; Sieverding 1990; Willert 2003) und dass Frauen bereits im Studium einen starken Unterschied im Umgang der Lehrenden mit ihnen im Vergleich zu männlichen Studenten des selben Faches bemerken (Willert 2003).

### 2.4.1 Diskriminierung

(von lateinisch: „discriminare“ = „trennen“, „unterscheiden“)

Artikel 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verbietet jegliche Form der Diskriminierung (*Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2* 1948). Der Begriff „Menschenrechte“ beschreibt schon vom Wort her, dass es sich um Rechte handelt, die einem Jeden zustehen aufgrund dessen, ein Mensch zu sein. Ebenso gilt nach Artikel 3 des Grundgesetzes der Grundsatz der Gleichbehandlung. Dieser Grundsatz ist aber auf die Handlungsweise des Staates bezogen und im Verhältnis einzelner Bürger untereinander nicht anwendbar, obgleich dieser Grundsatz als allgemein gültige Moral ausgelegt wird.

## 2 Literaturübersicht

Folglich ergibt sich der Schluss, dass Diskriminierung in Gänze und ohne jede Ausnahme gesellschaftlich nicht zulässig ist. Doch was genau wird unter dem Begriff Diskriminierung verstanden? In der Literatur sind zahlreiche Definitionen und Beschreibungen des Begriffes Diskriminierung zu finden, die sich zumeist nur marginal unterscheiden. Hormel und Scherr (2010) bringen es knapp gefasst auf den Punkt: Als Diskriminierung gelten Handlungen und Äußerungen, die sich in Absicht der Herabwürdigung oder Benachteiligung gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten.

In dieser Arbeit wird der Begriff Diskriminierung wie folgt definiert:

„Diskriminierung beinhaltet alle Handlungen, Unterlassungen und Äußerungen, die Menschen insbesondere aufgrund ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechtes, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Behinderung benachteiligen, herabwürdigen oder verächtlich machen.“ (Nienhaus et al. 2016)

Allen Formen der Diskriminierung ist gemein, dass sie immer zur Folge haben, dass dem diskriminierten Menschen aberkannt wird, ein gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein. Dies führt laut Scherr (2016) wiederum dazu, dass „diese faktische Benachteiligung nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet wird.“

### **2.4.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Formen der Ungleichbehandlung**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich als Antidiskriminierungsgesetz bekannt, ist ein deutsches Bundesgesetz, welches am 18.08.2006 in Kraft trat.

„§1 Ziel dieses Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Der §3 beschreibt und definiert unter anderem die zu unterscheidenden Formen der Ungleichbehandlung. Zum einen die unmittelbare Benachteiligung (§3 Abs.1 AGG), welche dann stattfindet, wenn eine Person gegenüber einer anderen, welche sich in vergleichbarer Position befindet, weniger günstig behandelt wird.

„Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt [...] auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor“ (§3 Abs.1 AGG).

Zum anderen die mittelbare Benachteiligung, welche eine Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren beschreibt, welche sich faktisch diskriminierend auswirken (§3 Abs.2 AGG).

### 2.4.3 Geschlechterdiskriminierung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Grundgesetz Artikel 3, Abs.2)

Unter Geschlechterdiskriminierung wird die Ungleichbehandlung eines Menschen aufgrund seines Geschlechtes verstanden. Im allgemeinen Verständnis wird bei dem Begriff der „Geschlechterdiskriminierung“ zumeist von der Diskriminierung der Frau aufgrund ihres Geschlechtes ausgegangen. Historisch waren vor allem die westlichen Gesellschaften männlich dominiert oder sind es bis heute. Dadurch kommt der Frau die statusniedrigere Stellung zu, was folglich zu ihrer Diskriminierung führt (Stahlberg et al. 2009).

Das Bestehen bestimmter Geschlechterstereotypen hat starken Einfluss auf die Diskriminierung selbst und ihre Wahrnehmung. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, zwischen deskriptiven und präskriptiven Stereotypen zu unterscheiden. Deskriptive, also beschreibende, Stereotypen sagen aus, wie ein Geschlecht in der jeweiligen Gesellschaft wahrgenommen wird. Präskriptive Stereotypen schreiben vor, was von einem Geschlecht erwartet wird. Dadurch führen Letztere oftmals zu Konflikten (Stahlberg et al. 2009). Wenn beispielsweise von einer Frau ein zurückhaltendes und freundliches Auftreten erwartet wird, diese sich aber nicht so verhält, kann ihr Verhalten negativ ausgelegt werden, obwohl ein gleiches Verhalten von einem Mann nicht schlecht bewertet wird. Ausschlaggebend in der Bewertung ist die Erwartungshaltung dem jeweiligen Geschlecht gegenüber.

Stereotypen müssen allerdings von Vorurteilen abgegrenzt werden. Stereotypen sind nicht grundsätzlich als falsch anzusehen, da Frauen und Männer durchaus unterschiedliche Eigenschaften besitzen (Stahlberg et al. 2009). Allport et al. (1971) definieren ein Vorurteil als

„eine ablehnende, feindselige Haltung gegenüber einer Person, die zu einer Gruppe gehört, einfach weil sie zu dieser Gruppe gehört und deshalb dieselbe zu beanstandende Eigenschaft haben soll, die man dieser Gruppe zuschreibt“.

Das auf ein Geschlecht bezogene Vorurteil wird meist als Sexismus oder sexistische Einstellung bezeichnet (Stahlberg et al. 2009).

Sowohl Geschlechterstereotypen als auch Vorurteile spielen eine Rolle bei Geschlechterdiskriminierung. Bei dem Begriff der Diskriminierung sollte wiederum unterschieden werden zwischen direkter bzw. unmittelbarer und indirekter bzw. mittelbarer Diskriminierung. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn beispielsweise aufgrund eines Vorurteils wie „Frauen können sich schlechter in Verhandlungen durchsetzen“ ein Mann eingestellt wird. Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn bestimmte Voraussetzungen wie z.B. eine Mindestkörpergröße erfüllt sein müssen und dadurch

## 2 Literaturübersicht

automatisch Frauen aufgrund ihrer im Mittel geringeren Körpergröße schlechter gestellt sind. Ein anderes Beispiel für mittelbare, also indirekte, Diskriminierung beschreiben Stahlberg et al. (2009):

„In einem Betrieb wird eine Vergünstigung für alle Vollzeitbeschäftigten eingeführt. Die anscheinend geschlechtsneutrale Regelung benachteiligt Frauen, da die Teilzeitbeschäftigten, die von der Vergünstigung ausgeschlossen sind, überwiegend weiblich sind.“

Dieses Beispiel offenbart zugleich ein weiteres Dilemma, nämlich die Tatsache, dass durch die gesellschaftlichen Strukturen, Erwartungen und Rollenbilder wie „die fürsorgliche Mutter“ und „der karrierebewusste Mann“ es zu der Ungleichverteilung auf dem Arbeitsmarkt, zu Lohnunterschied und zu Chancenungleichheit kommt.

### **2.4.4 Geschlechterdiskriminierung im beruflichen Umfeld**

Unter den Begriff der Geschlechterdiskriminierung im beruflichen Umfeld fallen viele unterschiedliche Aspekte. Beginnend bei der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen, den Hindernissen, mit welchen sich Frauen konfrontiert sehen bei dem Versuch, in höhere Positionen aufzusteigen, bis hin zu diskriminierenden Äußerungen von KollegInnen und Vorgesetzten.

In Bezug auf Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz ist die bestehende Differenz der Löhne zwischen Männern und Frauen ein vorherrschendes Thema. Dieses Themengebiet ist deshalb noch einmal explizit im Kapitel 2.3.1 Gender Pay Gap beschrieben.

Des Weiteren wird in der Literatur aufgeführt, dass der Mangel an Frauen in Führungspositionen durch vermutete geschlechterspezifische Eigenschaften begründet ist. So beschreiben Littmann-Wernli und Schubert (2001), dass Frauen unterstellt wird, nicht so produktiv zu sein wie ihre männlichen Kollegen, oder dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger zur Verfügung stünden. Je nach Branche scheinen auch die unterschiedlichen Geschlechterstereotypen, welche gesellschaftlich verinnerlicht wurden, ein Hindernis für die Karriere von Frauen zu sein. Ebenfalls stellen Littmann-Wernli und Schubert (2001) fest, dass, wenn, wie beispielsweise im Top-Management, eine hohe Risikobereitschaft gefordert ist, oft angenommen wird, dass diese Frauen nicht so zu eigen ist wie Männern. Dies führe dazu, dass Männer bevorzugt solche Spitzenpositionen besetzen.

In einer eigenen empirischen Untersuchung haben Osterloh und Littmann-Wernli (2002) nachgewiesen, dass ArbeitgeberInnen oft von diesen genannten Vorurteilen überzeugt sind und es deutlich wird, dass durch diese Art der Benachteiligung von Frauen für die jeweiligen Unternehmen Humanpotenzial und in Folge dessen auch ein Wettbewerbsvorteil verloren geht. In diesem Zusammenhang fällt der Begriff der „Gläsernen Decke“. Die Glasdecke stellt symbolisch die Barriere dar, welche Frauen auf den letzten Metern nach ganz oben in die Führungsetagen scheitern lässt. Die zuvor

## 2 Literaturübersicht

beschriebenen Hindernisse durch Vorurteile und Annahmen bilden diese gläserne Decke (Littmann-Wernli und Schubert 2001). Entstanden ist der Begriff bereits in den 1980er Jahren und beschrieb damals erstmalig in den USA das Phänomen, dass die Karrieren von Frauen in der mittleren Ebene stagnieren und der letzte Schritt in die hohen Führungspositionen selten erreicht wird (Zich 2011). Diese Barriere entsteht, weil von einer Personengruppe ein bestimmtes Verhalten angenommen wird und diese Annahme wiederum dazu führt, dass einzelne Personen dieser Gruppe benachteiligt werden, deswegen spricht man in diesem Zusammenhang von der sogenannten statistischen Diskriminierung (Littmann-Wernli und Schubert 2001).

Als Diskriminierung ist des Weiteren jede Form der Herabwürdigung, Benachteiligung oder des Verächtlichmachens einer Person beispielsweise aufgrund ihres Geschlechtes anzusehen. Nienhaus et al. (2016) benennen auch jegliche Art von Spott über die Lebensweise oder Mentalität einer Person als Diskriminierung. Auch hier werden bestehende Vorurteile, die nicht aus eigenen Erfahrungen entstehen, sondern in gesellschaftlich verbreiteten Stereotypen und Meinungen begründet sind, als Ursache genannt (Nienhaus et al. 2016). Diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz kann sowohl unter Kollegen als auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern vorhanden sein.

Die Grenze zwischen diskriminierendem Verhalten und Mobbing kann fließend sein. Als Mobbing wird verletzendes, diskriminierendes oder einschüchterndes Verhalten angesehen, welches wiederholt gegen eine bestimmte Person auftritt. Ebenso ist von der Geschlechterdiskriminierung klar die sexuelle Gewalt abzugrenzen. Darunter wird jede Form von vorsätzlich sexuell bestimmten Verhalten verstanden, welches die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (Nienhaus et al. 2016).

### **2.5 Empirische Sozialforschung**

Als wissenschaftliche Methode wurde in dieser Arbeit ein standardisierter Fragebogen aus dem Bereich der quantitativen Sozialforschung, entwickelt, da eine standardisierte Befragung eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet und so die Möglichkeit einer systematischen Hypothesen-Prüfung bietet. Ebenso lässt sich von der so untersuchten Stichprobe auf eine größere Grundgesamtheit schließen (Häder 2015), als es bei qualitativen und teilstandardisierten Befragungsformen möglich wäre.

Empirie = auf Erfahrung beruhend

Empirische Sozialforschung umfasst die Gesamtheit von Methoden, Instrumenten und Techniken zur Untersuchung des menschlichen Verhaltens und anderer sozialer Phänomene (Häder 2015). Vor Beginn der Empirischen Forschung steht als Anfangspunkt die Formulierung der zu überprüfenden Hypothesen. Wie Nagel (2006) beschreibt, sind Hypothesen erst einmal Vermutungen eines

## 2 Literaturübersicht

bestimmten Sachverhaltes. Genauer gesagt beschreibt eine Hypothese einen vermuteten Zusammenhang zwischen zwei Variablen. Mit Hilfe der Methoden der Empirischen Sozialforschung soll diesen Zusammenhängen auf den Grund gegangen werden.

Variablen sind Merkmale (Häder 2015). Angenommen, das zu beschreibende Objekt wäre ein Arbeitsvertrag, dann könnte die Variable sein, ob es sich um eine Festanstellung oder einen befristeten Arbeitsvertrag handelt. Dies macht deutlich, dass eine Variable verschiedene Ausprägungen haben kann (Häder 2015). Die Variable „Anstellungsvertrag“ hat also verschiedene Ausprägungen. Hypothesen stellen einen Zusammenhang zwischen einzelnen Merkmalen der Objekte dar. Sie vermuten also einen Zusammenhang zwischen einzelnen Variablen, wie beispielsweise der Form des Anstellungsvertrages und dem Alter der/des Angestellten.

Abbildung 5 zeigt (modifiziert nach Atteslander 2010), dass es bei sozialwissenschaftlichen Erhebungen zwei Wege gibt, die ein wissenschaftliches Arbeiten sicherstellen.

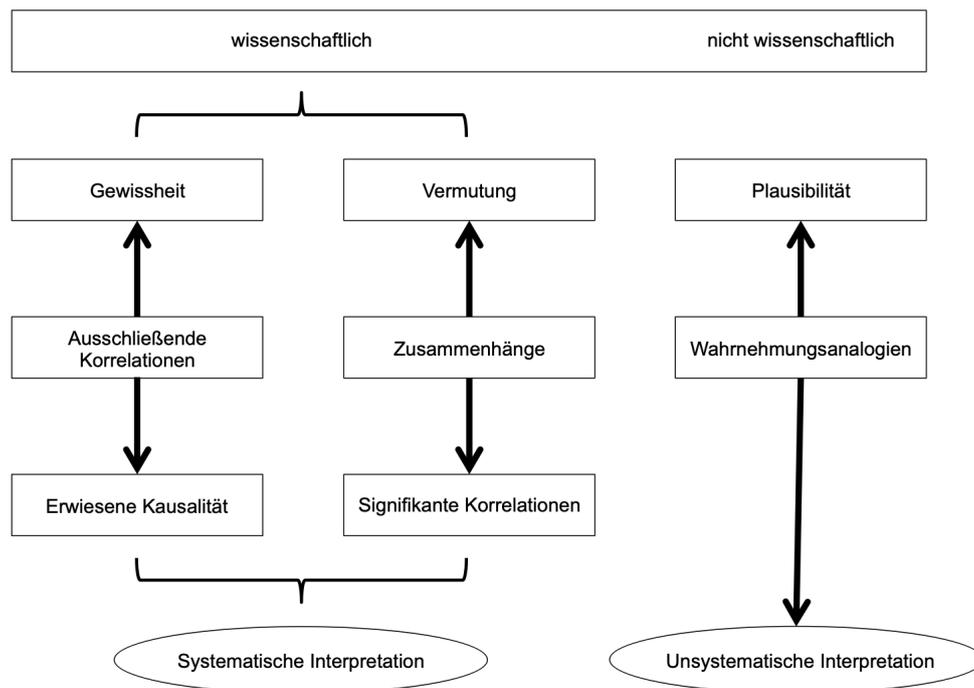


Abbildung 5: Analyseraster für sozialwissenschaftliche Erhebungen (modifiziert nach Atteslander 2010)

### 2.5.1 Quantitative und qualitative Sozialforschung

Grundsätzlich unterscheidet man die Methoden der qualitativen und der quantitativen Sozialforschung. In der Literatur wird meist aufgeführt, dass qualitative Methoden dem „Verstehen“ dienen

## 2 Literaturübersicht

und quantitative Methoden dem „Erklären“ (Reichertz 2019). Reichertz (2019) nennt diese Zuordnung undifferenziert und verweist darauf, dass es vielmehr das Ziel aller wissenschaftlichen Forschung sei, allgemein gültige Aussagen zu treffen. Bauer und Mullay (2008) nennen als qualitative Methode unter anderem Gruppendiskussionen, Zeitungsartikel, qualitative Interviews und Filme. Als quantitative Methoden diejenigen, welche statistisch ausgewertet werden, wie schriftliche Befragungen und quantitative Interviews. Bei deskriptiven Studien, wie in der vorliegenden Arbeit durchgeführt, geht es um den Gewinn von Informationen über einen Sachverhalt. Es wird der momentane Zustand beschrieben. Dies ist den quantitativen Methoden zuzuordnen und die Repräsentativität der Stichprobe ist maßgeblich. Das Gegenstück hierzu stellt die explorative, also erkundende Studie dar. Hier wird zumeist ein Themenfeld neu erschlossen, also ein neues Gebiet erkundet. Ziel kann es sein, mit Hilfe qualitativer Methoden, Hypothesen aufzustellen.

### 2.5.2 Das Erhebungsinstrument Fragebogen

Bei Befragungen wird für eine hohe Aussagekraft ein großes Maß an Standardisierung angestrebt, da Standardisierung es ermöglicht, die vorher aufgestellten Hypothesen systematisch zu überprüfen. Fragebögen werden zum einen bei mündlichen Interviews, zum anderen bei schriftlichen Befragungen eingesetzt. Fragebögen können mündlich abgefragt werden, in Papierform vorliegen und von den Befragten ausgefüllt werden oder, wie inzwischen häufig angewendet, als Online-Befragung zur Verfügung stehen.

#### 2.5.2.1 Frage- und Antwortformen

Wie Nagel (2006) beschreibt, wird grundsätzlich die Form der Fragen in geschlossen und offen unterteilt. Offene Fragen können selbstständig durch die/den Befragte/n frei beantwortet werden. Im Gegensatz dazu sind Fragen vom geschlossenen Fragentypus in ihren Antwortmöglichkeiten begrenzt. Das bedeutet, dass die StudienteilnehmerInnen aus vorgegebenen Antwortalternativen wählen, aber nicht frei antworten können (Nagel 2006). Kombinationen beider Fragetypen sind möglich. Der Antworttypus kann unterschiedlich gestaltet sein. Die einfachste Form stellen dichotome Fragen dar. Hier wird auf eine Frage oder ein Statement lediglich mit „Ja“-„Nein“ oder „stimmt“-„stimmt nicht“ geantwortet (Stangl 2019). Bei sogenannten „Eingruppierungsfragen“ werden bestimmte Bereiche festgelegt, in die der oder die Befragte die Antwort einordnen soll. Beispiel: „Wieviele Kinder haben sie?“- „0 bis 3“, „3 bis 5“ usw. Ratingfragen, beziehungsweise Antworten anhand der sogenannten Likert-Skala, sind ein häufig genutztes Instrument in der Befragung. Hier wird das Item in Statementform formuliert (Nagel 2006). Likert-Skalen sind Ordinalskalen und haben nie mehr als zehn Abstufungen. Es gibt sie sowohl mit als auch ohne neutralen Mittelpunkt.

Wie auch in der für die vorliegende Arbeit genutzten Befragung werden Filterfragen als Instrument eingesetzt, wenn bestimmte Fragen nur von TeilnehmerInnen beantwortet werden sollen oder die

## 2 Literaturübersicht

Beantwortung der Frage von zuvor gegebenen Antworten abhängt (Nagel 2006). Zum Beispiel werden nur StudienteilnehmerInnen, welche angegeben haben, dass sie Kinder haben, im weiteren Verlauf zum Themenbereich Elternzeit befragt. Andere TeilnehmerInnen überspringen diesen Fragenkomplex.

### **2.5.2.2 ExpertInnenbewertung und Pretest des Fragebogens**

Bei der Erstellung eines Fragebogens wird häufig zu dessen Beurteilung eine Gruppe von ExpertInnen zu Rate gezogen. Dabei sollten diese Personen nicht an der Entwicklung des Erhebungsinstrumentes selbst mitgearbeitet haben. Die ExpertInnen können je nach fachlicher Ausrichtung verschiedene Probleme identifizieren. Meist wird in einer Diskussion mit den ExpertInnen der vorläufige Fragebogen analysiert (Häder 2015).

Nach Erstellung des Fragebogens erfolgt der sogenannte Pretest. Es soll dabei grundsätzlich ermittelt werden, ob der Test verständlich aufgebaut ist und wie die theoretische Aussagekraft des Fragebogens ausfällt (Häder 2015). Ebenso soll die grundsätzliche Funktionalität des Fragebogens, die durchschnittliche Befragungszeit, die Verständlichkeit und die Vollständigkeit ermittelt werden (Nagel 2006). Nach der Auswertung des Pretests und daraus hervorgehenden eventuellen Überarbeitungen wird die finale Version des Fragebogens erstellt und das Erhebungsinstrument kann für die geplante Studie eingesetzt werden.

### **2.5.2.3 Bearbeitung der Daten**

Um die Ergebnisse einer quantitativen Methode, in diesem Fall eine Befragung mittels Fragebogen, auszuwerten, muss als vorbereitender Schritt ein Datenfile erstellt werden, welches die statistische Analyse der Ergebnisse ermöglicht (Häder 2015). Bei einer reinen Onlinebefragung mittels Fragebogen erfolgt die Übertragung der Daten in die Statistiksoftware IBM SPSS Statistics direkt oder über Microsoft Excel.

Als nächster Schritt erfolgt die Kontrolle der Variablen und die Umformung mancher Variablen beziehungsweise die Bildung neuer Variablen (Häder 2015). Dies hat den Zweck, dass eine statistische Auswertung im Anschluss funktioniert. Ebenso wie die Bereinigung der Variablen ist es notwendig, fehlende Werte in die Codierung mit aufzunehmen. Da jeder Antwortmöglichkeit ein Code zugewiesen wird, erfolgt diese Zuweisung nun auch mit fehlenden Werten. So wird im Folgenden auch dem sogenannten „Item non response“ ein Wert zugewiesen, welcher dann bei späteren statistischen Berechnungen herausgenommen werden kann (Häder 2015). Der aus den oben genannten Arbeitsschritten entstandene Datenfile bildet nun die Grundlage zur statistischen Auswertung der Studie.

## 3 Material und Methode

### 3.1 Fragebogenentwicklung

Nach Aufstellung der Hypothesen und der wichtigsten Kernfragen der Arbeit wurden die Themengebiete des Fragebogens festgelegt. Eine ausführliche Literaturrecherche wurde als Basis zur Erstellung der Fragen herangezogen.

Die meisten Abschnitte des daraus entstandenen Fragebogens wurden spezifisch für diese Studien selbst erstellt. Teilabschnitt B19 wurde aus einer bereits im Institut für Veterinärepidemiologie und Biometrie der Freien Universität Berlin durchgeführten Studie aus dem dort eingesetzten Fragebogen übernommen:

„Denken Sie bitte an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n (die/der Ihnen Anweisungen geben und Ihre Arbeit kontrollieren kann). Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre/n Vorgesetzte/n?“ (Kersebohm 2018)

Ebenso wurde die Abfrage der Geschlechterstereotypen nach BSRI (Bem Sex Role Inventory nach dem Fragebogen von Bem (1974)) in Abschnitt F des Fragebogens gewählt, um in diesen Bereichen eine gute Vergleichbarkeit und hohe Aussagekraft zu gewährleisten (Stoet 2019; Troche und Rammsayer 2011).

Im weiteren Verlauf der Studienplanung und zur Diskussion des Fragebogens gab es im September 2016 einen ExpertInnenworkshop unter Leitung der Autorin. Daran nahmen Dr. med. vet. Anna Becher (Tierärztin & Diplomierte Wirtschaftsmedizinerin), Prof. Vitaly Belik (IVEB), Angelika Daberkow (Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs), Prof. Marcus Doherr (IVEB), Dr. Johanna Kersebohm (IVEB), Alina Küper (IVEB), Prof. Timo Lorenz (Arbeits- und Organisationspsychologe) und Nadine Schunter (Dekanatsreferentin für Studium und Lehre) teil.

Anschließend an den Workshop wurde die Basisversion des Fragebogens überarbeitet und so zusammengestellt, dass eine Bearbeitungszeit von 15 Minuten nicht überschritten wurde.

Der so erarbeitete Fragebogen wurde abschließend einem Pretest mit 15 TeilnehmerInnen unterzogen. Nach Bearbeitung der dabei zu Tage getretenen Kritikpunkte wurde der finale Fragebogen mit dem Titel „Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin“ im März 2017 fertiggestellt. Am 01. April 2017 wurde die Umfrage gestartet und am 24. Juli 2017 beendet. Der vollständige Fragebogen findet sich in Anhang A.1.

### 3.1.1 Aufbau und Inhalt des Fragebogens

Der endgültige Fragebogen umfasste schließlich folgende Kapitel (Anhang A.1):

- Teil A - Private Lebenssituation mit drei Fragen
- Teil B - Karriereverlauf und Berufsleben mit 24 Fragen
- Diskriminierung, eingeteilt in drei Untergruppen mit jeweils einer Frage:
  - Teil C - Erlebte Diskriminierung: Fünf Aussagen mit Likert-Skala
  - Teil D - Gefühlte Diskriminierung: Vier Aussagen mit Likert-Skala
  - Teil E - Folgen von Diskriminierung: Drei Aussagen mit Likert-Skala
- Teil F - Geschlechterstereotypen mit einer Frage: Sieben Aussagen mit Likert-Skala
- Teil G - Arbeitsmodelle und Änderungen der Arbeitsbedingungen mit drei Fragen
- Teil H - Soziodemographie mit sieben Fragen

#### Fragebogenlogik

Der eingesetzte Fragebogen wurde durch Filterfragen je nach Antwort der jeweiligen TeilnehmerInnen angepasst. Wer bei A1 angab, keine Partnerschaft zu führen, übersprang somit automatisch die Folgefragen bezüglich des Partners. Ebenso wurde bei der Frage A5 „Haben Sie Kinder?“ ein solcher Filter genutzt. Erfolgte die Antwort „Nein“, sprang der oder die Teilnehmer/in direkt zu Teil B, bei „Ja“ folgten weitere Fragestellungen bis zur Frage A10, welche die Kategorie der TeilnehmerInnen mit Kindern wiederum filterte in diejenigen, welche Elternzeit in Anspruch genommen haben, und die, die es nicht taten.

In Teil B wurde bei der Frage B5 über die momentane veterinärmedizinische Tätigkeit aufgeteilt in „momentan berufstätig“ und „nicht berufstätig“. Je nach Antwort wurden auch hier unterschiedliche Folgefragen gestellt. Die Frage B9 führte zur Unterscheidung in „selbstständige“ und „nicht selbstständige“ TiermedizinerInnen; gefolgt bei den Selbstständigen von Fragen zur Dauer und Anzahl der MitarbeiterInnen, bei den angestellten TiermedizinerInnen über das Anstellungsverhältnis und die/den Vorgesetzte/n. Die Teile C bis H kamen ohne weitere Filterfragen aus.

#### Anonymität und personenbezogene Daten

Die Umfrage wurde anonym durchgeführt. Eine Registrierung der TeilnehmerInnen war nicht notwendig, um an der Umfrage teilzunehmen. Ausschließlich freiwillig konnten die TeilnehmerInnen am Ende der Befragung ihre E-Mail-Adresse zur Aufnahme in den Verteiler des Institutes für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie der FU Berlin angeben, um über weitere Studien und den Fortschritt

### 3 Material und Methode

der hier durchgeführten Studie informiert zu werden. Diese Daten wurden ausschließlich für diesen Zweck genutzt und sind zu keinem Zeitpunkt für die Öffentlichkeit zugänglich gewesen.

#### **3.2 Verbreitung des Fragebogens**

Der Fragebogen wurde in einer Onlineversion über das OpenSource-Fragebogenprogramm Lime-Survey angeboten. Die Web-basierte Installation läuft auf einem Internet-Server des Fachbereichs Veterinärmedizin und wird von MitarbeiterInnen des Instituts für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie (IVEB) administriert. Alle über den Fragebogen erhobenen Daten sind somit im zugangsgeschützten Bereich der FU Berlin abgelegt.

Um eine hohe Zahl an Umfrage-TeilnehmerInnen zu erreichen, wurde die Befragung über verschiedene Kanäle verbreitet. Über einen aus vorherigen Studien aufgebauten E-Mail-Verteiler des Instituts für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie (IVEB) wurde ein Aufruf zur Studienteilnahme versendet, ebenso erklärten sich einige Landestierärztekammern bereit, den Aufruf an ihre Mitglieder weiter zu leiten. Dazu gehörten die Landestierärztekammern Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Brandenburg, Sachsen und Hessen. Der Bundesverband praktizierender Tierärzte (BpT) verschickte den Studienaufruf ebenfalls an seine Mitglieder.

Im Deutschen Tierärzteblatt wurde sowohl in der Print-Version als auch auf der dazugehörigen Website der Aufruf verbreitet. Weitere Onlineplattformen, die die Studie unterstützten, waren vetline und vet consult (Anhang A.2).

Von der Autorin selbst wurde eine Facebook-Seite für die Umfrage erstellt, auf welcher neben dem Aufruf zur Studie auch zum Thema passende Artikel und andere Informationen geteilt wurden. Über diese Seite „Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen der Tiermedizin“ wurde der Aufruf der Studie in verschiedenen geschlossenen Gruppen des sozialen Netzwerks verbreitet. In folgenden geschlossenen Facebook Gruppen wurde der Aufruf zur Studie geteilt:

- „Vetmed FU\_Berlin“
- „Veterinärmedizin FU Berlin Abschlussjahrgang 2016“
- „Vetis Leipzig - alles außer Uni“
- „Vetis Gießen“
- „Bücherbasar Tiermedizin München“
- „Diskussionsforum Veterinärmedizin“

## 3 Material und Methode

- „Bücherflohmarkt TiHo“
- „Tiermedizin LMU München“

Die jeweiligen Veröffentlichungen des Aufrufes sowie der Text zum Aufruf in den sozialen Medien ist dem Anhang A.2 zu entnehmen.

### 3.3 Grundlagen der statistischen Auswertung

Die Rohdaten aller vollständig ausgefüllten 1.033 Fragebögen wurden von LimeSurvey direkt in die Statistiksoftware IBM SPSS Statistics übertragen. Zuerst wurden alle unvollständigen Antwortprofile („item non response“) von der Auswertung ausgeschlossen.

#### 3.3.1 Allgemeine statistische Auswertung

Mittels deskriptiver Statistik wurden alle Fragen einzeln ausgewertet. Metrische Variablen wurden über Mittelwerte und Standardabweichungen beschrieben und grafisch (Histogramm, Q-Q-Plots) und statistisch (Schiefe, Wölbung, Kolmogorow-Smirnov-Statistik) auf Normalverteilung geprüft. Zusätzlich wurden Mediane und Wertebereiche berechnet und bei schiefen Verteilungen entsprechend angegeben. Kategoriale (Klassen-)Variablen wurden mittels Häufigkeiten und Anteilen (%) beschrieben. Unterschiedliche Fallzahlen entstanden bei einzelnen Häufigkeitstabellen dadurch, dass die Fragenkaskade je nach vorhergehender Antwort unterschiedlich weitergeführt wurde. So wurden beispielsweise TeilnehmerInnen, die angaben, keine Kinder zu haben, nicht zu den Themen Elternzeit und Kinderbetreuung befragt.

Die primäre Zielgrößen in der statistischen Auswertung waren die Angaben zur Diskriminierung. Unterteilt wurde diese primär in tatsächlich erlebte Diskriminierung, gefühlte Diskriminierung und die Folgen einer solchen Diskriminierung aufgrund des eigenen Geschlechtes. In den jeweiligen Einteilungen wurden unterschiedliche Facetten der Diskriminierung erfasst und sowohl einzeln anhand der Häufigkeiten ausgewertet als auch zusammengefasst, um eine vereinfachte Darstellung der Ergebnisse zu ermöglichen.

Als diese Zielgrößen der Diskriminierung potentiell beeinflussenden Variablen wurden folgende Gruppenvariablen auf statistisch signifikante Zusammenhänge mittels Kreuztabellen und Chi-Quadrat Test-Statistik überprüft:

- Kinder (ja/nein)
- Elternzeit (ja/nein)
- Geschlecht (m/w/d)

### 3 Material und Methode

- Alter (kontinuierlich sowie in Altersklassen)
- Selbstständigkeit (ja/nein)
- In momentaner Anstellung in leitender Position (ja/nein)

Den Hauptteil der Arbeit umschließt im ersten Teil die deskriptive Statistik der Antworthäufigkeiten der wichtigsten erfassten Variablen zum einen im Vergleich zwischen den jeweiligen Geschlechtern der UmfrageteilnehmerInnen, zum anderen gegliedert nach den Themenbereichen: „Kinder und Elternzeit“, „aktuelle berufliche Situation“ und „Zufriedenheit und Wünsche der StudienteilnehmerInnen“. In den jeweiligen Themenbereichen wurden die oben genannten Gruppenvariablen sowohl untereinander als auch mit den Variablen des jeweiligen Themenbereiches gekreuzt und auf statistische Signifikanz überprüft. Der zweite Teil umfasst das Themengebiet der Zielgröße Diskriminierung. Hier wurden zum einen die Antworthäufigkeiten beschrieben, zum anderen die Zusammenhänge mit den wichtigsten assoziierten Variablen, inklusive der oben genannten Gruppenvariablen. Alle beschreibenden und univariablen statistischen Auswertungen wurden mit der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics durchgeführt. Der Grenzwert für statistische Signifikanz (alpha) war 0,05.

#### 3.3.2 Strukturgleichungsmodelle

Die komplexen Interaktionen zwischen der primären Zielgröße Diskriminierung und ihren Facetten sowie den potentiellen Einflussgrößen Alter, Geschlecht und Kinder (ja/nein) wurden in einem konzeptionellen Modell zuerst grafisch entwickelt. Dabei wurde der wahre Status von Diskriminierung und Zufriedenheit als latent (unbekannt, da nicht objektiv messbar) angenommen und Facetten der jeweiligen Domänen als Indikatoren für den jeweiligen Status in die beiden grafischen Modelle aufgenommen. Ebenso wurden dort auf Grund von Vorkenntnissen aus anderen Studien und explorativen Auswertungen der Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen die Einflusspfade und zu berücksichtigenden Korrelationen zwischen den Variablen vorgegeben.

Die Quantifizierung dieser Zusammenhänge erfolgte mittels Strukturgleichungsmodellen (structural equation models, SEM) im Softwarepaket STATA/MP v15. Darin werden Methoden der Faktor- und Pfadanalyse in einem gemeinsamen mathematischen Modell kombiniert (Arzheimer 2016). Durch die Ausgabe standardisierter Koeffizienten für alle in den Modellen berücksichtigten Pfade lassen sich die relativen linearen Zusammenhänge der im jeweiligen Strukturmodell berücksichtigten Variablen und Facetten auf die primären Zielgrößen (latente Variablen) als Korrelationen zwischen -1 und +1 ausdrücken. Zur Bewertung der Güte („fit“) der Abschätzung der Modelle wurden der CFI (Comparative Fit Index), der TLI (Tucker-Lewis Index), der SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) sowie der RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) mit ausgegeben (Hu und Bentler 1999).

### 4 Ergebnisse

#### 4.1 Population der StudienteilnehmerInnen

Die Befragung wurde am 24.07.2017 nach 85 Tagen Laufzeit beendet. Insgesamt haben an der Studie 1.678 Personen teilgenommen. Davon haben 645 den Fragebogen nur teilweise beantwortet. Zur Auswertung der Studie wurden die 1.033 vollständig beantworteten Fragebögen herangezogen.

##### 4.1.1 Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft

Den größten Anteil der Studienpopulation stellten TierärztInnen bis 39 Jahre. Insgesamt waren 141 StudienteilnehmerInnen männlich und 890 weiblich. Zwei TeilnehmerInnen gaben an, einem anderen Geschlecht anzugehören und stellen somit mit 0,2% den kleinsten Anteil der StudienteilnehmerInnen. Frauen waren mit 86,2% deutlich die größte Gruppe der Antwortenden.

Der Anteil an Frauen in der gesamten deutschen Tierärzteschaft lag im Jahre 2017 bei 60,6%. Die demographische Verteilung der TeilnehmerInnen der Studie und der Tierärzteschaft ist nach Bundesländern dargestellt, im Ausland (EU und nicht EU) Tätige sind gesondert aufgeführt. Die höchste Beteiligung erfolgte in Niedersachsen mit 16,3%, gefolgt von Bayern mit 11,3%. In der Statistik der Bundestierärztekammer ist Bayern auf Platz eins in der demographischen Verteilung mit 19,1% (Tabelle 2, Abbildung 6).

##### 4.1.2 Altersklassen und Geschlechterverhältnisse im Detail

Insgesamt umfasste das Alter der StudienteilnehmerInnen eine Spanne von 23 bis 79 Jahre. Zur besseren Übersicht wurde in der weiteren Auswertung der Studie das Alter in drei Kategorien eingeteilt. Hierbei wird ersichtlich, dass die jüngere Generation der Tierärzteschaft, also StudienteilnehmerInnen unter 35 Jahren, mit 50,1% gut die Hälfte der gesamten StudienteilnehmerInnen ausmachen. Die Altersgruppe der 35- bis 45- Jährigen war mit 26,7% geringfügig häufiger vertreten als die Altersgruppe der über 45-Jährigen mit 23,1%. Der größte Anteil der Männer war in der Alterskategorie über 45 Jahre, während der größte Anteil der Frauen sich in der Alterskategorie bis 35 Jahre befand (Tabelle 3).

##### 4.1.3 Tätigkeitsfelder

Die TeilnehmerInnen der Studie kamen aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Tiermedizin. Den größten Anteil stellten die PraktikerInnen in unterschiedlichen Tierarztpraxen oder Tierkliniken. Hierbei waren in Kleintierpraxen Tätige mit 33,7% (35,2% der Frauen und 23,3% der Männer) am häufigsten vertreten und stellen gleichzeitig auch den insgesamt größten Anteil der StudienteilnehmerInnen. In der Nutztierpraxis sind 16,5% der Männer und 12,0% der Frauen beruflich tätig.

## 4 Ergebnisse

Tabelle 2: Population der Befragten im Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft (Bundestierärztekammer e.V. 2018)

	StudienteilnehmerInnen 2017		Statistik der Bundestierärztekammer 2017	
	N	[%]	N	[%]
<b>Alter</b>			<i>(*Daten exkl. Bayern)</i>	
Bis 29 Jahre	198	19,2	2.378	7,1
Bis 39 Jahre	457	44,2	7.115	21,2
Bis 49 Jahre	218	21,1	7.132	21,3
Bis 59 Jahre	133	12,9	7.859	23,4
Bis 69 Jahre	25	2,4	4.348	13,0
Bis 79 Jahre	2	0,2	2.950	8,8
Bis 89 Jahre	0	0,0	1.502	4,5
Über 89 Jahre	0	0,0	234	0,7
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	141	13,6	16.321	39,4
Weiblich	890	86,2	25.110	60,6
Andere	2	0,2	<i>(*Daten nicht erhoben)</i>	
<b>Demographie</b>				
Ausland	42	4,1	448	1,5
Baden-Württemberg	72	7,0	4.097	9,7
Bayern	135	13,1	7.913	19,1
Berlin	55	5,3	2.077	4,3
Brandenburg	39	3,8	1.812	3,7
Bremen	2	0,2	187	0,4
Hamburg	14	1,4	543	1,3
Hessen	86	8,3	3.135	7,9
Mecklenburg-Vorpommern	16	1,5	1.265	2,3
Niedersachsen	168	16,3	6.091	14,3
Nordrhein-Westfalen	115	11,1	6.433	16,9
Rheinland-Pfalz	21	2,0	1.486	4,1
Saarland	10	1,0	345	0,9
Sachsen	117	11,3	1.965	4,5
Sachsen-Anhalt	18	1,7	1.161	2,5
Schleswig-Holstein	113	10,9	1.938	4,5
Thüringen	10	1,0	1.001	2,2

Tabelle 3: Geschlecht der StudienteilnehmerInnen in drei Altersklassen

Alter in Jahren	Männlich		Weiblich		Andere		Gesamt	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
<35	35	6,8	483	93,2	0	0	518	50,1
36-45	38	13,8	238	86,2	0	0	276	26,7
>45	68	28,5	169	70,7	2	0,8	239	23,1
N <sub>Gesamt</sub>	141	13,6	890	86,2	2	0,2	1.033	100

## 4 Ergebnisse

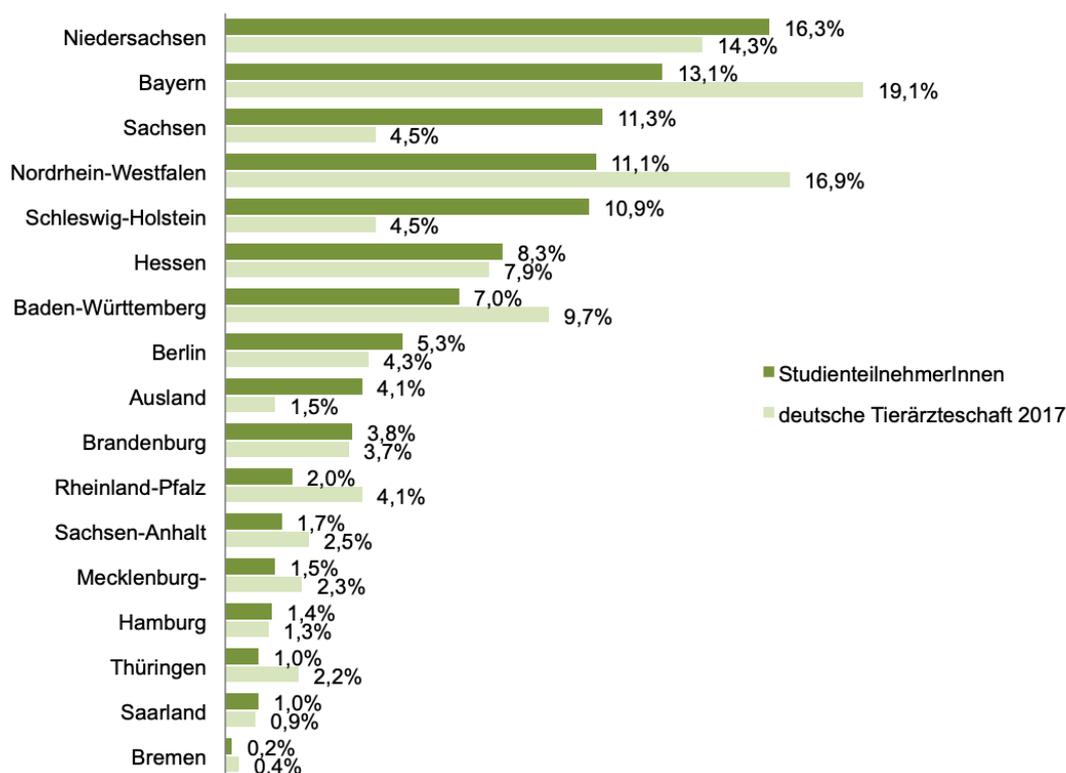


Abbildung 6: Demographische Verteilung der StudienteilnehmerInnen im Vergleich mit der deutschen Tierärzteschaft (beruflich tätige Kammermitglieder 2017) (Bundestierärztekammer e.V. 2018)

Tabelle 4: Tätigkeitsfelder der StudienteilnehmerInnen

Tätigkeitsfelder	Gesamt		Männer		Frauen		p-Wert <sup>1</sup>
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	
Kleintierpraxis	322	33,5	31	23,3	291	35,2	0,007
Gemischtpraxis	151	15,7	30	22,6	121	14,6	0,02
Nutztierpraxis	121	12,6	22	16,5	99	12,0	0,14
Forschung	106	11,0	11	8,3	95	11,5	0,272
Pferdepraxis	100	10,4	19	14,3	81	9,8	0,116
Hochschule	96	10,0	8	6,0	88	10,6	0,099
Kleintierklinik	94	9,8	12	9,0	82	9,9	0,748
Amt	93	9,7	9	6,8	84	10,2	0,22
Industrie und Wirtschaft	46	4,8	4	3,0	42	5,1	0,299
Pferdeklinik	34	3,5	9	6,8	25	3,0	0,3
Schlachthof	33	3,4	10	7,5	23	2,8	0,005
Geflügelpraxis	13	1,4	2	1,5	11	1,3	0,872
Behörde/Ministerium	10	1,0	2	1,5	08	1,0	0,573
Labor	7	0,7	1	0,8	06	0,7	0,974
Tiergesundheitsdienst	6	0,6	2	1,5	04	0,5	0,167
Exoten	5	0,5	2	1,5	03	0,4	0,09
Rest/Sonstiges	25	2,6	5	3,8	20	2,4	0,37
N <sub>Gesamt</sub>	960		133		827		

<sup>1</sup> Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson

## 4 Ergebnisse

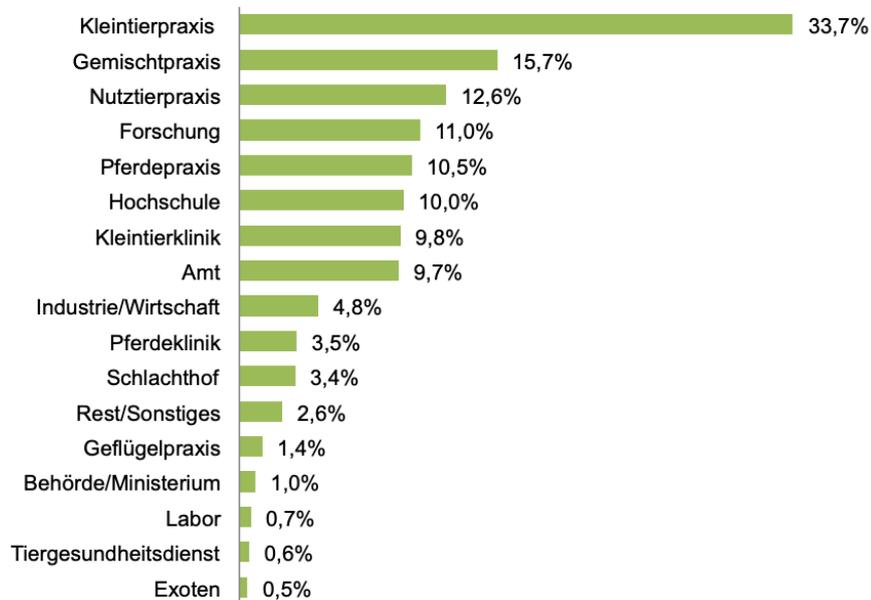


Abbildung 7: Tätigkeitsfelder der StudienteilnehmerInnen

Die Gemischtpraxis hat mit 22,6% einen relativ hohen Anteil unter den Männern. Ebenso stellten der Bereich der Forschung mit 11,0% und amtliche Tätigkeiten mit 9,7%, sowie an Hochschulen Tätige mit 10,0% größere Gruppen der TeilnehmerInnen dar. Tätigkeiten am Schlachthof waren bei den Männern immerhin noch mit 7,5% vertreten, während der Anteil unter den Frauen mit 2,8% gering ausfällt (Tabelle 4, Abbildung 7).

### 4.2 Geschlechterspezifische Unterschiede

In den folgenden Kapiteln werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt, beschrieben und den jeweiligen Themengebieten zugeordnet. Das Geschlecht der StudienteilnehmerInnen und die damit assoziierten Variablen stellen bei der Auswertung der Studienergebnisse und der Beschreibung der Zielgröße die wichtigste Einflussgröße dar. Bei der Variable „Geschlecht“ gaben zwei TeilnehmerInnen divers an. Die Antworten dieser beiden TeilnehmerInnen wurden in Teilen der weiterführenden Statistik ausgeschlossen, da ihre Anzahl zu gering ist, um aus den daraus generierten Resultaten Aussagen treffen zu können.

#### 4.2.1 Private Lebenssituation

##### Familiensituation

Insgesamt gaben 850 StudienteilnehmerInnen (82,4%) an, in einer Partnerschaft zu sein. Bei den Frauen lag der Anteil mit 81,9% etwas unter dem der Männer mit 85,9%. Ebenso lebt der Großteil der

## 4 Ergebnisse

VeterinärmedizinerInnen mit ihrem Partner/ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt (86,0%). Auch hier liegt der Anteil der Männer mit 90,9% leicht über dem der Frauen mit 85,2%. Nur ein kleiner Anteil der LebenspartnerInnen (4% gesamthaft, 10% bei den männlichen Teilnehmern) war nicht erwerbstätig. Der Zusammenhang zwischen Geschlecht der StudienteilnehmerInnen und der Erwerbstätigkeit der PartnerInnen ist signifikant ( $p$ -Wert  $< 0,001$ ) (Tabelle 5).

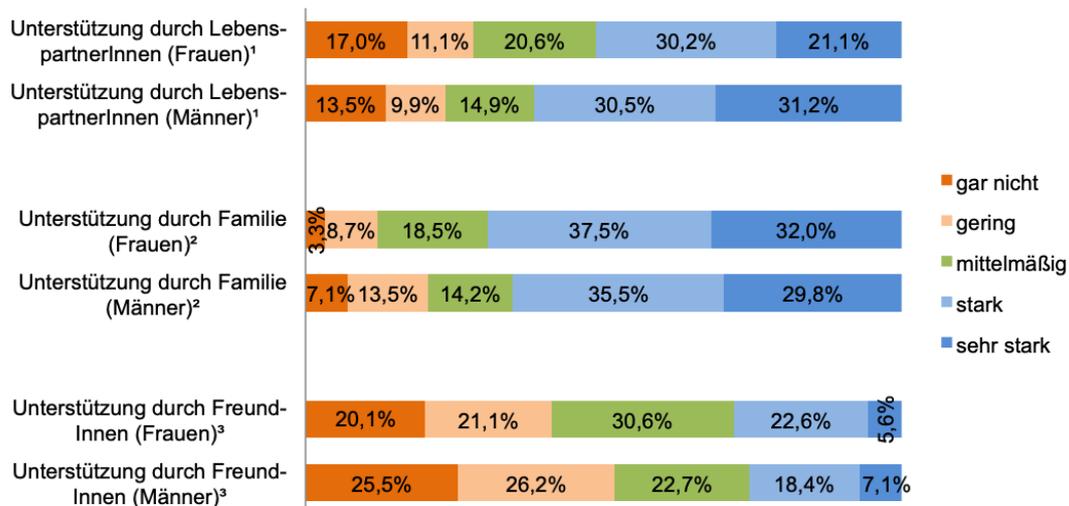


Abbildung 8: Unterstützung durch das soziale Umfeld

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p = 0,74$ , <sup>2</sup>  $p = 0,052$ , <sup>3</sup>  $p = 0,129$

### Unterstützung durch das soziale Umfeld

Die StudienteilnehmerInnen wurden dazu befragt, inwiefern sie Unterstützung durch ihr soziales Umfeld erhalten. Die Antworten konnten anhand einer Likert-Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ in fünf Stufen gewichtet werden. Als erstes wurde nach Unterstützung durch den Partner/die Partnerin gefragt. 26,5% gaben an, „gar nicht“ oder „gering“ von ihrem Lebenspartner/ ihrer Lebenspartnerin Unterstützung zu erhalten, 30,3% „stark“ und 22,5% „sehr stark“. Befragt nach der Unterstützung durch Familienmitglieder gaben 13,2% an, „gar nicht“ oder „gering“ unterstützt zu werden, und 68,9% „stark“ oder „sehr stark“. Auch hier weichen die Angaben nach Geschlecht kaum ab. Männer gaben mit 20,6% („gar nicht“ oder „gering“) etwas vermehrt an, nicht durch ihre Familien unterstützt zu werden (Abbildung 8).

## 4 Ergebnisse

Tabelle 5: Private Lebenssituation der StudienteilnehmerInnen

Familiensituation	Gesamt <sup>1</sup>		Männer		Frauen		p-Wert <sup>2</sup>
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	
<b>Partnerschaft</b>							
keine Partnerschaft	181	17,6	20	14,2	161	18,1	0,257
Partnerschaft	850	82,4	121	85,8	729	81,9	
N <sub>Gesamt</sub>	1.031		141		890		
<b>gemeinsamer Haushalt mit Partner/Partnerin</b>							
Ja	731	86,0	110	90,9	621	85,2	0,093
Nein	119	14,0	11	9,1	108	14,8	
N <sub>Gesamt</sub>	850		121		729		
<b>Erwerbstätigkeit Lebenspartner/in</b>							
nicht erwerbstätig	34	4,0	13	10,7	21	2,9	<0,001
erwerbstätig im Bereich der Veterinärmedizin	155	18,2	52	43,0	103	14,1	
erwerbstätig in einem anderen Berufszweig	661	77,8	56	46,3	605	83,0	
N <sub>Gesamt</sub>	850		121		729		
<b>Kinder</b>							
Ja	430	41,7	95	67,4	335	37,6	<0,001
Nein	601	58,3	46	32,6	555	62,4	
N <sub>Gesamt</sub>	1.031		141		890		
<b>Anzahl Kinder (kategorisch zwei Klassen)</b>							
1-2 Kinder	341	80,8	61	67	280	84,6	0,006
3-5 Kinder	81	19,2	30	33	51	15,4	
N <sub>Gesamt</sub>	422		91		331		
<b>Kinder im eigenen Haushalt</b>							
Ja	341	79,3	55	57,9	286	85,4	<0,001
Nein	55	12,8	25	26,3	30	9,0	
teilweise	34	7,9	15	15,8	19	5,7	
N <sub>Gesamt</sub>	430		95		335		
<b>Elternzeit</b>							
nur ich	129	30,0	1	1,1	128	38,2	<0,001
beide	126	29,3	14	14,7	112	33,4	
nur das andere Elternteil	65	15,1	50	52,6	15	4,5	
keiner	110	25,6	30	31,6	80	23,9	
N <sub>Gesamt</sub>	430		95		335		

<sup>1</sup> N<sub>Gesamt</sub> = 1.031, da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt

<sup>2</sup> Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson

## 4 Ergebnisse

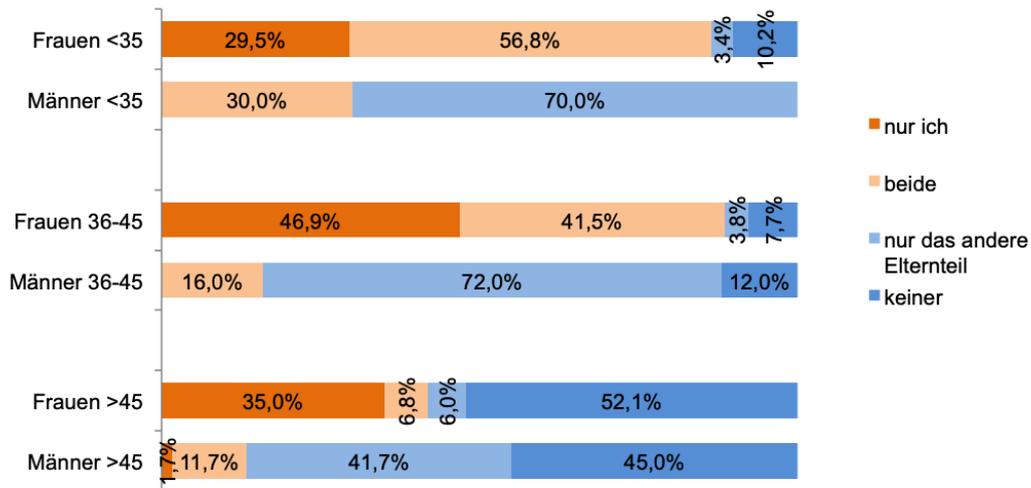


Abbildung 9: Elternzeitverteilung nach Alter und Geschlecht der StudienteilnehmerInnen  
 $N_{\text{Gesamt}} = 430$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson;  $p < 0,001$

Tabelle 6: Dauer der Elternzeit des anderen Elternteils

Elternzeit Partner	Gesamt		Männer		Frauen		p-Wert <sup>1</sup>
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	
1-3	78	40,6	1	1,6	77	58,8	<0,001
4-6	36	18,8	6	9,8	30	22,9	
7-9	8	4,2	3	4,9	05	3,8	
10-12	38	19,8	24	39,3	14	10,7	
13-24	17	8,9	15	24,6	02	1,5	
>24	15	7,8	12	19,7	03	2,3	
$N_{\text{Gesamt}}$	192		61		131		

<sup>1</sup> Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson

### Kinder

Insgesamt haben 41,7% der StudienteilnehmerInnen angegeben, Kinder zu haben, 67,4% der Männer und 37,6% der Frauen. Davon lebt die Mehrzahl der TeilnehmerInnen mit ihren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt (79,3%). Bei den Frauen ist der Anteil mit 85,4% etwas höher. Väter lebten zu 57,9% dauerhaft, 15,8% teilweise mit ihren Kindern zusammen. Insgesamt lag die Anzahl der Kinder meistens bei einem oder zwei Kindern (Tabelle 5).

### Elternzeit

Befragt nach der Elternzeit gaben im Schnitt 30% der StudienteilnehmerInnen mit Kindern an, alleine Elternzeit genommen zu haben, 29,3%, dass diese geteilt wurde. Die Angaben nach Geschlecht der StudienteilnehmerInnen weisen starke Unterschiede auf. So hatten 1,1% der Väter und 38,2% der Mütter alleine Elternzeit genommen. Auch bei der geteilten Elternzeit liegt der Anteil der Väter

## 4 Ergebnisse

mit 14,7% deutlich unter dem der Mütter mit 33,4%. Die männlichen Umfrageteilnehmer gaben zu 52,6% an, dass das andere Elternteil alleine in Elternzeit gegangen ist (Tabelle 5). Die Aufschlüsselung der Dauer der Elternzeit nach Alter der StudienteilnehmerInnen (Abbildung 9) zeigt, dass bei jüngeren Eltern der Anteil der gemeinsamen Elternzeit steigt. Der Zusammenhang sowohl zwischen dem Geschlecht der TeilnehmerInnen als auch deren Alter und der genommenen Elternzeit ist signifikant ( $p$ -Wert  $< 0,001$ ). Auch die Länge der Elternzeit variierte stark unter den StudienteilnehmerInnen. Insgesamt haben 321 StudienteilnehmerInnen Angaben zur Dauer der Elternzeit gemacht. Im Vergleich der Dauer der genommenen Elternzeit zwischen den Geschlechtern (ohne Angabe 0 Monate) gab der größte Anteil der Männer mit 38,9% einen Zeitraum zwischen eins bis drei Monaten an. In der Gruppierung zehn bis zwölf Monate Elternzeit findet sich der zweithöchste Wert unter den Männern (27,8%, und der höchste Wert unter den Frauen (39,4%). Unter den StudienteilnehmerInnen, die über zwei Jahre in Elternzeit waren, finden sich keine Männer (Tabelle 6, Abbildung 10).

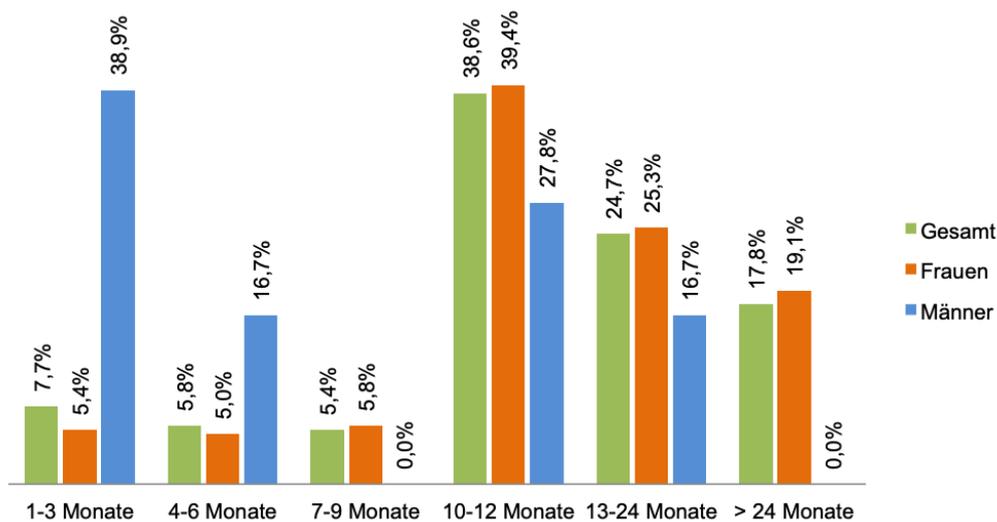


Abbildung 10: Dauer der Elternzeit

$N_{\text{Gesamt}} = 259$ . 110 StudienteilnehmerInnen wurden durch die Filterfrage Elternzeit bei der Angabe „keiner der Elternteile“ direkt zum nächsten Fragenblock weitergeleitet. Ebenfalls fehlend sind die 601 StudienteilnehmerInnen, welche direkt angaben, keine Kinder zu haben. Bei der Angabe der Elternzeit Monate gaben wiederum 61 StudienteilnehmerInnen an, 0 Monate Elternzeit genommen zu haben. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson;  $p < 0,001$

Der Einfluss der genommenen Elternzeit auf das Leben der StudienteilnehmerInnen wurde unter zwei Aspekten erfragt. Zum einen der Einfluss auf das Privatleben, zum anderen auf das Berufsleben. Die Antworten konnten anhand einer Likert-Skala in fünf Abstufungen gewichtet werden. Insgesamt gaben 60% an, dass die Elternzeit einen „negativen“ oder „eher negativen“ Einfluss auf ihr

## 4 Ergebnisse

Berufsleben hatte, 31% haben „keinen Einfluss“ bemerkt. Der Einfluss der Elternzeit auf das Privatleben wurde von 53,3% „positiv“ beurteilt. Beim Einfluss der Elternzeit auf das Berufsleben gaben 20,0% der Männer an, dass die Elternzeit ihr Berufsleben „eher negativ“ beeinflusst hat, einen rein „negativen“ Einfluss gab keiner der Männer an. Bei 21,3% der Frauen hingegen war der Einfluss „negativ“ und bei 41,3% „eher negativ“. Neutral beurteilten bei beiden Geschlechtern gut 30% den Einfluss auf ihr Berufsleben. Der Zusammenhang zwischen Geschlecht der StudienteilnehmerInnen und dem Einfluss der Elternzeit ist höchst signifikant ( $p$ -Wert  $< 0,001$ ) (Abbildung 11).

Im weiteren Verlauf der Studie wurden die TeilnehmerInnen auch nach den Folgen ihrer Elternzeit befragt. Es sollten Angaben dazu gemacht werden, inwieweit sich der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit als schwierig darstellte. Auch hier wurden die Antworten abgestuft in einer Likert-Skala angegeben. Insgesamt empfanden jeweils 16,5% den Wiedereinstieg in das Berufsleben als „gar nicht“ oder „gering“ schwierig. Wobei 73,3% der Männer mit „gar nicht“ oder „gering“ antworteten, während es bei den Frauen 30,5% waren. Starke Schwierigkeiten hatten 17,3% der TeilnehmerInnen (6,7% der Männer, 17,9% der Frauen) und „sehr starke“ Schwierigkeiten gaben 16,1% an (0,0% der Männer, 17,1% der Frauen;  $p$ -Wert  $< 0,001$ ) (Abbildung 12).

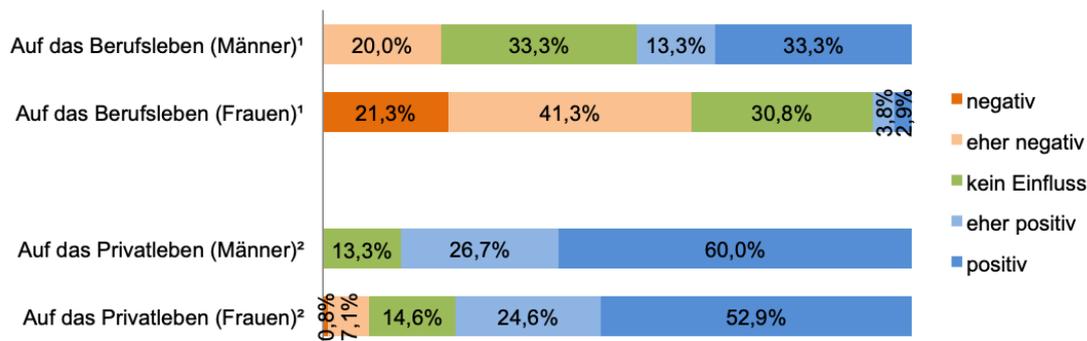


Abbildung 11: Einfluss der Elternzeit

$N_{\text{Gesamt}} = 255$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p = 0,851$

## 4 Ergebnisse

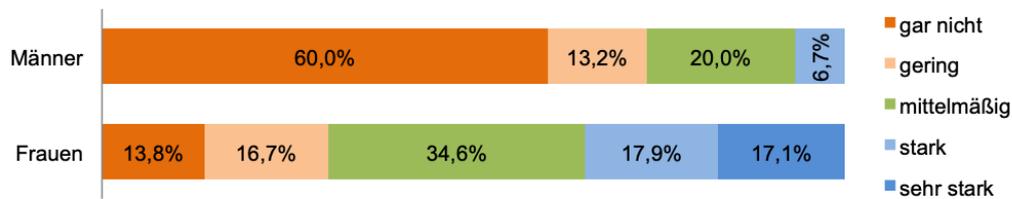


Abbildung 12: Schwierigkeit beim Wiedereinstieg in das Berufsleben

$N_{\text{Gesamt}} = 255$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson;  $p < 0,001$

Bei der Aufschlüsselung der einzelnen Komponenten, die mögliche Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in das Berufsleben darstellen oder beeinflussend darauf einwirken, gaben 47,8% an, dass sie Schwierigkeiten hatten, eine Stelle zu finden (23,1% „stark“ und 24,7% „sehr stark“), in der Berufs- und Privatleben miteinander vereinbar sind. Mit 46,7% (20,0% „stark“ und 26,7% „sehr stark“) gab fast die Hälfte der StudienteilnehmerInnen an, dass eine externe Betreuungsmöglichkeit für die Kinder den Wiedereinstieg in den Beruf deutlich erleichtert hätte (Abbildung 13).

### Betreuungssituation der Kinder

Die StudienteilnehmerInnen wurden auch zur Betreuungssituation ihrer Kinder befragt und ob sie bei der Betreuung der Kinder Unterstützung durch Freunde oder Familie erhalten. Letzteres beantworteten 48,4% mit Ja. 30,1% der StudienteilnehmerInnen gaben an, teilweise Unterstützung zu erhalten. Externe Betreuungsangebote werden von 83,6% in Anspruch genommen (Tabelle 7).

Nachfolgend wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten, Angaben zu Betreuungsangeboten durch den Arbeitgeber zu machen. Dabei gaben insgesamt 6,5% der TeilnehmerInnen an, dass es ein Angebot zur Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber gibt. Insgesamt gaben 93,5% an, dass es kein Angebot zur Betreuung der Kinder durch den Arbeitgeber gibt. Der größte Anteil der StudienteilnehmerInnen mit Kindern (67,4%) würde ein Angebot zur Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber in Anspruch nehmen, wenn es ein solches geben würde (Abbildung 14).

Tabelle 7: Betreuungssituation der Kinder

	Ja		Nein		Teilweise	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Externe Betreuungsangebote	361	83,6	46	10,6	25	5,8
Tagesmutter oder Vergleichbares	130	30,1	260	60,2	42	9,7
Unterstützung durch Familie/Freunde	209	48,4	93	21,5	130	30,1

## 4 Ergebnisse

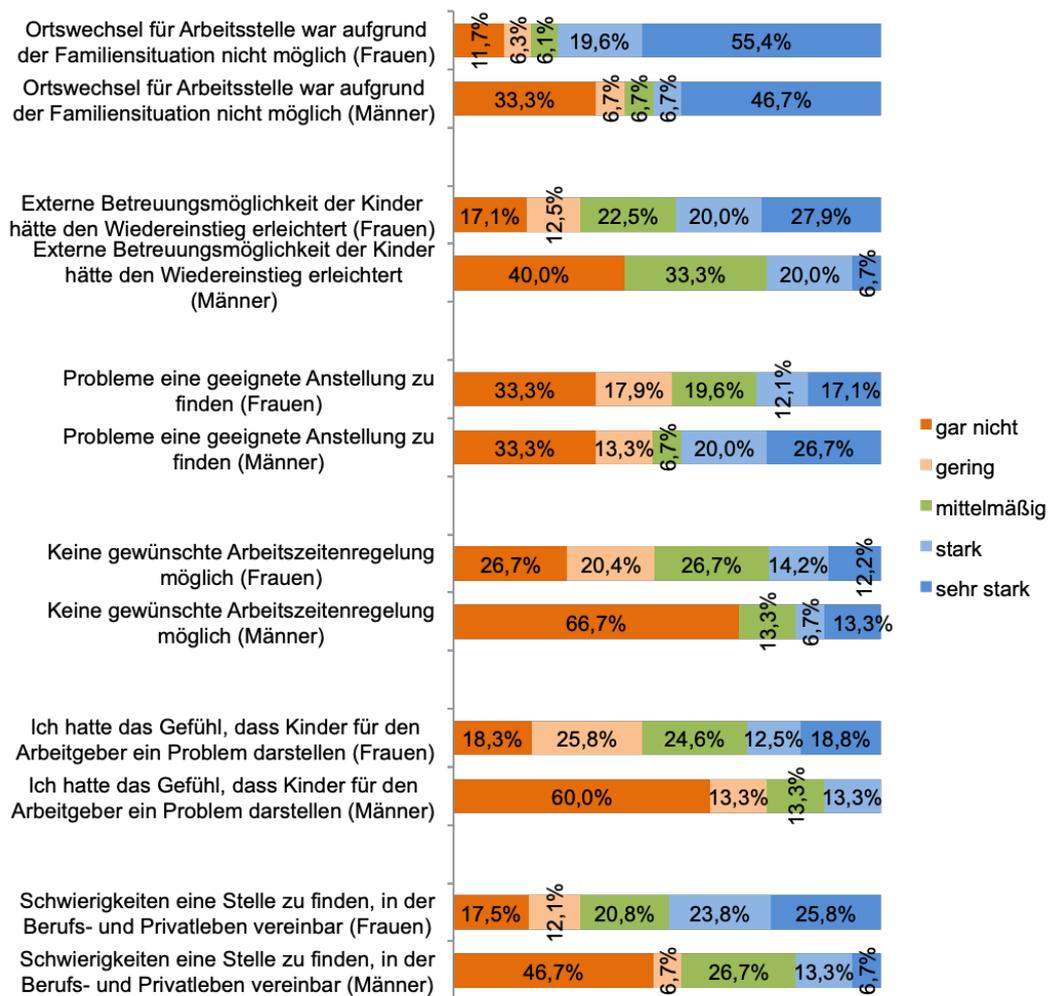


Abbildung 13: Herausforderungen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben

$N_{\text{Gesamt}} = 255$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p = 0,048$ , <sup>2</sup>  $p = 0,003$ , <sup>3</sup>  $p = 0,015$ , <sup>4</sup>  $p = 0,582$ , <sup>5</sup>  $p = 0,061$ , <sup>6</sup>  $p = 0,16$

## 4 Ergebnisse

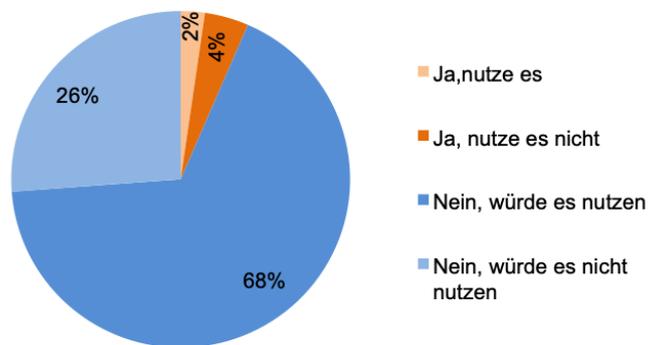


Abbildung 14: Betreuungsangebot durch den Arbeitgeber

### 4.2.2 Aktuelle berufliche Situation

#### Selbstständigkeit der StudienteilnehmerInnen

24,8% der TeilnehmerInnen gaben an, selbstständig tätig zu sein; Insgesamt 51,9% der Männer und 20,3% der Frauen. Aufgeschlüsselt nach Alter der StudienteilnehmerInnen zeigt sich, dass die Mehrheit der Männer ab dem 36. Lebensjahr selbstständig tätig ist. Der Anteil der Frauen in Selbstständigkeit liegt bei den 36- bis 45-Jährigen bei 19,9% und bei den Frauen über 45 bei 56,1% (Abbildung 15).

#### Weg zur aktuellen Anstellung

Befragt nach dem Weg, auf dem die StudienteilnehmerInnen zu ihrer aktuellen Anstellung gekommen sind, antworteten der Großteil (40,9%), dass sie sich auf eine Stellenausschreibung beworben hätten. Die Angaben der Männer und Frauen sind vergleichbar. Männer gaben etwas häufiger an, persönlich angesprochen worden zu sein oder die Stelle aus einem Praktikum heraus bekommen zu haben (Tabelle 8).

#### Art des Arbeitsvertrages

Insgesamt gaben 530 der angestellten StudienteilnehmerInnen an, momentan unbefristet angestellt zu sein; dies entspricht 73,3%. Die übrigen 26,7% waren befristet angestellt. Männer gaben zu 21,2% und Frauen zu 27,2% an, sich in befristeten Arbeitsverhältnissen zu befinden (Tabelle 8).

## 4 Ergebnisse

Tabelle 8: Aktuelle berufliche Situation der StudienteilnehmerInnen

Berufliche Situation	Gesamt <sup>1</sup>		Männer		Frauen		p-Wert <sup>2</sup>
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	
<b>Selbstständig</b>							
Ja	237	24,7	69	51,9	168	20,3	<0,001
Nein	723	75,3	64	48,1	659	79,7	
N <sub>Gesamt</sub>	960		133		827		
<b>Weg zur aktuellen Anstellung</b>							
Initiativbewerbung	139	17,4	17	17,2	122	17,4	0,624
Bewerbung auf eine Stellenausschreibung	328	41,0	35	35,4	293	41,8	
Ich wurde persönlich angesprochen über Kontakte von Bekannten/Freunden/Kollegen etc.	129	16,1	20	20,2	109	15,5	
Aus einem Praktikum heraus	132	16,5	16	16,2	116	16,5	
N <sub>Gesamt</sub>	72	9,0	11	11,1	61	8,7	
N <sub>Gesamt</sub>	800		99		701		
<b>Art des Arbeitsvertrages</b>							
befristet	193	26,7	14	21,9	179	27,2	0,361
unbefristet	530	73,3	50	78,1	480	72,8	
N <sub>Gesamt</sub>	723		64		659		
<b>Führungsposition im aktuellen Arbeitsverhältnis</b>							
Ja	157	21,7	26	40,6	131	19,9	<0,001
Nein	566	78,3	38	59,4	528	80,1	
N <sub>Gesamt</sub>	723		64		659		
<b>Weitere erwerbliche Tätigkeit</b>							
Ja	140	14,6	27	20,3	113	13,7	0,044
Nein	820	85,4	106	79,7	714	86,3	
N <sub>Gesamt</sub>	960		133		827		

<sup>1</sup> N<sub>Gesamt</sub> = 1.031, da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt

<sup>2</sup> Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson

## 4 Ergebnisse



Abbildung 15: StudienteilnehmerInnen in Führungspositionen

$N_{\text{Gesamt}} = 960$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p < 0,001$

### Führungsposition im aktuellen Anstellungsverhältnis

Die Mehrheit der angestellten StudienteilnehmerInnen (78,3%) gaben an, in ihrer aktuellen Anstellung keine leitende Position inne zu haben. Von den angestellten Männern hatten 40,6% eine leitende Position inne, ebenso 19,9% der Frauen. Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Führungsposition der StudienteilnehmerInnen ist höchst signifikant ( $P$ -Wert  $< 0,001$ ).

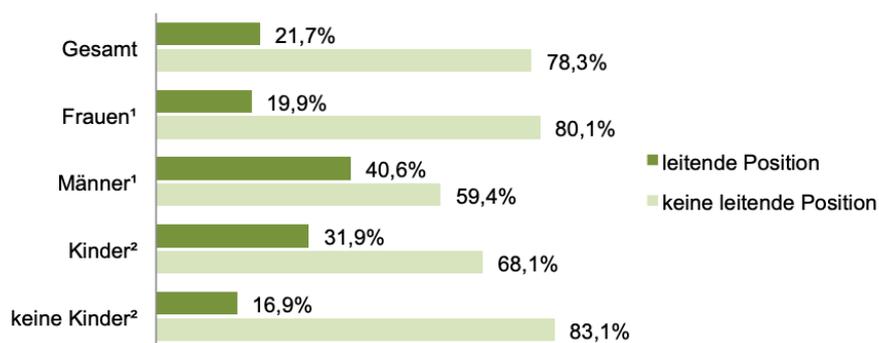


Abbildung 16: Leitende Position in aktueller Anstellung

$N_{\text{Gesamt}} = 723$ . Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p < 0,001$

## 4 Ergebnisse

Tabelle 9: Geschlecht des/der direkten Vorgesetzten

	N	[%]
Männlich	367	64,8
Weiblich	190	33,6
Anderes	9	1,6

Bei den Angestellten mit Kindern haben 31,9% angegeben, eine leitende Position inne zu haben. Kinderlose Angestellte gaben dies zu 16,9% an (Tabelle 8, Abbildung 16). Insgesamt haben 12% der Frauen und 23,1% der Männer unter 35 Jahre eine leitende Position inne. In der Altersstufe über 45 Jahre haben 76,2% der Männer und 50% der Frauen angegeben eine leitende Position zu haben. StudienteilnehmerInnen mittleren Alters hatten zu 25,4% (Frauen) und zu 23,5% (Männer) eine Führungsposition (Abbildung 15).

### **Geschlecht des direkten Vorgesetzten**

64,8% gaben an, dass ihr direkter Vorgesetzter ein Mann ist. Einer Frau waren 33,6% der StudienteilnehmerInnen unterstellt (Tabelle 9).

### **Weitere erwerbliche Tätigkeit**

14,6% der TeilnehmerInnen gehen einer weiteren beruflichen Tätigkeit nach. Der Anteil unter den Männern lag mit 20,3% etwas über dem der Frauen mit 13,7% (Tabelle 8).

## **4.3 Zufriedenheit und Wünsche der StudienteilnehmerInnen**

### **4.3.1 Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen**

Die StudienteilnehmerInnen haben zu unterschiedlichen Teilaspekten ihres Berufslebens anhand einer Likert-Skala angegeben, wie zufrieden sie sind (Abbildung 17). Zur Übersicht über die durchschnittliche Gesamtzufriedenheit der StudienteilnehmerInnen wurden alle Teilfragen dieses Themenkomplexes zusammengenommen und der Mittelwert ermittelt. Anhand der Likert-Skala konnten die Antworten in fünf Stufen von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ angegeben werden. Den jeweiligen Stufen wurden Zahlen von 1 = „sehr unzufrieden“, 2 = „unzufrieden“, 3 = „neutral“, 4 = „zufrieden“ und 5 = „sehr zufrieden“ zur statistischen Auswertung zugeordnet. Alle 1.033 StudienteilnehmerInnen haben diesen Fragenblock vollständig beantwortet. Der Mittelwert beträgt 3,28 und die Standardabweichung 0,744. Die Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen ist annähernd normalverteilt (Abbildung 18).

## 4 Ergebnisse

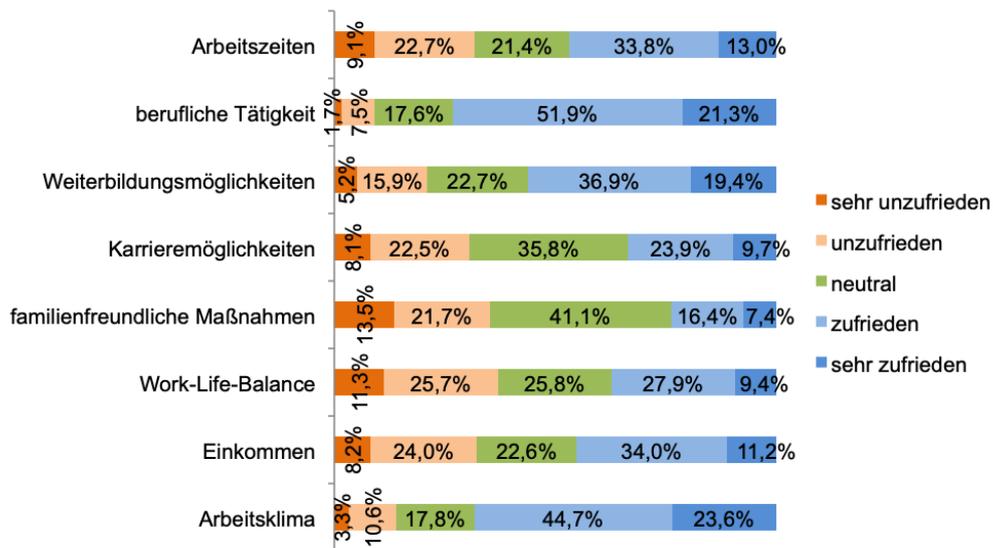


Abbildung 17: Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen mit einzelnen Teilaspekten ihres Arbeitsplatzes

Die Gesamtzufriedenheit unter den Männern lag mit 3,54 höher als die der Frauen mit 3,24 (Tabelle 10). Vergleicht man die Mittelwerte der Gesamtzufriedenheit zwischen StudienteilnehmerInnen mit und ohne Kinder, ist feststellbar, dass diejenigen, die angaben, dass sie Kinder haben, im Durchschnitt eine etwas höhere Zufriedenheit (Mittelwert 3,39), als diejenigen ohne Kinder (Mittelwert 3,20) aufweisen (Tabelle 11).

Insgesamt waren 37% mit ihrer Work-Life-Balance „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“, mit familienfreundlichen Maßnahmen 35,2% und mit den Arbeitszeiten 31,8%. Die jeweiligen Mittelwerte der Teilaspekte der Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen liegen zwischen 2,82 (familienfreundliche Maßnahmen) und 3,84 (berufliche Tätigkeit). Den kleinsten Wert mit 2,82 haben die familienfreundlichen Maßnahmen, gefolgt von der Work-Life-Balance mit 2,98. Die mittleren Zufriedenheiten unterscheiden sich in Abhängigkeit vom Geschlecht. Bei allen Teilaspekten ist die Zufriedenheit der Männer höher, als die der Frauen. Die größten Unterschiede sind in den Gebieten Einkommen (Frauen 3,09 und Männer 3,57), Karrieremöglichkeiten (Frauen 2,97 und Männer 3,49), Weiterbildungsmöglichkeiten (Frauen 3,42 und Männer 3,92) und familienfreundliche Maßnahmen (Frauen 2,78 und Männer 3,12) zu finden (Abbildung 19).

## 4 Ergebnisse

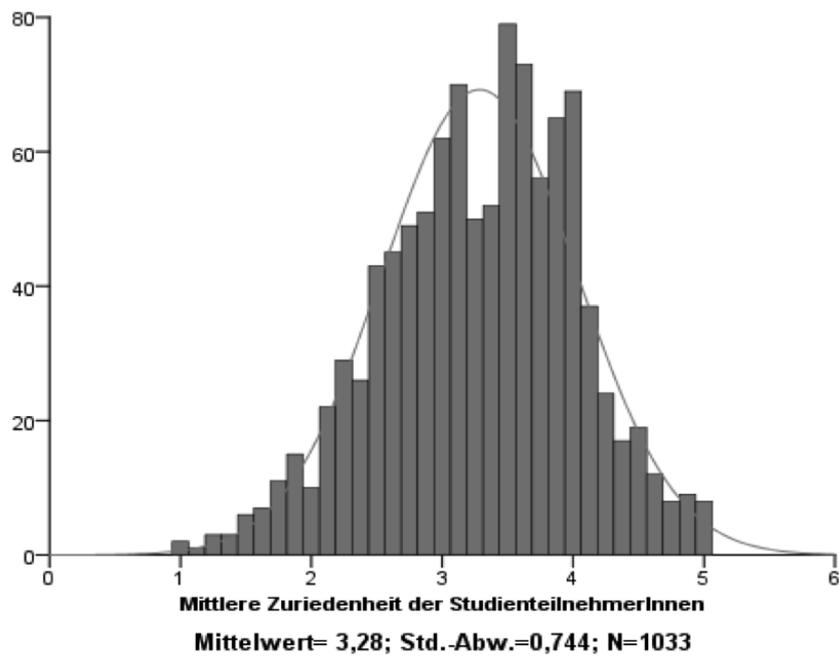


Abbildung 18: Verteilung der mittleren Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen

Tabelle 10: Gesamtzufriedenheit Mittelwert nach Geschlecht

Geschlecht (m/w)	Mittlere Zufriedenheit		
	Mittelwert	N	Std.-Abweichung
männlich	3,5461	141	0,76231
weiblich	3,2421	890	0,73320
N <sub>Gesamt</sub> <sup>1</sup>	3,2837	1.031	0,74424

<sup>1</sup> N<sub>Gesamt</sub> = 1.031, da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt

Tabelle 11: Mittelwert der Gesamtzufriedenheit im Vergleich zwischen Studienteilnehmer mit und ohne Kinder

Kinder	Mittlere Zufriedenheit		
	Mittelwert	N	Std.-Abweichung
Ja	3,3999	432	0,74600
Nein	3,2020	601	0,73194
N <sub>Gesamt</sub>	3,2847	1.033	0,74393

## 4 Ergebnisse

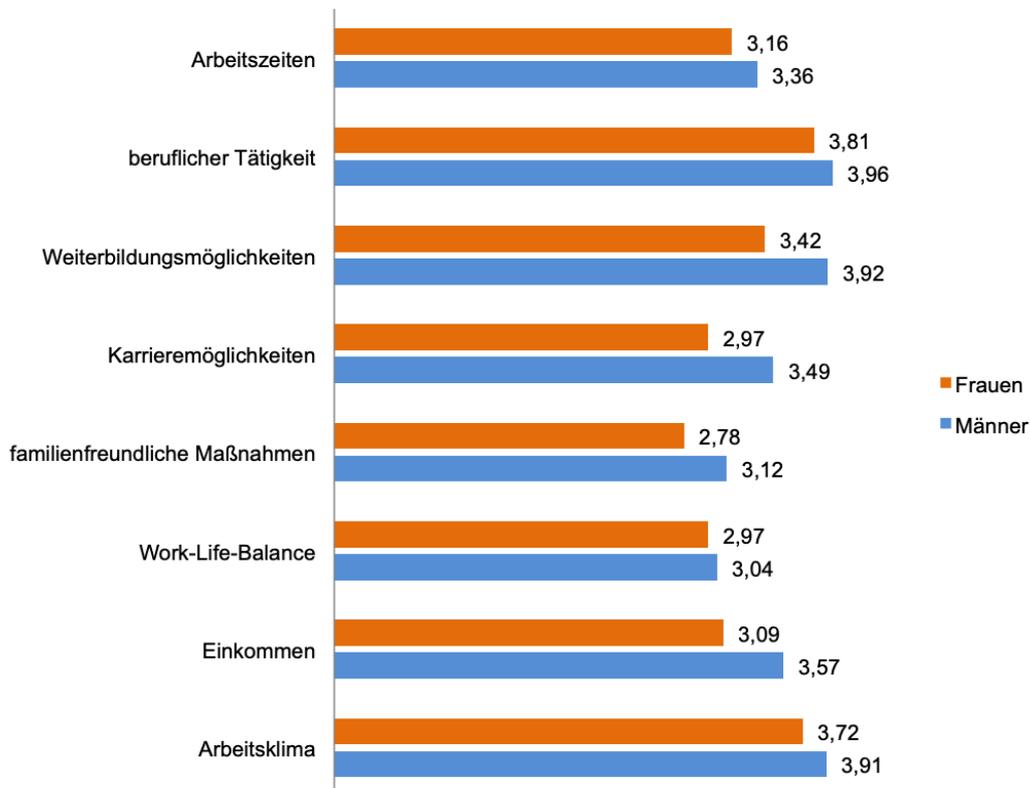


Abbildung 19: Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen zu einzelnen Teilaspekten

### 4.3.2 Stellenwert des Berufes

#### Stellenwert von Berufs- und Privatleben

Ungefähr ein Drittel der StudienteilnehmerInnen (32,7%) gaben an, dass ihr Berufsleben und ihr Privatleben den gleichen Stellenwert haben. Ein weiteres Drittel (32,3%) räumte dem Berufsleben einen höheren Stellenwert ein. Und das letzte Drittel gewichtet ihr Privatleben stärker als ihr Berufsleben. Im Vergleich zu den Frauen (12,6%) gaben Männer häufiger an (23,4%), dass der Beruf einen „deutlich höheren“ Stellenwert als ihr Privatleben hat. Mit 40,8% (22,0% „etwas höher“, 18,8% „deutlich höher“) räumten die StudienteilnehmerInnen mit Kindern ihrem Privatleben den höheren Stellenwert ein (Abbildung 20).

#### Konkrete Vorstellungen von der beruflichen Zukunft

Befragt nach ihren Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft direkt nach Abschluss ihres Veterinärmedizinstudiums gab der größte Anteil der StudienteilnehmerInnen (73,6%) an, schon konkrete Vorstellungen über ihr kommendes Berufsleben gehabt zu haben. Bei den Männern lag der prozentuale Anteil mit 83,7% etwas höher als der der Frauen mit 72% (Tabelle 12).

## 4 Ergebnisse

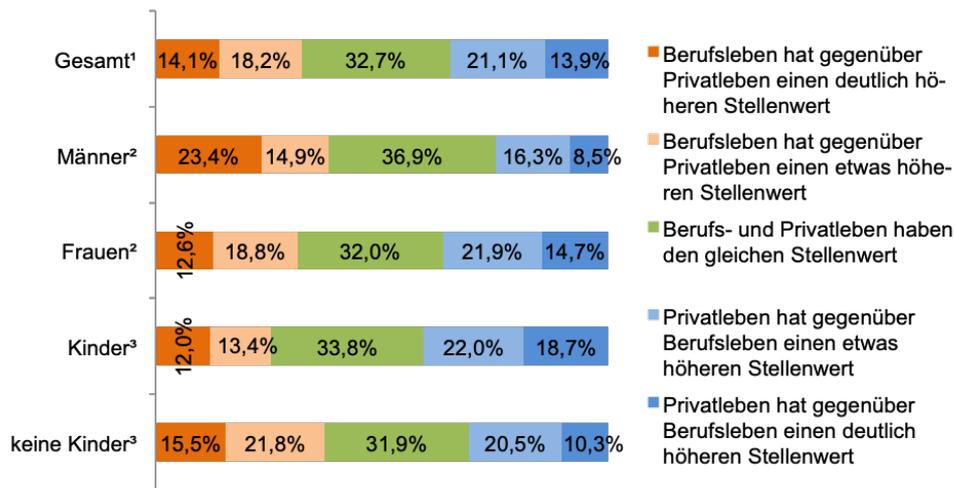


Abbildung 20: Stellenwert von Berufs- und Privatleben

<sup>1</sup>  $N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>2</sup>  $p = 0,002$ , <sup>3</sup>  $p < 0,001$

Tabelle 12: Nach Studienabschluss konkrete Vorstellung für die berufliche Zukunft

	Gesamt		Männer		Frauen	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Ja	759	73,6	118	83,7	641	72,0
Nein	272	26,4	23	16,3	249	28,0
$N_{\text{Gesamt}}^1$	1.031		141		890	

<sup>1</sup>  $N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt

### 4.3.3 Wertschätzung im beruflichen Umfeld

Die StudienteilnehmerInnen wurden befragt, inwieweit sie sich durch KollegInnen und durch ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n wertgeschätzt fühlen. 9% gaben an, sich „gar nicht“ oder „wenig“ von ihren KollegInnen wertgeschätzt zu fühlen. Mit 24,0% (12,3% „stimmt gar nicht“ und 11,7% „stimmt wenig“) gab knapp ein Viertel der StudienteilnehmerInnen an, sich nicht oder wenig von ihrer/m direkten Vorgesetzten wertgeschätzt zu fühlen. Völlig wertgeschätzt von ihrer/m Vorgesetzten fühlen sich 38,3% der Männer und 27,1% der Frauen an (Abbildung 21). Es kann dargestellt werden, dass die Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen steigt, je mehr sie sich im beruflichen Umfeld wertgeschätzt fühlen (Abbildung 22). Zur vereinfachten Darstellung des Zusammenhanges von Wertschätzung und Zufriedenheit wurden in einer weiteren Berechnung die Werte der erfahrenen Wertschätzung „stimmt gar nicht“ und „stimmt wenig“ „Nein“ und die restlichen Werte „Ja“ zugeordnet und die zugehörigen Mittelwerte der Zufriedenheit vergleichend dargestellt (Tabelle 13).

## 4 Ergebnisse

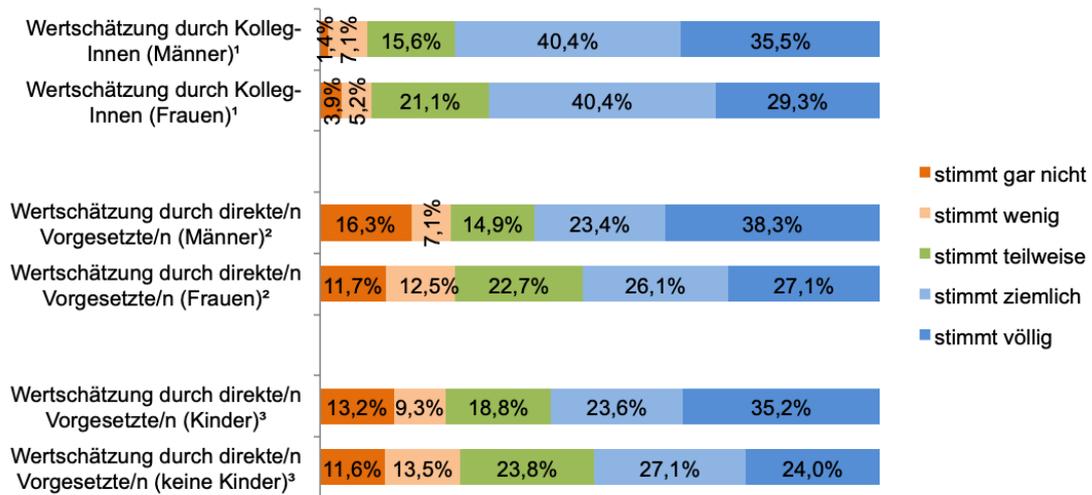


Abbildung 21: Wertschätzung im beruflichen Umfeld

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p = 0,17$ , <sup>2</sup>  $p = 0,07$ , <sup>3</sup>  $p = 0,01$

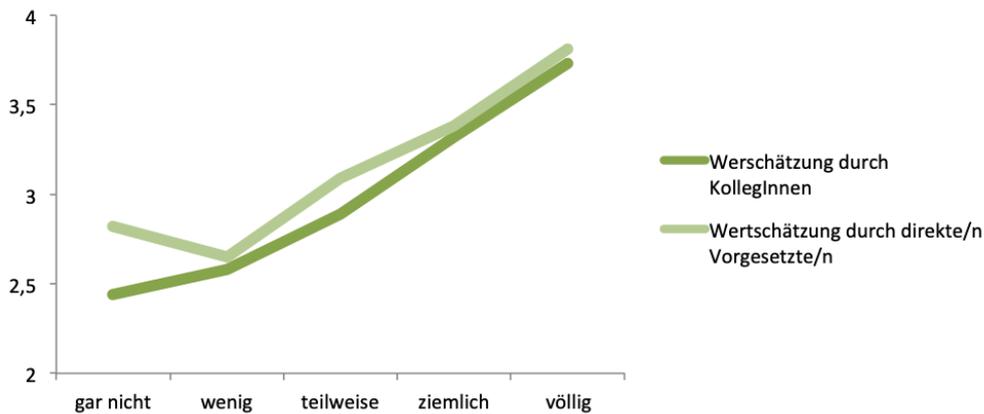


Abbildung 22: Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen in Abhängigkeit der erfahrenen Wertschätzung

Tabelle 13: Mittlere Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen in Abhängigkeit der erfahrenen Wertschätzung

	Mittlere Zufriedenheit	
	Mittelwert	Std.-Abweichung
<b>Wertschätzung durch KollegInnen</b>		
Ja	3,32	0,697
Nein	2,50	0,678
<b>Wertschätzung durch direkte/n Vorgesetzte/n</b>		
Ja	3,43	0,640
Nein	2,66	0,700

## 4 Ergebnisse

### 4.3.4 Wichtige Charakteristika des Arbeitsplatzes

Im vorletzten Fragenblock „Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen“ der Studie wurden die TeilnehmerInnen gebeten, sich für drei von acht genannten Charakteristika zu entscheiden, die ihnen persönlich bei ihrem Arbeitsplatz am wichtigsten sind. Die Mehrheit gab „gutes Arbeitsklima“ mit 77,8%, gefolgt vom „angemessenem Einkommen“ mit 71,3% als wichtigste Merkmale an. Alle anderen sechs zur Wahl stehenden Charakteristika bewegen sich in deutlich niedrigeren Prozentbereichen (Abbildung 23). Die prozentualen Ergebnisse der Männer und Frauen zu den wichtigen Charakteristika ihres Arbeitsplatzes ähneln sich. Die größte Diskrepanz ist bei der Gewichtung der familienfreundlichen Maßnahmen festzustellen. So wählten 9,2% der Männer dies zu den wichtigsten drei Charakteristika, bei den Frauen waren es 24,8% (Abbildung 23).

Daran anschließend wurden die StudienteilnehmerInnen aufgefordert, zu sieben Aussagen die Gestaltung von Arbeitsplätzen im Allgemeinen und ihr Berufsleben betreffend Angaben zu machen. Anhand einer Likert-Skala konnte die jeweilige Zustimmung gewichtet werden. Die Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen hält demnach die Mehrheit der StudienteilnehmerInnen für möglich. Ebenso gab ein großer Teil an, dass der Wunsch an den Arbeitgeber besteht, dass dieser die Arbeitszeiten flexibler gestaltet. Der Mangel an solchen flexiblen Arbeitsmöglichkeiten beeinflusste bei 19,8% (12,4% „ziemlich“, 7,4% „völlig“) den Verlauf ihrer Karriere negativ. Mit insgesamt 31,6% (22,0% „ziemlich“ und 9,6% „völlig“) gab ein knappes Drittel der StudienteilnehmerInnen an, kein Problem mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu haben. Somit haben gut 2/3 aller StudienteilnehmerInnen zumindest teilweise ein Problem mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Starken Einfluss auf die Lebensplanung hatte mangelnde Kooperation der ArbeitgeberInnen bezüglich der Arbeitszeiten bei 18,0%. 33,9% stellten Freizeitaktivitäten und Hobbys zurück, da es keine Arbeitszeitenregelung mit der/dem Vorgesetzten gibt, welche mehr Freizeit ermöglicht hätte (Abbildung 24).

Es wurde näher nach eigenen Erfahrungen und Wünschen bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gefragt. Hierbei gaben 23,1% (11,2% „völlig“ und 11,9% „ziemlich“) an, dass sie gerne in einen anderen Arbeitsbereich wechseln würden, der eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben gewährleisten kann. Der prozentuale Anteil unter den Männern lag knapp 10% unter dem der Frauen. 14,4% der StudienteilnehmerInnen stimmten der Aussage „völlig“ zu, dass sie in der Vergangenheit aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bereits einmal den Arbeitsplatz gewechselt haben (Abbildung 25).

## 4 Ergebnisse

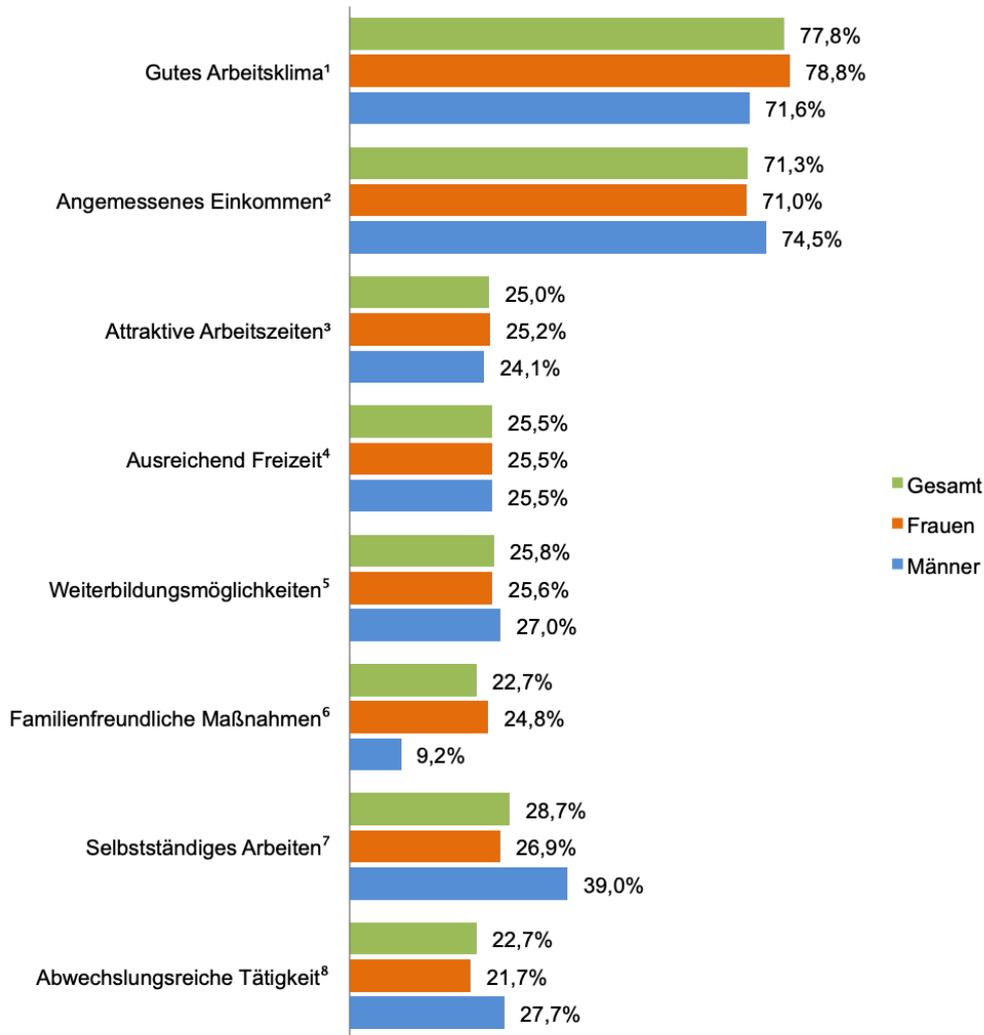


Abbildung 23: Wichtige Charakteristika des Arbeitsplatzes

Maximal drei Charakteristika waren wählbar. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p = 0,058$ , <sup>2</sup>  $p = 0,398$ , <sup>3</sup>  $p = 0,788$ , <sup>4</sup>  $p = 0,995$ , <sup>5</sup>  $p = 0,737$ , <sup>6</sup>  $p < 0,001$ , <sup>7</sup>  $p = 0,003$ , <sup>8</sup>  $p = 0,114$

## 4 Ergebnisse

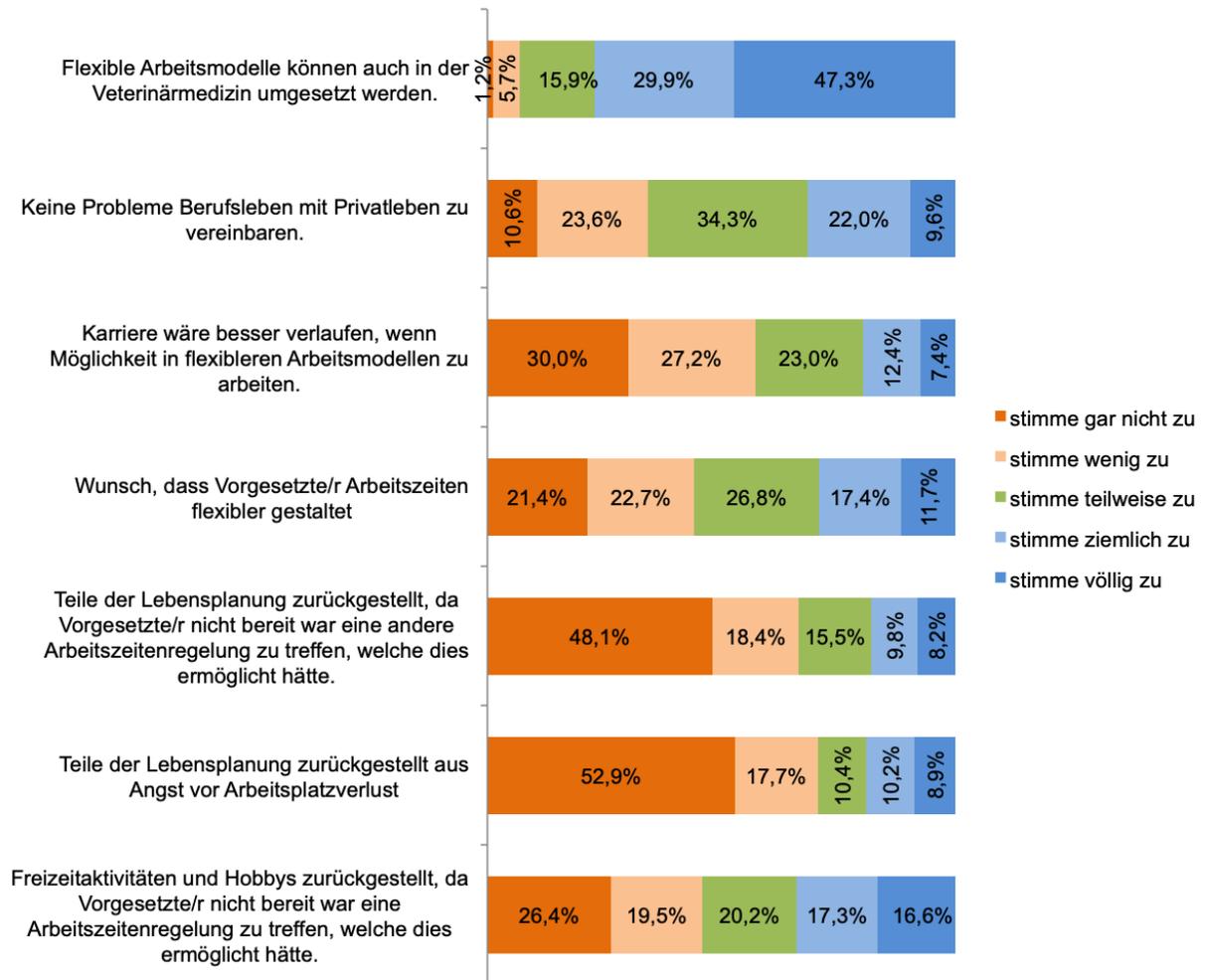


Abbildung 24: Gestaltung von Arbeitsplätzen

## 4 Ergebnisse

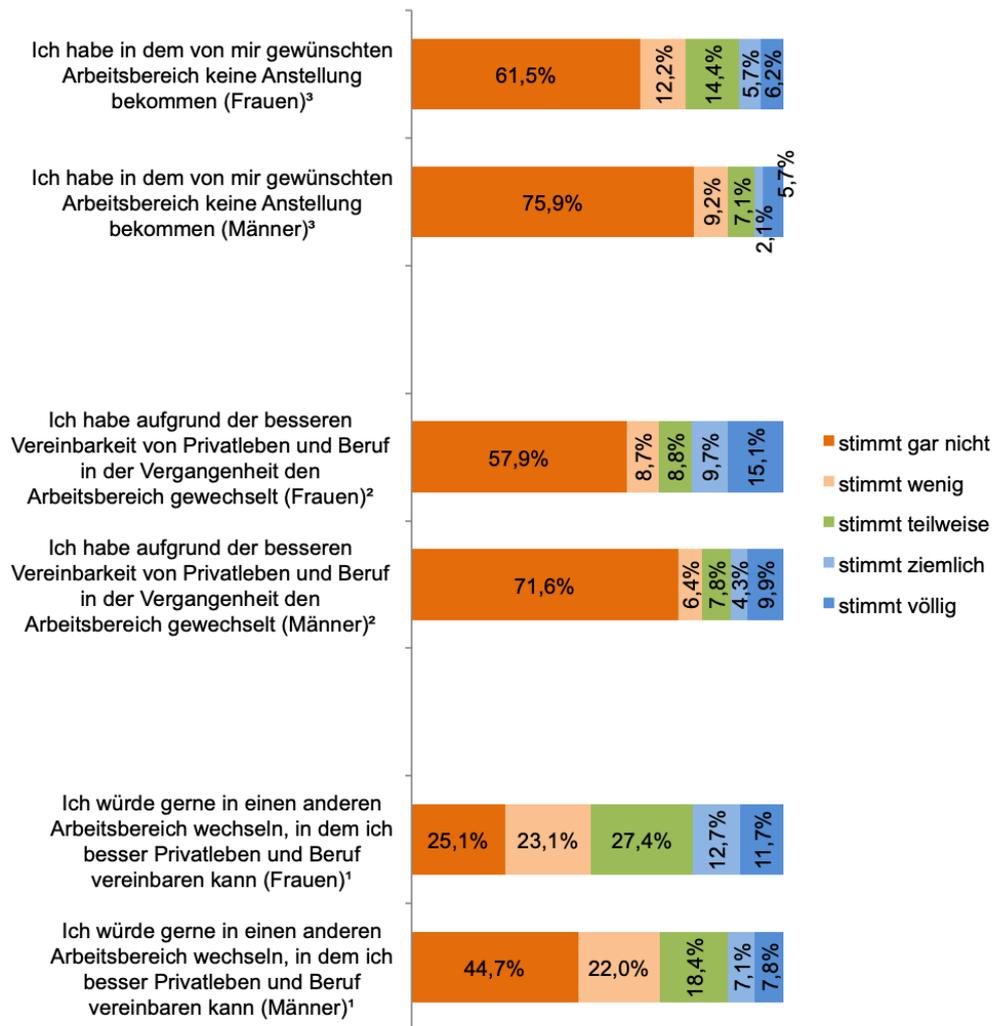


Abbildung 25: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p = 0,027$ , <sup>3</sup>  $p = 0,012$

## 4 Ergebnisse

Abschließend wurden die StudienteilnehmerInnen in einer Freitext-Frage gefragt, was sie sich bezüglich ihrer Arbeitszeiten oder ihres Arbeitsmodelles wünschen würden. Die Antworten wurden von der Autorin den passenden Themengebieten zugeordnet. Da manche Antworten mehreren Gebieten zuzuordnen sind und einige TeilnehmerInnen den Freitext offen ließen, können keine exakten Antwortzahlen dazu angegeben werden. Die am häufigsten genannten Oberbegriffe lassen sich dennoch darstellen, mit jeweils thematisch passenden Einzelaussagen zur besseren Veranschaulichung. Insgesamt haben knapp 70% der 1.033 StudienteilnehmerInnen eine Antwort gegeben. Die übrigen 32,7% haben das Antwortfeld leer gelassen oder nicht auswertbare Textzeichen eingegeben.

Hauptthemengebiete waren demnach:

### **1. Arbeitszeit und Arbeitsmodell**

Hier wurden vor allem Teilzeitmodelle gewünscht, wie beispielsweise eine 70/75/80%-Stelle, feste freie Tage oder freie Nachmittage oder eine feste Drei- oder Vier-Tage-Woche. Auch eine allgemein geringere Wochenarbeitszeit bei Vollzeitstellen war vorherrschendes Thema. Am häufigsten wurden eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche gefordert, teilweise aber auch geringere Stundenzahlen.

### **2. Geregelte Arbeitszeiten**

Am häufigsten wurden hier die festen Arbeitszeiten genannt, ein feststehender Feierabend und somit eine bessere Planbarkeit. Zu diesem Themengebiet gehört auch immer wieder der Wunsch nach besserer Organisation und Kommunikation, jeweils mit dem Ziel, langfristige Planbarkeit im Bereich der Arbeitszeiten zu ermöglichen. Recht häufig fiel der Begriff „Schichtdienst“ und der damit verbundene Wunsch, die tägliche Arbeitszeit nicht in zwei getrennten Blöcken mit langer Unterbrechung, wie in vielen Praxen und Kliniken üblich, sondern am Stück zu leisten.

### **3. Überstunden, Wochenend- und Notdienste**

Anknüpfend an die festen Arbeitszeiten und eine vorausschauende Planung dieser wurde der Wunsch nach weniger Überstunden auffallend häufig geäußert. Wichtig war den StudienteilnehmerInnen in diesem Zusammenhang auch der Ausgleich und die Bezahlung der Überstunden. Einige wünschten sich auch eine Arbeitszeiterfassung zum besseren Nachweis der erbrachten Überstunden und einen damit verbundenen fairen Ausgleich. Für Wochenenddienste und Notdienste wurde Ähnliches geäußert. Oft gefordert wurde der Freizeitausgleich, eine Bezahlung der Dienste und eine bessere Aufteilung, z.B. durch Notdienstregelungen zur Arbeitsentlastung.

## 4 Ergebnisse

### 4. Gehalt

Thematisch anschließend an die Entlohnung von Überstunden und Notdiensten folgte der sehr häufig geäußerte Wunsch nach allgemein besserer Bezahlung. In diesem Zusammenhang wurde die Vergleichbarkeit mit anderen Berufen und die Forderung eines Tarifvertrages für TierärztInnen genannt.

### 5. Familienfreundlichkeit

Dieses Themengebiet überschneidet sich am häufigsten mit den oben genannten Themengebieten. In den Aussagen der StudienteilnehmerInnen wurde sehr oft der Wunsch nach Teilzeitmodellen und Planbarkeit der Arbeitszeiten zusammen mit dem Wunsch nach mehr Familienfreundlichkeit geäußert. Ein Hauptpunkt betraf die Kinderbetreuung, hier insbesondere der Wunsch nach Arbeitszeiten, welche mit den Kinderbetreuungszeiten vereinbar sind. Es wurde die mangelnde Flexibilität von Arbeitgebern genannt, sich für Lösungen diesbezüglich offen zu zeigen. Ebenso wurden bessere Betreuungsmöglichkeiten und eine finanzielle Unterstützung bei notwendigen langen Betreuungszeiten gewünscht. Flexiblere Arbeitsmodelle und der Wechsel zwischen Voll- auf Teilzeit wurden nicht nur im Zusammenhang mit Kindern, sondern auch bei notwendig werdender Betreuung erkrankter Angehöriger oder zum Wiedereinstieg nach eigener Erkrankung als Wunsch geäußert.

### 6. Flexibilität

Flexibilität war eines der meistgenannten Schlagwörter, oft bezogen auf die Arbeitsmodelle und die Kooperation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Am häufigsten wurden „flexible Arbeitszeiten“ genannt, was sich wiederum recht häufig mit dem Themengebiet der Familienfreundlichkeit überschneidet, ebenso wie mit den Wünschen nach Unterschiedlichen Teilzeitmodellen.

Neben diesen Hauptthemen wurden folgende Antworten in etwas geringeren Häufigkeiten gegeben: Allgemein mehr Freizeit, die Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten im Home-Office zu erledigen, eine Verbesserung der Work-Life-Balance, Chancengleichheit und Wertschätzung durch den Vorgesetzten und Förderung von Weiterbildung. Selbstständige StudienteilnehmerInnen äußerten sich bezüglich ihres Wunsches nach Entlastung durch mehr Mitarbeiter oder eine bessere Zusammenarbeit mit KollegInnen. Arbeitsentlastung und der Wunsch nach mehr Personal wurden auch unabhängig von der Selbstständigkeit genannt. Antworten, welche nur als Einzelmeinungen oder in einem geringen Umfang vorhanden waren, sind in dieser Aufführung nicht berücksichtigt worden.

## 4 Ergebnisse

### 4.4 Diskriminierung

Diskriminierung stellt die zentrale Zielgröße der vorliegenden Arbeit dar. In den vorangegangenen Kapiteln wurden bereits die Ergebnisse der Einflussgröße Geschlecht und der damit assoziierten Variablen dargestellt. In der durchgeführten Studie wurden die TeilnehmerInnen in drei Blöcken zum Thema Diskriminierung befragt. Es wurde jeweils erfragt, inwieweit die genannten Aussagen zutreffen. Die Antworten wurden anhand einer Likert-Skala in fünf Stufen angegeben. Eingeteilt war das Themengebiet in „erlebte Diskriminierung“, „gefühlte Diskriminierung“ und „Folgen von Diskriminierung“.

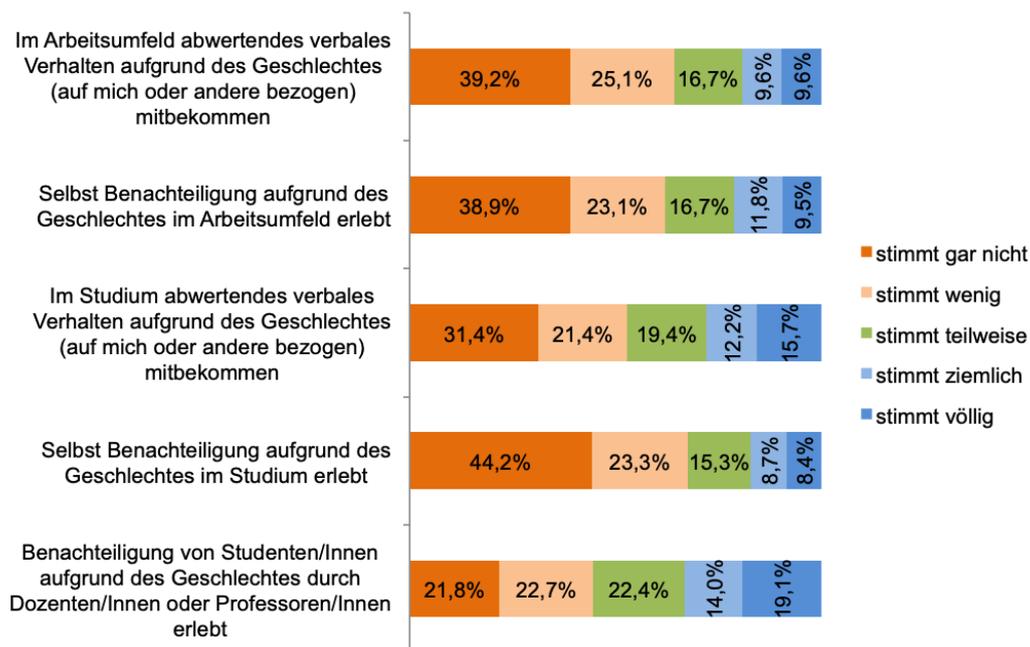


Abbildung 26: Einzelne Facetten der erlebten Diskriminierung

#### 4.4.1 Ergebnisse zum Themenbereich Diskriminierung

##### Erlebte Diskriminierung

Im ersten Teil des Themenblockes wurden die StudienteilnehmerInnen zu ihren tatsächlichen Erlebnissen mit Geschlechterdiskriminierung befragt. Anhand von aufgelisteten Szenarien das Studium und das Arbeitsumfeld betreffend gaben die TeilnehmerInnen an, inwieweit diese, mit ihren eigenen Erfahrungen übereinstimmt. So stimmten 19,1% „völlig“, 14,0% „ziemlich“ und 22,4% „teilweise“ zu, im Studium Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes durch ProfessorInnen oder DozentInnen gegenüber StudentInnen erlebt zu haben. Etwas weniger StudienteilnehmerInnen hatten selbst eine solche Benachteiligung erlebt. Der Aussage, dass abwertendes verbales Verhalten aufgrund

## 4 Ergebnisse

des Geschlechtes im Studium erlebt wurde, stimmten 15,7% „völlig“, 12,2% „ziemlich“ und „19,4%“ teilweise zu. Im Arbeitsumfeld kam es nach Angaben der StudienteilnehmerInnen ebenfalls zu Benachteiligungen aufgrund des eigenen Geschlechtes (9,5% „völlig“, 11,8% „ziemlich“ und 16,7% „teilweise“). Die Werte abwertendes verbales Verhalten im Arbeitsumfeld betreffend befinden sich in einem ähnlichen Bereich (Abbildung 26).

Zur vereinfachten Darstellung wurden aus den Ergebnissen der Befragung zum Thema „erlebte Diskriminierung“ die einzelnen Antworthäufigkeiten zusammengefasst, so dass die Einteilung in „Ja“ und „Nein“ gegeben ist. Hierfür wurden die Antworten „Stimmt gar nicht“ und „Stimmt wenig“ dem „Nein“ zugeordnet und die Antworten „Stimmt teilweise“, „stimmt ziemlich“ und „Stimmt völlig“ dem „Ja“ zugeordnet. Durch diese Darstellung der Ergebnisse wird keine Stärke der erfahrenen Diskriminierung abgebildet, sondern lediglich dargestellt, wie häufig Diskriminierung bei den StudienteilnehmerInnen auch teilweise stattgefunden hat.

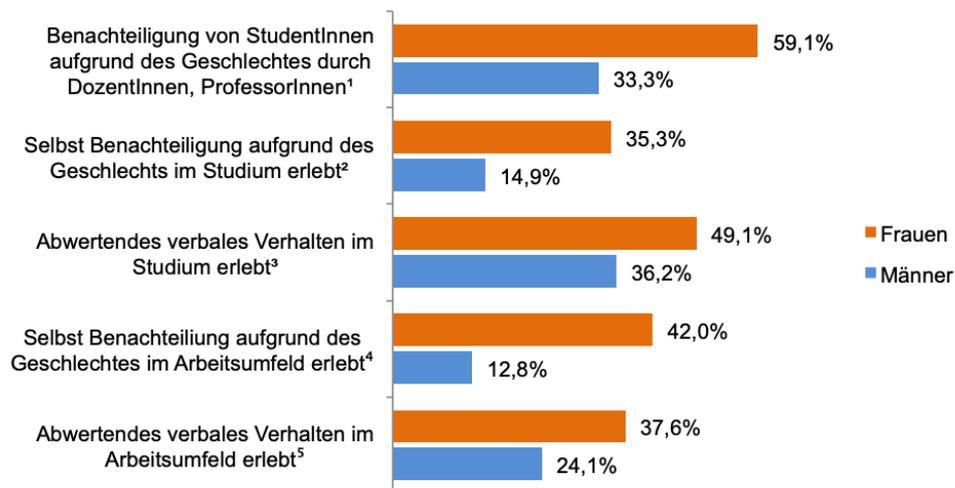


Abbildung 27: Einzelne Facetten der erlebten Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Aufgeführt sind alle Antworten welche rechnerisch zu „Ja“ gezählt wurden. Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p < 0,001$ , <sup>3</sup>  $p = 0,004$ , <sup>4</sup>  $p < 0,001$ , <sup>5</sup>  $p = 0,002$

Vergleicht man die so berechneten Werte fällt der Unterschied zwischen Männern und Frauen dieser Studie auf. 59,1% der Frauen und 33,3% der Männer gaben an, Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes im Studium durch ProfessorInnen oder DozentInnen erlebt zu haben. Eigene Erfahrung mit Benachteiligung aufgrund des eigenen Geschlechtes haben im Studium 35,3% der Frauen und 14,9% der Männer gemacht. Abwertendes verbales Verhalten ein Geschlecht betreffend ha-

## 4 Ergebnisse

ben 49,1% der Frauen und 36,2% der Männer im Studium der Veterinärmedizin wahrgenommen. Der Unterschied der Benachteiligungserfahrungen setzt sich im Arbeitsumfeld fort. So gaben 42,0% der Frauen und 12,8% der Männer, an selbst aufgrund ihres Geschlechtes am Arbeitsplatz benachteiligt worden zu sein und 37,6% der Frauen und 24,1% der Männer haben im Arbeitsumfeld abwertendes verbales Verhalten aufgrund des Geschlechtes erlebt (Abbildung 27). Durch die Zusammenfassung aller Unterfragen zum Themenbereich „erlebte Diskriminierung“ lässt sich feststellen, dass insgesamt 434 StudienteilnehmerInnen angegeben haben, mindestens teilweise Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes erlebt zu haben. Dies entspricht 42,1% der StudienteilnehmerInnen. Getrennt nach Geschlechtern betrachtet fällt auf, dass der Anteil unter den Männern mit 17,0% deutlich geringer ausfällt als unter den Frauen mit 46,1% (Abbildung 28).

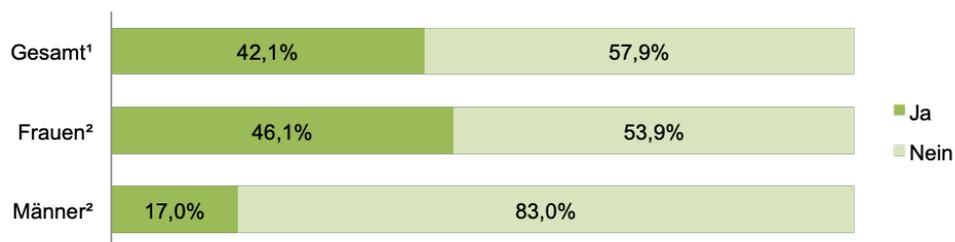


Abbildung 28: Erlebte Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern

<sup>1</sup>  $N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Berechnet aus Fragenblock C „erlebte Diskriminierung“ anhand Likert-Skala. Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>2</sup>  $p < 0,001$

Bei der Betrachtung des Zusammenhangs der Gesamtzufriedenheit und den Angaben der StudienteilnehmerInnen die Geschlechterdiskriminierung betreffend ist ablesbar, dass der Mittelwert der Zufriedenheit bei den StudienteilnehmerInnen mit Diskriminierungserfahrungen etwas geringer ausfällt als bei denen ohne erlebte Diskriminierung. Der Zusammenhang zwischen den einzelnen Facetten der Diskriminierung und der Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen wird im Strukturgleichungsmodell nochmals eingehender erläutert (Tabelle 14).

Tabelle 14: Mittelwert Gesamtzufriedenheit im Zusammenhang mit erlebter Diskriminierung

Erlebte Diskriminierung	Mittelwert	N	Std.-Abweichung
Ja	3,1175	434	0,77718
Nein	3,4059	599	0,6948
$N_{\text{Gesamt}}$	3,2847	1.033	0,74393

## 4 Ergebnisse

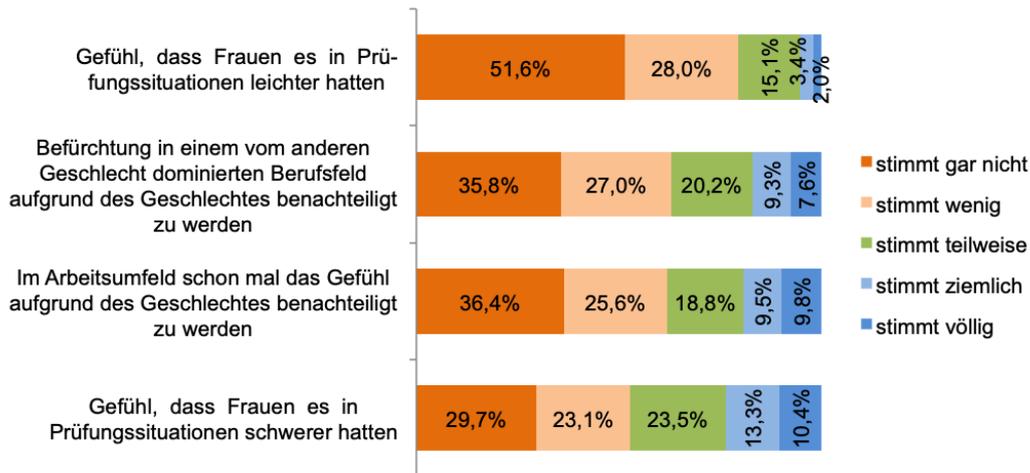


Abbildung 29: Einzelne Facetten der gefühlten Diskriminierung

### Gefühlte Diskriminierung

Weitergehend wurden in der Studie die TeilnehmerInnen gebeten anzugeben, inwieweit sie Aussagen zustimmen, die nicht ein direktes Erleben einer Benachteiligung beschreiben, sondern eine Befürchtung, eine Vermutung oder ein Gefühl, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes besteht (Abbildung 29).

Wie bereits bei der erlebten Diskriminierung wurden in der statistischen Auswertung der Arbeit auch bei diesem Fragenblock die Ergebnisse zusammengefasst, um eine vereinfachte Darstellung zu ermöglichen, so dass auch hier die Einteilung in „Ja“ und „Nein“ gegeben ist. Hierfür wurden erneut die Antworten „Stimmt gar nicht“ und „Stimmt wenig“ dem „Nein“ zugeordnet und die Antworten „Stimmt teilweise“, „stimmt ziemlich“ und „Stimmt völlig“ dem „Ja“. Der Vergleich zwischen den Geschlechtern lässt auch hier große Unterschiede in der Wahrnehmung erkennen. 52,2% der Frauen stimmten zu, dass sie das Gefühl hatten, es in Prüfungssituationen schwerer zu haben, dieses Gefühl teilten nur 15,6% der Männer. Diese gaben wiederum mit 47,5% an, das Gefühl zu haben, dass es Frauen in Prüfungssituationen leichter haben. Frauen hingegen hatten diesen Eindruck nur zu 16,1%. Das Gefühl, im Arbeitsumfeld aufgrund des Geschlechtes benachteiligt zu werden, teilten 42,1% der Frauen und 12,8% der Männer. Der Befürchtung, in einem Berufsfeld, welches vom anderen Geschlecht dominiert wird, Diskriminierung zu erfahren, stimmten 40,2% der Frauen und 18,4% der Männer zu (Abbildung 30).

## 4 Ergebnisse

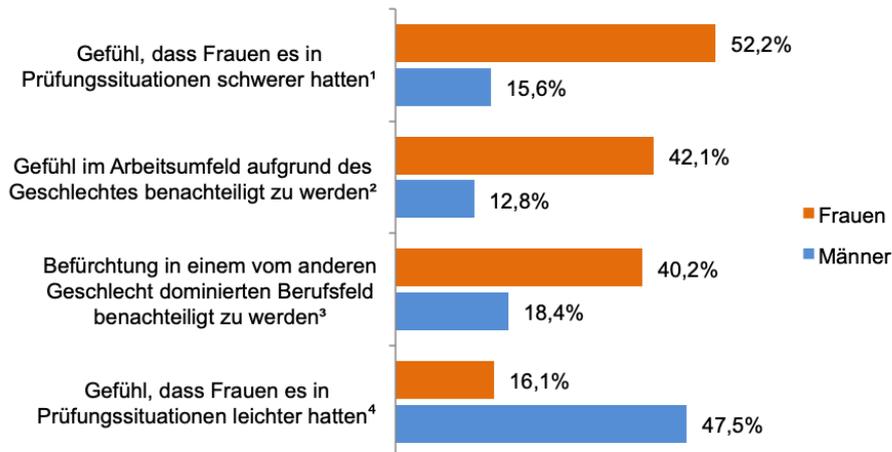


Abbildung 30: Einzelne Facetten der gefühlten Diskriminierung im Vergleich zwischen den Geschlechtern

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Aufgeführt sind alle Antworten welche rechnerisch zu „Ja“ gezählt wurden. Signifikanz mit  $p$ -Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson; <sup>1</sup>  $p < 0,001$ , <sup>2</sup>  $p < 0,001$ , <sup>3</sup>  $p < 0,001$ , <sup>4</sup>  $p < 0,001$

### Folgen von Diskriminierung

Anschließend folgte der letzte Fragenblock zum Thema Diskriminierungserfahrungen. Hier wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten anzugeben, welchen Einfluss die Erfahrung einer Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechtes hatte. So stimmten 3,9% „völlig“, 6,3% „ziemlich“ und 17,0% „teilweise“ der Aussage zu, dass sie eine emotionale Belastung durch die Benachteiligung erfahren haben. Ein geringerer Anteil der TeilnehmerInnen gab an, dass sie in Folge von Diskriminierung bereits einmal den Arbeitsplatz gewechselt haben oder sich als Konsequenz gegen ein bestimmtes Berufsfeld entschieden haben (Abbildung 31).

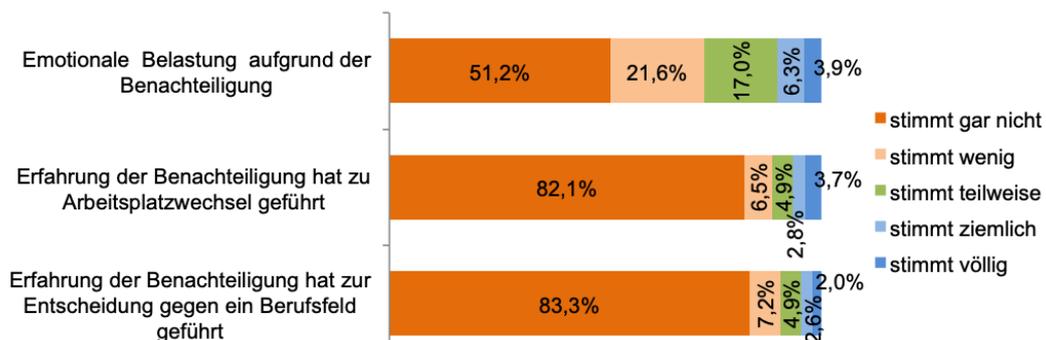


Abbildung 31: Einzelne Facetten zu Folgen von Diskriminierung

## 4 Ergebnisse

Tabelle 15: Erlebte Diskriminierung der unterschiedlichen Gruppen der StudienteilnehmerInnen

	<b>N<sub>Gesamt</sub></b>	<b>Ja<sup>1</sup></b>		<b>Nein<sup>1</sup></b>		<b>p-Wert<sup>2</sup></b>
	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>[%]</b>	<b>N</b>	<b>[%]</b>	
Kinder	432	155	35,9	277	64,1	0,001
Keine Kinder	601	279	46,4	322	53,6	
Gesamt	1.033	434	42	599	58	
Selbstständig	239	88	36,8	151	63,2	0,115
Angestellt	723	308	42,6	415	57,4	
Gesamt	962	396	41,2	566	58,8	
Leitende Position	157	66	42	91	58	0,872
Keine leitende Position	566	242	42,8	324	57,2	
Gesamt	723	308	42,6	415	57,4	

<sup>1</sup> berechnet aus Fragenblock C „erlebte Diskriminierung“ anhand Likert-Skala

<sup>2</sup> Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson

### 4.4.2 Zusammenhänge mit den wichtigsten assoziierten Variablen

#### Kinder

Beim Vergleich zwischen den StudienteilnehmerInnen mit und ohne Kinder lässt sich feststellen, dass mit 35,9% ein etwas geringerer Anteil der StudienteilnehmerInnen mit Kindern angab, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben als bei den TeilnehmerInnen ohne Kinder (Tabelle 15).

#### Alter

Nach Einteilung der StudienteilnehmerInnen in drei Altersklassen lassen sich diese den jeweiligen Angaben zur erlebten Diskriminierung gegenüberstellen. Insgesamt gaben von der Gruppe der bis 35-Jährigen 44,4% an, Diskriminierung erlebt zu haben. Bei den 36- bis 45-Jährigen waren es 44,6% und bei den über 45-Jährigen 33,9%. Betrachtet man die unterschiedlichen Altersgruppen nach Geschlecht, lässt sich feststellen, dass Männer über 45 Jahre die geringsten Diskriminierungserfahrungen angaben. 49,2% der Frauen zwischen 36 und 45 Jahren gab an, bereits Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht zu haben (Abbildung 32).

#### Selbstständigkeit

Unter den selbstständig tätigen VeterinärmedizinerInnen der Studie gaben 36,8% an, Diskriminierung erlebt zu haben. Von den angestellten StudienteilnehmerInnen waren es 42,6% (Tabelle 15).

#### Leitende Position

In leitender Position gaben 42,0% an, Diskriminierung erlebt zu haben. Der Unterschied zu denen ohne Führungsposition (42,8% „Ja“) fällt somit gering aus (Tabelle 15).

#### 4 Ergebnisse

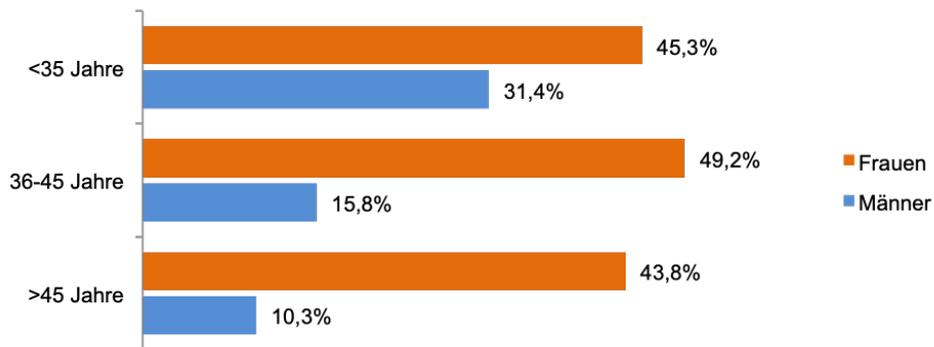


Abbildung 32: Erlebte Diskriminierung nach Alter und Geschlecht der StudienteilnehmerInnen

$N_{\text{Gesamt}} = 1.031$ , da anderes Geschlecht nicht berücksichtigt. Berechnet aus Fragenblock C „erlebte Diskriminierung“ anhand Likert-Skala. Aufgeführt sind alle Antworten welche rechnerisch zu „Ja“ gezählt wurden. Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson;  $p < 0,001$

#### Tätigkeitsfelder

In den unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Veterinärmedizin haben die StudienteilnehmerInnen unterschiedlich stark Diskriminierungserfahrungen gemacht. Die höchsten Werte der Diskriminierung weisen hier die Bereiche „Behörde und Ministerium“ (50,0%), „Hochschule“ (47,9%), „Amt“ (46,2%) und „Forschung“ (46,2%) auf. Ebenso die praktischen veterinärmedizinischen Tätigkeitsfelder; so lag die „Kleintierklinik“ bei 43,6%, die „Pferdepraxis“ bei 42,6%, die „Kleintierpraxis“ bei 41,4%, die „Pferdeklinik“ 41,2%, die „Nutztierpraxis“ bei 40,5% und die „Gemischtpraxis“ bei 37,7%. Die geringsten Werte für erlebte Diskriminierung wurde im Arbeitsbereich des Tiergesundheitsdienstes mit 16,7% angegeben (Abbildung 33).

## 4 Ergebnisse

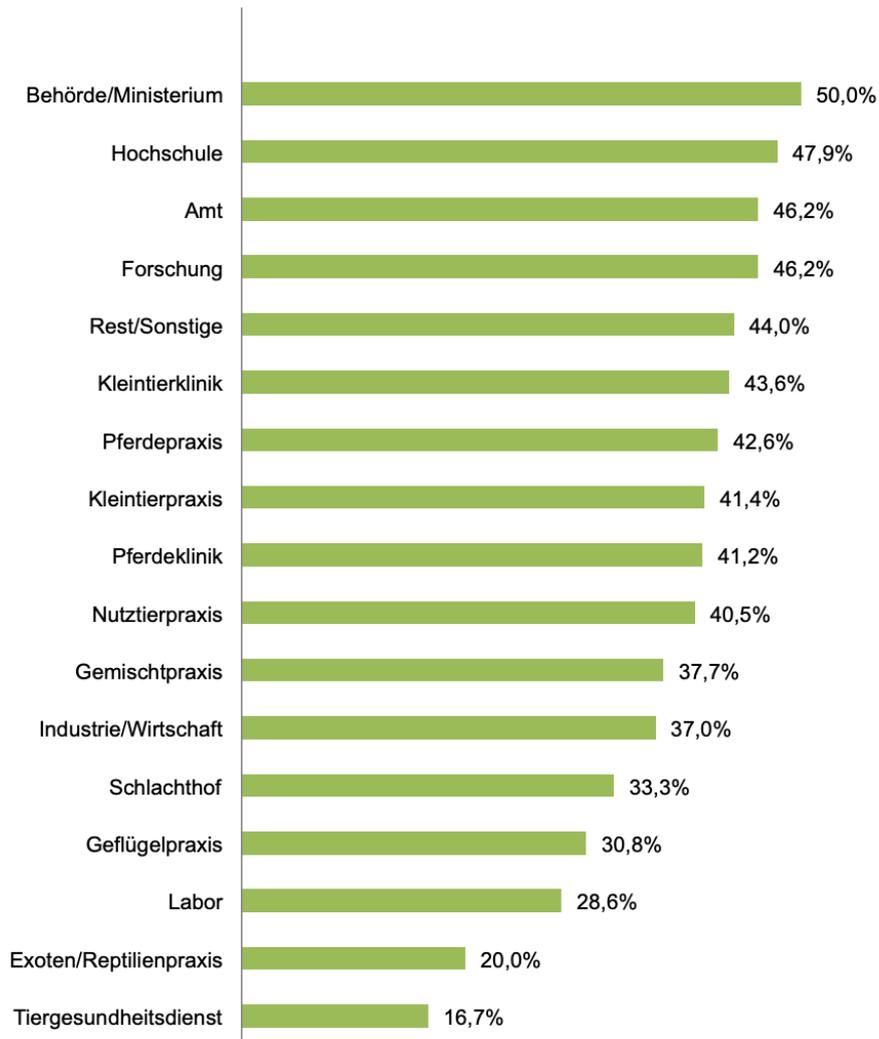


Abbildung 33: Erlebte Diskriminierung in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Veterinärmedizin

*Berechnet aus Fragenblock C „erlebte Diskriminierung“ anhand Likert-Skala. Aufgeführt sind alle Antworten welche rechnerisch zu „Ja“ gezählt wurden. Signifikanz mit p-Wert angegeben, ermittelt durch den Chi-Quadrat Test nach Pearson;  $p < 0,001$*

## 4 Ergebnisse

### 4.4.3 Aussagen zu Geschlechterstereotypen

Um darzustellen, wie Geschlechterstereotypen Zustimmung finden, wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten anzugeben, inwieweit sie zu einem allgemein gehaltenen Aussagen zustimmen, zum anderen Aussagen beziehungsweise Vorurteilen die Veterinärmedizin direkt betreffend zustimmen. Die allgemeinen Geschlechterstereotypen wurden nach BSRI (Bem Sex Role Inventory nach dem Fragebogen von Bem (1974)) ausgewählt. Die Antworten wurden anhand einer siebenstufigen Likert-Skala angegeben.

Fasst man jeweils die drei höchsten Skalenpunkte („oft“, „meistens“ und „immer zutreffend“) zusammen, ergeben sich folgende Werte: 19,3% stimmen zu, dass Männer ehrgeiziger sind als Frauen, 20,3%, dass Männer mehr Führungsstärke besitzen, ganze 67,5%, dass Frauen empfindsamer sind als Männer, und 68,5% halten Frauen für selbst aufopfernder als Männer. Die Veterinärmedizin betreffend gaben so berechnet 24,7% an, dass sie der Meinung sind, dass männliche Veterinärmediziner besser für die Nutztiermedizin geeignet seien, als ihre Kolleginnen. 18,8% stimmten der Aussage zu, dass Kleintiermedizin ein Frauenbereich sei und wiederum 10,1%, dass Frauen den körperlichen Herausforderungen der Nutztierpraxis nicht gewachsen sind (Abbildung 34).

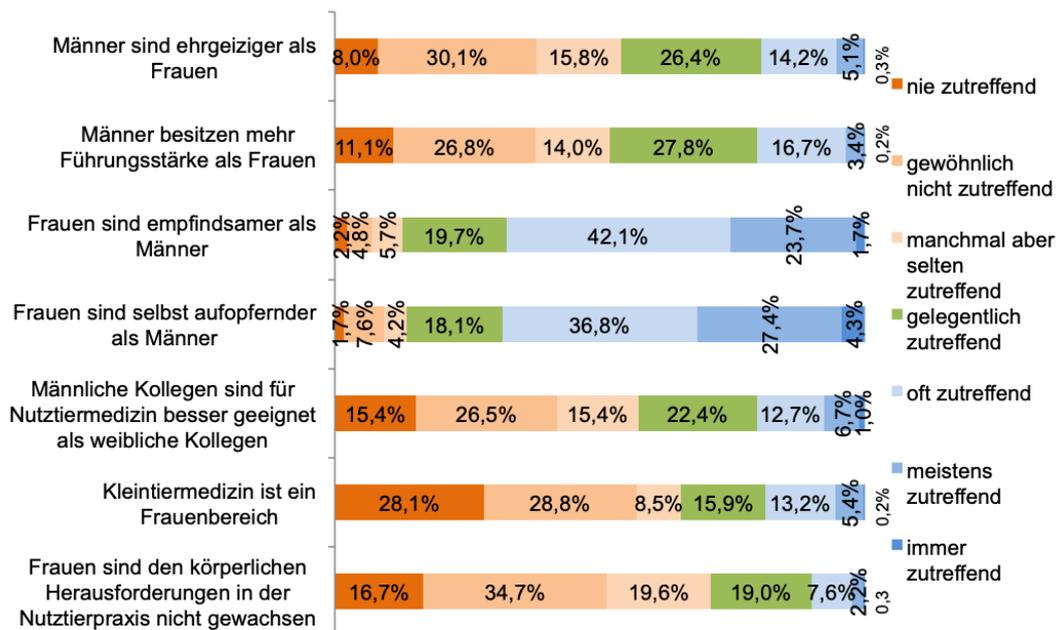


Abbildung 34: Aussagen zu Geschlechterstereotypen

## 4 Ergebnisse

### 4.4.4 Strukturgleichungsmodelle: Zusammenhänge und Einflüsse zwischen Diskriminierung und Zufriedenheit

Die unterschiedlichen Facetten der erlebten Diskriminierung korrelieren alle positiv mit der latenten Variable Diskriminierung (Abbildung 35). Der Zusammenhang mit der Benachteiligung von StudentInnen durch ProfessorInnen oder DozentInnen weist eine stark positive Korrelation auf. Unter Einbeziehung der gefühlten Diskriminierung (Abbildung 36) ist der Koeffizient positiv, aber schwächer ( $\beta = 0,81$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,53$  gemäß Abbildung 36). Ebenfalls eine starke Korrelation zeigt die selbst erlebte Benachteiligung aufgrund des eigenen Geschlechtes im Studium ( $\beta = 0,77$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,62$  gemäß Abbildung 36). Abwertendes verbales Verhalten im Studium ( $\beta = 0,75$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,49$  gemäß Abbildung 36) und abwertendes verbales Verhalten im Arbeitsumfeld ( $\beta = 0,62$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,76$  gemäß Abbildung 36) zeigen etwas schwächere, aber immer noch stark ausgeprägte Zusammenhänge mit der Diskriminierung. Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes im Arbeitsumfeld ( $\beta = 0,65$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,9$  gemäß Abbildung 36) korreliert im Strukturgleichungsmodell mit Einbeziehung der erlebten Diskriminierung am stärksten mit der latenten Variable Diskriminierung (Abbildung 35 und Abbildung 36).

Bei Miteinbeziehung der zwei Facetten der gefühlten Diskriminierung (Abbildung 36) zeigt sich an dieser Stelle eine starke Korrelation zur Diskriminierung. Das Gefühl, im Arbeitsumfeld aufgrund des eigenen Geschlechtes benachteiligt zu werden, zeigt im Vergleich mit den anderen Facetten der Diskriminierung die höchste Korrelation ( $\beta = 0,88$  gemäß Abbildung 36). Die Befürchtung, in einem vom anderen Geschlecht dominierten Berufsfeld benachteiligt zu werden, steht ebenfalls in einem stark positiven Zusammenhang mit der Diskriminierung ( $\beta = 0,7$ ). Die Variablen Kinder (codiert Ja = 1, Nein = 2) und das Alter der StudienteilnehmerInnen zeigen beide einen eher geringen Einfluss auf die latente Variable Diskriminierung (Kinder:  $\beta = 0,9$  gemäß Abbildung 18,  $\beta = 0,02$  gemäß Abbildung 19; Alter:  $\beta = 0,088$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,01$  gemäß Abbildung 36). Das Geschlecht der StudienteilnehmerInnen (codiert männlich = 1, weiblich = 2) zeigt einen positiven Koeffizienten ( $\beta = 0,21$  gemäß Abbildung 35,  $\beta = 0,27$  gemäß Abbildung 36) und somit eine moderate Korrelation (Abbildung 35).

Bei der Betrachtung des Zusammenhanges zwischen der Domäne der Diskriminierung und der Domäne der Zufriedenheit lässt sich feststellen, dass die latente Variable Diskriminierung einen negativen Einfluss auf die latente Variable Zufriedenheit ( $\beta = -0,36$  gemäß Abbildung 36) hat. Die unterschiedlichen Facetten der Zufriedenheit stellen die Einflussgrößen auf die latente Variable Zufriedenheit dar. Alle Facetten zeigen eine mittelmäßig bis große Korrelation mit der Gesamtzufriedenheit (Abbildung 36). Am stärksten korrelieren Karrieremöglichkeiten ( $\beta = 0,74$ ), Weiterbildungsmöglichkeiten ( $\beta = 0,69$ ) und berufliche Tätigkeit ( $\beta = 0,61$ ) mit der Zufriedenheit.

## 4 Ergebnisse

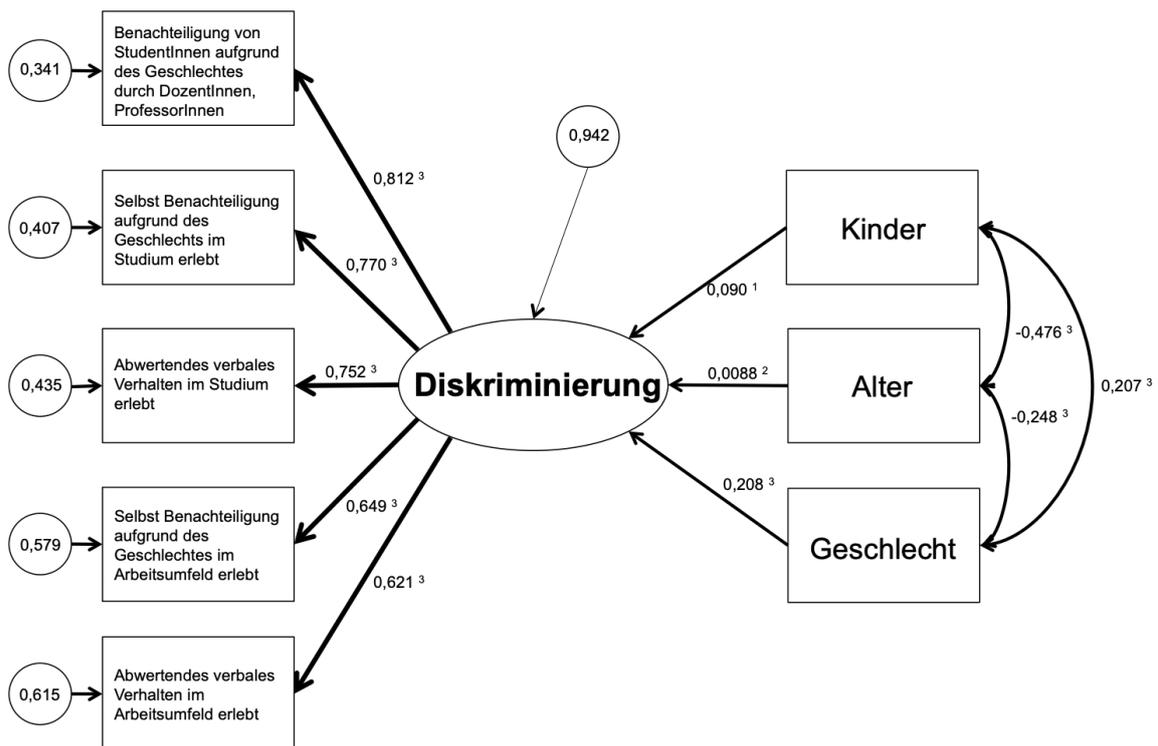


Abbildung 35: Strukturgleichungsmodell zu den Einflussfaktoren auf Diskriminierung der StudienteilnehmerInnen

Latente Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzung wurden standardisiert.

<sup>1</sup>  $p = 0,016$ , <sup>2</sup>  $p = 0,816$ , <sup>3</sup>  $p < 0,001$ ,  $N = 1.033$ ,  $CFI = 0,765$ ,  $TLI = 0,654$ ,  $RMSEA = 0,187$ , 95% CI,  $RMSEA 0,175-0,2$ ,  $SRMR = 0,069$

## 4 Ergebnisse

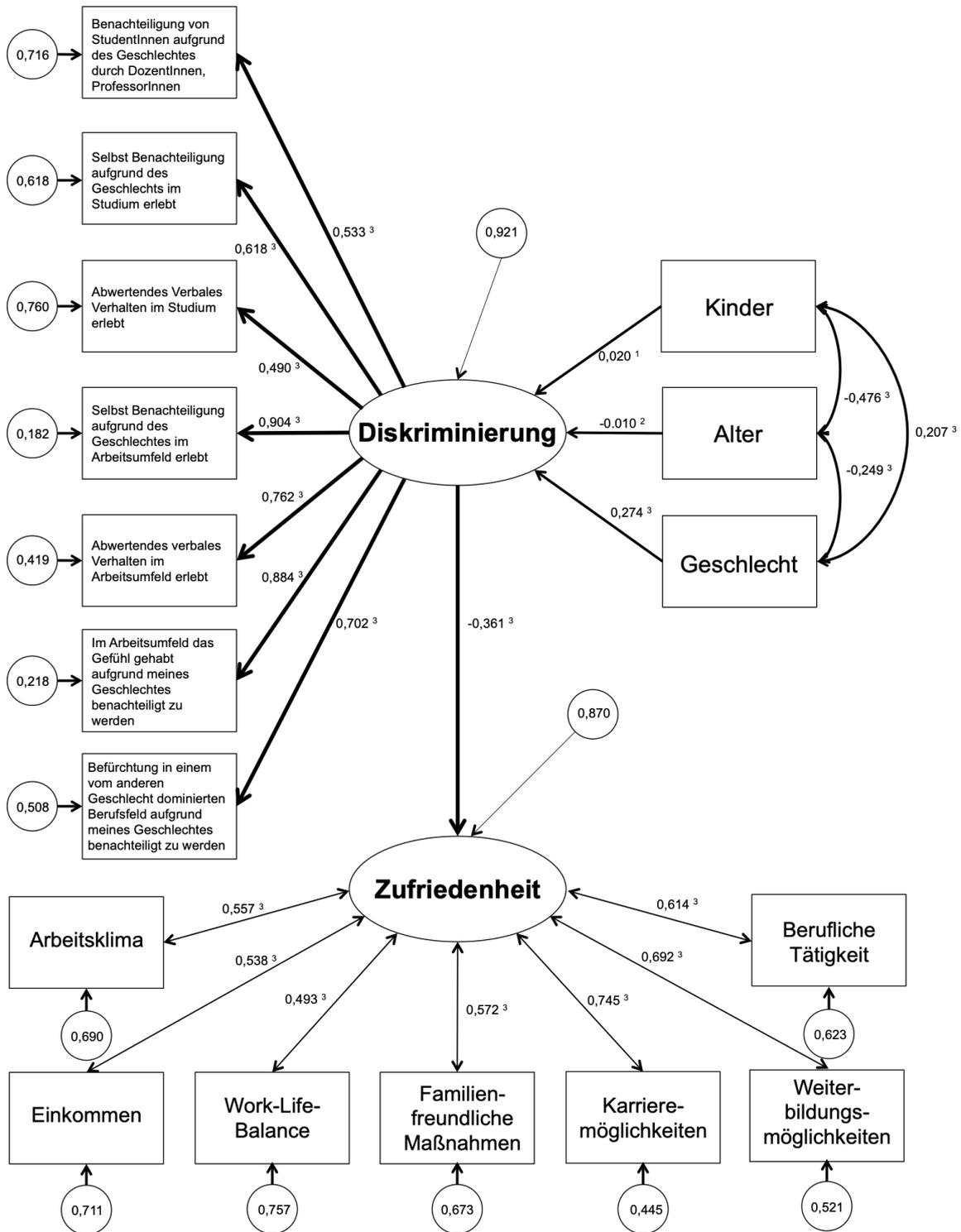


Abbildung 36: Strukturgleichungsmodell zu den Einflussfaktoren auf Diskriminierung und Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen

Latente Variablen, Regressionskoeffizient und Parameterschätzung wurden standardisiert.

<sup>1</sup>  $p = 0,581$ , <sup>2</sup>  $p = 0,781$ , <sup>3</sup>  $p < 0,001$ ,  $N = 1.031$ ,  $CFI = 0,751$ ,  $TLI = 0,712$ ,  $RMSEA = 0,121$ , 95% CI,  $RMSEA 0,117-0,126$ ,  $SRMR = 0,081$

## 5 Diskussion

### 5.1 Diskussion der Methode

Der Fragebogen wurde durch den Einsatz von Filterfragen in einer bestimmten Fragebogenlogik aufgebaut. Mit diesem Aufbau wurde gewährleistet, dass es bei allen TeilnehmerInnen zu einem schlüssigen Ablauf der Befragung kam und gleichzeitig möglichst umfangreich und detailliert die jeweiligen Fragepunkte beantwortet werden konnten. Bandilla und Hauptmanns (1998) nennen als Hauptproblem online basierter Umfragen, dass die Grundgesamtheit auf die Internetnutzer bezogen nur schwer zu definieren ist. Da in der hier durchgeführten Studie aber nicht allgemein Internet-Nutzer, sondern spezifisch angesprochen die Tierärzteschaft befragt wurde, ist diese Problematik nicht vorrangig. Es wurde durch die Verbreitung der Umfrage auf verschiedenen Wegen, wie der Veröffentlichung des Aufrufes in der Printausgabe des Deutschen Tierärzteblattes, über direkte Aufrufe einiger Landestierärztekammern an ihre Mitglieder sowie die Verbreitung über soziale Netzwerke, versucht, eine möglichst repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit der deutschen Tierärzteschaft zu erreichen.

#### 5.1.1 Repräsentativität der Studie

Da die Zielgruppe über verschiedene Wege auf die Umfrage aufmerksam wurde, sind, wie in Tabelle 2 dargestellt, unterschiedliche Altersgruppen und Geschlechter unter den TeilnehmerInnen vertreten. Im Vergleich mit der Deutschen Tierärzteschaft 2017 aus der Statistik der Bundestierärztekammer (2018) geht hervor, dass bei der Population der UmfrageteilnehmerInnen der Anteil der bis 39-Jährigen mit 44,2% deutlich höher ist als dieser Anteil mit 21,2% in der Zielpopulation. Ursächlich hierfür können viele Faktoren sein. Der wichtigste dieser Faktoren ist, dass durch die große Präsenz der Umfrage im sozialen Medien wie Facebook dazu geführt hat, dass vermehrt die jüngeren Generationen angesprochen wurden. Grundsätzlich kann es durch die freiwillige Teilnahme zu einer gewissen Selektionsverzerrung kommen, da die TeilnehmerInnen mit einem höheren Interesse an den Thematiken der Geschlechterunterschiede im Beruf auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an einer Befragung zu eben solchen Themengebieten teilnehmen. Entorf (2000) nennt diese Entscheidung „Selbstselektion“. Der größte Anteil der Population waren Frauen unter 35 Jahren. Dies ist kohärent zum hohen Frauenanteil junger TierärztInnen. Auch hat das Thema der Studie sicherlich mehr InteressentInnen bei den jungen Tierärztinnen gefunden als bei den männlichen Kollegen. Ebenso ist zu bedenken, dass das Themengebiet Gender und das Interesse an neuen Arbeitsmodellen und Geschlechtergleichstellung direkt die jüngeren Generationen anspricht. Die Tatsache, dass der Frauenanteil in den jüngeren TierärztInnengenerationen höher ist, unterstützt diese Tendenz. Die dadurch entstehende Verzerrung weist aber in eine Richtung, in welche sich die nachrückende jüngere und vermehrt weibliche Tierärzteschaft ohnehin entwickelt.

## 5 Diskussion

Wie in Tabelle 3 aufgeführt, ist der größte Anteil der Männer in der Altersgruppe über 45 Jahre zu finden und der größte Anteil der Frauen in der Altersgruppe bis 35 Jahre. Dies deckt sich mit den Angaben der Statistik von 2017 der Bundestierärztekammer. Dieser ist zu entnehmen, dass der Anteil der Frauen in der Tierärzteschaft bis zum Alter von 49 Jahren deutlich über dem Anteil der Männer liegt. In der Gruppe bis 59 Jahre nähern sich die Anteile der beiden Geschlechter an und in höheren Altersgruppen ab 60 stellen die Männer den größeren Anteil der Tierärzteschaft in Deutschland (Bundestierärztekammer e.V. 2018).

Die demographische Verteilung der StudienteilnehmerInnen entspricht annähernd der demographischen Verteilung der Tierärzteschaft in Deutschland. Im Vergleich hierzu sind in der Tierärzteschaft in Deutschland Abweichungen in der Gewichtung einzelner Bundesländer festzustellen (Bundestierärztekammer e.V. 2018). Diese Abweichungen sind damit zu erklären, dass nicht durch alle Landestierärztekammern der Studienaufruf unter den Kammermitgliedern verbreitet wurde (Abbildung 6). Die Tätigkeitsfelder der StudienteilnehmerInnen decken sowohl den großen Anteil an PraktikerrInnen als auch die anderen Facetten der Tiermedizin ab (Tabelle 4). So sind neben den verschiedenen Arten der praktischen Tiermedizin in Praxen und Kliniken auch die Bereiche der Forschung und Lehre, Industrie, Wirtschaft und Schlachthof ebenso vertreten wie AmtsveterinärInnen und andere tiermedizinische MitarbeiterInnen in Behörden und Ministerien. Die hohe Bandbreite an Tätigkeitsfeldern in der Population der StudienteilnehmerInnen spiegelt in etwa die Bandbreite der Tätigkeitsfelder der Zielpopulation wider (Bundestierärztekammer e.V. 2018). Insgesamt wurde mit der Studie im Vergleich zur Gesamtheit der deutschen Tierärzteschaft eine ähnliche Streubreite und somit eine aussagekräftige Population an UmfrageteilnehmerInnen erreicht.

### 5.2 Einflussgröße Geschlecht

Ausgehend von den in der Einleitung bereits benannten Hypothesen

1. Es findet Geschlechterdiskriminierung in der Veterinärmedizin statt;
2. Neue Arbeitsmodelle sind notwendig und gewünscht, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ebenso Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu gewährleisten;

und unter Einbeziehung der Nebenhypothese, dass das Berufsfeld der Veterinärmedizin männlich dominiert ist, wurden die vorliegenden Ergebnisse der Studie interpretiert und bewertet.

Das Geschlecht der StudienteilnehmerInnen ist die bedeutendste Einflussgröße bei der Auswertung der vorliegenden Ergebnisse. In fast allen Bereichen lassen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Somit kann festgehalten werden, dass das Geschlecht der Studienteil-

nehmerInnen ihr privates und berufliches Leben ebenso wie ihre Wünsche und Erwartungen beeinflusst.

### 5.2.1 Lebensumstände

#### Familiensituation

Wie dargestellt, befinden sich beide Geschlechter in den meisten Fällen in einer Lebenspartnerschaft. Der Anteil nicht berufstätiger LebenspartnerInnen war bei den Männern signifikant höher und lässt sich unter anderem durch das in der Gesellschaft verankerten klassischen Rollenmodell erklären. Bei näherer Betrachtung der Familiensituation fällt auf, dass Männer häufiger angaben, eigene Kinder zu haben, als Frauen. Erklären lässt sich dies teilweise durch das höhere Alter der Männer, da mit steigendem Alter auch die Wahrscheinlichkeit, Kinder zu haben, wächst. Mutmaßen lässt sich, ob durch die potenziell langen Ausfallzeiten bedingt durch das wahrscheinliche Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft, junge Frauen in der Veterinärmedizin bei der Familienplanung zurückhaltender sind als ihre männlichen Kollegen. Bei den Müttern leben die Kinder mehrheitlich (79,3%) im gemeinsamen Haushalt, bei Vätern knapp über die Hälfte (57,9%). Diese Ergebnisse schließen sich der Tatsache an, dass auch in der Veterinärmedizin Frauen einen größeren Anteil bei der Betreuung der Kinder übernehmen (Kersebohm et al. 2017a). Diese mehrheitlich durch Frauen geleistete Erziehungs- und Betreuungsarbeit hat starken Einfluss auf die berufliche Situation der Mütter. Einen kleinen Anteil hat auch hier sicherlich das höhere Alter der Männer beigetragen, da die Frage nicht differenziert hat zwischen schon erwachsenen Kindern, welche aus dem elterlichen Haushalt ausgezogen sind, und jüngeren Kindern, die nach Trennung der Eltern im Haushalt der Mutter verbleiben.

#### Elternzeit

Die Tatsache, ob Elternzeit genommen wird oder nicht, hat maßgeblich Einfluss auf die berufliche Situation und ist wiederum stark vom Geschlecht abhängig. Im Jahre 2018 waren insgesamt 20,9% der in Deutschland Erwerbstätigen in Elternzeit. Dabei waren 42,1% der Mütter und nur 2,7% der Väter in Elternzeit (die Dauer der Elternzeit wurde nicht berücksichtigt). Diese 2,7% beschreiben bereits einen Aufwärtstrend, denn im Jahre 2009 waren es noch unter 1% der Väter, die Elternzeit nahmen (Statistisches Bundesamt 2020b). Anhand dieser branchenübergreifenden Zahlen lassen sich die Ergebnisse der Umfrage unter VeterinärmedizinerInnen als vergleichbar einordnen. Hier scheint der Trend noch etwas konservativer ausgeprägt zu sein, da nur 1,1% der Väter angaben, alleine in Elternzeit zu sein. Im Allgemeinen lag auch hier der Hauptteil der Elternzeit bei den Müttern. Unter den jüngeren Vätern der Studie zeigt sich die Tendenz zu längerer Elternzeit. Dieser ausgeprägte Zusammenhang zwischen Geschlecht des Elternteils und der Dauer der Elternzeit in der Veterinärmedizin ist vergleichbar mit dem Berufsfeld der HumanmedizinerInnen, welches ebenfalls einer Feminisierung unterliegt. Auch dort ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen in

## 5 Diskussion

Elternzeit so gravierend, dass man sich dort ebenfalls dem Thema Geschlechterunterschiede angenommen hat. So waren in Hamburg beispielsweise zum Jahresbeginn 2020 nur sieben Ärzte in Elternzeit gemeldet, dem entgegen stehen 241 Ärztinnen in Elternzeit. Demnach entscheiden sich Ärzte oftmals aus wirtschaftlichen Gründen gegen eine Elternzeit (Kieckbusch und Hopf 2020). Dieses Themengebiet ist längst nicht mehr nur in fachbezogenen Medien zu finden, sondern hat die breite Öffentlichkeit erreicht. Es lässt sich festhalten, dass zwar branchenübergreifend immer mehr Männer in Elternzeit gehen, das Verhältnis aber weiterhin unausgeglichen ist. Auch hier werden wirtschaftliche Gründe und hier insbesondere der zu erwartende Verdienstausschlag als Argumente der Väter gegen Elternzeit aufgeführt (Lewina und Epking 2020).

Stereotypen und Vorurteile sind gesellschaftlich gefestigt und haben einen Anteil daran, dass sich nur langsam eine Veränderung in den Rollenbildern zeigt. Arbeitende Mütter befinden sich in einem Konflikt. Sie verdienen weniger als kinderlose Frauen und müssen sich mit dem gesellschaftlichen Bild der „guten Mutter“ auseinandersetzen. Die gefestigten Rollenbilder verlangen von Müttern, Kind und Karriere zu vereinbaren, trotz noch immer männlich dominierter Arbeitswelten, in denen Kinder kaum integriert werden können (Heinrich-Böll-Stiftung NRW 2001). Diese und ähnliche Wahrnehmungen sind auch ein Grund für den negativen Einfluss der Elternzeit auf das Berufsleben, den fast ausschließlich Frauen zu spüren bekommen. Denn auch ausschließlich Frauen beurteilen in der durchgeführten Umfrage den Einfluss der Elternzeit als absolut negativ. Durch die Tatsache, dass die Dauer der Elternzeit bei Vätern in der Regel deutlich kürzer ist als bei den Müttern, wird der negative Einfluss auf das Berufsleben bei Frauen mit Kindern durch das längere Fernbleiben verstärkt. Diese Diskrepanz zwischen den Geschlechtern stellt eine mögliche Ursache dar, welche dafür sorgt, dass Frauen im Berufsfeld der Tiermedizin weniger oft Karriere machen als ihre männlichen Kollegen. Untermauert wird dies durch die Angaben zu Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in das Berufsleben. Auch hier nehmen Männer diesen als deutlich unproblematischer wahr. Der signifikante Zusammenhang von Geschlecht und Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg wird wiederum durch die stark voneinander abweichende Dauer der Elternzeit beeinflusst, denn fast 40% der Männer haben die klassischen zwei „Vätermonate“ oder vergleichbare Zeiten genommen, während Mütter oft ein Jahr und länger zu Hause blieben.

### 5.2.2 Berufliche Situation und Karrierewege

Es besteht bis heute eine klassische Dreiteilung in den Lebensläufen (Jurzyk 2020). Am Beginn steht die Bildungsphase, gefolgt von der Berufs- und Familienphase und zum Abschluss die Phase des Ruhestandes. Entscheidende Unterschiede zwischen den Geschlechtern finden sich in der zweiten Phase. Hier befindet sich die Mehrzahl der Männer durchgehend in Vollzeitarbeit, während Frauen zumeist in Vollzeitarbeit starten, anschließend eine lange Unterbrechung haben und dann in Teilzeitarbeit in das Berufsleben zurückkehren. Laut Statistischem Bundesamt (2020a) waren 2018

## 5 Diskussion

93,6% der erwerbstätigen Väter in Vollzeit tätig, jedoch nur 28,4% der Mütter. Eben dieser zweite Lebensabschnitt, die sogenannte Berufs- und Lebensphase, ist in der hier durchgeführten Studie einer der Kernpunkte. Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass die Veterinärmedizin mit ihrem deutlich höheren Frauenanteil eine Sonderstellung einnimmt. Umso bedeutender ist, dass selbst in diesem feminisierten Berufsfeld die klassischen Unterschiede in den Karrieren von Männern und Frauen festzustellen sind. Es konnte dargestellt werden, dass Frauen und Männer mittleren Alters gleich stark in den Führungspositionen vertreten sind. In der darauf folgenden Altersstufe ab 45 Jahre zeigt sich eine deutliche Verschiebung zugunsten der Männer. Dies stimmt auch mit den Zahlen von Kersebohm et al. (2017a) überein. Demnach arbeiten praktische Tiermediziner signifikant mehr Stunden pro Arbeitswoche als ihre Kolleginnen. Bei Müttern weichen auch hier die Arbeitszeiten noch stärker ab (Mütter durchschnittlich 26 Stunden/Woche, Väter durchschnittlich 44 Stunden/Woche, 2016). Auch ist bekannt, dass Frauen in der Regel einen kleineren Teil zum Haushaltseinkommen beisteuern als Männer (Kersebohm et al. 2017b).

Immer wiederkehrende Unterbrechungen in der Berufsphase durch Kinder und Pflege von Angehörigen sind unter berufstätigen Frauen weit verbreitet. So waren 2012 zwei Drittel der pflegenden Personen weiblich und davon wiederum nur 42% zusätzlich beruflich tätig (Ärztblatt 2012). Es ist davon auszugehen, dass VeterinärmedizinerInnen sich hierbei nicht vom Rest der Gesellschaft unterscheiden. Die in früheren Arbeiten dargestellten unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten deuten auf die Annahme hin, dass das Berufsfeld der Veterinärmedizin männlich dominiert ist. Dies konnte durch die durchgeführte Studie bestätigt werden. Es gaben mehr Männer als Frauen an, selbstständig tätig zu sein. Unter den angestellten VeterinärmedizinerInnen gab ebenfalls ein höherer Anteil der Männern an, eine leitende Position inne zu haben. Hierbei zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit dem Alter der StudienteilnehmerInnen. So sind es vor allem Männer über 45, die sich in Führungspositionen befinden. Dies lässt sich in Teilen durch den höheren Männeranteil in den älteren Generationen erklären. Es erscheint naheliegend, dass die Hauptursache für diese Verschiebung in den beschriebenen Unterberechnungen der Berufsphase durch Kinder und Pflege zu finden ist. So kann davon ausgegangen werden, dass in diesem Altersabschnitt bei Frauen vermehrt die Familiengründung eine Rolle spielt und dadurch der Schritt in die Selbstständigkeit oder der Aufstieg in eine leitende Position, wenn überhaupt, erst später erfolgt.

Das Bild der männlich geführten Branche zeichnet sich ebenfalls in der Verteilung der Vorgesetzten ab. Trotz der Feminisierung der Veterinärmedizin gaben nur 1/3 der StudienteilnehmerInnen an, dass ihr/e direkte/r Vorgesetzte eine Frau ist. Die männliche Dominanz im Berufsfeld der Veterinärmedizin wird durch die ungleiche Verteilung von Verantwortung untermauert. So ist der Anteil der Männer, welche nach eigener Wahrnehmung beruflich viel Verantwortung tragen, annähernd doppelt so groß wie bei den Frauen.

## 5 Diskussion

Bis hierhin lässt sich also festhalten, dass in der Veterinärmedizin die gleichen geschlechterspezifischen Unterschiede zu Tage treten wie im Rest der Gesellschaft. Es kann also angenommen werden, dass damit auch dieselben Hindernisse einhergehen. Aufgrund des hohen Frauenanteils in diesem Berufsfeld führen diese zu deutlich ausgeprägten Problemen. So wird ein bestehender Nachwuchsmangel (Kostelnik 2011) dadurch verstärkt und in Teilen verursacht. Neben der vermehrten Teilzeitarbeit der Frauen und Unterbrechungen in der Karriere durch Kinder kommen auch andere Ursachen für den Mangel an weiblichen Führungskräften in Frage. So räumen Männer ihrem Berufsleben durchschnittlich einen höheren Stellenwert ein als Frauen. Dies bestätigt die Aussage, dass Tierärzte oftmals eine andere Motivation zur Karriere mitbringen und diese andere Motivation schließlich auch zu höheren Arbeitspositionen führt. Anschließend daran scheinen Frauen weniger aus wirtschaftlichem Interesse die Entscheidung für einen Beruf zu treffen. Hier kommen auch emotionale Gründe, wie beispielsweise die Tierliebe, zum Tragen (Dausien et al. 1999). Ebenso gaben in der Umfrage Männer mehrheitlich an, schon zu Beginn des Studiums konkrete Vorstellung für ihre berufliche Zukunft zu haben. Dies deckt sich mit der Annahme von Willert (2003), dass der spätere Berufswunsch eng verknüpft ist mit der eigenen Motivation zu Beginn des Studiums.

### 5.2.3 Zufriedenheit und Wünsche

Die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass die eigene Zufriedenheit im Privat- sowie im Berufsleben, von vielen Faktoren beeinflusst wird. In der Umfrage wurde der Fokus auf die Zufriedenheit im beruflichen Kontext gerichtet. Die geringsten Zufriedenheitswerte ließen sich in dem Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden. So wurden Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Arbeitszeiten neben den Karrieremöglichkeiten am schlechtesten beurteilt. Dies deckt sich mit den später aufgeführten Wünschen bezüglich des Arbeitsplatzes der Studienteilnehmer und ist ein erstes Lagebild, welches die Notwendigkeit von Veränderungen deutlich macht. Die Annahme, dass die bestehenden Arbeitsmodelle an die Bedürfnisse der neuen Generationen der TiermedizinerInnen angepasst und dass flexiblere Lösungen gefunden werden müssen, werden nicht nur durch die vorliegende Studie bestätigt. Auch Kersebohm (2018) beschreibt, dass insbesondere eine Unzufriedenheit im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht.

StudienteilnehmerInnen mit Kindern scheinen durchschnittlich zufriedener zu sein als TeilnehmerInnen ohne Kinder. Der Einfluss des Privatlebens auf die empfundene Zufriedenheit wird damit bestätigt. Inwieweit Eltern grundsätzlich zufriedener sind, auf Grund von einer anderen Gewichtung der Probleme im Berufsleben beziehungsweise durch eine andere Gewichtung der Prioritäten von Berufs- und Privatleben, kann nur gemutmaßt werden.

## 5 Diskussion

Bei allen betrachteten Teilaspekten der Zufriedenheit zeigt sich, dass Tiermediziner zufriedener sind als Tiermedizinerinnen. Die vermutete Unzufriedenheit der Tiermedizinerinnen durch den bestehenden Gender Pay Gap wird durch die höheren Zufriedenheitswerte der Männer in Bezug auf ihr Einkommen bestätigt. Diese Ergebnisse werden durch vergleichbare Ergebnisse in anderen Studien bestärkt (Kersebohm et al. 2017a). Demnach verdienen Vollzeitassistenten durchschnittlich 500 Euro mehr im Monat als Vollzeitassistentinnen. Die europaweit bestehende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird durch den FVE bestätigt (*Survey of the veterinary profession in Europe* 2019). Schlechtere Bezahlung bei gleicher Qualifikation stellt eine Diskriminierung dar und Diskriminierung beeinflusst nachweislich die Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen negativ. Ebenso stellen fehlende familienfreundliche Maßnahmen vor allem für Frauen ein Problem dar. Wie bereits beschrieben, sind es eben auch Frauen, welche den Großteil der Erziehungsarbeit leisten und daher stärker auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angewiesen sind. Das Bild der vermehrt in Teilzeit tätigen Frauen und der Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen findet sich ebenfalls in älteren Studien wieder (Kersebohm 2018).

Es kann postuliert werden, dass Zufriedenheit im Beruf maßgeblich davon beeinflusst wird, ob und in welcher Form Wertschätzung gezeigt wird. Eine angemessene Bezahlung ist beispielsweise eine Art der Wertschätzung, denn es wird im wahrsten Sinne des Wortes der Wert der Arbeit geschätzt. Bei der Befragung sollten die TeilnehmerInnen diesbezüglich ihre eigene Wahrnehmung angeben. Wie dargestellt steigert das Gefühl, wertgeschätzt zu werden, die Zufriedenheit. Durch Wertschätzung wird vieles signalisiert, etwa, dass man etwas gut macht, dass man gemocht wird oder kompetent ist. Männliche Studienteilnehmer fühlten sich von Vorgesetzten und KollegInnen mehr wertgeschätzt als Tiermedizinerinnen. Dies lässt die Frage aufkommen, ob Männer grundsätzlich von ihrer/m Vorgesetzten mehr wertgeschätzt werden. Eine Erklärung dafür mag sein, dass Männern eher Kompetenz zugesprochen wird als Frauen mit gleicher Qualifikation (Begeny et al. 2020). Sicherlich lassen sich die Ergebnisse auch durch die durchschnittlich bessere Bezahlung der Männer erklären. Es kann gemutmaßt werden, ob die gesellschaftlich verankerten, geschlechterspezifischen Eigenschaften Einfluss nehmen auf die Selbstwahrnehmung, dass Männer sich also aufgrund ihrer selbstbewussteren Einschätzung eher wertgeschätzt fühlen als Frauen.

Ein gutes Arbeitsklima als eines der wichtigsten Merkmale eines guten Arbeitsplatzes schließt sich dem Themenkomplex der Wertschätzung an. Ein kollegialer, wertschätzender Umgang fördert folglich Zufriedenheit. Auch hier ist die größte Diskrepanz der Geschlechter die Gewichtung der familienfreundlichen Maßnahmen. Sind es zuvor mehr Frauen, welche Unzufriedenheit in diesem Bereich äußern, so sind es ebenfalls deutlich mehr Frauen, die dies als wichtigen Punkt eines Arbeitsplatzes benennen. Dies verdeutlicht, dass dieser Zusammenhang einen der Schlüsselpunkte aufzeigt, an denen Veränderungen ansetzen können und sollten. Die Umsetzung von flexibleren Arbeits-

## 5 Diskussion

modellen hält die Mehrheit der StudienteilnehmerInnen für möglich. Dass dies auch notwendig ist, wird nicht nur durch das oben Beschriebene bestätigt, sondern auch direkt durch die StudienteilnehmerInnen. Denn knapp 20% führten auf, dass der bestehende Mangel an flexiblen Modellen ihren Karriereverlauf negativ beeinflusst habe. Konkreter wird es bei der Erörterung der Zahlen zur direkten Befragung bezüglich Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Hier besteht nachweislich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der StudienteilnehmerInnen und dem Wunsch, in einen Arbeitsbereich mit besserer Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu wechseln. Gleiches gilt für Arbeitsplatzwechsel in der Vergangenheit, welche aufgrund eben dieser Motivation durchgeführt wurden.

StudienteilnehmerInnen mit Kindern gaben mehrheitlich an, dass durch den Arbeitgeber kein Angebot zur Kinderbetreuung gegeben ist, sie ein solches, falls vorhanden, aber nutzen würden. Dies kann als ein Denkanstoß für größere Unternehmen gesehen werden, die Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen durch die Unterstützung der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf zu erhöhen. Infolgedessen kann die Flexibilität der MitarbeiterInnen steigen und als Folge der verbesserten Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, ist eine höhere Zufriedenheit der MitarbeiterInnen annehmbar. Gut geregelte Betreuungssituationen für die Kinder würden den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Lösungen, die vor allem Eltern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sind demnach absolut notwendig (Kostelnik 2011).

Um ein möglichst lückenloses Bild der bestehenden Problematiken im Berufsfeld zu zeichnen, wurde neben der Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten und der Gewichtung der wichtigsten Charakteristika eines Arbeitsplatzes auch nach den Wünschen der StudienteilnehmerInnen bezüglich ihres Arbeitsplatzes gefragt. Diese Wünsche können in großen Teilen als Empfehlung zur Veränderung diskutiert werden. Verschiedene mögliche Teilzeitmodelle stellen einen der Hauptwünsche der StudienteilnehmerInnen dar. Die Bedeutung solcher Arbeitsmodelle könnte in Zukunft zunehmen (Kersebohm 2018). Anschließend daran wurde häufig der allgemeine Wunsch nach mehr Planbarkeit geäußert, sei es eine geringere Wochenarbeitszeit, geregelte Dienste, weniger Not- und Wochenenddienste oder auch ein angemessener Ausgleich für solche Dienste. All dies mündet in dem Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance und dem Wunsch nach mehr Familienfreundlichkeit. Voraussetzung dafür scheint Flexibilität zu sein und die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen für verschiedene MitarbeiterInnen auch verschiedene Arbeitsmodelle zu schaffen. Die angemessene Entlohnung der geleisteten Arbeit stellte das zweite Themengebiet der Wünsche bezüglich des Arbeitsplatzes dar und schließt sich thematisch der Problematik des Gender Pay Gaps an. Dies alles bestärkt die aufgeworfene Vermutung, dass alternative Arbeitsmodelle für die neue TierärztInnen-Generationen geschaffen werden müssen (Baumgärtel 2016) und bestätigt die Hypothese, dass diese nicht nur gewünscht, sondern auch notwendig sind. Trotz des schon lange erhöhten Frau-

enanteils in der Veterinärmedizin scheinen die Arbeitsbedingungen dadurch bisher nicht verändert worden zu sein (Kersebohm 2018).

### 5.3 Geschlechterdiskriminierung

Um eine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, ist es wichtig, Diskriminierung zu verringern. Neben den bereits beschriebenen Herausforderungen, wie Kindererziehung und den daraus resultierenden beruflichen Unterbrechungen, stellt Diskriminierung eine bedeutende Barriere für Frauen in ihrer Karriere dar (Willert 2003). Neben den gut messbaren Formen der Ungleichbehandlung, wie der ungleichen Bezahlung oder die Bevorzugung von Männern vor Frauen bei gleicher Qualifikation (Begeny et al. 2020), gibt es schwerer zu erfassende Formen der Diskriminierung.

#### 5.3.1 Stereotypen

Stereotypen und Vorurteile sind in allen Gesellschaften weit verbreitet und eine der wichtigsten Ursachen für Diskriminierung. Es ist wichtig zu erkennen, dass Diskriminierung ein Symptom ist (Dietz und Petersen 2005) und zu sehen welche Macht von Vorurteilen und Stereotypen ausgeht (Begeny et al. 2020). Zur Verhinderung von Diskriminierung müssen folgerichtig die Ursachen bekämpft werden, nur dann besteht die Möglichkeit eines Verschwindens der Symptome. Bei der Beurteilung, inwieweit Geschlechterstereotypen verbreitet sind, wurde nicht differenziert, ob Männer oder Frauen bestimmten Stereotypen eher zustimmen. Es geht um die Darstellung gesellschaftlich verbreiteter Stereotypen. Denn auch vermeintlich überwundene Vorurteile können sich festsetzen und somit Handeln und Entscheidungen beeinflussen (Obermüller 2020).

In der vorliegenden Umfrage wurden Männer von einem knappen Viertel der StudienteilnehmerInnen als ehrgeiziger beurteilt. Die Vermutung, dass Männer mehr Führungsstärke besitzen, wurde von einem großen Prozentsatz angenommen. Wenigstens lediglich zutreffend fand der Großteil der StudienteilnehmerInnen diese Geschlechterstereotypen. Im Vergleich mit anderen Studien im veterinärmedizinischen Bereich ordnen sich die Zahlen der Studie stimmig ein. Das Vorhandensein solcher Stereotypen wird auch durch die Untersuchung von Begeny et al. (2020) bestätigt, welche offenlegte, dass ein Großteil der Testpersonen Männern mehr Kompetenz zuschreiben als gleich qualifizierten Frauen. Ein Bewusstsein für bestehende Vorurteile und Stereotypen zu entwickeln, ist der erste Schritt, um Diskriminierung zu erkennen und in Konsequenz dann auch zu verhindern. Stereotypen beeinflussen und verändern unsere Wahrnehmung.

### 5.3.2 Geschlechterdiskriminierung in der Veterinärmedizin

Die Erlebnisse der StudienteilnehmerInnen mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes fanden sowohl im Kontext des Veterinärmedizinstudiums als auch im beruflichen Umfeld statt. Die Tatsache, dass über die Hälfte der TeilnehmerInnen angab, erlebt zu haben, wie ProfessorInnen und DozentInnen diskriminierend gegenüber Studierenden waren, zeigt, dass das Problem auch an den Universitäten besteht und Frauen sich in der Veterinärmedizin vom Studium bis in den Berufsalltag mit Geschlechterdiskriminierung konfrontiert sehen. Diskriminierung von ProfessorInnen und DozentInnen gegenüber Studierenden wird insofern begünstigt, da davon auszugehen ist, dass Höhergestellte eher diskriminierend handeln oder sich diskriminierend ihren Unterstellten gegenüber äußern als andersherum. Männer berichten deutlich seltener von erlebter Diskriminierung als Frauen. Hervorzuheben ist, dass nicht nur nach direkt selbst Erlebtem gefragt wurde, sondern auch nach Beobachtungen von diskriminierendem Verhalten allgemein auch auf andere Personen bezogen. Im Vergleich mit der Studie aus Großbritannien lassen sich die Werte als vergleichbar einordnen. Auch dort gaben Frauen, befragt nach ihren subjektiven Erfahrungen, häufiger an, aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert zu werden und weniger Wertschätzung zu erhalten (Begeny et al. 2020). Es besteht insgesamt ein signifikanter Zusammenhang mit dem Erlebnis von Geschlechterdiskriminierung und dem eigenen Geschlecht. Dies bestätigt die Hypothese der bestehenden Geschlechterdiskriminierung im Bereich der Veterinärmedizin. Die Angaben zur erlebten Diskriminierung verdeutlichen, wie groß diese Problematik ist, und bestätigt andererseits die Aussage von Begeny et al. (2020), dass durch eine hohe Frauenquote alleine nicht die Diskriminierung von Frauen verhindert werden kann.

In den höheren Altersklassen verringert sich die erlebte Diskriminierung insbesondere bei den Männern deutlich. Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass Frauen mittleren Alters, also die Frauen, welche sich zu Beginn oder in der Mitte ihres Berufslebens befinden, am stärksten von Geschlechterdiskriminierung betroffen sind. Der Zusammenhang dieser beiden Größen lässt sich zum einen dadurch erklären, dass der Anteil der Männer unter den StudienteilnehmerInnen mit zunehmendem Alter steigt und Frauen mehr von Diskriminierung betroffen sind als Männer, zum anderen dadurch, dass in jüngeren Generationen ein größeres Bewusstsein für Diskriminierung besteht. Auch kann gemutmaßt werden, dass Frauen zwischen 36 und 45 Jahren deshalb vermehrt betroffen sind, weil in dieser Altersstufe die Karriere und die Familie am stärksten kollidieren. Auch ist es eben diese Altersgruppe, welche nach den ersten Jahren der Berufsausübung nun vermehrt in höhere Positionen wechselt. Die immer wiederkehrende Diskussion um die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsumfeld, der Gender Pay Gap und jüngst die Me-Too-Bewegung sind Beispiele für ein steigendes Bewusstsein in der Öffentlichkeit. Wie im Strukturgleichungsmodell gezeigt, ist der Einfluss des Alters der StudienteilnehmerInnen auf die Erfahrung von Diskriminierung als eher gering zu bewerten. Gleiches gilt für StudienteilnehmerInnen mit Kindern.

## 5 Diskussion

Unter den selbstständigen TiermedizinerInnen ist der Wert der Diskriminierung geringer als bei den StudienteilnehmerInnen im Angestelltenverhältnis. Auch hier lässt sich der höhere Männeranteil aufführen. Ebenso trägt sicherlich die Tatsache, dass Selbstständigkeit in der Tiermedizin mehrheitlich Tierarztpraxen, also Kleinbetriebe, einschließt, zu einer Verringerung bei. Denn wie die Aufschlüsselung nach Tätigkeitsfeldern zeigt, sind in kleineren Betrieben die Diskriminierungswerte geringer. Dass es bei selbstständigen TiermedizinerInnen auch daher seltener zu Diskriminierungserfahrungen kommt, weil sie selbst eine Führungsposition innehaben und somit seltener von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen sind, kann vermutet werden. Vergleicht man die Zahlen von StudienteilnehmerInnen mit und ohne leitende Position, so ist der Unterschied nur sehr gering. Hier wurde nicht unterschieden, an welchem Punkt der Karriere die Diskriminierung erlebt wurde.

### **Erlebte Diskriminierung in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern**

Nach Aufschlüsselung des Zusammenhangs der einzelnen Tätigkeitsfelder im Berufsfeld der Veterinärmedizin und der erlebten Geschlechterdiskriminierung fällt auf, dass vor allem an größere Einrichtungen wie Behörden, Ministerien, Veterinärämtern und Hochschulen die meisten Diskriminierungserfahrungen zu verzeichnen sind. Dies zeigt, dass Diskriminierung in gerade solchen Arbeitsbereichen vorherrscht, in denen es klare hierarchische Strukturen gibt. Dadurch ergibt sich die Vermutung, dass starre, hierarchische Arbeitskonzepte Diskriminierungsmomente fördern. Als Gründe dafür können distanziertere Verhältnisse zu den Vorgesetzten, mehr Konkurrenzdruck unter den KollegInnen im Vergleich zu kleineren Betrieben oder Praxen aufgeführt werden.

### **Gefühlte Diskriminierung**

Die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung ist ein Anhaltspunkt für die Erfassung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Wie anfangs beschrieben, ist der Begriff der Diskriminierung fest definiert. Haben die StudienteilnehmerInnen also selbst eine Situation erlebt oder waren Zeuge einer solchen, die zur genannten Definition passt, handelt es sich folgerichtig um Diskriminierung. Schwerer wird es mit der hier als „gefühlte Diskriminierung“ umschriebenen Wahrnehmung von nicht konkreten Situationen, sondern Stimmungen und Eindrücken. Diese schwer zu erfassende Größe soll aufzeigen, inwieweit ein Klima der Diskriminierung im Berufsfeld besteht. Sie spiegelt Befürchtungen, Vermutungen und Gefühle der StudienteilnehmerInnen wider. Auch hier zeigt sich, dass Frauen eher den Eindruck hatten, dass die Gefahr der Geschlechterdiskriminierung besteht. Frauen also eher Diskriminierung wahrnehmen. Die geringeren Werte der Männer hängen zum einen mit der niedrigeren Diskriminierungsrate zusammen, können aber auch dadurch erklärt werden, dass Männer wahrscheinlich geschlechterdiskriminierendes Verhalten gegenüber Frauen weniger wahrnehmen als Frauen. Die sogenannte Betroffenheitsperspektive führt zu einem Problembewusstsein und zum Anstoß für Veränderungen (El-Mafaalani et al. 2017). Zur Verhinderung von Diskriminie-

## 5 Diskussion

rung ist ein Bewusstsein für die Problematik unabdingbar. Die Wahrnehmung der Diskriminierung ist also der erste und entscheidendste Schritt, um diese zu verhindern. Wie wichtig ein Bewusstsein dafür ist, wird auch dadurch deutlich, dass in der aktuellen Studie von Begeny et al. (2020) gerade diejenigen, welche sich der bestehenden Ungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen im Berufsleben bewusst waren, fairer in der Beurteilung der Kompetenz von Männern und Frauen mit gleicher Qualifikation und beim Gehalt handelten. Dies unterstreicht die Aussage, dass die messbare objektive Diskriminierung sinkt, je höher die Wahrnehmung der Diskriminierung ist (El-Mafaalani et al. 2017).

### 5.3.3 Zusammenhänge und Folgen von Diskriminierung

Das Erleben von Diskriminierung hat nachweislich einen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit. Dies lässt sich im Strukturgleichungsmodell nachvollziehen. So steht die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima in Korrelation mit der Gesamtzufriedenheit, welche wiederum durch Diskriminierung negativ beeinflusst wird. Über 20% der StudienteilnehmerInnen gab an, durch die eigene Erfahrung von Diskriminierung wenigstens teilweise emotional belastet zu sein. Bei immerhin noch ca. 10% führte die Erfahrung von Geschlechterdiskriminierung dazu, dass sie Konsequenzen zogen, wie etwa der Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Vermeidung eines bestimmten Tätigkeitsfeldes. Wer weniger Diskriminierung erfährt, ist also emotional weniger belastet und zufriedener. Eine höhere Zufriedenheit schützt bekanntermaßen vor psychischen Erkrankungen (Kersebohm 2018). Emotionale Stabilität ist ein wichtiger Faktor für die psychische Verfassung. Aktuell steht zur Diskussion, inwieweit psychosoziale Belastungen im Arbeitsumfeld das Risiko für Depressionen und Suizidgedanken erhöhen (Schwerdtfeger et al. 2020). Diese Zusammenhänge sollten mahnen, endlich eine Verminderung der Geschlechterdiskriminierung voranzutreiben.

### 5.4 Stärken und Limitationen der Studie

Im Fragenfeld der Diskriminierung ist die vorliegende Studie an Grenzen gestoßen. Die Auswertung der Aussagen zu den Geschlechterstereotypen kann kein genaues Bild über die gesellschaftliche Verbreitung von Stereotypen wiedergeben. Ebenso ist davon auszugehen, dass bei einer verdeckten Abfrage von Vorurteilen, wie beispielsweise im Studienaufbau von Begeny et al. (2020), expliziter dargestellt werden kann, welche Macht Vorurteile haben und wie tief sie gesellschaftlich verwurzelt sind. Auch konnte nicht direkt gezeigt werden, inwieweit aufgrund des eigenen Geschlechtes eine leitende Position davor schützt, diskriminiert zu werden. In der Studie wurde nicht erfasst, wann die Personen die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Insofern ist nicht unterscheidbar, ob die Diskriminierung zu Beginn der Karriere oder in schon leitender Position widerfahren ist. Zukünftige Studien könnten die Geschlechterdiskriminierung auf den verschiedenen Karrierestufen näher untersuchen und so Schwachpunkte bei der Chancengleichheit von Männern und Frauen in den Ar-

## 5 Diskussion

beitsplatzhierarchien noch expliziter offenlegen. An manchen Punkten wäre es eine gute Ergänzung gewesen, wenn die Teilzeitquote der StudienteilnehmerInnen erfasst worden wäre. Somit hätten einzelne Teilfragen noch tiefgreifender ausgewertet werden können. Da aber bei zeitnah vorangegangene Studien (Kersebohm 2018) innerhalb der gleichen Zielgruppe eben diese Zahlen erfasst wurden, konnten diese Zahlen zur Auswertung hinzugezogen werden.

In der Studie wurden viele verschiedene Punkte erfasst und Resultate generiert, welche Muster in der Gesellschaft und in anderen Berufsgruppen bestätigen. Die Arbeit weist eine große realisierte Stichprobe auf. Es besteht eine mögliche Verzerrung der Repräsentativität im Vergleich mit der Grundgesamtheit der Zielpopulation. Die vermehrt jüngeren TeilnehmerInnen der Studie sind aber wiederum eben jene, die die zukünftige Berufswelt gestalten.

## 6 Fazit

Es konnte gezeigt werden, dass alle zu Beginn formulierten Annahmen zutreffen. So besteht trotz des hohen Frauenanteils eine Dominanz von Männern in Führungspositionen im Berufsfeld der Veterinärmedizin. Verursacht und begünstigt wird dieses Ungleichgewicht unter anderem durch die Karrierepausen der Frauen mit Kindern und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Klassische Rollenbilder kommen auch in der Veterinärmedizin zum Tragen. Dem Geschlechterverhältnis in der Veterinärmedizin müssen Arbeitgeber mit der Schaffung neuer Arbeitsmodelle gerecht werden. Der hohe Frauenanteil alleine hat bisher nicht zu einer Veränderung geführt. Konkret könnten dies bei größeren Unternehmen Angebote zur Kinderbetreuung sein. Bei kleineren Unternehmen sollte es die Möglichkeit geben, Vollzeitstellen in mehrere Teilzeitstellen aufzuteilen, um somit Frauen mit Kindern ein Verbleiben im Beruf zu ermöglichen. Jüngst wurde in der Humanmedizin die Diskussion aufgeworfen, ob eine Männerquote den Problemen des Berufsstandes vorbeugen könnte (Groß 2020), für die der hohe Frauenanteil ursächlich zu sein scheint. Eine solche Überlegung ist auch für die Veterinärmedizin denkbar, zielt aber nicht auf zukunftsorientierte Lösungen ab, sondern möchte alte Zustände wiedererlangen. Effektiver ist es, das Arbeitsumfeld den Gegebenheiten anzupassen und nicht die Gegebenheiten verändern zu wollen. Vielversprechender scheinen Ansätze zur Frauenförderung zu sein, die bereits durch die Tierärztekammer Österreich angestoßen wurden. Frauen zur Selbstständigkeit zu bestärken und Mentoringprogramme sind zukunftsorientierte Schritte für Chancengleichheit (TÄ-Kammer Österreich 2020).

Durch die Studie konnte belegt werden, dass Geschlechterdiskriminierung weit verbreitet ist und alle Bereiche im Berufsfeld der Veterinärmedizin unterschiedlich stark betroffen sind. Hierdurch ist der Grundstein zur Veränderung gelegt. Die Wahrnehmung diskriminierender Umstände und Situationen wird durch das Bewusstsein für diese Problematik geschärft. Es ist zu hoffen, dass zukünftig durch die erhöhte Sensibilität die Diskriminierung betreffend eben dieser vorgebeugt werden kann. Praktische Empfehlungen hierfür können Bewerbungen ohne die Angaben persönlicher Merkmale, wie Name, Alter und Geschlecht sein. Dadurch läge der Fokus bei der Bewerberauswahl rein auf der Qualifikation und unbewusst verankerte Stereotypen blieben außen vor. Dieses Vorgehen hat sich in anderen Ländern bewährt. Alle Empfehlungen die Arbeitsmodelle betreffend, aber auch die zur Verminderung der Geschlechterdiskriminierung, zielen darauf ab, die Problematik der Ungleichbehandlung von Mann und Frau auszugleichen. Wünschenswert ist ein gesamtgesellschaftlicher Wandel, durch den dies unnötig wird. Dafür müssen weiter veraltete Rollenbilder aufgebrochen und Vorurteile und Stereotypen vertrieben werden. Ziel sollte sein, jedes soziale Geschlecht anzuerkennen und vorurteilsfrei als gleichwertig mit den anderen anzunehmen. Ob auf die gesamte Gesellschaft oder auf das Berufsfeld der Veterinärmedizin bezogen: eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes wird erst dann verschwinden, wenn das Geschlecht zur Beurteilung eines Menschen keine Rolle mehr spielt.

## 7 Zusammenfassung

Durch die Feminisierung der Veterinärmedizin und dem daraus resultierenden Geschlechterverhältnis wird das Berufsfeld vor Herausforderungen gestellt. Trotz des hohen Frauenanteils sind die Führungspositionen mehrheitlich durch Männer besetzt. Um eine Chancengleichheit für Männer und Frauen zu gewährleisten und den Bedürfnissen der neuen Generation gerecht zu werden, müssen neue Arbeitsmodelle geschaffen werden. Ziel der Dissertation war es aufzuzeigen, dass das Berufsfeld männlich dominiert ist und die bestehenden Arbeitsmodelle überdacht werden müssen. Es sollten die Wünsche und Bedürfnisse der VeterinärmedizinerInnen in Bezug auf ihr Berufsleben dargestellt werden. Des Weiteren wurde davon ausgegangen, dass Geschlechterdiskriminierung besteht. Es wurde erhoben, wie stark diese verbreitet ist und welche Merkmale und Folgen mit ihr im Zusammenhang stehen.

Grundlage der Studie war ein Fragebogen der innerhalb der Zielpopulation, der gesamten Tierärzteschaft in Deutschland, anhand einer repräsentativen Stichprobe Resultate zur Untersuchung der genannten Hypothesen generierte. In der Dissertation wurden die Antworten von 1.033 VeterinärmedizinerInnen aus dem Jahre 2017 ausgewertet.

Zweidrittel der Männer und 37,6% der Frauen gaben an, Kinder zu haben. Alleine in Elternzeit waren 1,1% der Väter und 38,2% der Mütter. Je jünger die Eltern waren, desto eher wurde eine gemeinsame Elternzeit gewählt. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der StudienteilnehmerInnen und dem Einfluss der Elternzeit auf ihr Berufsleben konnte festgestellt werden. So wurde ein rein negativer Einfluss ausschließlich von Frauen benannt. Mehr als die Hälfte der Männer war selbstständig tätig, bei Frauen lag der Anteil deutlich darunter (20,3%). Unter den angestellten VeterinärmedizinerInnen zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer hatten deutlich öfter eine Führungsposition inne (40,6%) als Tiermedizinerinnen (19,9%). Auch war der direkte Vorgesetzte mehrheitlich männlich. Männer räumten ihrem Berufsleben einen höheren Stellenwert ein und waren im Mittel auch deutlich zufriedener mit selbigem als Frauen. Am unzufriedensten waren die TeilnehmerInnen mit den familienfreundlichen Maßnahmen und der Work-Life-Balance. Signifikante Unterschiede zeigten sich in der Zufriedenheit mit dem Einkommen. Hier wiesen die Tierärzte deutlich höhere Zufriedenheitswerte auf als Tierärztinnen. Gutes Arbeitsklima und angemessenes Einkommen waren den meisten StudienteilnehmerInnen am wichtigsten. Frauen gaben zusätzlich vermehrt familienfreundliche Maßnahmen als wichtigen Aspekt eines Arbeitsplatzes an.

Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechtes sind weit verbreitet im beruflichen Umfeld der Veterinärmedizin. Ein signifikanter Zusammenhang mit dem Geschlecht der StudienteilnehmerInnen war nachweisbar. Insgesamt gaben 42,1% an, geschlechterdiskriminierendes Verhalten

## 7 Zusammenfassung

wahrgenommen oder erlebt zu haben. Bei Männern traf dies auf 17,0% und bei Frauen auf 46,1% zu. Je nach Tätigkeitsfeld unterscheidet sich die Häufigkeit der erlebten Geschlechterdiskriminierung. Besonders stark ist sie in Behörden und Ministerien, der Hochschule, dem Veterinäramt und der Forschung vertreten. Unter den praktischen Tätigkeitsfeldern kommt es besonders in der Kleintierklinik mit einem Wert von 43,6%, gefolgt von der Pferdepraxis (42,6%) zu Geschlechterdiskriminierung. Im Strukturgleichungsmodell konnte gezeigt werden, dass die Zufriedenheit der StudienteilnehmerInnen negativ korreliert mit der erlebten Geschlechterdiskriminierung.

Die Ergebnisse zeigen klar eine männlich dominierte Branche mit hohem Frauenanteil abseits der Führungspositionen und mahnen zur Veränderung der bestehenden Arbeitsmodelle. Durch familienfreundliche Maßnahmen und flexiblere Arbeitsmodelle soll eine Chancengleichheit der Geschlechter erreicht werden. Durch die Studie konnte belegt werden, dass Geschlechterdiskriminierung im Berufsfeld der Veterinärmedizin weit verbreitet ist. Dies legt durch die Sensibilisierung für diese Problematik den Grundstein für zukünftige Veränderungen.

## 8 Summary

### **Gender-specific opportunities and challenges in veterinary medicine in Germany - Results of a survey**

The feminization of veterinary medicine and the resulting gender relations pose challenges to the profession. Despite the high proportion of women working as veterinarians, the majority of management positions are occupied by men. In order to ensure equal opportunities for men and women and to meet the needs of the new generation, new working models must be created. This dissertation aimed to show that the occupational field is dominated by men and that the current working models need to be reconsidered. The needs and wishes of female and male veterinarians concerning their professional life were to be presented. Furthermore, it was assumed, that gender discrimination exists. It was surveyed how widespread it is and what characteristics and consequences relate to it.

The study was based on a survey that generated results using a representative sample of the entire veterinary profession in Germany as target population to investigate the above hypotheses. In this dissertation the data of 1.033 male and female veterinarians from the year 2017 were evaluated.

Two-third of the men and 37.6% of the women stated that they had children. Only 1.1% of the fathers but 38.2% of the mothers went on parental leave without their partner. The younger the parents the more likely they were to take parental leave together. A significant association between the gender of the study participants and the influence of parental leave on their working lives was found, and a purely negative career influence was named exclusively by women. More than half of the men were self-employed, while the proportion for women was found to be lower (20.3%). Among the employed male and female veterinarians, significant differences were found with respect to several parameters. Male veterinarians held a management position significantly more often (40.6%) than female veterinarians (19.9%). Additionally, the majority reported their direct superior as male. Men gave their professional life a higher priority and on average were more satisfied with it when compared to women. Both male and female participants were most dissatisfied with existing family-friendly measures and work-life balance. Significant differences in satisfaction were found with regards to their income. The male veterinarians expressed significantly higher satisfaction than female veterinarians. To the majority of study participants, a good working climate and adequate income were the most important. Women increasingly referred to family-friendly measures as an important aspect of a job.

Experiences of discrimination based on gender are widespread in the profession of veterinary medicine. A significant correlation regarding the gender of the study participants was demonstrated. In total, 42.1% reported having noticed or experienced gender discriminatory behavior. For men this was 17.0% and for women 46.1%. The frequency of experienced gender discrimination differs

## 8 Summary

depending on the field of work. It is particularly prevalent in the public sector and ministries, university, the offices of veterinary affairs and the research sector. Among the practical fields of work, gender discrimination occurs particularly in small animal clinics, with a value of 43.6%, followed by the equine practice (42.6%). A structural equation model showed that the satisfaction of the study participants correlates negatively with the experienced gender discrimination.

The results clearly show a male-dominated profession with a high proportion of women in non-management positions, and highlights the need for changes to existing work models. Through family-friendly measures and more flexible working models, equal gender opportunities are to be achieved. The study documented that gender discrimination is widespread in the profession of veterinary medicine. Raising awareness of this issue solidifies the foundation for future changes.

## Literaturverzeichnis

*Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2* (1948). url: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf%20abgerufen> (aufgerufen am 29.08.2020).

Allport, Gordon Willard, Carl Friedrich Graumann und Hanna Graumann (1971). *Die Natur des Vorurteils*. Kiepenheuer & Witsch, S. 21. isbn: 978-3-462-00826-5.

Arzheimer, Kai (2016). „Beispiele und Anwendungen“. *Strukturgleichungsmodelle*. Springer, S. 73–105. isbn: 978-3-658-09608-3.

Ärzteblatt, Hrsg. (2012). *Pflegefall in der Familie: Frauen tragen die Hauptlast*. url: <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/52628/Pflegefall-in-der-Fa> (aufgerufen am 02.09.2020).

Atteslander, Peter (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Erich Schmidt Verlag GmbH & Co; neu bearbeitete und erweiterte Auflage, S. 353. isbn: 978-3-503-12618-7.

Bandilla, Wolfgang und Peter Hauptmanns (1998). „Internetbasierte Umfragen als Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung?“ *ZUMA Nachrichten* 22.43, S. 36–53.

Bauer, Andreas und Ursula Mully (2008). *Unterschiede und Gemeinsamkeiten qualitativer und quantitativer Forschung*. Techn. Ber. Lehrgang eEducation, Modul Forschungsmethoden der Donau-Universität Krems.

Baumgärtel, Otto A. (2016). „Berufswunsch Tierärztin/Tierarzt“. *Deutsches Tierärzteblatt* 1, S. 12–17.

Begeny, CT, MK Ryan, CA Moss-Racusin und G Ravetz (2020). „In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening“. *Science Advances* 6.26, eaba7814.

Bem, Sandra L (1974). „The measurement of psychological androgyny.“ *Journal of consulting and clinical psychology* 42.2, S. 155.

Bestmann, Beate, Volker Rohde, Axel Wellmann und Thomas Kuchler (2004). „Berufsreport 2003 Zufriedenheit von Ärztinnen und Ärzten“. *Deutsches Ärzteblatt* 2004 J101.12, A 776–779.

Blome, Eva, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher und Sandra Smykalla (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Springer-Verlag, Wiesbaden, S. 28. isbn: 978-3-531-17567-6.

## Literaturverzeichnis

- „Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland“ (2018). *Deutsches Tierärzteblatt* 6. Hrsg. von Bundestierärztekammer e.V., S. 786–79.
- Burel, Simone (2020). „Intro: Die Geburt der Vorständin“. *Quick Guide Female Leadership*. Springer, S. 1–9. isbn: 978-3-662-61302-3.
- Dausien, Bettina, Martina Herrmann, Mechtild Oechsle, Christiane Schmerl und Marlene Steinhilbers (1999). *Erkenntnisprojekt Geschlecht: Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft*. Springer-Verlag, S. 146. isbn: 978-3-8100-2222-6.
- Dietz, Joerg und Lars-Eric Petersen (2005). „Diversity Management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz“. *Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement*, S. 249–270.
- Eicker, Jannis (2017). *Gender-Pay-Gap*. url: <https://gender-glossar.de/glossar/item/62> (aufgerufen am 08.09.2020).
- Entorf, Horst (2000). *James Heckman and Daniel Mc Fadden: Nobelpreis für die Wegbereiter der Mikroökonomie*. Techn. Ber. Würzburg economic papers.
- Europäische Kommission, Hrsg. (2006). *EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming*. url: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/gendermain\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_de.pdf) (aufgerufen am 19.05.2019).
- Felker, Kerstin (2006). „Differenzkonstruktionen und soziale Ungleichheit: Karrierewege von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Tiermedizin“. *Kongress der Deutschen Gesellschaft für SoziologieSSoziale Ungleichheit-kulturelle Unterschiede*, S. 2570–2579.
- Friedrich, Bettina J (2007). *Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland*, S. 62–63. isbn: 978-3-939665-65-6.
- Groß, Dr. med. Christiane (2020). *Männerquote in der Medizin / Eine Erwiderung – DocCheck*. url: <https://www.doccheck.com/de/detail/articles/28565-maennerquote-in-der-medizin-eine-erwiderung> (aufgerufen am 15.08.2020).
- Häder, Michael (2015). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung*. Springer, S. 145–146. isbn: 978-3-531-19674-9.
- Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg. (2019). *EQUAL PAY DAY 2019*. url: <https://www.lohnspiegel.de/html/625.php> (aufgerufen am 26.11.2019).

## Literaturverzeichnis

- Heinrich-Böll-Stiftung NRW, Hrsg. (2001). *Selbstbestimmt mit Kind: Modernes Mutter-Sein*. (Aufgerufen am 01. 09. 2020).
- Hesse, Heike (2014). „Wahrnehmung der Veterinärmedizin: Vorstellungen von Studienanfängern der Tiermedizin im Vergleich zur inneren Wahrnehmung von Berufsträgern“. Diss. Freie Universität Berlin, FB Veterinärmedizin.
- Hormel, Ulrike und Albert Scherr (2010). *Diskriminierung*. Springer, S. 7. isbn: 978-3-531-16657-5.
- Hu, Li-tze und Peter M Bentler (1999). „Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives“. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal* 6.1, S. 1–55.
- Jurzyk, Karin (2020). „Zeit für Familie durch ‚atmende Lebensläufe‘“. 19. *Offenes Forum Familie*, „Alles gut vereinbar!? Familie, Pflege und Beruf im Wandel“.
- Kersebohm, Johanna C (2018). „Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016)“. Diss. Freie Universität Berlin, FB Veterinärmedizin.
- Kersebohm, Johanna C, Marcus G Doherr und Anne M Becher (2017a). „Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizierender Tiermediziner mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung“. *Berliner und Münchener Tierärztliche Wochenschrift* 10, S. 0005–9366.
- Kersebohm, Johanna C, Timo Lorenz, Anne Becher und Marcus G Doherr (2017b). „Factors related to work and life satisfaction of veterinary practitioners in Germany“. *Veterinary Record Open* 4.1, e000229.
- Kieckbusch, Dorthe und Stephanie Hopf (2020). „Das Gesundheitswesen steht vor neuen Herausforderungen“. *Hamburger Ärztinnenblatt* 02, S. 18–20.
- Kostelnik, Katja (2011). „Der Mangel an tierärztlichem Nachwuchs in der Nutztiermedizin“. Diss. Freie Universität Berlin, FB Veterinärmedizin.
- Landeszentrale für politische Bildung BW, Hrsg. (2019). 18. März 2019: *Equal Pay Day*. url: <https://www.lpb-bw.de/equalpayday.html> (aufgerufen am 26. 11. 2019).
- Lewina, Katja und Tina Epking (2020). *Warum wir keine Elternzeit genommen haben*. url: <https://www.zeit.de/arbeit/2017-12/elternzeit-arbeit-vaetermonate-job-erziehung-gleichberechtigung> (aufgerufen am 21. 06. 2020).

## Literaturverzeichnis

Lind, Inken (2006). „Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung“. *Center of Excellence Women and Science (CEWS)*.

Littmann-Wernli, Sabina und Renate Schubert (2001). „Frauen in Führungspositionen-Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend?“ *Arbeit* 10.2, S. 135–148.

Lofstedt, Jeanne (2003). „Gender and veterinary medicine“. *The Canadian Veterinary Journal* 44.7, S. 533.

El-Mafaalani, Aladin, Julian Waleciak und Gerrit Weitzel (2017). „Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung“. *Handbuch Diskriminierung*. Springer, S. 173–189. isbn: 978-3-658-10975-2.

Maurer, Bettina Adela (1998). „Frauen in der Tiermedizin“. Diss. Freie Universität Berlin, FB Veterinärmedizin.

Nagel, Herbert (2006). *Empirische Sozialforschung*. Techn. Ber. Institute for Statistics und Mathematics, WU Wien.

Nienhaus, Albert, Claudia Drechsel-Schlund, Heike Schambortski und Anja Schablon (2016). „Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz“. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz* 59.1, S. 88–97.

Obermüller, Eva (2020). „Gender-Bias“ überlebt im Kopf. url: <https://science.orf.at/stories/3201035/> (aufgerufen am 30.08.2020).

Osterloh, Margit und Sabina Littmann-Wernli (2002). „Die „gläserne Decke“ — Realität und Widersprüche“. *Peters S., Bense N. (eds) Frauen und Männer im Management*.

Pomayer (1929). „Die Tierärztin“. *Münch. tierärztl. Wochenschr.* 80, S. 245–246.

Reichertz, Jo (2019). „Empirische Sozialforschung und soziologische Theorie“. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer, S. 31–48.

Scherr, Albert (2016). „Diskriminierung/Antidiskriminierung–Begriffe und Grundlagen“. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 9, S. 3–10. url: <https://www.bpb.de/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen?p=all> (aufgerufen am 19.05.2019).

Schwerdtfeger, Kathrin, Heide Glaesmer und Mahtab Bahramsoltani (2020). *Sind Tierärzte häufiger suizidgefährdet als andere Berufsgruppen?* Hrsg. von Bundestierärztekammer e.V.

## Literaturverzeichnis

- Sieverding, Monika (1990). *Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen – Das Beispiel der Medizinerinnen*. Enke, S. 1–6, 79. isbn: 3-432-98941-5.
- Smykalla, Sandra (2006). „Was ist Gender“. url: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz\\_was\\_ist\\_gender.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf) (aufgerufen am 19.05.2019).
- Stahlberg, Dagmar, Dorothee Dickenberger und Ursula Szillis (2009). „Geschlechterdiskriminierung“. *Diskriminierung und Toleranz*. Springer, S. 193–213. isbn: 978-3-531-15732-0.
- Stangl, Werner (2019). *Schritte der Fragebogen Konstruktion*. url: <https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/FORSCHUNGSMETHODEN/Fragebogen.shtml> (aufgerufen am 27.11.2019).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2012). *Hochschulen auf einen Blick*. Brugger, Pia, Threin, Marco und Wolters, Miriam.
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2018). *Pressemitteilung Nr. 099 vom 15. März 2018: Verdiensterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 %*. url: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19\\_098\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html) (aufgerufen am 01.09.2020).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2019a). *Fachserie 11 Reihe 4.1 Bildung und Kultur Studierende an Hochschulen*. url: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410197004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410197004.pdf?__blob=publicationFile) (aufgerufen am 31.08.2020).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2019b). *Frauenanteile nach akademischer Laufbahn*. url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> (aufgerufen am 31.08.2020).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2019c). *Tabelle 21311-0002: Studierende im Wintersemester 18/19 in Deutschland nach Nationalität, Geschlecht und Studienfach*. url: <http://www.destatis.de> (aufgerufen am 31.08.2020).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2020a). *Elternzeit Qualität der Arbeit: Eltern die in Teilzeit arbeiten*. url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeitarbeit.html> (aufgerufen am 01.09.2020).

## Literaturverzeichnis

- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2020b). *Elternzeit Qualität der Arbeit: Personen in Elternzeit*. url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> (aufgerufen am 01.09.2020).
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2020c). *Humanmedizin Frauenquote: Studierende insgesamt und Studierende Deutsche im Studienfach Medizin (Allgemein Medizin) nach Geschlecht*. url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/lrbil05.html> (aufgerufen am 31.08.2020).
- Stoet, Gijsbert (2019). *Bem sex role inventory (BSRI)*. url: [https://www.psytoolkit.org/survey-library/sex-role-bem.html#\\_the\\_survey\\_code\\_for\\_psytoolkit](https://www.psytoolkit.org/survey-library/sex-role-bem.html#_the_survey_code_for_psytoolkit) (aufgerufen am 27.11.2019).
- Surdez, Muriel (2007). *Die Feminisierung des Veterinärwesens in der Schweiz: Berufspraxis und Berufsbild im Umbruch?: Mandat der Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte*. Universität Freiburg.
- Survey of the veterinary profession in Europe* (2019). url: <https://www.fve.org/european-veterinary-survey-2018-future-veterinarians-younger-and-female/> (aufgerufen am 29.08.2020).
- TÄ-Kammer Österreich, Hrsg. (2020). *Frauen im tärztlichen Beruf*. url: <https://www.tieraerztekammer.at/oeffentlicher-bereich/berufsinformation/frauen-im-tieraerztlichen-beruf/> (aufgerufen am 01.09.2020).
- Troche, Stefan und Thomas H Rammsayer (2011). „Eine Revision des deutschsprachigen Bem Sex-Role Inventory“. *Klinische Diagnostik und Evaluation* 4, S. 262–283.
- von Braun, Christina und Inge Stephan (2006). *Gender-Studien: eine Einführung*. J.B.Metzler, S. 1–5. isbn: 978-3-476-02143-4.
- West, Candace und Don H Zimmerman (1987). „Doing gender“. *Gender & society* 1.2, S. 125–151.
- Willert, Michaela (2003). *Tierärztin Christine: über das Berufsbild von Studentinnen der Veterinärmedizin*. Bd. Band 11. Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Univ. Berlin, 7–14, 17–19, 30ff. isbn: 3-929968-15-0.
- Zich, Meike (2011). „Die Validität der Aussagen über die Feminisierung der Gesundheitsversorgung“. Diss. Universität Ulm, FB Medizin.

## A Anhang

### A.1 Fragebogen



*Sollten Sie bereits über andere Wege an der Umfrage teilgenommen haben, bitte diese Umfrage nicht noch einmal ausfüllen.*

**Die Veterinärmedizin unterliegt einer Feminisierung. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Tiermedizin beträgt momentan 84% und der Anteil unter den berufstätigen KollegInnen ist weiter am Steigen. Trotz des hohen Frauenanteils ist die Tiermedizin immer noch in männlich geprägten Strukturen organisiert, in denen es Frauen oft schwerer haben die gleichen Möglichkeiten und Chancen in Anspruch zu nehmen, als ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich haben die jüngeren Generationen grundsätzlich andere Ansprüche an ihren Berufsalltag, ihre Karrieremöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

**In der Studie soll die bestehende Andersbehandlung von Frauen im tierärztlichen Beruf untersucht und eruiert werden, inwieweit diese Andersbehandlung als Diskriminierung wahrgenommen wird. Ebenso soll geklärt werden, aus welchen Gründen Frauen in Führungspositionen im Bereich Veterinärmedizin immer noch unterrepräsentiert sind.**

**Ziel der Untersuchung ist es letztendlich Anregungen für Arbeits- und Lohnmodelle zu geben, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen ihren tierärztlichen Beruf unter vergleichbaren Rahmenbedingungen ausüben zu können.**

**Nur gemeinsam können wir die Zukunft unseres Berufes sinnvoll gestalten. Bitte nehmen Sie sich 15 Minuten Zeit und unterstützen Sie die Studie zur Identifizierung von zukunftsweisenden Arbeitsmodellen in der Tiermedizin.**

*Anna-Lea Konrad Institut für Veterinärepidemiologie und Biometrie Fachbereich  
Veterinärmedizin; Freie Universität Berlin*

#### **Teil A: Private Lebenssituation**

**A1. Bitte geben Sie Ihren derzeitigen Familienstand an.**

keine Partnerschaft

in fester Partnerschaft oder Ehe

verwitwet/ geschieden/ getrennt

Anhang



<b>A2.</b>	<b>Leben Sie mit Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt?</b>	Ja <input type="checkbox"/>
		Nein <input type="checkbox"/>
<b>A3.</b>	<b>Ist Ihr Lebenspartner/ Ihre Lebenspartnerin erwerbstätig? Und wenn ja im Bereich der Veterinärmedizin?</b>	nicht erwerbstätig <input type="checkbox"/>
		erwerbstätig im Bereich der Veterinärmedizin <input type="checkbox"/>
		erwerbstätig in einem anderen Berufszweig <input type="checkbox"/>
<b>A4.</b>	<b>In welchem Umfang haben Sie Unterstützung für Ihren beruflichen Werdegang von Personen aus Ihrem privaten Umfeld erhalten?</b>	
		gar nicht    gering    mittelmäßig    stark    sehr stark
	vom Lebenspartner/ von der Lebenspartnerin	<input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/>
	von der Familie	<input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/>
	von Freunden	<input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/>
<b>A5.</b>	<b>Haben Sie Kinder?</b>	Ja <input type="checkbox"/>
		Nein <input type="checkbox"/>
<b>A6.</b>	<b>Leben Ihre Kinder mit Ihnen in einem Haushalt?</b>	Ja <input type="checkbox"/>
		Nein <input type="checkbox"/>
		teilweise <input type="checkbox"/>
<b>A7.</b>	<b>Bitte geben Sie die Anzahl Ihrer Kinder und das jeweilige Alter (in Jahren) der Kinder an.</b>	
	Anzahl Kinder	<input type="text"/>
	Alter Kind 1	<input type="text"/>
	Alter Kind 2	<input type="text"/>
	Alter Kind 3	<input type="text"/>
	Alter Kind 4	<input type="text"/>
	Alter Kind 5	<input type="text"/>



**A8. Bitte geben Sie an inwieweit Sie Betreuungsangebote für Ihre Kinder in Anspruch nehmen bzw. in der Vergangenheit genommen haben.**

	ja	nein	teilweise
Haben Sie ein soziales Netzwerk (z.B. Familienangehörige, Freunde), das Ihnen Unterstützung bei der Kinderbetreuung geboten hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzen oder nutzten Sie privat externe Betreuungsangebote, wie Kindergarten oder Kita?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben oder hatten Sie eine Tagesmutter o.ä. zur privaten Betreuung Ihrer Kinder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A9. Gibt es von Ihrem Arbeitgeber ein Betreuungsangebot für Ihr/e Kind/er und inwieweit nutzen Sie dieses?**

Es gibt vom Arbeitgeber ein Betreuungsangebot für Kinder, aber ich nutze dieses nicht.	<input type="checkbox"/>
Es gibt vom Arbeitgeber ein Betreuungsangebot für Kinder und ich nutze dieses auch.	<input type="checkbox"/>
Es gibt vom Arbeitgeber kein Betreuungsangebot für Kinder, aber ich würde ein solches nutzen, wenn vorhanden.	<input type="checkbox"/>
Es gibt vom Arbeitgeber kein Betreuungsangebot für Kinder, ich würde ein solches auch nicht nutzen, wenn vorhanden.	<input type="checkbox"/>

**A10. Haben Sie und/ oder das andere Elternteil für Ihre Kinder Elternzeit genommen?**

	nur ich	<input type="checkbox"/>
	beide	<input type="checkbox"/>
	nur das andere Elternteil	<input type="checkbox"/>
	keiner	<input type="checkbox"/>

**A11. Wie viele Monate hatten Sie bzw. Ihr Partner/Ihre Partnerin Elternzeit?**

Anzahl der Monate Ihrer Elternzeit:	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> </tr> </table>								
Anzahl der Monate der Elternzeit Ihres Partners/Ihrer Partnerin	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> <td style="width: 12.5%; border: 1px solid black; text-align: center;"> </td> </tr> </table>								

**A12. Wie bewerten Sie den Einfluss der Elternzeit auf Ihr Berufs- und auf Ihr Privatleben?**

	negativ	eher negativ	kein Einfluss	eher positiv	positiv
Der Einfluss der Elternzeit auf mein Berufsleben war:	<input type="checkbox"/>				
Der Einfluss der Elternzeit auf mein Privatleben war:	<input type="checkbox"/>				



**A13. Denken Sie an das Ende Ihrer Elternzeit und den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**

	gar nicht	gering	mittelmäßig	stark	sehr stark
Ich empfand den Wiedereinstieg in das Berufsleben als schwierig.	<input type="checkbox"/>				
Es war schwierig eine Stelle zu finden, bei welcher Berufs- und Privatleben miteinander vereinbar waren.	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl, dass meine Kinder für den Arbeitgeber ein Problem darstellten.	<input type="checkbox"/>				
Ein Ortswechsel für eine Arbeitsstelle kam aufgrund der Familiensituation für mich nicht in Frage.	<input type="checkbox"/>				
Eine von mir gewünschte Arbeitszeitenregelung konnte nicht getroffen werden.	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte keine Probleme, eine geeignete Anstellung zu finden.	<input type="checkbox"/>				
Ein externes Betreuungsangebot für Kinder hätte mir den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert.	<input type="checkbox"/>				

**Teil B: Karriereverlauf und Berufsleben**

**B1. Hatten Sie nach Abschluss Ihres Tiermedizinstudiums konkrete Vorstellungen für Ihre berufliche Zukunft?**

Ja

Nein

**B2. Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?**

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
Ich konnte meine beruflichen Vorstellungen erreichen.	<input type="checkbox"/>				

**B3. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
Mein berufliches Interesse hat sich seit Abschluss meines Tiermedizinstudiums geändert.	<input type="checkbox"/>				
Ich würde gerne in einen anderen Arbeitsbereich wechseln, in dem ich besser Privatleben und Beruf vereinbaren kann.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der Vergangenheit den Arbeitsbereich gewechselt.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe in dem von mir gewünschten Arbeitsbereich keine Anstellung bekommen.	<input type="checkbox"/>				

## Anhang



### B4. Denken Sie bitte an Ihre erste berufliche Anstellung nach Abschluss Ihres Tiermedizinstudiums zurück. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

*Als erste berufliche Anstellung sind hier alle Arbeitsbereiche der Veterinärmedizin gemeint (kurative Praxis, Tierklinik, Industrie, Veterinäramt, Schlachthof, Forschung etc.).*

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
Ich hätte mir zu Beginn mehr Unterstützung/Einarbeitung von meinem/er Vorgesetzten gewünscht.	<input type="checkbox"/>				
Ich wurde von meinem Team gut aufgenommen.	<input type="checkbox"/>				
Zu Beginn war ich sehr unsicher.	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte kein Problem einen Ansprechpartner/in unter meinen KollegInnen zu finden.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe mich anfangs vom Team ausgeschlossen gefühlt.	<input type="checkbox"/>				
Ich wurde ermutigt selbstständig zu arbeiten und eigene Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>				

### B5. Üben Sie derzeit eine veterinärmedizinische Tätigkeit (hauptberuflich oder nebenberuflich) aus?

Hauptberuflich (mehr als 50%)	<input type="checkbox"/>
Nebenberuflich	<input type="checkbox"/>
keine veterinärmedizinische Tätigkeit	<input type="checkbox"/>

### B6. In welchem veterinärmedizinischen Bereich sind Sie derzeit beruflich tätig? (Mehrfachnennung möglich)

Kleintierpraxis	<input type="checkbox"/>
Kleintierklinik	<input type="checkbox"/>
Gemischtpraxis	<input type="checkbox"/>
Nutztierpraxis	<input type="checkbox"/>
Geflügelpraxis	<input type="checkbox"/>
Pferdepraxis	<input type="checkbox"/>
Pferdeklinik	<input type="checkbox"/>
Forschung	<input type="checkbox"/>
Hochschule	<input type="checkbox"/>
Industrie/Wirtschaft	<input type="checkbox"/>
Schlachthof	<input type="checkbox"/>
Amtstierarzt	<input type="checkbox"/>



Anhang



<b>B11. Wie viele Personen, Sie eingeschlossen sind in dem Unternehmen tätig?</b>	
Teilhaber	<input type="text"/>
Angestellte Veterinärmediziner	<input type="text"/>
Angestellte aus anderen Berufsgruppen	<input type="text"/>
<b>B12. Wie stellt sich das Geschlechterverhältnis unter den Mitarbeiter/Innen Ihres Unternehmens dar?</b>	
Anzahl weibliche Veterinärmediziner	<input type="text"/>
Anzahl weibliche Mitarbeiter aus anderen Berufszweigen	<input type="text"/>
Anzahl männliche Veterinärmediziner	<input type="text"/>
Anzahl männliche Mitarbeiter aus anderen Berufszweigen	<input type="text"/>
Anzahl weiblicher Teilhaber	<input type="text"/>
Anzahl männlicher Teilhaber	<input type="text"/>
<b>B13. Haben Sie in Ihre jetzigen Anstellung eine leitende Position?(Abteilungsleiter, Oberarzt o.ä.)</b>	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>
<b>B14. Wie viele MitarbeiterInnen sind Ihnen unterstellt?</b>	<input type="text"/>
<b>B15. Welches Geschlecht hat Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r?</b>	
Weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>
anderes	<input type="checkbox"/>
<b>B16. Wie viele Monate arbeiten Sie schon in Ihrer derzeitigen Anstellung ?</b>	<input type="text"/>
<b>B17. Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet?</b>	
befristet	<input type="checkbox"/>
unbefristet	<input type="checkbox"/>

## Anhang



<b>B18. Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen?</b>					
	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
In meiner derzeitigen beruflichen Position trage ich viel Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit meiner momentanen beruflichen Situation bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde für meine berufliche Tätigkeit angemessen bezahlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von meinen KollegInnen wertgeschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von meinem/er direkten Vorgesetzten wertgeschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>B19. Denken Sie bitte an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n (die/der Ihnen Anweisungen geben und Ihre Arbeit kontrollieren kann). Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre/n Vorgesetzte/n?</b>					
	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Ist rücksichtsvoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist fair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist unbeliebt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist vertrauenswürdig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist ungerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leitet sein/ihr Team gut an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist kompetent in seinem/ihrer Job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>B20. Üben Sie momentan noch eine weitere erwerbliche Tätigkeit aus?</b>					
				Ja	<input type="checkbox"/>
				Nein	<input type="checkbox"/>
<b>B21. Üben Sie diese weitere erwerbliche Tätigkeit im veterinärmedizinischen Bereich aus oder gehen Sie einer anderweitigen Beschäftigung nach?</b>					
				Tätigkeit im veterinärmedizinischen Bereich	<input type="checkbox"/>
				Tätigkeit in anderem Berufszweig	<input type="checkbox"/>
<b>B22. Aus welchen Gründen üben Sie derzeit eine andere erwerbliche Tätigkeit aus?</b>					
				eigenes Interesse	<input type="checkbox"/>
				Verdienst ansonsten nicht ausreichend	<input type="checkbox"/>





### Teil C: Erlebte Diskriminierung

**C1. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen:**

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Ich kann mich an Situationen erinnern, in denen Studenten/Innen aufgrund ihres Geschlechtes durch Dozenten/Innen oder Professoren/Innen eindeutig benachteiligt wurden.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe im Tiermedizinstudium selbst die Erfahrung gemacht, aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden.	<input type="checkbox"/>				
In der Zeit meines Studiums habe ich abwertendes verbales Verhalten aufgrund des Geschlechtes (auf mich oder andere bezogen) mitbekommen.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe in meinem Arbeitsumfeld selbst die Erfahrung gemacht, aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden.	<input type="checkbox"/>				
In meinem Arbeitsumfeld habe ich abwertendes verbales Verhalten aufgrund des Geschlechtes (auf mich oder andere bezogen) mitbekommen.	<input type="checkbox"/>				

### Teil D: Gefühlte Diskriminierung

**D1. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen:**

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Während meines Tiermedizinstudiums hatte ich das Gefühl, dass Frauen es in Prüfungssituationen schwerer hatten, als ihre männlichen Kollegen.	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte in meinem Arbeitsumfeld schonmal das Gefühl aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe die Befürchtung in einem vom anderen Geschlecht dominierten Berufsfeld aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden.	<input type="checkbox"/>				
Während meines Tiermedizinstudiums hatte ich das Gefühl, dass Frauen es in Prüfungssituationen leichter hatten, als ihre männlichen Kollegen.	<input type="checkbox"/>				



### Teil E: Folgen von Diskriminierung

**E1. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen:**

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Die Erfahrung aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden hat mich emotional belastet.	<input type="checkbox"/>				
Die Erfahrung aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden hat mich dazu veranlasst einen Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen.	<input type="checkbox"/>				
Die Erfahrung aufgrund meines Geschlechtes benachteiligt zu werden hat mich dazu veranlasst mich gegen ein Berufsfeld zu entscheiden	<input type="checkbox"/>				

### Teil F: Geschlechterstereotypen

**F1. Bitte beurteilen Sie, inwieweit folgende Aussagen zutreffen:**

	nie zutreffend	gewöhnlich nicht zutreffend	manchmal aber selten zutreffend	gelegentlich zutreffend	oft zutreffend	meistens zutreffend	immer zutreffend
Männer sind ehrgeiziger als Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männer besitzen mehr Führungsstärke als Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen sind empfindsamer als Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen sind selbst aufopfernder als Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männliche Kollegen sind für Nutztiermedizin besser geeignet als weibliche Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kleintiermedizin ist ein Frauenbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen sind den körperlichen Herausforderungen in der Nutztierpraxis nicht gewachsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Teil G: Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen

**G1. Welche 3 Charakteristika Ihres Arbeitsplatzes sind Ihnen prinzipiell am wichtigsten?**

Gutes Arbeitsklima	<input type="checkbox"/>
Angemessenes Einkommen	<input type="checkbox"/>
Attraktive Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>
Ausreichend Freizeit	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>



## Anhang



### H4. In welchem Bundesland leben Sie momentan?

- Ausland (EU und Nicht-EU)
- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

## Anhang



### H5. Bitte geben Sie an, wo Sie geboren sind.

- Ausland (EU und Nicht-EU)
- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

### H6. Bitte geben Sie den höchsten Bildungsabschluss Ihrer Eltern an.

	Habilitation	Promotion	Hochschulstudium	Fachhochschulstudium	berufliche Ausbildung	Abitur	Mittlere Reife/ Realschulabschluss	Haupt-/Vollschulabschluss	Kein Schulabschluss	Keine Antwort möglich
Höchster Bildungsabschluss der Mutter:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Höchster Bildungsabschluss des Vaters:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

### H7. Habe Sie noch Anmerkungen oder Anregungen zum Themenbereich der Umfrage?

*Gerne können Sie uns hier ein kurzes Feedback zur Umfrage hinterlassen.*



**Teil I: Studienergebnisse**

11. Wenn Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, haben Sie die Möglichkeit hier Ihre Email-Adresse zu hinterlassen.

**Die Teilnahme war erfolgreich. Vielen Dank für ihre Unterstützung!**

***Anna-Lea Konrad***

***e-mail: lea.konrad@fu-berlin.de***

***Institut für Veterinärepidemiologie und Biometrie Fachbereich Veterinärmedizin; Freie  
Universität Berlin***

## A.2 Studienaufruf

### A.2.1 Aufrufe in tiermedizinischen Fachzeitschriften

**Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin**

**Deutschlandweite Umfrage**

Die Veterinärmedizin unterliegt einer Feminisierung. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Tiermedizin beträgt momentan 84 Prozent und der Anteil unter den berufstätigen Kolleginnen steigt weiter an. Trotz des hohen Frauenanteils ist die Tiermedizin immer noch in männlich geprägten Strukturen organisiert, in denen es Frauen oft schwerer haben, die gleichen Möglichkeiten und Chancen in Anspruch zu nehmen wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich haben die jüngeren Generationen grundsätzlich andere Ansprüche an ihren Berufsalltag, ihre Karrieremöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In einer Studie soll die bestehende Andersbehandlung von Frauen im tierärztlichen Beruf untersucht und eruiert werden, inwieweit diese Andersbehandlung als Diskriminierung wahrgenommen wird. Ebenso soll geklärt werden, aus welchen Gründen Frauen in Führungspositionen im Bereich Veterinärmedizin immer noch unterrepräsentiert sind.

Ziel der Untersuchung ist es letztendlich, Anregungen für Arbeits- und Lohnmodelle zu geben, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, ihren tierärztlichen Beruf unter vergleichbaren Rahmenbedingungen ausüben zu können. Bitte nehmen Sie sich **15 Minuten** Zeit und unterstützen Sie die Studie zur Identifizierung von zukunftsweisenden Arbeitsmodellen in der Tiermedizin unter <https://survey.vetmed.fu-berlin.de/index.php/987182?lang=d>, nähere Informationen auch auf: <https://www.facebook.com/VetmedGender/>.



Tierärztin Anna-Lea Konrad;  
Doktorandin am Institut für Veterinärepidemiologie und Biometrie,  
Fachbereich Veterinärmedizin,  
Freie Universität Berlin

Abbildung 37: Aufruf im Deutschen Tierärzteblatt 04/2017, S. 449

## A.2.2 Aufrufe in digitalen Medien



The screenshot shows the homepage of vetline.de. At the top, there is a navigation bar with the logo 'vetline.de' on the left and 'Home' on the right. Below the logo, there is a search bar and a 'Login' button. The main content area features an article titled 'Auf der Suche nach neuen Arbeitsmodellen' with a sub-header 'Onlinebefragung | Diskriminierung 19.04.2017'. The article text discusses the feminization of the veterinary profession and the challenges it poses for women. A central image shows three directional signs on a post: 'Familie' (red arrow pointing left), 'Beruf' (red arrow pointing right), and 'Vereinbarkeit' (yellow arrow pointing down). The article text is in German and discusses the challenges of balancing family and career in the veterinary profession.

Abbildung 38: Aufruf auf der Homepage von vetline.de

<http://vetline.de/feminisierung-in-der-tiermedizin-chancen-und-herausforderungen/> (abgerufen 27.07.2012)

| Kontakt | Hilfe | RSS | Newsletter | Anmelden | Registrieren

# vetconsult

News | Rind | Schwein | **Berufspolitik** | Pharmanews | Fortbildung | Service | Media | Know How

Berufspolitik > Geschlechtsspezifische Chancen und Herausforderungen

**Umfrage**  
**Geschlechtsspezifische Chancen und Herausforderungen**

31.03.2017



**Die Veterinärmedizin unterliegt einer Feminisierung. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Tiermedizin beträgt momentan 84% und der Anteil unter den berufstätigen KollegInnen steigt parallel weiter an. Welche Arbeits- und Lohnmodelle kann es in Zukunft geben?**

Trotz des hohen Frauenanteils ist die Tiermedizin immer noch in männlich geprägten Strukturen organisiert, in denen es Frauen oft schwerer haben, die gleichen Möglichkeiten und Chancen in Anspruch zu nehmen wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich haben die jüngeren Generationen grundsätzlich andere Ansprüche an ihren Berufsalltag, ihre Karriereöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In einer Studie des Instituts für Veterinärepidemiologie und Biometrie, Fachbereich Veterinärmedizin der Freien Universität Berlin soll die bestehende Andersbehandlung von Frauen im tierärztlichen Beruf untersucht werden und erfragt werden, inwieweit diese Andersbehandlung als Diskriminierung wahrgenommen wird. Ebenso soll geklärt werden, aus welchen Gründen Frauen in Führungspositionen im Bereich Veterinärmedizin immer noch unterrepräsentiert sind.

Ziel der Untersuchung ist es, letztendlich Anregungen für Arbeits- und Lohnmodelle zu geben, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen ihren tierärztlichen Beruf unter vergleichbaren Rahmenbedingungen ausüben zu können.

**Um die Zukunft des tiermedizinischen Berufes sinnvoll zu gestalten, sind Tierärztinnen und Tierärzte aufgerufen, an der [Online-Umfrage](#) teilzunehmen.** Weitere Informationen auch auf [facebook](#).

ONLINE-KURSE

## Rinderpraxis

Kursthemen

VET-CONSULT MAGAZIN

Ausgabe 2017/01

[Inhaltsverzeichnis](#)

[Kostenfrei bestellen](#)

[Aktuelle Ausgabe lesen](#)

Suchen

Abbildung 39: Aufruf auf der Homepage vet-consult.de

<https://www.vet-consult.de/news/geschlechtsspezifische-chancen-und-herausforderungen-1710.html> (abgerufen 23.08.2020)

## Anhang

Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin

Deutschlandweite Umfrage

### Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin

Akut | 01.04.2017 | Anna-Lea Konrad

Die Veterinärmedizin unterliegt einer Feminisierung. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Tiermedizin beträgt momentan 84 Prozent und der Anteil unter den berufstätigen Kolleginnen steigt weiter an.



Die Veterinärmedizin unterliegt einer Feminisierung. Der Frauenanteil unter den Studierenden der Tiermedizin beträgt momentan 84 Prozent und der Anteil unter den berufstätigen Kolleginnen steigt weiter an. Trotz des hohen Frauenanteils ist die Tiermedizin immer noch in männlich geprägten Strukturen organisiert, in denen es Frauen oft schwerer haben, die gleichen Möglichkeiten und Chancen in Anspruch zu nehmen wie ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich haben die jüngeren Generationen grundsätzlich andere Ansprüche an ihren Berufsalltag, ihre Karriereöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In einer Studie soll die bestehende Andersbehandlung von Frauen im tierärztlichen Beruf untersucht und eruiert werden, inwieweit diese Andersbehandlung als Diskriminierung wahrgenommen wird. Ebenso soll geklärt werden, aus welchen Gründen Frauen in Führungspositionen im Bereich Veterinärmedizin immer noch unterrepräsentiert sind.

Ziel der Untersuchung ist es letztendlich, Anregungen für Arbeits- und Lohnmodelle zu geben, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, ihren tierärztlichen Beruf unter vergleichbaren Rahmenbedingungen ausüben zu können. Bitte nehmen Sie sich **15 Minuten Zeit** und unterstützen Sie die Studie zur Identifizierung von zukunftsweisenden Arbeitsmodellen in der Tiermedizin unter [survey.vetmed.fu-berlin.de/index.php/987182](https://survey.vetmed.fu-berlin.de/index.php/987182) (<https://survey.vetmed.fu-berlin.de/index.php/987182?lang=d>), nähere Informationen auch auf: <https://www.facebook.com/VetmedGender/>, (<https://www.facebook.com/VetmedGender/>).

Tierärztin Anna-Lea Konrad;  
Doktorandin am Institut für Veterinärepidemiologie und Biometrie,  
Fachbereich Veterinärmedizin,  
Freie Universität Berlin

Entnommen aus DTBL 4/2017

Abbildung 40: Aufruf auf der Homepage des Deutschen Tierärzteblattes

<https://www.deutsches-tieraerzteblatt.de/artikel/geschlechterspezifische-chancen-und-herausforderungen-in-der-tiermedizin.html> (abgerufen 23.08.2020)

## Anhang



**Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin** ist hier: **Freie Universität Berlin.**



1. Apr. 2017 · Berlin · 🌐

Heute beginnt die Studie der FU Berlin zu Geschlechterspezifischen Chancen und Herausforderungen in der Tiermedizin!

<https://survey.vetmed.fu-berlin.de/index.php/987182?lang=de>

Nur gemeinsam können wir die Zukunft unseres Berufes sinnvoll gestalten. Bitte nehmen sie sich 15 Minuten Zeit und unterstützen Sie die Studie zur Identifizierung von zukunftsweisenden Arbeitsmodellen in der Tiermedizin.



Abbildung 41: Aufruf auf der Facebook Fan Page des Projektes

<https://www.facebook.com/VetmedGender> (abgerufen 23.08.2020)

## Anhang

### A.3 Deskription weiterer Ergebnisse der Studie

#### A.3.1 Ergänzungen zur privaten Situation der StudienteilnehmerInnen

Tabelle 16: Anzahl und Alter der Kinder

Kinder	Minimum	Maximum	Mittelwert
Anzahl der Kinder	1	5	1,94
Alter <sup>1</sup> Kind 1	0	46	12,25
Alter <sup>1</sup> Kind 2	0	44	10,77
Alter <sup>1</sup> Kind 3	0	42	6,73
Alter <sup>1</sup> Kind 4	0	34	2,8
Alter <sup>1</sup> Kind 5	0	32	0,9

<sup>1</sup> Alter in Jahren

Tabelle 17: Betreuungssituation der Kinder

	Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Familie und Freunde		Nutzung von externen Betreuungsangeboten		Tagesmutter o.ä. zur privaten Betreuung der Kinder	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]
ja	209	48,4	361	83,6	130	30,1
nein	93	21,5	46	10,6	260	60,2
teilweise	130	30,1	25	5,8	42	9,7
N <sub>Gesamt</sub>	432		432		432	

#### A.3.2 Ergänzungen zur beruflichen Situation der StudienteilnehmerInnen

Tabelle 18: Berufliche Vorstellungen

	Erreichen der beruflichen Vorstellungen		Änderung des beruflichen Interesses seit Studienabschluss	
	N	[%]	N	[%]
stimmt gar nicht	47	6,2	188	18,2
stimmt wenig	72	9,5	186	18
stimmt teilweise	253	33,3	334	32,3
stimmt ziemlich	242	31,8	201	19,5
stimmt völlig	146	19,2	124	12
N <sub>Gesamt</sub>	760		1.033	

## Anhang

Tabelle 19: aktuelle veterinärmedizinische Tätigkeit

	<b>N</b>	<b>[%]</b>
Hauptberuflich (mehr als 50%)	873	84,5
Nebenberuflich	89	8,6
keine veterinärmedizinische Tätigkeit	71	6,9
N <sub>Gesamt</sub>	1.033	100

Tabelle 20: Weitere erwerbliche Tätigkeit

	<b>N</b>	<b>[%]</b>
Weitere erwerbliche Tätigkeit	140	14,6
Weitere Tätigkeit in Veterinärmedizin <sup>1</sup>	85	60,7
Tätigkeit in anderem Berufszweig <sup>1</sup>	55	39,3
zusätzliche Tätigkeit aus Interesse <sup>1</sup>	79	56,4
zusätzliche Tätigkeit, da Einkommen nicht ausreichend <sup>1,2</sup>	53	5,1

<sup>1</sup> aus „Weitere erwerbliche Tätigkeit“

<sup>2</sup> bezogen auf alle StudienteilnehmerInnen üben 5,1% eine weitere berufliche Tätigkeit aus, da ihr Einkommen ansonsten nicht ausreicht

Tabelle 21: Hauptgrund für derzeit keine veterinärmedizinische Tätigkeit

	<b>N</b>	<b>[%]</b>
Änderung des beruflichen Interesses	2	3
Schlechte Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	13	19,4
Im gewünschten Bereich keine Anstellung bekommen	10	14,9
Negative Erfahrungen, die mich abgeschreckt haben	3	4,5
In anderen beruflichen Bereichen ist ein besserer Verdienst möglich	9	13,4
Aus gesundheitlichen Gründen	3	4,5
Elternzeit	23	34,3
Wechsel zwischen zwei Anstellungen	4	6
N <sub>Gesamt</sub>	67	

Tabelle 22: Anzahl Monate in bisheriger Anstellung

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Std.-Abw.</b>
Anzahl Monate	721	0	360	47,16	59,14899

## Anhang

Tabelle 23: Aussagen zur/m direkten Vorgesetzten der StudienteilnehmerInnen

Vorgesetzte	ist rück- sichtsvoll	ist fair	ist unbeliebt	ist ver- trauens- würdig	ist unge- recht	leitet sein Team gut an	ist kom- petent
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
Stimmt gar nicht	9,3	6,6	33,6	5,1	34	15,5	2,5
Stimmt wenig	16,2	13,7	29,6	10,7	29,3	22,1	5,8
Stimmt teilweise	29,6	22,5	21,9	23,4	21,3	31,1	19,8
Stimmt ziemlich	30,4	35,1	11,2	35,4	12,3	23,1	36,4
Stimmt völlig	14,5	22	3,7	25,4	3	8,2	35,5
Mittelwert	3,25	3,52	2,22	3,65	2,21	2,86	3,97

Tabelle 24: Aufschlüsselung der MitarbeiterInnen der selbstständigen StudienteilnehmerInnen<sup>1</sup>

Kinder	Minimum	Maximum	Mittelwert
Anzahl Teilhaber	0	20	1,11
Anzahl angestellte Veterinärmediziner	0	28	1,93
Anzahl Angestellte aus anderen Berufsgruppen	0	70	4,39
Anzahl weibliche Veterinärmediziner	0	50	2,37
Anzahl weibliche Mitarbeiter aus anderen Berufszweigen	0	70	4,23
Anzahl männliche Veterinärmediziner	0	9	0,81
Anzahl männliche Mitarbeiter aus anderen Berufszweigen	0	15	0,44
Anzahl weiblicher Teilhaber	0	3	0,41
Anzahl männlicher Teilhaber	0	5	0,49

<sup>1</sup> Selbstständige StudienteilnehmerInnen: N = 239

Tabelle 25: Selbstständigkeit in Jahren

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.-Abw.
Anzahl Jahre	239	0	41	13,49	10,05293

## Anhang

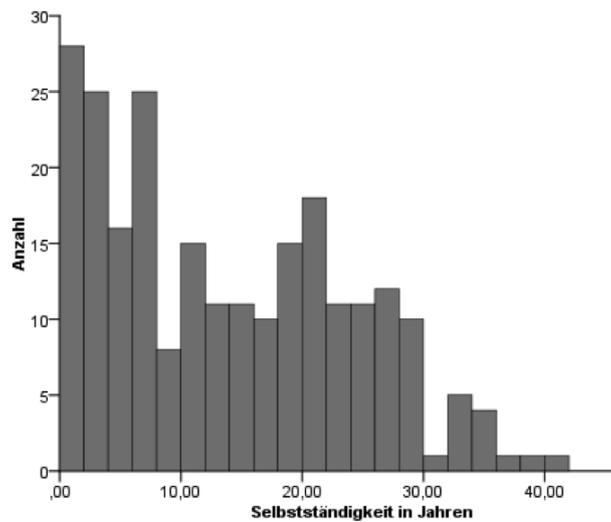


Abbildung 42: Dauer der Selbstständigkeit

### A.3.3 Ergänzungen zur Soziodemographie der StudienteilnehmerInnen

Tabelle 26: Herkunft / Geburtsregion

	N	[%]
Baden-Württemberg	122	11,8
Bayern	107	10,4
Berlin	49	4,7
Brandenburg	40	3,9
Bremen	19	1,8
Hamburg	42	4,1
Hessen	77	7,5
Mecklenburg-Vorpommern	15	1,5
Niedersachsen	107	10,4
Nordrhein-Westfalen	177	17,1
Rheinland-Pfalz	37	3,6
Saarland	8	0,8
Sachsen	67	6,5
Sachsen-Anhalt	33	3,2
Schleswig-Holstein	46	4,5
Thüringen	28	2,7
Ausland (EU und Nicht-EU)	56	5,4
Ohne Angabe	3	0,3
<b>NGesamt</b>	<b>1.033</b>	

## Anhang

Tabelle 27: Höchster Bildungsabschluss der Eltern

	Mutter		Vater	
	N	[%]	N	[%]
Kein Schulabschluss	9	0,9	5	0,5
Haupt-/Volksschulabschluss	100	9,7	106	10,3
Mittlere Reife/ Realschulabschluss	114	11	57	5,5
Abitur	47	4,5	26	2,5
berufliche Ausbildung	321	31,1	257	24,9
Fachhochschulstudium	99	9,6	115	11,1
Hochschulstudium	269	26	294	28,5
Promotion	67	6,5	145	14
Habilitation	4	0,4	24	2,3
Keine Antwort möglich	3	0,3	4	0,4
N <sub>Gesamt</sub>	1.033		1.033	

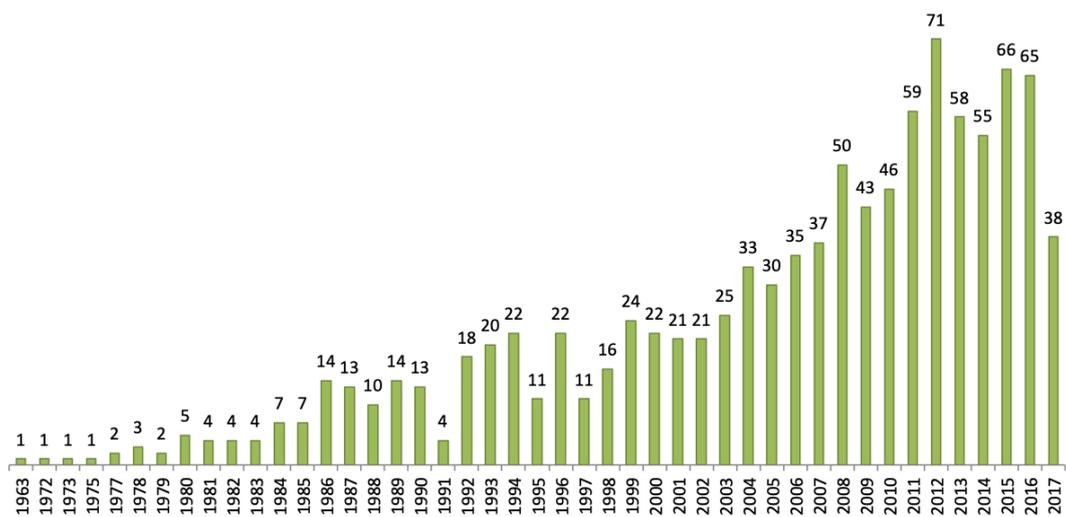


Abbildung 43: Anzahl StudienteilnehmerInnen ja Abschlussjahrgang des Studiums

## Danksagung

### **Danksagung**

An dieser Stelle möchte ich mich als erstes bei Univ.-Prof. Dr. Marcus Doherr für seine hervorragende Betreuung bei der Umsetzung der gesamten Arbeit bedanken. Besonderer Dank gilt seiner konstruktiven Kritik und seinem Verständnis für diese Fragestellungen.

Darüber hinaus danke ich ganz herzlich den vielen VeterinärmedizinerInnen, die an der Umfrage teilgenommen und somit das Promotionsvorhaben ermöglicht haben.

Besonders möchte ich mich bei den nachfolgend aufgeführten Personen, Institutionen und Verbänden bedanken:

Dr.med.vet. Anna Becher (Tierärztin & Diplomierte Wirtschaftsmedizinerin), Prof. Vitaly Belik (IVEB), Angelika Daberkow (Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs), Prof. Timo Lorenz (Arbeits- und Organisationspsychologe) und Nadine Schunter (Dekernatsreferentin für Studium und Lehre) für ihre konstruktive Teilnahme am Expertenworkshop. Dr. Johanna Kersebohm für ihren fachlichen Rat und ihre Offenheit.

Dem Bundesverband praktizierender Tierärzte (BpT) sowie den Landestierärztekammern Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen und Schleswig-Holstein für die Versendung des Studienaufrufes per E-Mail an ihre Mitglieder.

Der Redaktion des deutschen Tierärzteblattes für die Veröffentlichung des Aufrufs zur Studienteilnahme; ebenso den Redaktionen von Vetline und Vet Consult für die Veröffentlichung des Aufrufes auf ihrer Website.

Mario Völker für seine Bemühungen, seine Zeit und Unterstützung bei der Fertigstellung der Arbeit und Lena Bollinger für den regelmäßigen Austausch und die Ermutigungen. Jürgen Dettmann, Peter Comba und Henner Sauerland für ihre investierte Zeit, die vielen praktischen Anmerkungen und das Korrekturlesen.

Mein größter Dank gilt meinem Partner Christian Comba für seine unermüdliche Bestärkung, seine Gedanken und seine Unterstützung über die gesamte Zeit der Promotion.

## Selbstständigkeitserklärung

### **Selbstständigkeitserklärung**

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Ich versichere, dass ich ausschließlich die angegebenen Quellen und Hilfen in Anspruch genommen habe.

Oldenburg, den 22.12.2020

Anna-Lea Comba



**ISBN: 978-3-86345-564-4**



**Verlag der DVG Service GmbH**  
Friedrichstraße 17 • 35392 Gießen  
Tel.: 0641 / 24466 • Fax: 0641 / 25375  
E-Mail: [info@dvf.de](mailto:info@dvf.de) • Web: [www.dvf.de](http://www.dvf.de)