Universität Rostock

Traditio et Innovatio

Geschlechterungleichheit im Erwerbsbereich – nach wie vor ein relevantes Thema?

Heike Trappe

Universität Rostock, Institut für Soziologie und Demographie

21. Februar 2019, SAMF-Jahrestagung

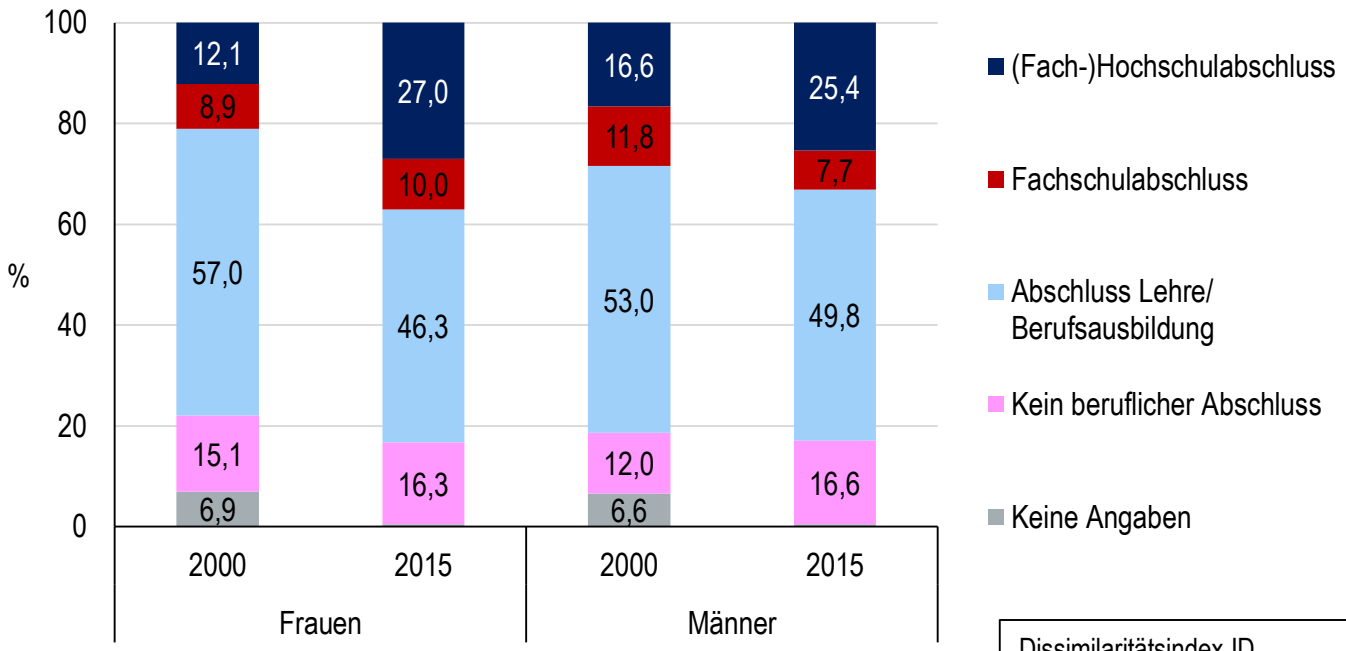
Gliederung

- Überblick über geschlechtsspezifische Entwicklungen im Erwerbsbereich seit der Jahrtausendwende
- Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und ungleiche Erwerbseinkommen von Frauen und Männern
- Schlussfolgerungen

Bildung

Bildung

Höchster beruflicher Abschluss der 30- bis 39-jährigen Frauen und Männer in Deutschland 2000 und 2015

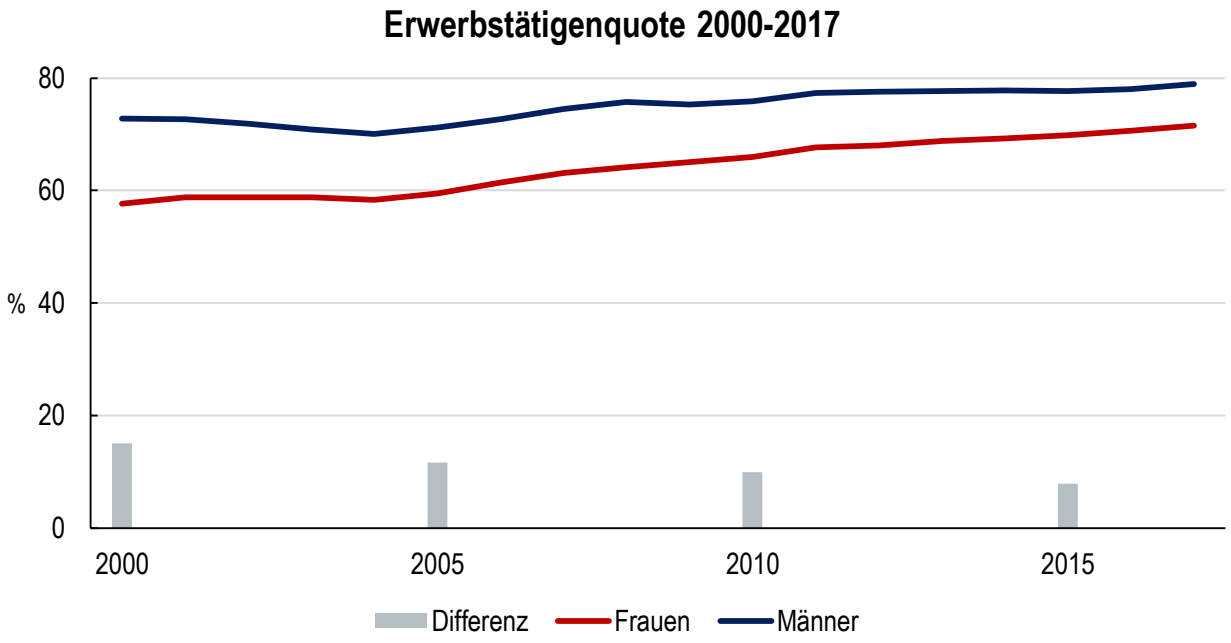


Dissimilaritätsindex ID
2000: 7,35
2015: 3,85

Quelle: WSI GenderDatenPortal

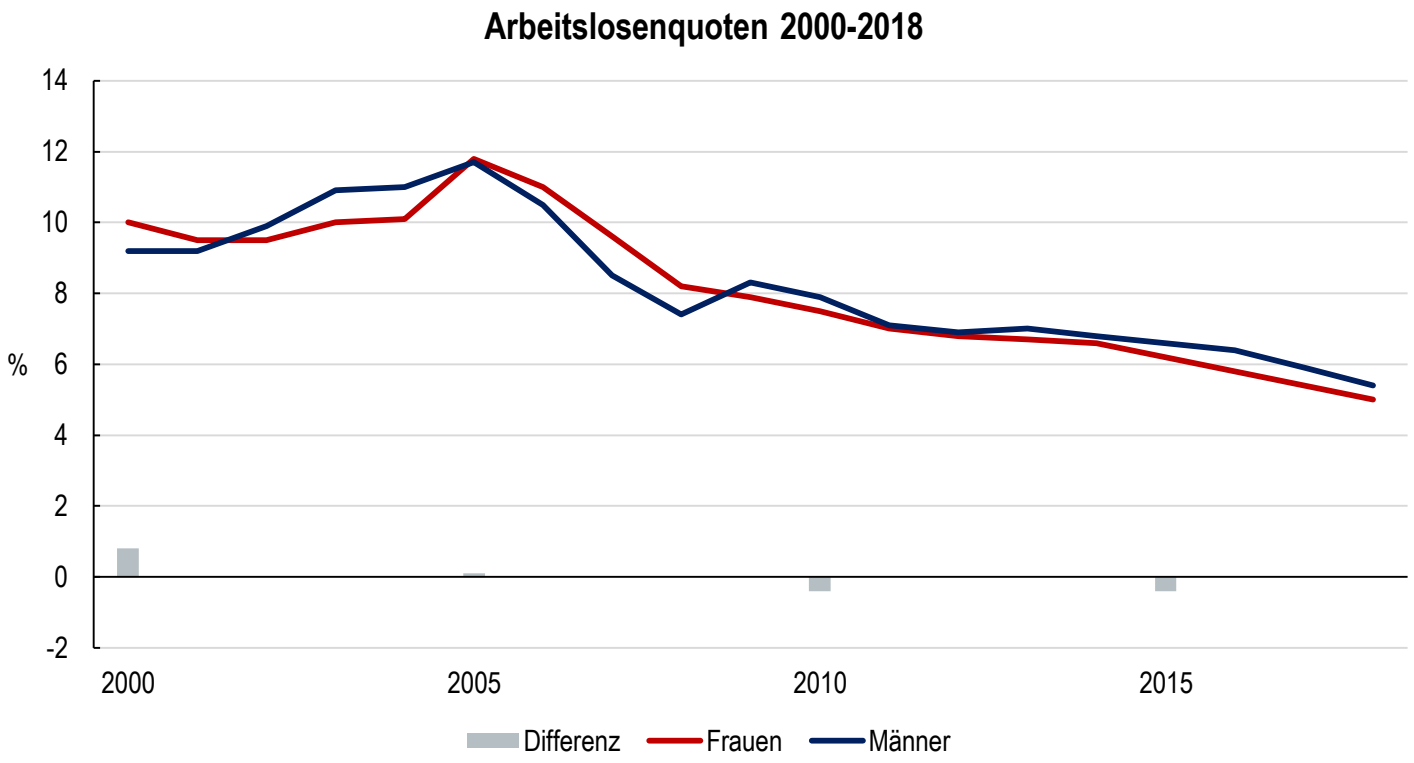
Erwerbstätigkeit

Erwerbsbeteiligung



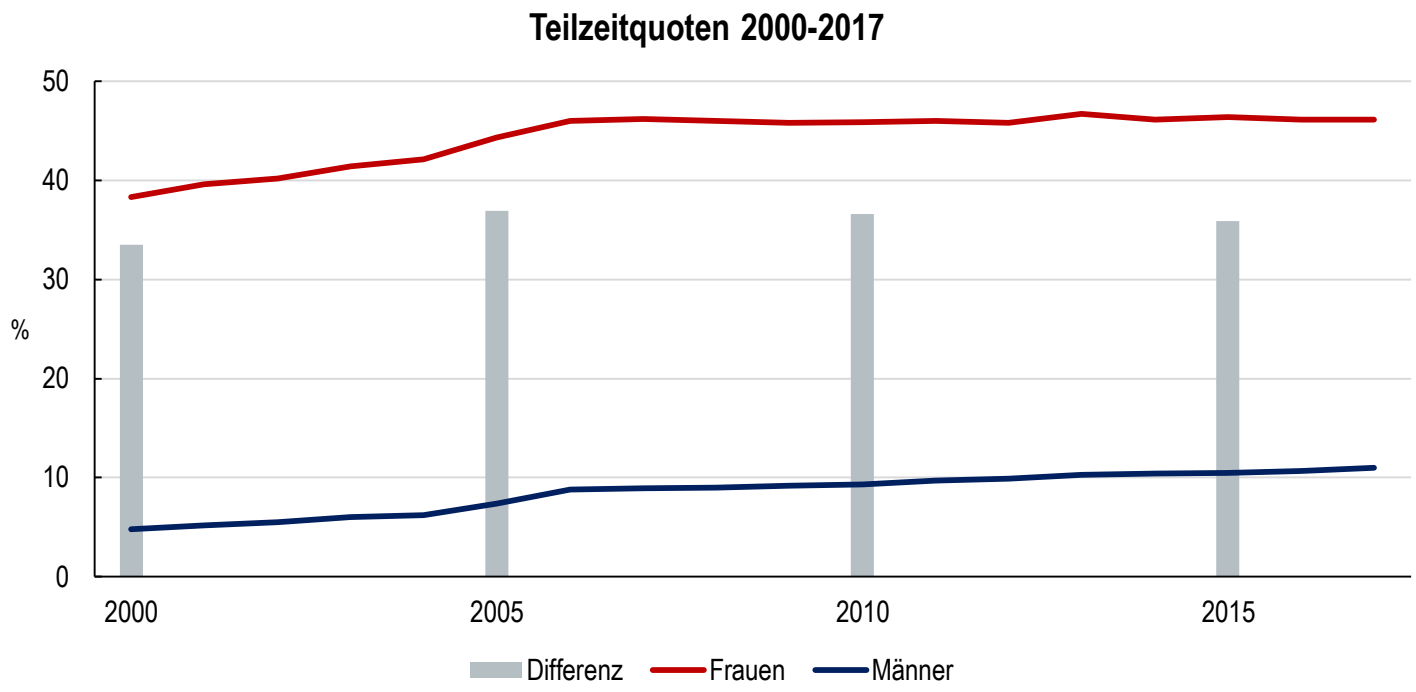
Quelle: WSI GenderDatenPortal

Erwerbsbeteiligung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Erwerbsbeteiligung

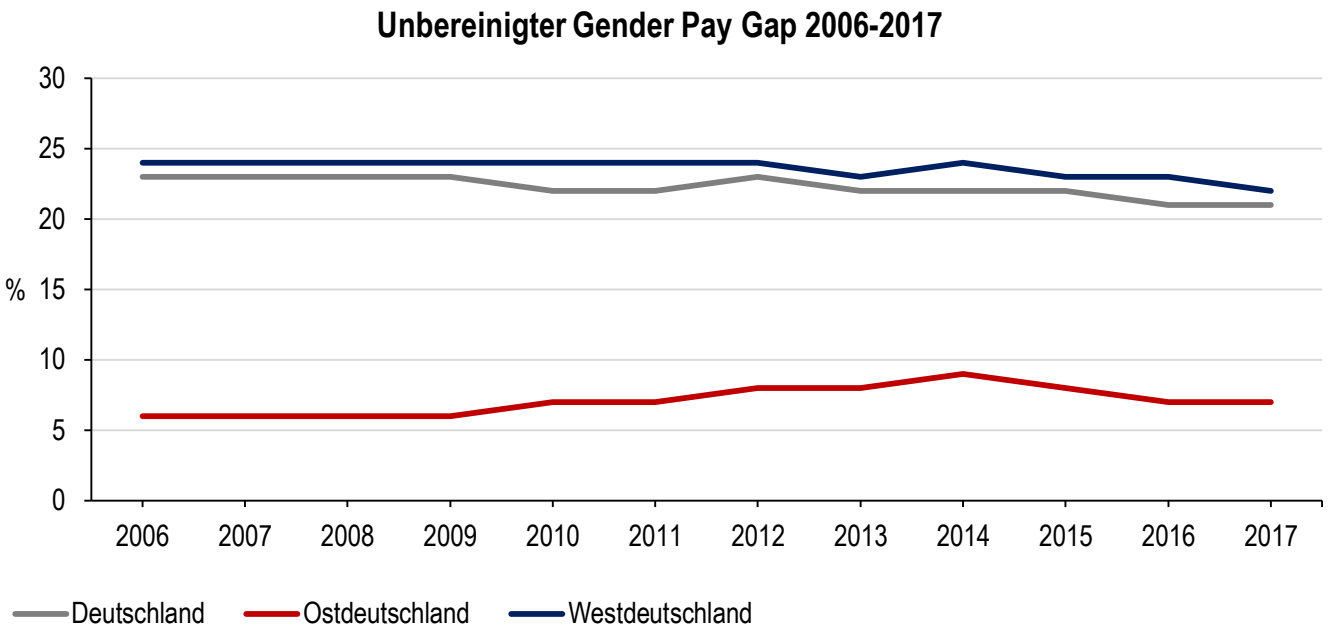


Quelle: WSI GenderDatenPortal

Erwerbseinkommen

© Can Stock Photo

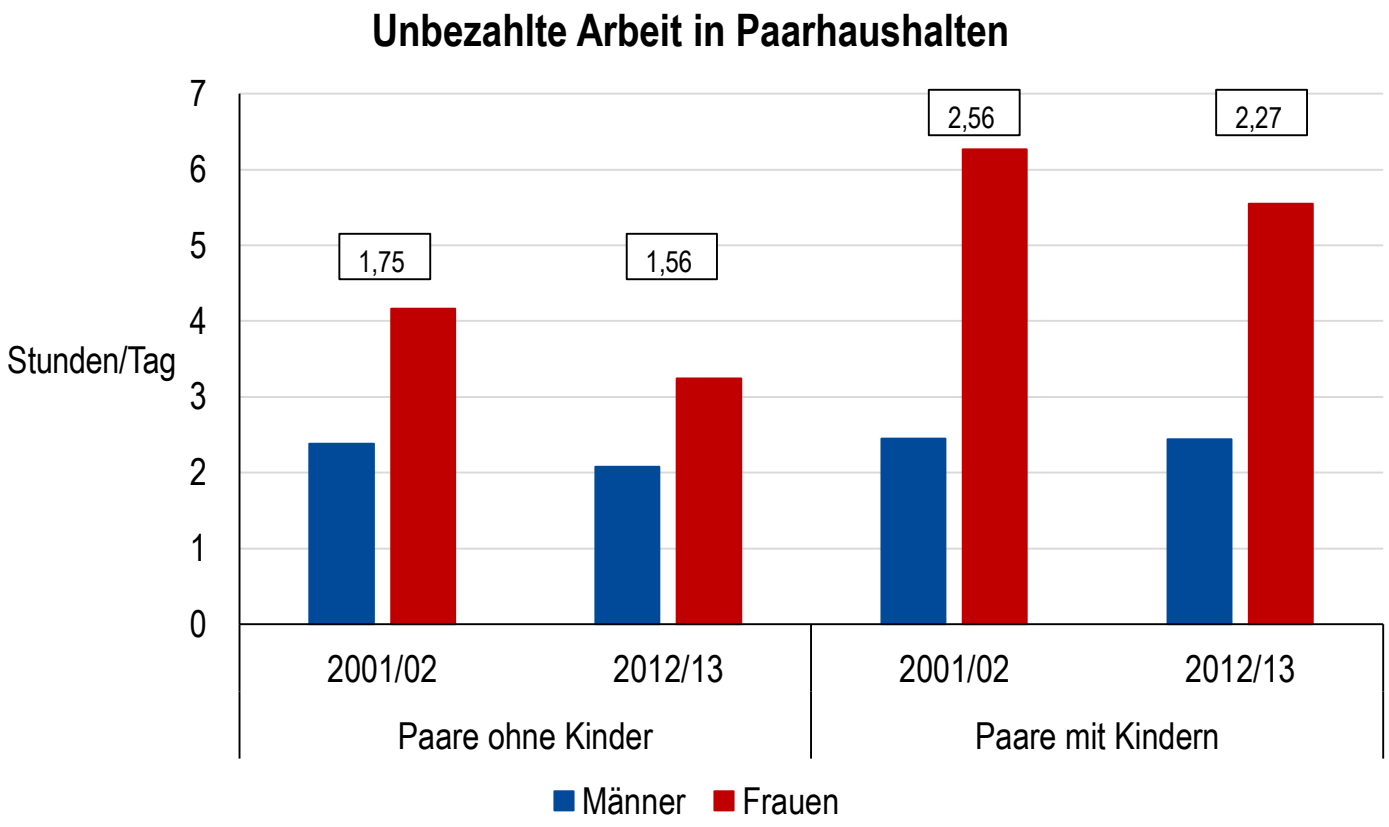
Gender Pay Gap



Quelle: Statistisches Bundesamt

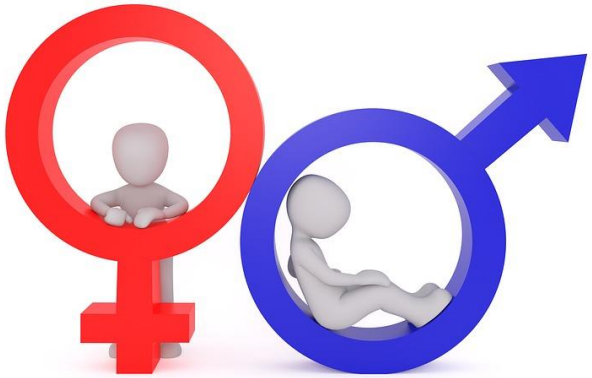
Unbezahlte Arbeit

Zeit für unbezahlte Arbeit

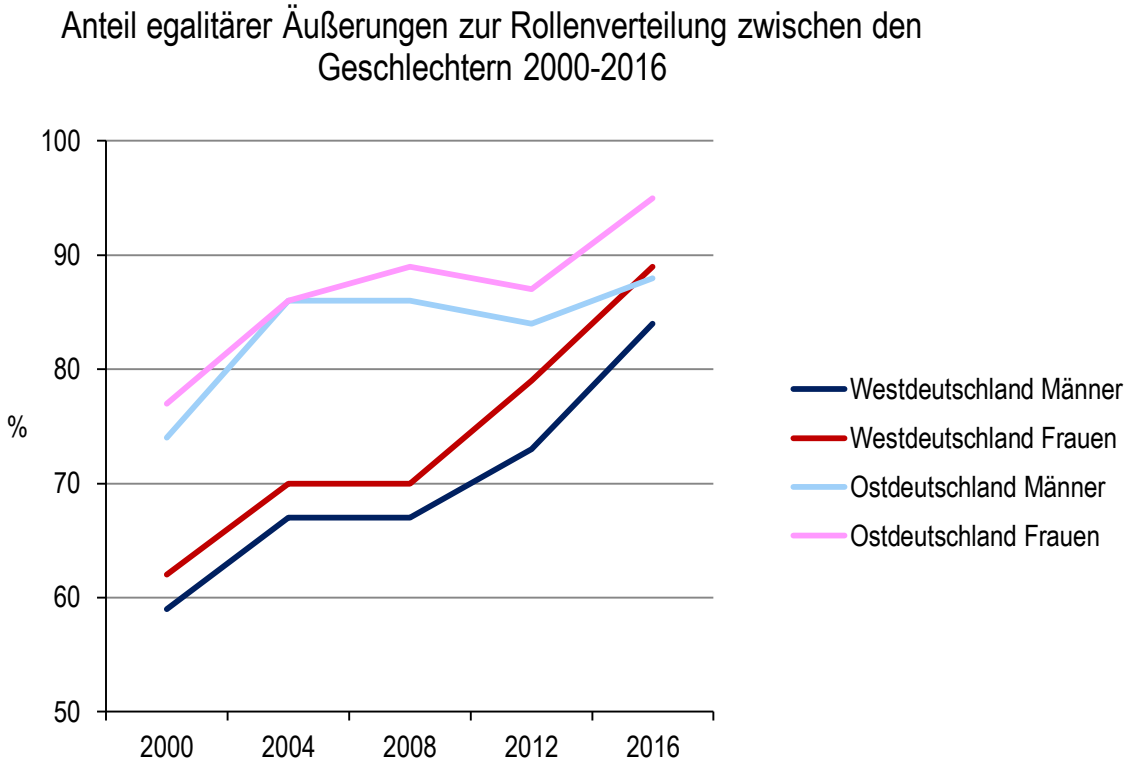


Quelle: Eigene Berechnungen (Zeitverwendungsdaten).

Einstellungen zu Geschlechterrollen



Einstellungen zu Geschlechterrollen



Quelle: Datenreport 2018

Synopse der Tendenzen hinsichtlich geschlechts-spezifischer Unterschiede im Erwerbsbereich

	Ausmaß geschlechtsspezifischer Unterschiede
Bildung	↓
Erwerbstätigenquote	↓
Arbeitslosenquote	↓
Teilzeitquote	→
Gender Pay Gap	→
Unbezahlte Arbeit	↘
Einstellungen zur Rollenverteilung	↓

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt-segregation und ungleiche Erwerbserträge

„Die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe ist ein außerordentlich stabiles Merkmal industrialisierter Länder. Sie hält die beiden Geschlechter physisch und sozial auseinander und übersetzt Differenz in Ungleichheit.“ (Heintz/Nadai 1998)

„Berufliche Segregation bezeichnet und reproduziert Geschlechtsunterschiede und geht dabei meist auf Kosten der Frauen. Durch eine Verringerung der Segregation werden immer auch geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwartungen, Einstellungen und Entlohnung abgebaut.“ (Allmendinger/Podsiadlowski 2001)

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt-segregation und ungleiche Erwerbserträge

Geschlechts-spezifische Arbeitsmarkt-segregation

?

Mechanismen

Geschlechter-ungleichheit im Erwerbssystem

Soziale Schließung, die ungleiche Behandlung erleichtert

Reduzierung von Kontakten auf gleicher Statusebene mit dem jeweils anderen Geschlecht

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt-segregation und ungleiche Erwerbserträge

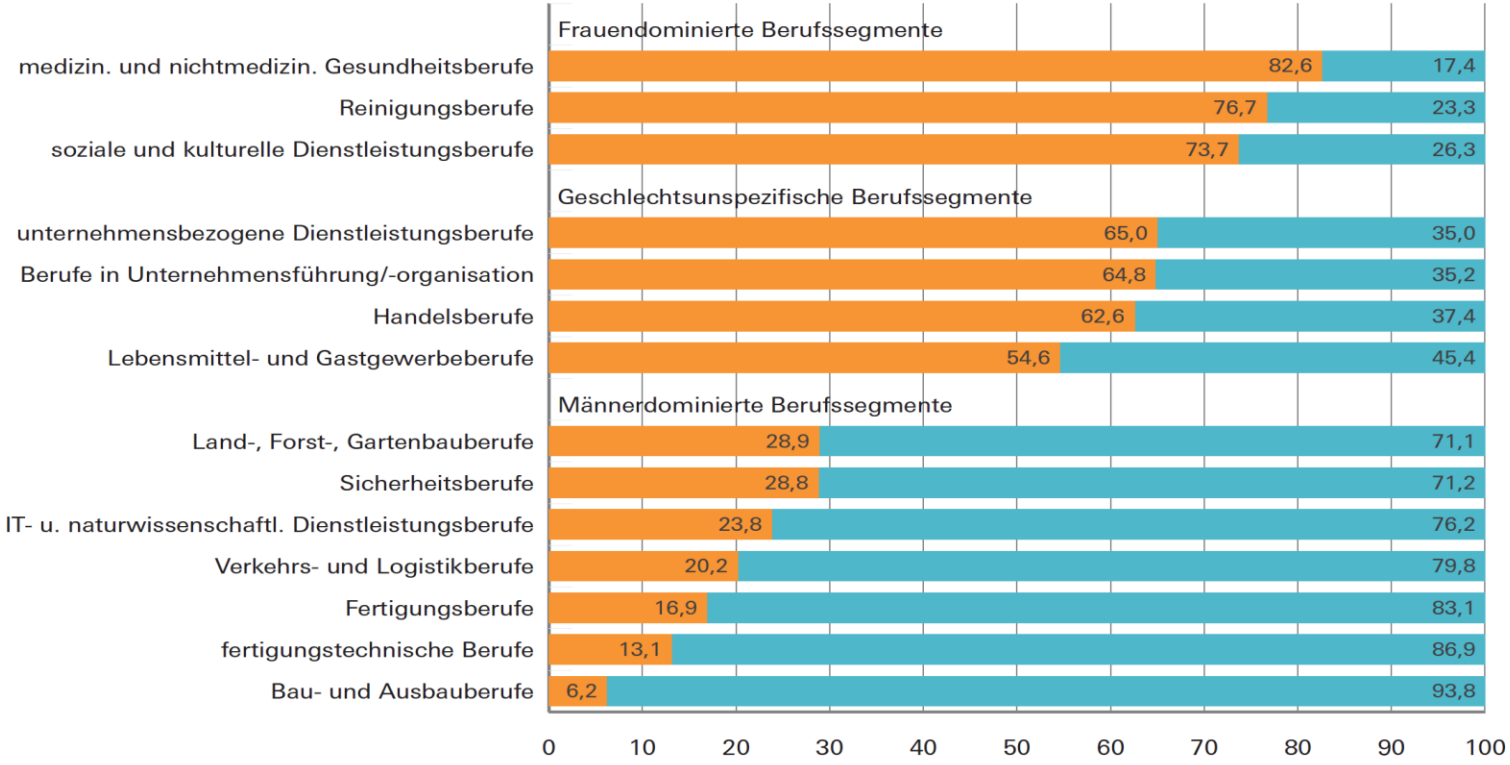
- Je höher der Frauenanteil in einer Tätigkeit, einer Firma oder einem Industriezweig, desto geringer ist die Bezahlung (vgl. Reskin/Bielby 2005 für die USA, Achatz et al. 2005 für Deutschland) ►kulturelle Entwertung weiblich konnotierter Arbeit, Kompensation von Unannehmlichkeiten, Akkumulation spezifischen Humankapitals

- Männerdominierte Tätigkeiten bieten bessere Aufstiegsmöglichkeiten – auch in Führungspositionen - als frauendominierte Tätigkeiten (Reskin/Bielby 2005 für die USA, Granato 2017 für Deutschland) ► Existenz interner Arbeitsmärkte und Karrierestrukturen

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufssegmenten in **Deutschland** (2015), in Prozent



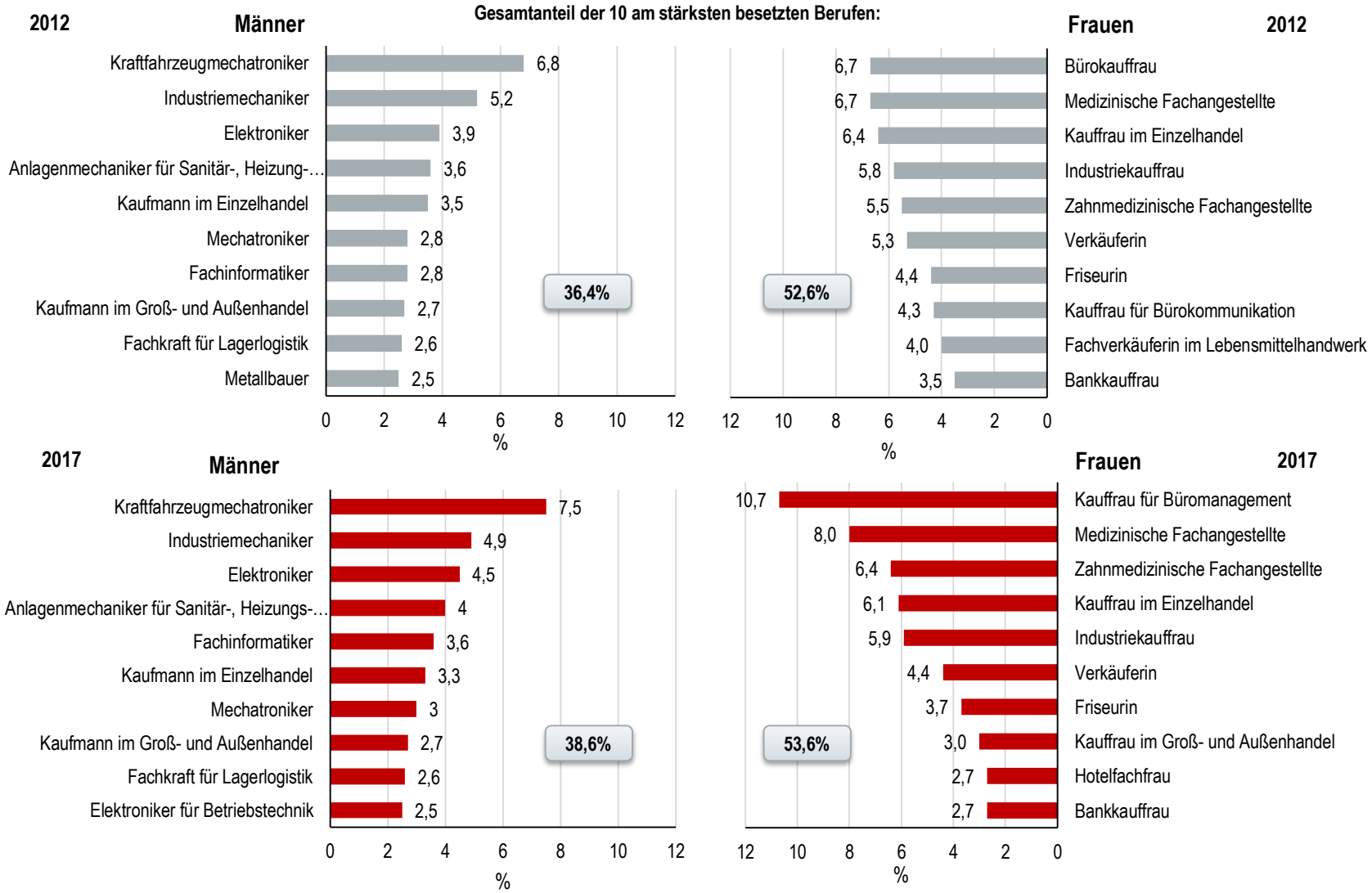
Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017 WSI

Universität Rostock

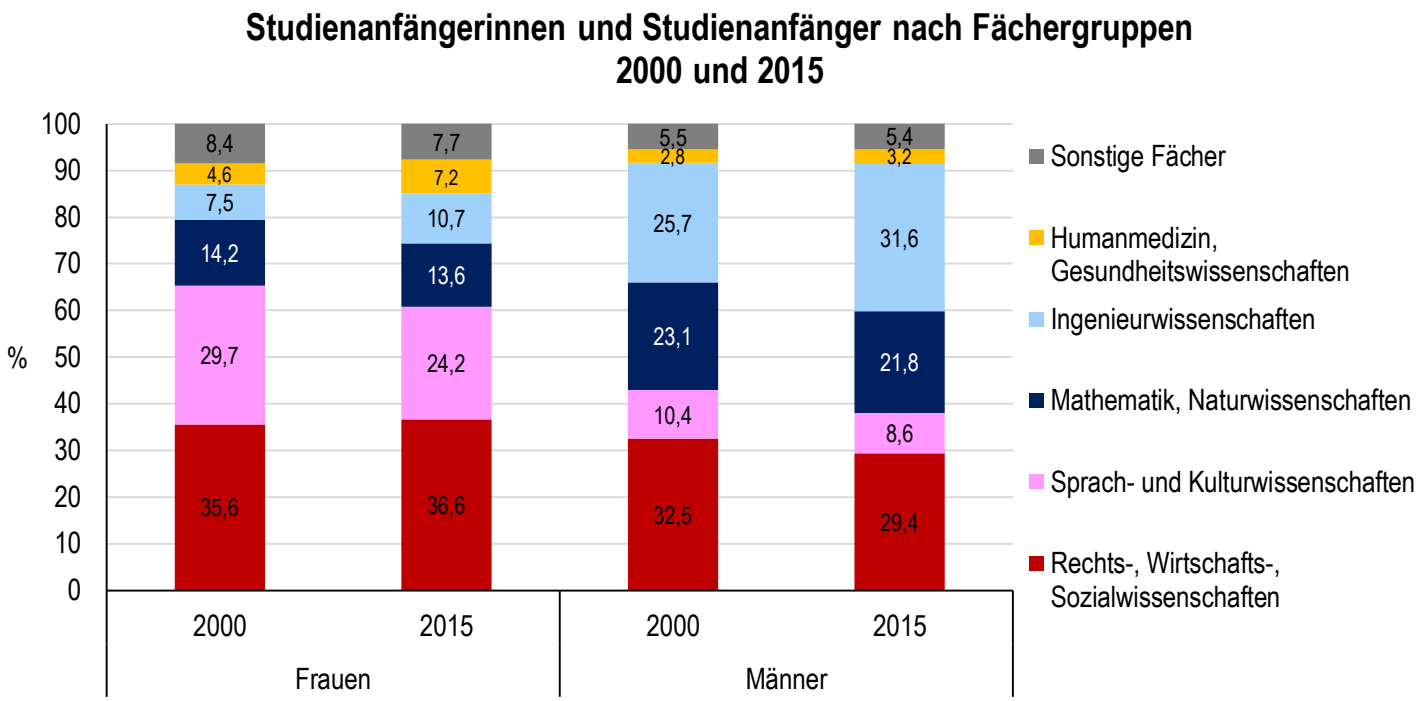
Traditio et Innovatio

Top 10 der Ausbildungsberufe von Frauen und Männern



Quelle: Statistisches Bundesamt

Fächergruppen eines Studiums nach Geschlecht



Quelle: WSI GenderDatenPortal

Dissimilaritätsindex ID
2000: 27,1
2015: 29,1

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt-segregation und ungleiche Erwerbseinkommen

- 2014: unbereinigter Gender Pay Gap 22% → angepasste Verdienstlücke 6% (Finke et al. 2017)

→ Über welche Mechanismen wird der Zusammenhang von horizontaler Arbeits-marktsegregation und geschlechtsspezifischer Einkommensungleichheit vermittelt?

- Liebeskind (2004): auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und der BIBB/IAB-Erhebung, Untersuchungszeitraum 1992-1995 in Ost- und Westdeutschland → Abwertung von Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an Putz-, Schreib- und Verkaufsarbeiten
- Hinz/Gartner (2005): auf Basis des kombinierten employer-employee Datensatzes des IAB (LIAB), Untersuchungszeitraum 1993-2001 in Westdeutschland → auch innerhalb von Jobzellen beachtliche geschlechtsspezifische Lohndifferenz, die sich kaum verändert, aber Variation zwischen Betrieben

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt-segregation und ungleiche Erwerbseinkommen

- Achatz et al. (2005): auf Basis des kombinierten employer-employee Datensatzes des IAB (LIAB) für das Jahr 2000 in Ost- und Westdeutschland → mit steigendem Frauenanteil sinken die Löhne, wobei die Lohnabschläge von Frauen höher sind als die von Männern → Eingruppierungen, Positionen?
- Leuze/Strauß (2009): auf Basis des HIS-Absolventenpanels 1997, Untersuchungszeitraum 5 Jahre nach Abschluss des Studiums in Ost- und Westdeutschland → Abwertung von frauendominierten Studienfächern
- Busch (2013): auf Basis des SOEP, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Untersuchungszeitraum 2000-2010 in Ost- und Westdeutschland → Verdienstabschläge für weiblich konnotierte Arbeitsinhalte ausschließlich bei Männern, geringere Überstundennormen v.a. in „Frauenberufen“
- Hausmann et al. (2015): auf Basis der integrierten Arbeitsmarktbiographien des IAB (SIAB), Untersuchungszeitraum 1976-2010 in Westdeutschland → kein kausaler Zusammenhang zwischen Frauenanteil im Beruf und Lohnniveau von Frauen und Männern, aber anhaltende Entwertung von Frauen im Beruf

Schlussfolgerungen

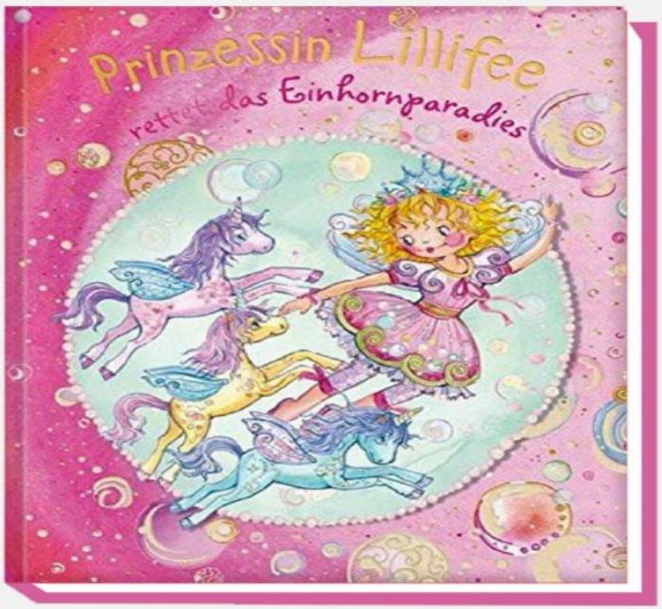
- Aufwertung weiblich konnotierter Arbeit → Tarif- und Entlohnungsvereinbarungen sowie Arbeitsbewertung (Comparable Worth Index)
- Überwindung von Geschlechterstereotypen → mehr Wertschätzung für erwerbsförmige Sorgearbeit und Abbau verzerrter Vorstellungen von Lohngerechtigkeit (Auspurg et al. 2017)
- Abbau geschlechtlich konnotierter Kompetenzerwartungen, die zu gesellschaftlichen und monetären Abwertungsprozessen beitragen → kulturell verankerte „gender status beliefs“ (Ridgeway 2011)
- Verringerung der strukturellen Barrieren in segregierten Berufen → Arbeitszeitnormen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

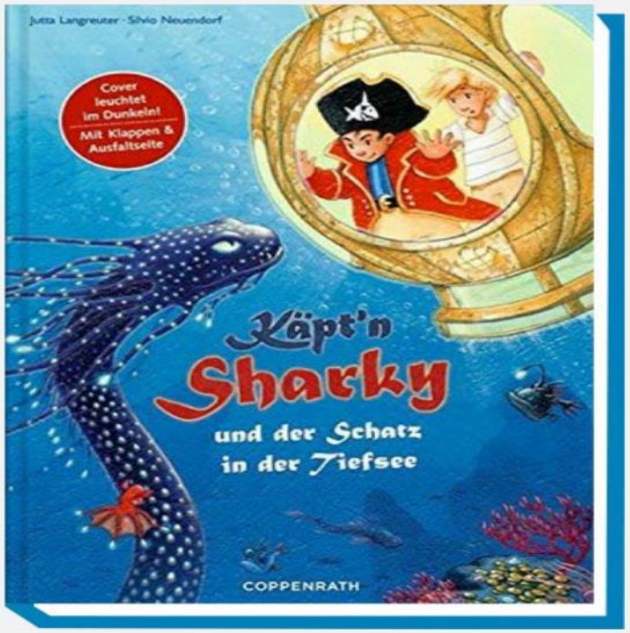
Anregungen, Kommentare und Fragen bitte an:

heike.trappe@uni-rostock.de

Geschlechtsspezifische Sozialisation



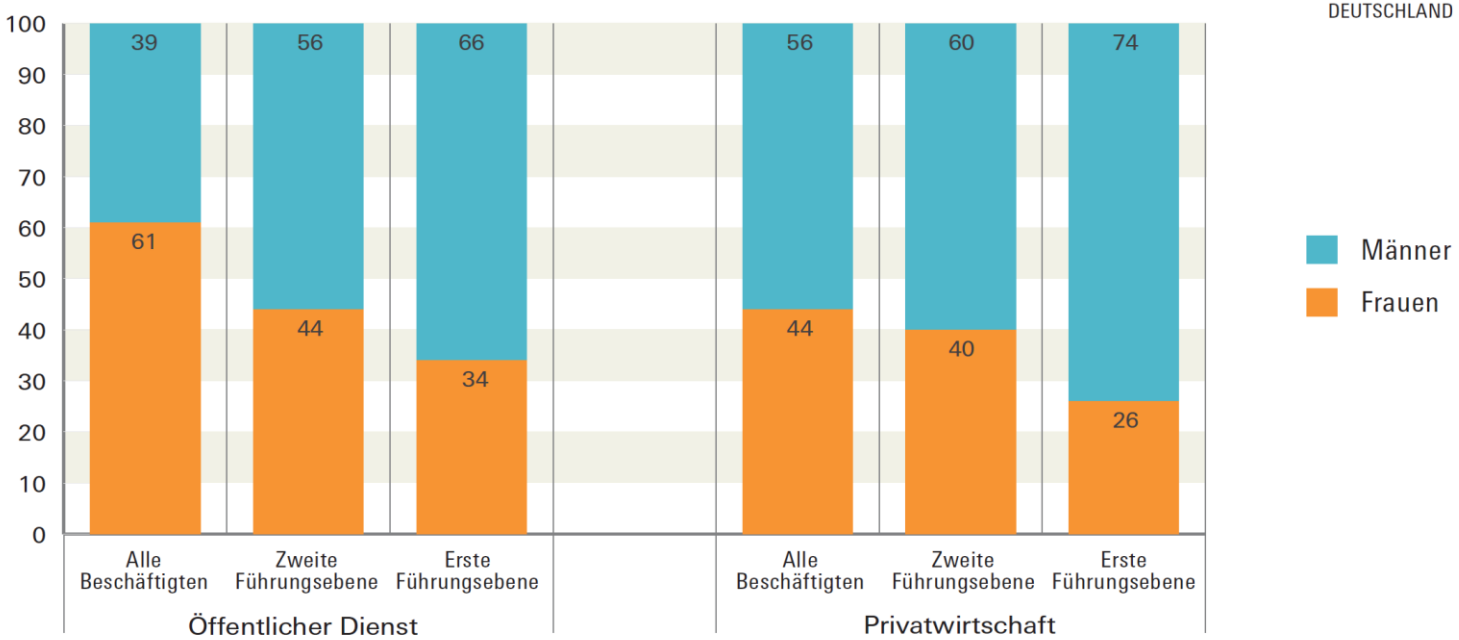
Adressat Mädchen | Bilderbuch | Einhorn | Er-Erzählung | Fantastische Erzählung | Fee / Protagonist | Fühlbilderbuch | Hilfe | Königreich | Magie | Monografische Reihe | Prinzessin | Regenbogen | Reiten | Rettung | Schwelle | Verlust | Zauberstein



Ab 3 | Abenteuer | Abenteuererzählung | Bilderbuch | Er-Erzählung | Fabeltiere | Gefahr | Kapitän | Kind | Meer | Männlicher Protagonist | Schatz | Schatzsuche | Seeräuber | Seeschifffahrt | Tiefsee | Unterwasserwelt

Quelle: SZ 19.1.2019

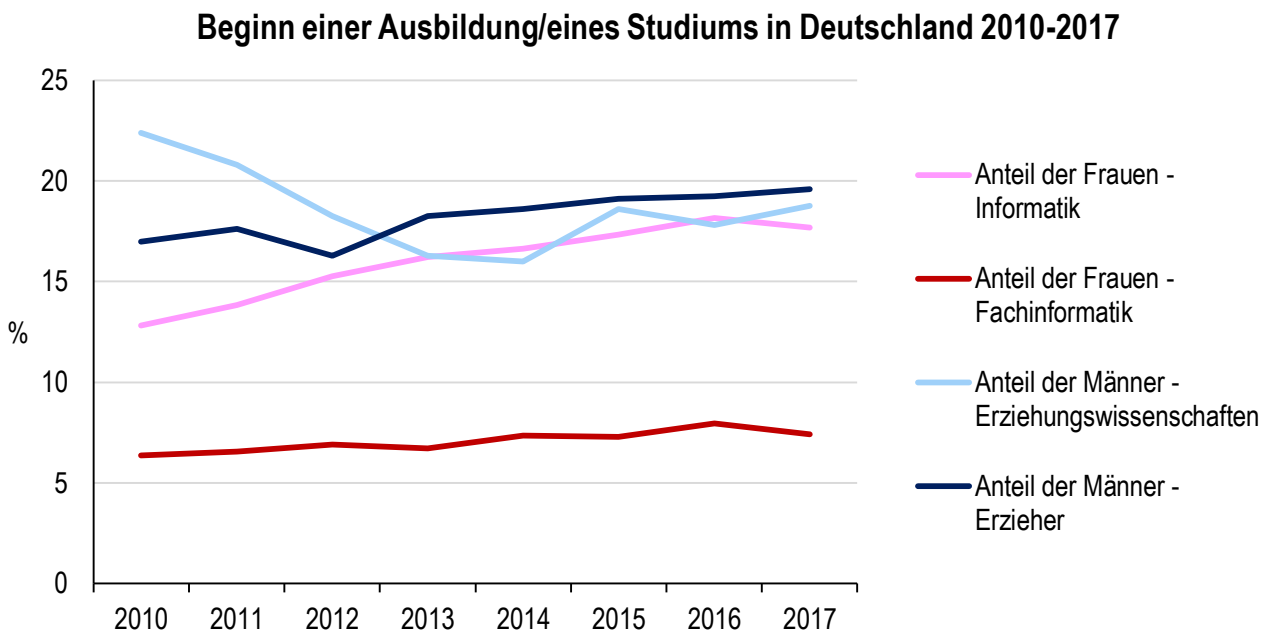
Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten und in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in **Deutschland** (2016), in Prozent



Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2017

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 WSI

Exemplarische geschlechtsuntypische Bildungsentscheidungen



Quelle: Statistisches Bundesamt

Literatur

Achatz, J., Gartner, H., & Glück, T. (2005). Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechts-spezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57(3), 466-493.*

Allmendinger, J., & Podsiadlowski, A. (2001). Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In B. Heintz (Ed.), *Geschlechtersoziologie (pp. 276-307). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.*

Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. *American Sociological Review, 82(1), 179-210.*

Busch, A. (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65(2), 301-338.*

Busch-Heizmann, A. (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. *WSI-Mitteilungen, 68(8), 571–582.*

Finke, C., Dumpert, F., & Beck, M. (2017). Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen: Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. *Wirtschaft und Statistik (2), 43-62.*

Granato, N. (2017). Geschlechterungleichheit in Führungspositionen: Der Einfluss von Arbeits-marktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. *Zeitschrift für Soziologie, 46(3), 185-200.*

Literatur

Hausmann, A.-C., & Kleinert, C. (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. *IAB Kurzbericht (9), 1-8.*

Hausmann, A.-C., Kleinert, C., & Leuze, K. (2015). „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67(2), 217-242.*

Heintz, B., & Nadai, E. (1998). Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie, 27(2), 75-94.*

Hinz, T., & Gartner, H. (2005). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *Zeitschrift für Soziologie, 34(1), 22-39.*

Klammer, U., Klenner, C., & Lillemeier, S. (2018). "Comparable Worth": Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study 14.

Kümmerling, A. (2018). Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten: Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ Report 8/2018.

Leuze, K., & Strauß, S. (2009). Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie, 38(4), 262-282.*

Literatur

Liebeskind, U. (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen: Vom Wert "weiblicher" Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56(4), 630-652.*

Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives, 19(1), 71-86.*

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World.* Oxford/New York: Oxford University Press.