



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA



STRUKTURWANDEL
DES EIGENTUMS

WZB ● ● ●

Berlin Social Science Center

Der Karriereachteil durch Teilzeitarbeit bei Männern: Analysen zum Übergang in eine Leitungsposition

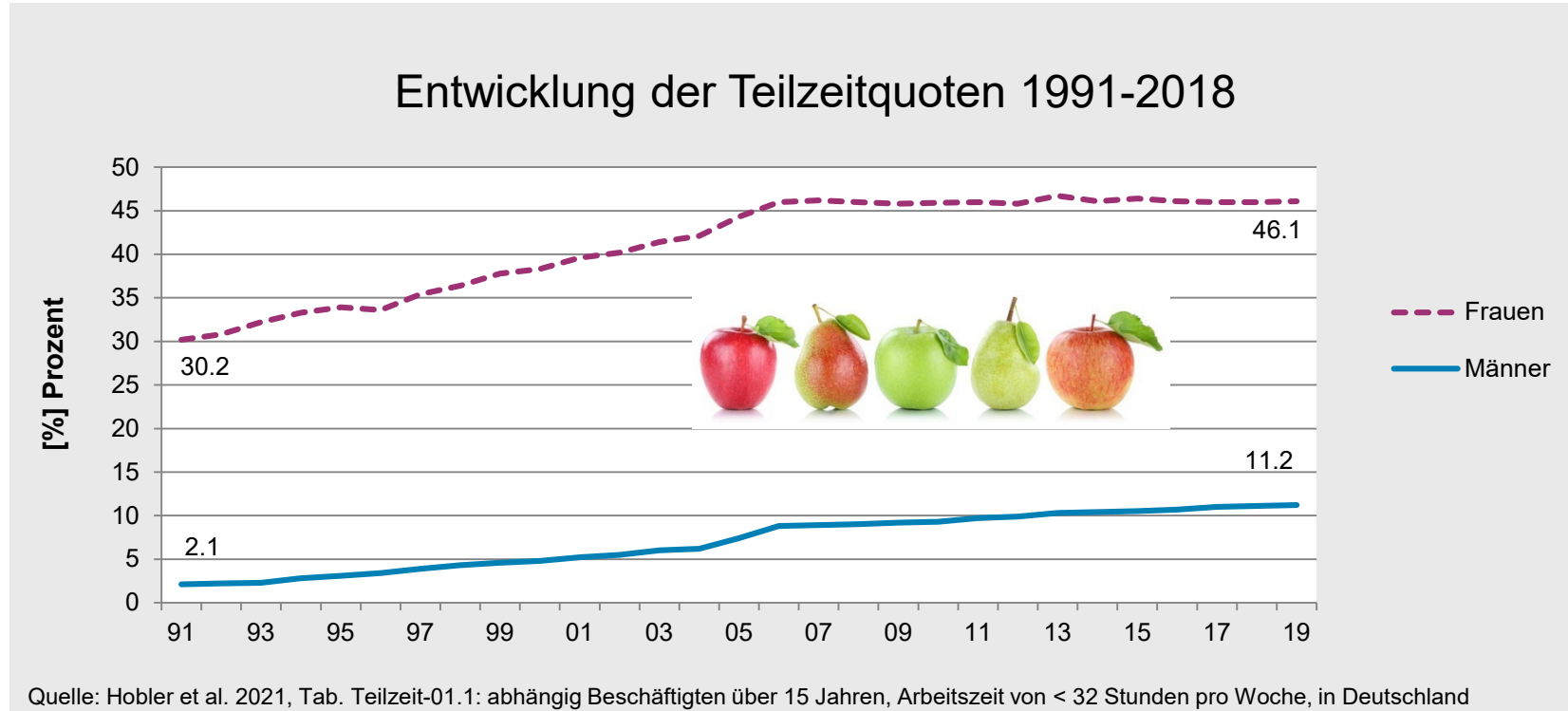
Agnieszka Althaber

SAMF Jahrestagung „Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes.
Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik“, Berlin

19.05.2021

1) VERGLEICHBARE TEILZEITTÄTIGKEITEN

Die Teilzeitlücke zwischen Frauen und Männern

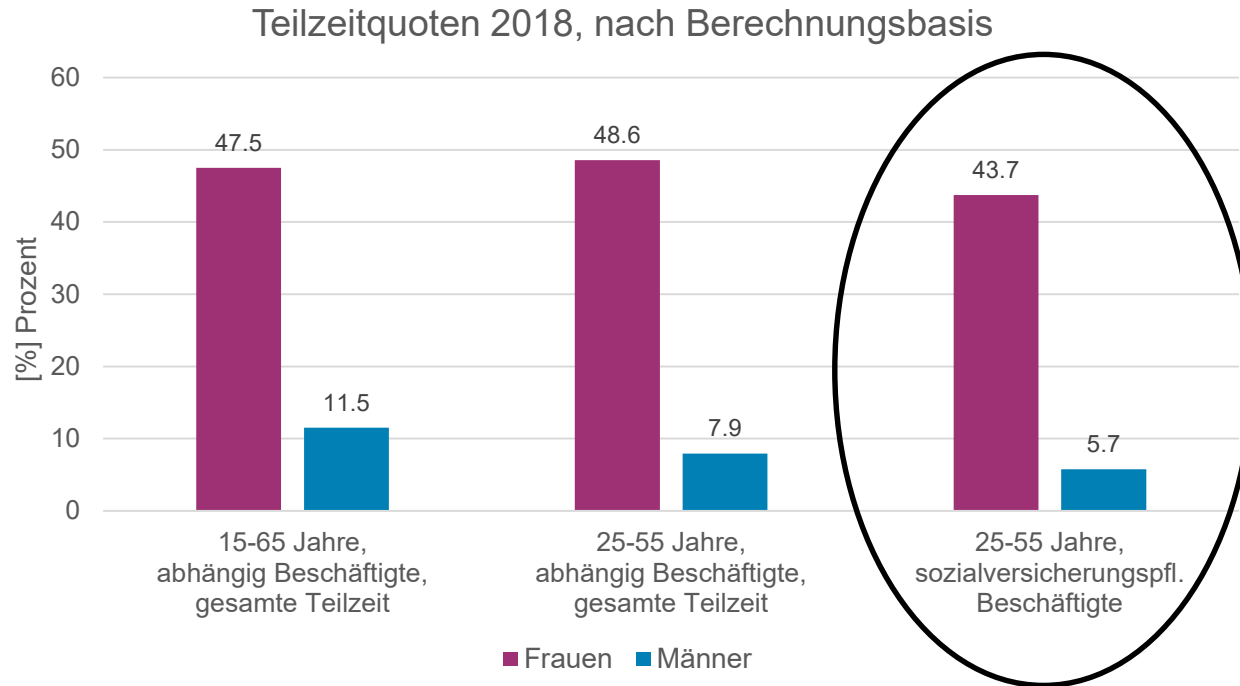


Unterschiede in der Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern

Was brauchen Analysen zur Teilzeitarbeit aus der Gleichstellungsperspektive?

- ❖ Unterschiede in der Lebensphase berücksichtigen
- ❖ Teilzeitformen unterscheiden
- ❖ Diversität der Gründe für Teilzeitarbeit im Blick behalten

Reguläre Teilzeittätigkeiten in der Haupterwerbsphase



Daten:
Mikrozensus 2018,
eigene Berechnungen

2) DER KARRIERENACHTEIL DURCH TEILZEITARBEIT BEI MÄNNERN

Ausgangslage

- Teilzeitarbeit hat klare negative Folgen für das Erreichen einer Führungsposition (Koch 2008; Epstein et al. 1999; Blair-Loy 2003; Kossek et al. 2010; Stone/Hernandez 2013; Gascoigne/Kelliher 2018)
- Die Angst vor negativen Karrierefolgen ist der Hauptgrund gegen eine Teilzeitbeschäftigung für Männer (Strümpel et al. 1988; McDonald et al. 2009)
- Forschungsfrage:
Haben teilzeittätige Männer im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten geringere Aufstiegschancen in eine Leitungsposition?

Konkurrierende Erklärungsfaktoren

- **Individuelle Ressourcen:**
Teilzeittätige haben weniger einschlägige Berufserfahrung (Mincer/Polachek 1974; Becker 1985)
- **Kulturelle Zuschreibungen:**
Aufgrund von Verfügbarkeitserwartungen für den Beruf (Ideal Worker Norm) werden Teilzeittätige im Unternehmen als weniger leistungsbereit wahrgenommen (Acker 1990)

➤ **H1:** Teilzeittätige Männer werden im Vergleich zu männlichen Vollzeitbeschäftigten seltener in eine Leitungsposition aufsteigen.

Berufliche Erklärungsfaktoren

- **Berufliche Geschlechtersegregation:**

Bessere Aufstiegschancen in männer-dominierten Berufen

(Malin/Wise 2018; Dämmrich & Blossfeld 2017, Vicari/Matthes 2017, Magnusson 2009, England, 2005; Charles und Grusky 2004, Maume 1999; Huffman 1995)

- **Arbeitszeitnormen auf der Berufsebene:**

Hohe berufliche Verfügbarkeiterwartungen sind mit besseren Aufstiegschancen verbunden (Acker 1990, Williams et al. 2013)

➤ **H2:** Der Karrierenachteil durch Teilzeitbeschäftigung wird deutlich reduziert, wenn diese beruflichen Dimensionen in die Erklärung einbezogen werden.

Daten und Methoden

Daten: Nationales Bildungspanel, Erwachsenenstudie (NEPS SC6), 1993-2012

- detaillierte Längsschnittdaten zu den individuellen Erwerbsverläufen
- Stichprobe: 3.834 männliche Beschäftigte (20-55 Jahre) ohne Leitungsposition aus 160 Berufen (nach KldB 1988)

Abhängige Variable: Wechsel in eine Leitungsposition

Unabhängige Variablen:

- Teilzeit: 16-34 Wochenstunden; Vollzeit: > 35 Wochenstunden
- Berufsmerkmale (Mikrozensus 1993-2012)
 - Männeranteil pro Beruf
 - Anteil der Beschäftigten mit Überstunden je Beruf

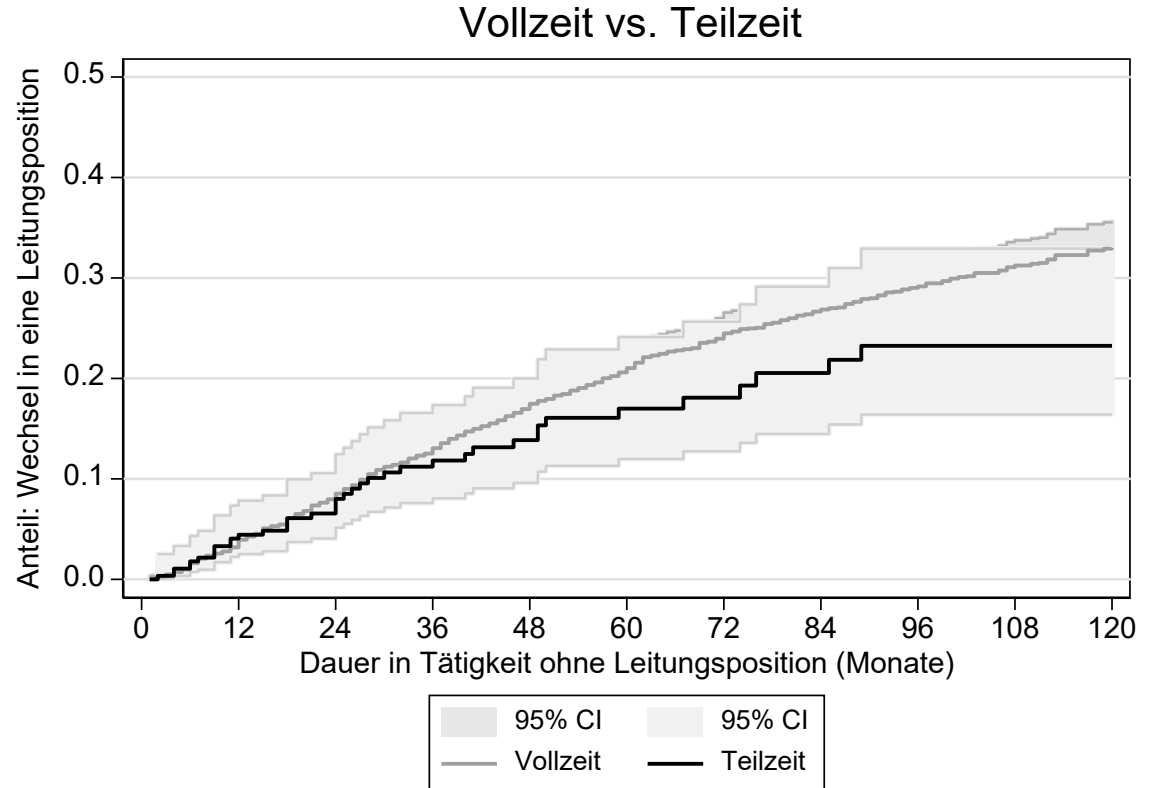
Kontrollen: u.a. Arbeitserfahrung pro Monat im Verhältnis zur Arbeitszeit

Methoden: Ereignisdatenanalyse

Deskription

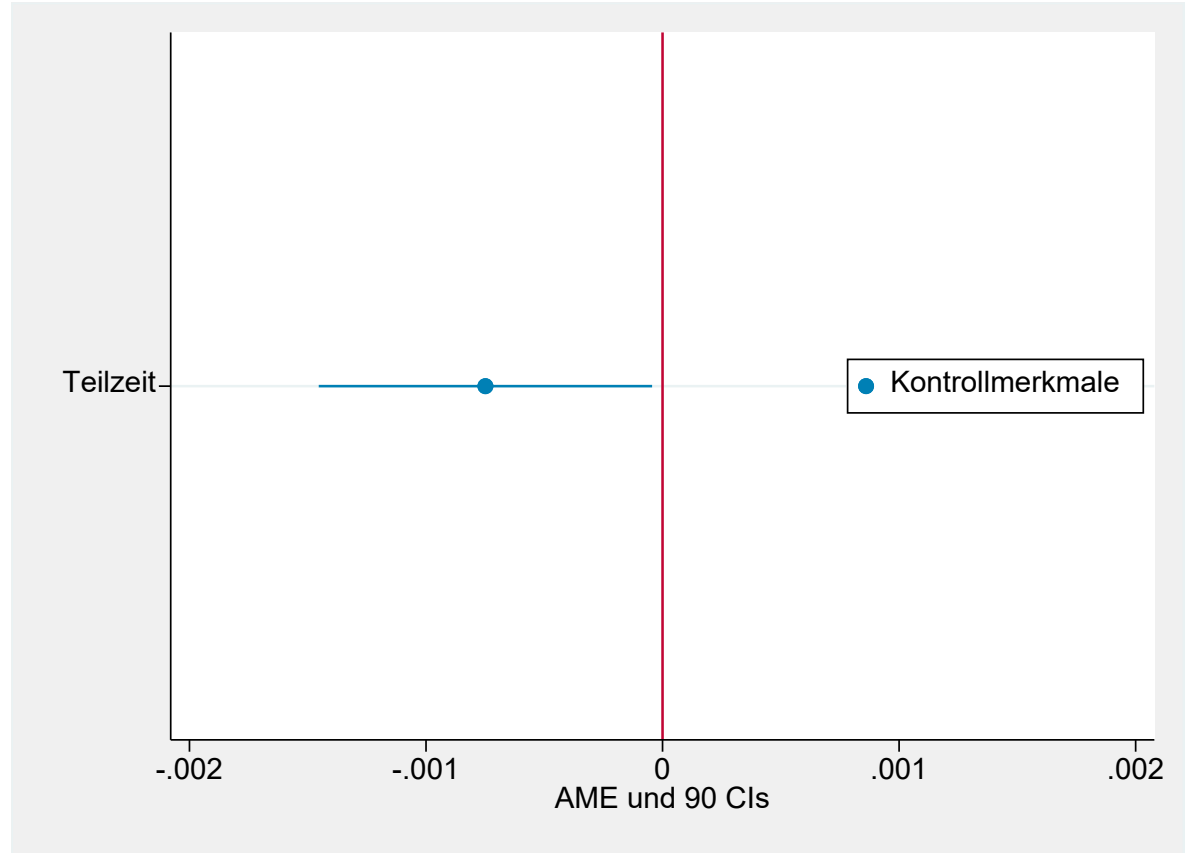
Übergang in eine Leitungsposition

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus
1993-2012, eigene Berechnungen auf Basis
von 3.834 Beschäftigten in 160 Berufen.



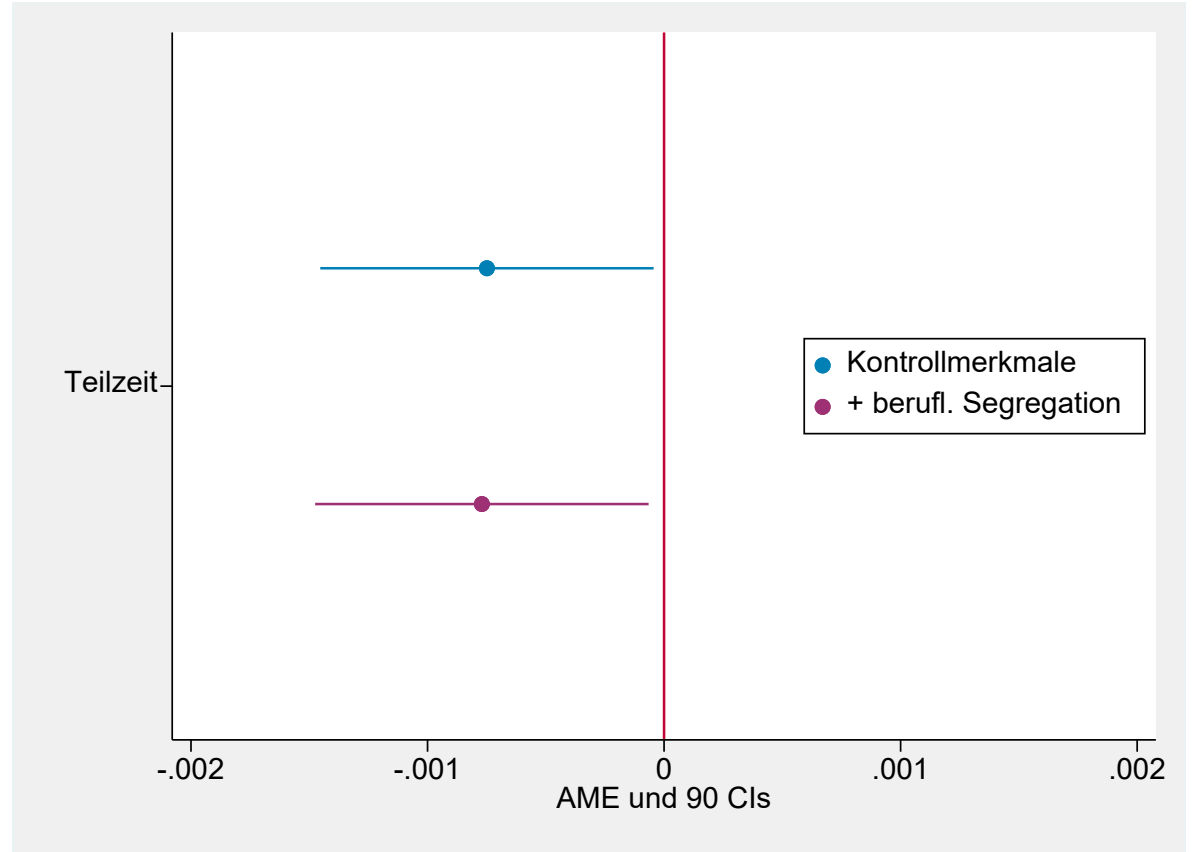
Multivariate Ergebnisse: Berufliche Strukturierung? (Exponentialmodell, AME)

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus
1993-2012, eigene Berechnungen auf Basis
von 3.834 Beschäftigten in 160 Berufen.



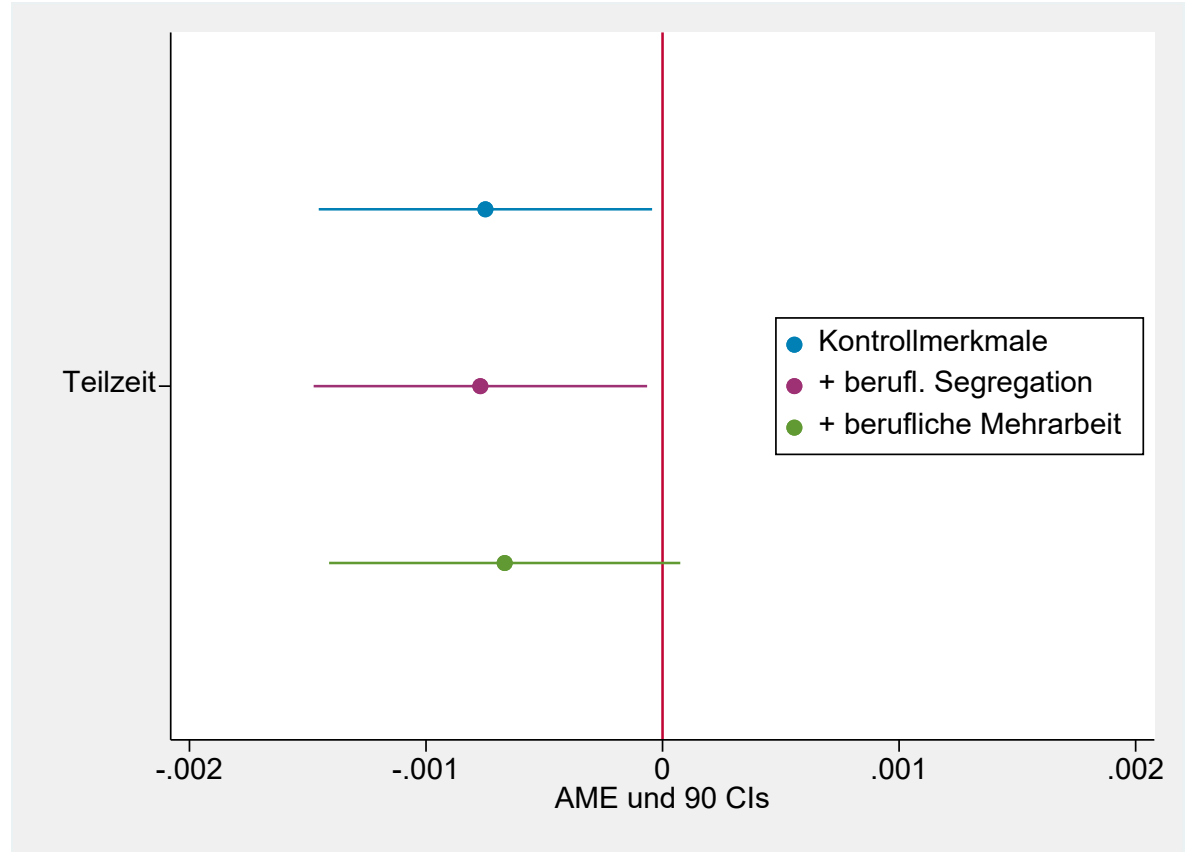
Multivariate Ergebnisse: Berufliche Strukturierung? (Exponentialmodell, AME)

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus
1993-2012, eigene Berechnungen auf Basis
von 3.834 Beschäftigten in 160 Berufen.



Multivariate Ergebnisse: Berufliche Strukturierung? (Exponentialmodell, AME)

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus
1993-2012, eigene Berechnungen auf Basis
von 3.834 Beschäftigten in 160 Berufen.



Zusammenfassung:

- Robuste Karrierenachteile für Männer durch Teilzeitbeschäftigung liegen auch dann vor, wenn detaillierte Informationen zu den Qualifikationen und zur Berufserfahrung berücksichtigt werden.
- Diese Nachteile sind unabhängig von den unterschiedlichen beruflichen Strukturierungen der Teilzeitbeschäftigung und Leitungspositionen.

Fazit:

- Kulturelle Vorstellung in Berufen und Betrieben zur Teilzeitarbeit als Abweichung von der Norm der Vollzeitarbeit abbauen
- Die Vorstellung eines männlichen Normallebenslaufs in Vollzeit prägt aber auch weiterhin wichtigen Stellen des sozialen Sicherungssystems



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

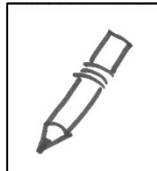


STRUKTURWANDEL
DES EIGENTUMS

WZB 

Berlin Social Science Center

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



agnieszka.althaber@uni-jena.de

// Agnieszka Althaber: Karrierenachteil durch Teilzeitarbeit bei Männern