



Kathrin Leuze, geboren 1975 in Mühlendorf/Inn, studierte Soziologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München und promovierte 2007 an der Graduate School of Social Sciences der Universität Bremen. Von 2005 bis 2007 arbeitete sie im Sonderforschungsbereich „Staatlichkeit im Wandel“ der Universität Bremen. Seit Herbst 2007 ist sie am WZB tätig und leitet dort seit November 2008 die Projektgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“. Im Januar 2009 erhielt Kathrin Leuze einen Ruf als Junior-Professorin für Bildungssoziologie an die FU Berlin.

[Foto: David Ausserhofer]

kathrin.leuze@wzb.eu

Karriere ist Männersache

Auch hochqualifizierte Frauen haben im Job schlechtere Chancen

Von Kathrin Leuze und Alessandra Rusconi

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt in Europa seit Jahrzehnten zu. Einer der Gründe hierfür ist das gestiegene Bildungsniveau von Frauen. Diese Entwicklungen könnten zu der Annahme verleiten, dass die Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt verschwinden – wenigstens unter den Hochqualifizierten. Überprüfen lässt sich diese Annahme mithilfe der Analyse von Daten zu Übergängen in Professionen, also hochqualifizierten Berufen, die eine universitäre Ausbildung erfordern. Die Ergebnisse erlauben Antworten auf folgende Fragen: Welche Professionen üben männliche und weibliche Akademiker in Deutschland direkt nach dem Hochschulabschluss aus? Und wie sind die Chancen zwischen hochqualifizierten Männern und Frauen verteilt, Professionen in der familienintensiven Lebensphase auszuüben?

Frauen und Männer mit Hochschulabschluss sind entsprechend ihrer Qualifikation besonders häufig in Professionen tätig. Sie arbeiten jedoch in unterschiedlichen Berufen: Frauen vor allem im Dienstleistungssektor, als Lehrerinnen, Sozialarbeiterinnen oder Medizinerinnen, und Männer meistens in ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Berufen. Frauen sind häufiger im öffentlichen Dienst angestellt, Männer in der Privatwirtschaft.

Professionen bieten im Vergleich zu geringer qualifizierten Berufen bessere und sicherere Arbeitsmarktperspektiven. Allerdings unterschieden sich Professionen im öffentlichen Dienst deutlich von denen der Privatwirtschaft. Im öffentlichen Dienst ist die Karriereentwicklung gut planbar, mit einem hohen Schutz gegen Arbeitslosigkeit, kalkulierbaren Beförderungen, regelmäßigen Gehaltssteigerungen und einer fast kompletten Abschottung höherer Positionen gegen Bewerber von außen. Größere Gehalts- und Karrieresprünge nach oben sind allerdings nicht möglich. In der Privatwirtschaft ist diese Sicherheit nicht gegeben; Arbeitskräfterekrutierung und beruflicher Aufstieg finden unter härterem Wettbewerb statt. Ist die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens jedoch gut, sind dort höhere Karriere- und Gehaltsprünge möglich als im öffentlichen Dienst.

Jobs bereits direkt nach dem Studium ungleich verteilt

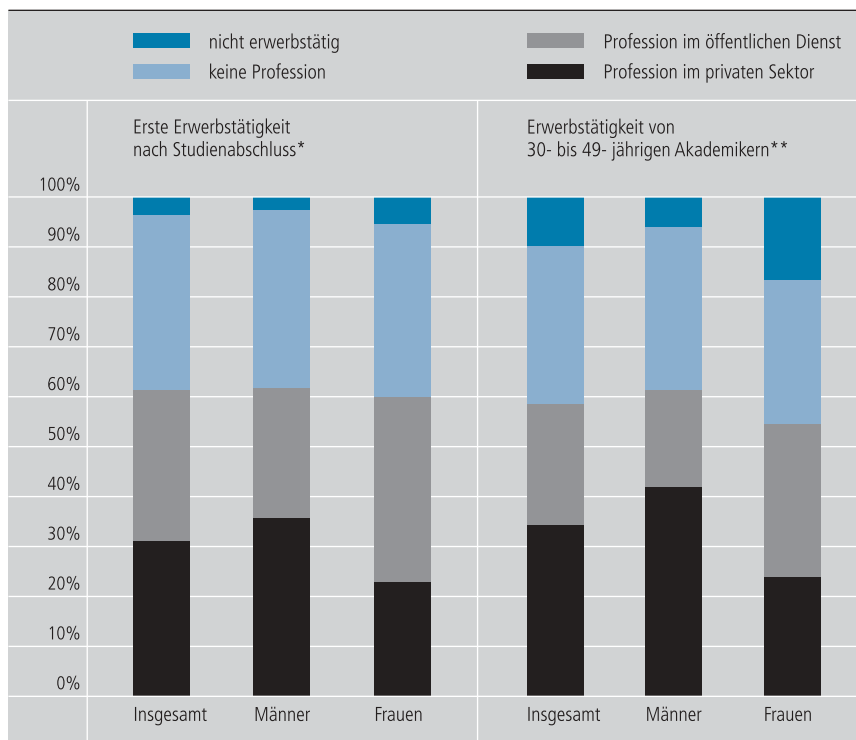
Diese Unterschiede in Bezug auf Karriereperspektiven scheinen auf den ersten Blick geschlechtsneutral zu sein. Aber ist das wirklich der Fall? Die empirischen Analysen zeigen, dass beim Übergang in den Job, also direkt nach Studienabschluss, 60 Prozent der Männer und der Frauen ihre erste Anstellung in einer Profession finden (Abbildung 1). Erhebliche Unterschiede gibt es dabei zwischen öffentlichem und privatem Sektor: Männer kommen eher in der Privatwirtschaft und Frauen im öffentlichen Dienst unter. Auch in der familienintensiven Phase arbeiten akademisch gebildete Männer wesentlich häufiger professionell im Privatsektor, während Akademikerinnen verstärkt im öffentlichen Dienst vertreten sind. Hinzu kommt, dass hochqualifizierte Frauen in der familienintensiven Phase, also im Alter von 30 bis 49, fast vier Mal häufiger als Männer nicht erwerbstätig sind. Dies war unmittelbar nach dem Abschluss nicht der Fall. Generell lässt sich also sagen, dass bereits zu Beginn der Karriere Geschlechterunterschiede beim Zugang zu Professionen bestehen. Diese vergrößern sich noch in der familienintensiven Phase.

Eine Erklärung für Geschlechterunterschiede bei Übergang und Verbleib in Professionen von akademisch gebildeten Männern und Frauen ist unter anderem die geschlechtsspezifische Studienfachwahl. In Deutschland lag 2005 der Frauenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 70 Prozent, in den Naturwissenschaften bei 37 Prozent und in den Ingenieurwissenschaften sogar nur bei 20 Prozent. Als Grund wird oft die geschlechtsspezifische Sozia-

Summary

Careers are still male

This article analyses employment chances of women and men with higher education degrees in professions. Female graduates are more likely to work in professions in the public sector, since it provides more labour market security than the private sector. Empirically, this holds true for labour market chances immediately after graduation; yet, in the family-intensive phase women continue to be disadvantaged.



Frauen und Männer in Professionen im öffentlichen und privaten Sektor

Quellen: *SOEP, eigene Berechnungen; **Mikrozensus 2000, eigene Berechnungen



Alessandra Rusconi, geboren 1972 in Trento (Italien), studierte Politikwissenschaft in Florenz (Italien) und Berlin. Nach der Promotion in Soziologie (FU Berlin) war sie von 2001 an wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Jungen Akademie und in der Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“. Seit Herbst 2007 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der WZB-Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“. [Foto: David Ausserhofer]

rusconi@wzb.eu

lisation genannt, die Vorstellungen über das typisch Männliche (zum Beispiel „analytisches Denken“) und das typisch Weibliche („Fürsorge“) sowie geschlechtstypische Erwartungen im Hinblick auf die familiäre Arbeitsteilung reproduziert.

Die geschlechtstypische Studienfachwahl geht einher mit geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktperspektiven, wobei typische „Frauenfächer“ weniger Einkommen und Status, aber bessere Möglichkeiten bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren als „männliche“. Normative Erwartungen an die Leistungsbereitschaft in Berufen männlich dominierter Fächer, wie lange und unvorhersehbare Arbeitszeiten sowie häufige Abwesenheiten von Zuhause, verlangen eine ausschließliche Identifikation mit dem Beruf und erschweren ein außerberufliches Engagement. Folglich ist eine typisch männliche, berufsorientierte Biographie Erfolgsvoraussetzung für professionelle Karrieren in typischen Männerfächern, vor allem im Privatsektor. Frauen, die nicht in dem Maße in der Lage oder bereit sind, solchen berufsorientierten Erwerbsverläufen zu folgen, riskieren Karrierenachteile.

Unterstützt wird dies durch die sogenannte „statistische Diskriminierung“: Arbeitgeber unterstellen sogar hochqualifizierten Frauen, weniger karriereorientiert, weniger produktiv und eher bereit zu sein, zugunsten der Familie ihr berufliches Engagement zu reduzieren oder sogar ganz aufzugeben. Aufgrund solcher Erwartungen vermeiden Arbeitgeber, Frauen einzustellen, und bieten ihnen eher schlechtere Positionen oder prekäre Jobs an. Im Ergebnis sind Männer und Frauen in sehr unterschiedlichen hierarchischen Positionen und Funktionen beschäftigt, und der Frauenanteil sinkt mit jedem weiteren Schritt höher auf der Karriereleiter.

Frauen: noch immer zuständig für Kinderbetreuung

Zudem beeinflussen Kinder die Karrierenchancen von Frauen. Ein massiver Ausbau der Kinderbetreuungsangebote könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend verbessern und damit die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen erhöhen. Im europäischen Vergleich steht Deutschland jedoch mit einer Kinderbetreuungsrate von unter 10 Prozent bei Kindern unter drei Jah-

Kurz gefasst

Geschlechterunterschiede im Beruf verschwinden auch für Hochqualifizierte nicht. Frauen arbeiten insbesondere in Professionen des öffentlichen Dienstes, da dieser ein sichereres Arbeitsumfeld bietet als die Privatwirtschaft. Dies trifft auch unmittelbar nach Abschluss der Hochschule zu. In der familienintensiven Phase sind Frauen jedoch nach wie vor benachteiligt.

ren an vorletzter Stelle. Deshalb reduzieren oder unterbrechen deutsche Frauen, auch hochqualifizierte, zumindest zeitweilig ihre Erwerbsarbeit. Jede berufliche Unterbrechung oder Arbeitszeitverminderung birgt aber das Risiko eines Karriereknicks, da Karrieren meistens einen typisch männlichen Karriereverlauf mit kontinuierlicher Vollzeitarbeit voraussetzen, insbesondere im privaten Sektor.

Es gibt folglich eine Reihe von Gründen, warum Frauen eher in Professionen des öffentlichen Sektors und Männer eher in denen der Privatwirtschaft arbeiten. Empirische Analysen der Übergänge direkt nach dem Studium in Professionen führen diesbezüglich zu drei zentralen Befunden. Erstens arbeiten Frauen unabhängig von der Art des Hochschulabschlusses, dem Studienfach und der Familienkonstellation deutlich seltener in Professionen des privaten Sektors, wenn sie ihr Hochschulstudium beendet haben. Dies könnte zum einen daran liegen, dass Frauen seltener von privatwirtschaftlichen Arbeitgebern angestellt werden, zum anderen daran, dass selbst kinderlose Frauen riskantere Karrierepfade in der Privatwirtschaft vermeiden – beides aufgrund der gesellschaftlich verbreiteten Vorstellung, Frauen seien für die Familie zuständig. Zweitens lässt der generell höhere Männeranteil in diesem Sektor vermuten, dass die höheren Erträge das Risiko vieler Überstunden sowie des geringeren institutionellen Schutzes wettmachen. Und drittens ziehen die sichereren Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst vor allem Frauen mit kleinen Kindern an. Männer gehen dagegen nur dann in den öffentlichen Sektor, wenn sie weiblich dominierte Fächer studiert haben.

Darüber hinaus zeigen die Analysen für die familienintensive Phase, dass die Arbeitsmarktchancen von 30 bis 49 Jahre alten Akademikern stark von familiären Verpflichtungen und vom Geschlecht beeinflusst werden. Drei Punkte sind hier hervorzuheben. Erstens ist das Risiko, aus dem Erwerbsleben auszusteigen, deutlich höher für Frauen mit einem Partner und für Frauen mit Kindern – und zwar unabhängig vom Studienfach. Dagegen mindern eine Partnerschaft und das Studium eines männerdominierten Fachs das Ausstiegsrisiko für Männer. Zweitens arbeiten Frauen seltener in einer Profession im privaten Sektor als Männer, und dies unabhängig von ihren familiären Verpflichtungen. Dagegen arbeiten Männer mit kleinen Kindern häufiger in Professionen des privaten Sektors als kinderlose Männer. Vermutlich veranlasst die vorherrschende Geschlechterideologie Väter, ihr Einkommen zu maximieren, indem sie Privatsektor arbeiten, der besser entlohnt.

Drittens beeinflussen nicht etwa Partner oder Kinder, sondern das Studienfach, ob Frauen in Professionen des öffentlichen Dienstes beschäftigt sind. Frauen und Männer mit einem Abschluss in einem weiblich dominierten Fach arbeiten häufiger im öffentlichen Sektor. Dies zeigt, dass Mütter, die zusätzlich zu ihren familiären Verpflichtungen arbeiten, genauso große Chancen haben wie kinderlose Frauen, einer Profession im öffentlichen Dienst nachzugehen. Angesichts des höheren Risikos von Müttern, nicht erwerbstätig zu sein – selbst wenn sie vorher im öffentlichen Dienst gearbeitet haben –, scheint jedoch der Schutzeffekt weiblicher Karrierepfade in öffentlichen Professionen nicht so umfassend zu sein wie zunächst angenommen.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor zu einer Geschlechterordnung der Professionen führen. Die unsichereren Arbeitsmarktperspektiven des privaten Sektors sind bereits unmittelbar nach Studienabschluss weniger attraktiv für Frauen. Dies setzt sich in der familienintensiven Phase fort. Offensichtlich sind Professionen des privaten Sektors mit Karrierepfaden verknüpft, die typisch für männliche Berufsverläufe sind. Allerdings scheinen die angeblich besser planbaren Perspektiven im öffentlichen Dienst nicht genug Schutz zu bieten, um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie zu überwinden.

Der wichtigste Grund für Geschlechterunterschiede in Professionen des öffentlichen und privaten Sektors direkt nach Studienabschluss ist auf Geschlechtsunterschiede in Studienfächern, nicht auf familiäre Verpflichtungen zurückzuführen. Dieser Befund ist nicht überraschend angesichts des relativ

niedrigen Alters der Absolventen, von denen nur eine Minderheit Kinder hat. Das Studienfach beeinflusst auch die geschlechtsspezifischen Karrieremöglichkeiten in der familienintensiven Phase. Zusätzlich ist aber die familiäre Situation entscheidend für die unterschiedlichen Erfolge von Männern und Frauen in Professionen.

Letztlich erleben also auch hervorragend ausgebildete Frauen eine ähnlich problematische Situation wie ihre gering qualifizierten Geschlechtsgenossinnen: Sie verdienen weniger als vergleichbar ausgebildete Männer und haben es schwerer, eine Karriere zu verfolgen. Finanzielle Ausgleichsleistungen wie Eltern- bzw. Erziehungsgeld sollen zwar die Möglichkeit (für Mütter) sichern, Kinder selbst zu betreuen. Sie unterstützen Eltern jedoch nur begrenzt darin, weiterhin gleichberechtigt zu arbeiten. Ebenso vernachlässigt werden die langfristigen Konsequenzen von reduzierten (oder ganz fehlenden) erwerbsbezogenen sozialen Leistungen für jenes Elternteil, das die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernimmt, also meistens die Mutter. Die optimistische Einschätzung, dass Bildungsgleichheit von Frauen und Männern zur Arbeitsmarktgleichheit führt, kann nicht bestätigt werden.

Literatur

Kathrin Leuze, Alessandra Rusconi, *Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment*, 26 S. (WZB Bestellnummer SP I 2009-501)