



Frauen – Beruf – Karriere ... (wie) geht das?

Workshop 3:

Welche Berufschancen haben Frauen?

Wissenschaft trifft Praxis

11. Juli 2012, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Dr. Carola Burkert

Dr. Britta Matthes

Ausgangslage: Frau - Beruf - Karriere

Ursula von der Leyen: "Ich finde es nicht schlimm, dass Mädchen in Sachen Bildung an den Jungen vorbeiziehen." *Berliner Zeitung, 29.09.06*

Statistisches Bundesamt

STATIS
wissen.nutzen.

Pressemitteilung vom 21. März 2012 – 101/12

2011: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen

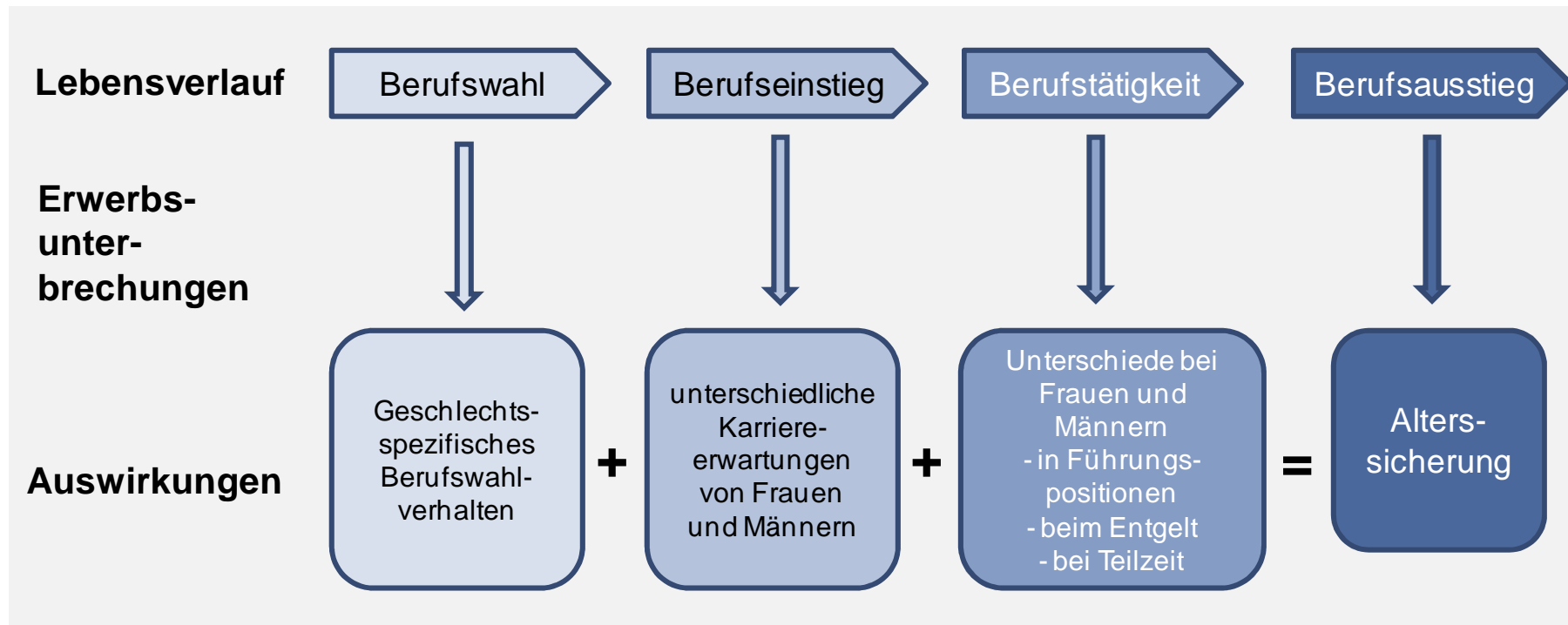
Frauen kommen nur langsam nach oben

Die Personalchefs der Dax-Konzerne legen ihren Fortschrittsbericht vor: In der Regel sind Männer in den Top-Etagen unter sich

Quelle: Die Welt, 29.06.12



Phasen des Erwerbsverlaufs



Beeinflussende Faktoren (institutionelle Rahmenbedingungen, Arbeitsmarkt- und Betriebsstrukturen, Frauen und Familienbilder u.a.)

Agenda

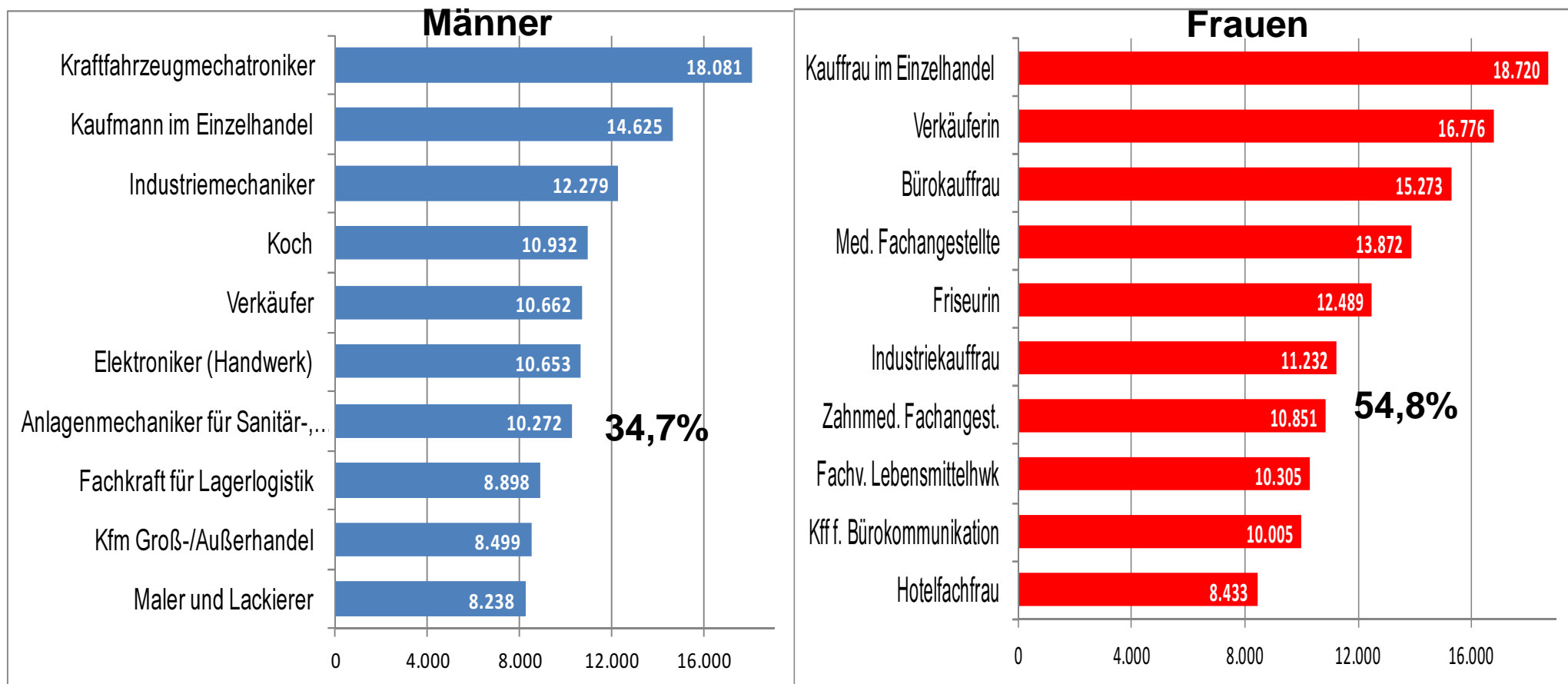
- Frauen und Beruf
 - Frauen und Berufswahl
 - Frauen in typischen Männer- und Frauenberufen
- Frauen und Karriere
 - Frauen in Führungspositionen
 - Frauen und Entlohnung
- Fazit

Frauen und Beruf(swahl)

These 1: Berufliche Bastionen von Männer und Frauen sind stabil

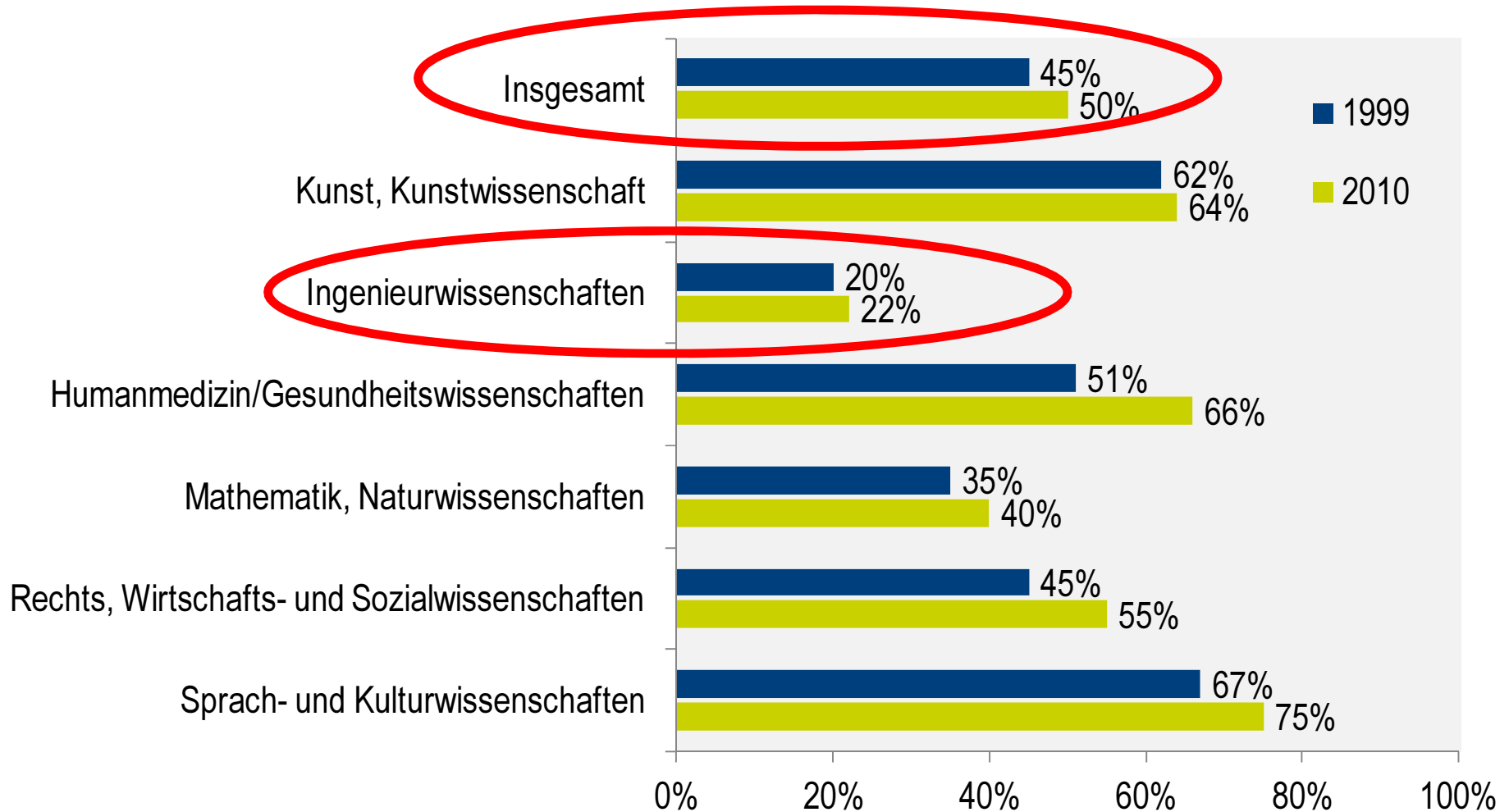
Ausbildungsberufe: Begrenztes Berufswahlspektrum

Die am 10 stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Männer und Frauen, neu abgeschlossene Verträge 2010



Veränderte Studienfachwahl?

Frauenanteil (Studienanfängerinnen) nach Fachbereich 1999 und 2010



Berufe von Frauen und Männern: Weiter in getrennten Welten?

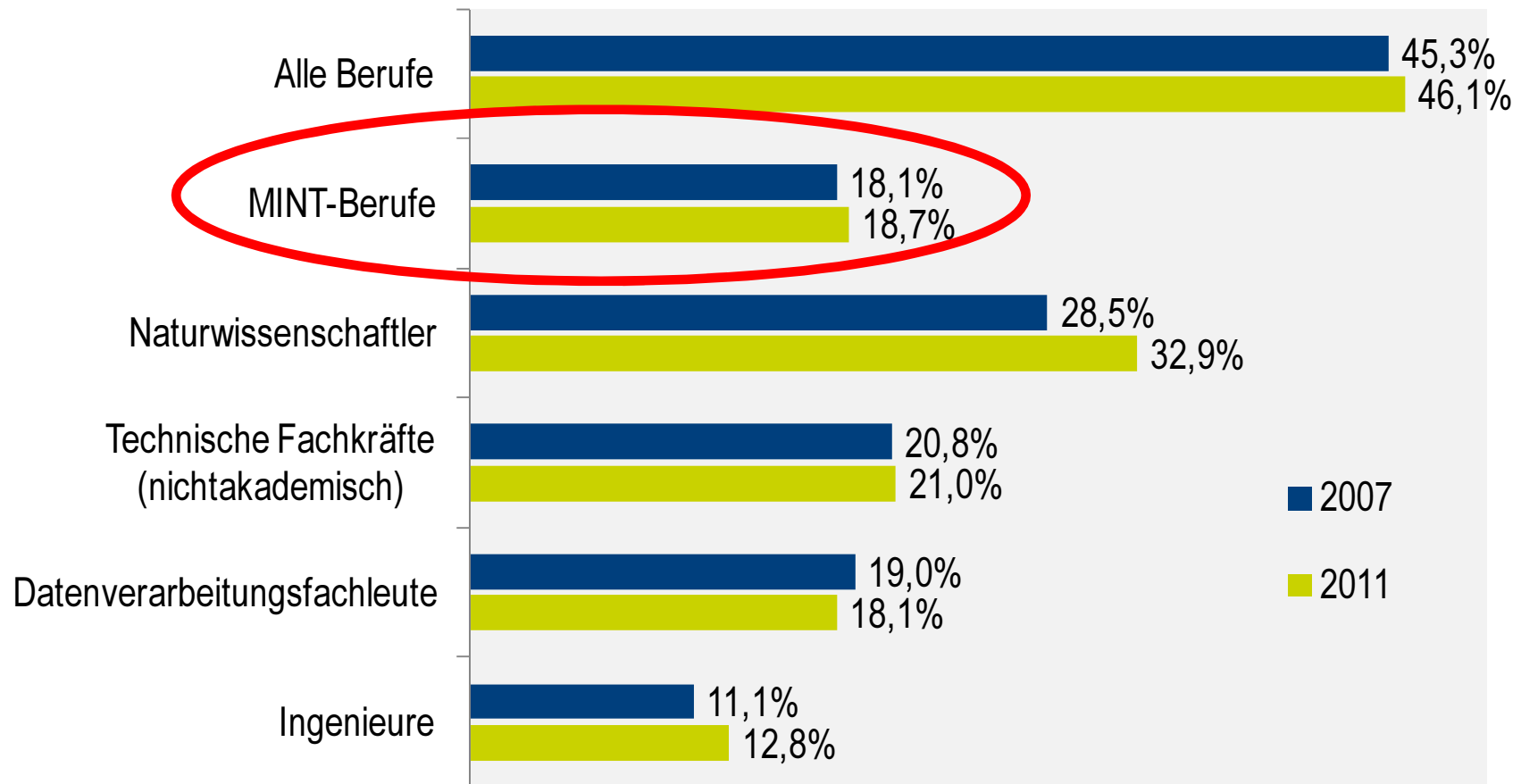
- Bestehende Geschlechtersegregation: Berufswahl und berufliche Bastionen von Frauen und Männern sehr stabil im Zeitverlauf, keine neuen Muster
- Segregation an sich kein Problem, aber:
 - Typische Frauenberufe sind schlechter bezahlt
 - Frauen haben im selben Beruf (sogar in Frauenberufen) schlechtere Karrierechancen als Männer
- Zuspitzung im Erwerbsverlauf
 - Allein unter Frauen: Kindergarten, Kaufhaus, Friseursalon
 - Reine Männerwelten: Bau, Maschinen, Transport

Frauen in typischen Männerberufen

These 2: Trotz guter Voraussetzungen sind Frauen im MINT-Berufen stark unterrepräsentiert

Frauenanteil in MINT-Berufen unterdurchschnittlich

Frauenanteil bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten MINT-Fachkräften, 2007 und 2011



Frauen in MINT-Berufen: noch viel zu tun

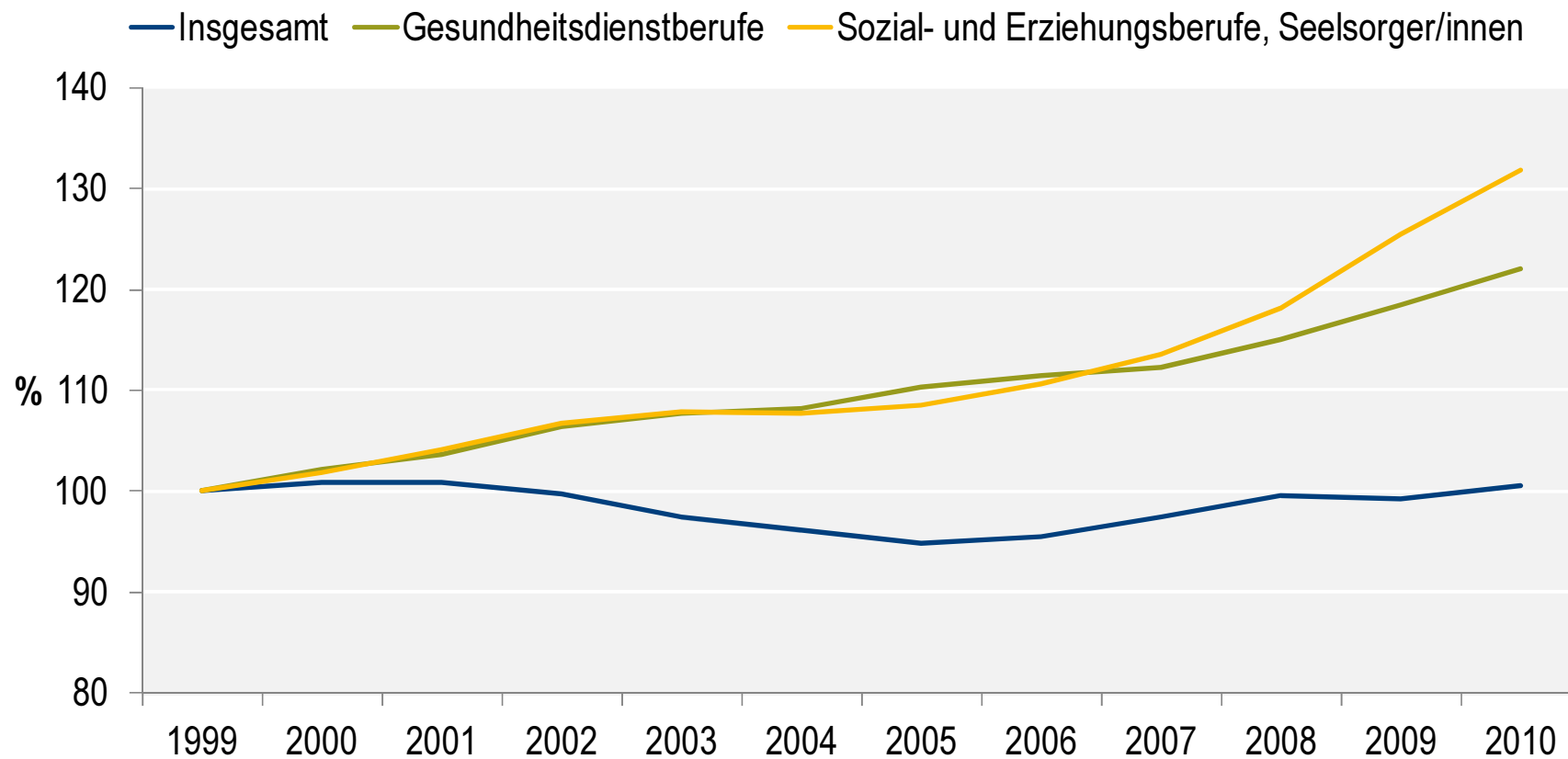
- Sehr gute Voraussetzungen
 - Starke Arbeitsmarktnachfrage im MINT-Bereich: Fachkräftebedarf
 - zunehmende Karriereorientierung von Frauen
 - Förderung durch Projekte wie z.B.  **Girls Day**
Mädchen-Zukunftstag
- Gestiegene Studienanfängerinnenzahlen im MINT-Bereich
- Überproportional Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in MINT
- Aber – nach dem Studium/der Ausbildung:
 - MINT-Studienabbruch
 - Stärke Betroffenheit von Arbeitslosigkeit
 - vorherrschende „Vollzeitarbeitskultur“, die Vereinbarkeit mit einem Familienleben erschwert
- Noch immer: Frauenanteil in MINT Berufen unterdurchschnittlich

Frauen in typischen Frauenberufen

These 3: Frauen nutzen die wachsenden
Beschäftigungschancen in Erziehungs- und Gesundheitsberufen
– doch notwendig sind Verbesserungen der Arbeitsbedingungen
und Entgelte

Wirtschaftlicher Aufschwung: Erziehungs-/Gesundheitsberufe

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt und in Erziehungs- und Gesundheitsberufen, Deutschland, Index 1999=100; Frauenanteile > 80%



Allein unter Frauen: Erziehungs-/Gesundheitsberufe?

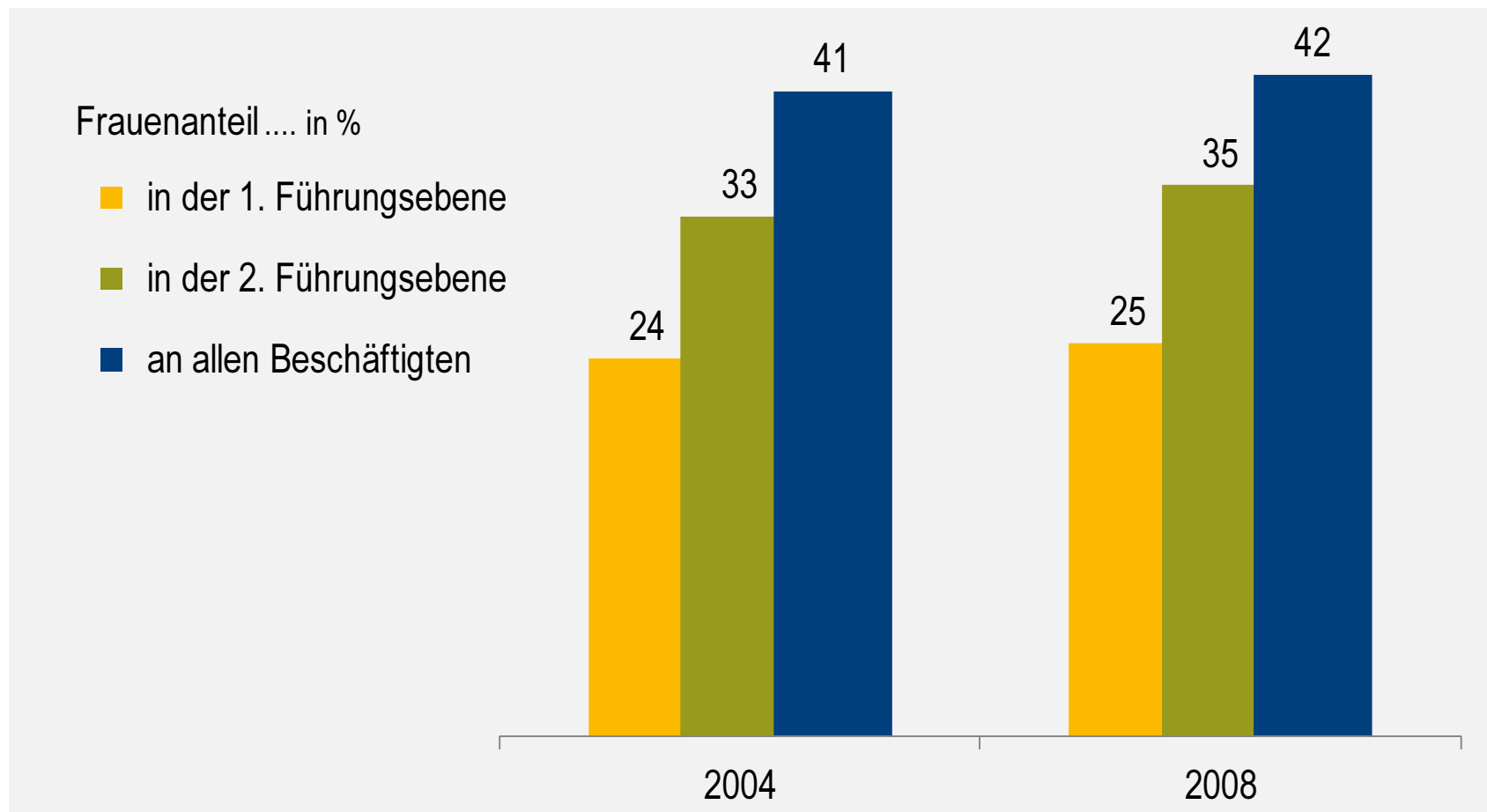
- Steigende Nachfrage von Gesundheitsleistungen (med. Fortschritt; demo. Wandel)
- Wirtschaftlicher Aufschwung
 - „Zunehmende Beschäftigungschancen in „typischen Frauenberufe“ wie z.B. Erzieher/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in (Frauenanteil über 80%)
- Steigende Erwerbsorientierung von Frauen
 - Steigerung der Nachfrage nach Kinderbetreuung
 - Steigerung der Nachfrage nach Erziehungsberufen
- Probleme
 - geringe Entlohnung, geringe Karrieremöglichkeiten, unattraktive Arbeitszeiten
- Notwendig: Verbesserung der Rahmenbedingungen
 - Reputation
 - Entgelt
 - Arbeitsbedingungen

Frauen und Karriere

These 4: Führungspositionen in der Privatwirtschaft - Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran

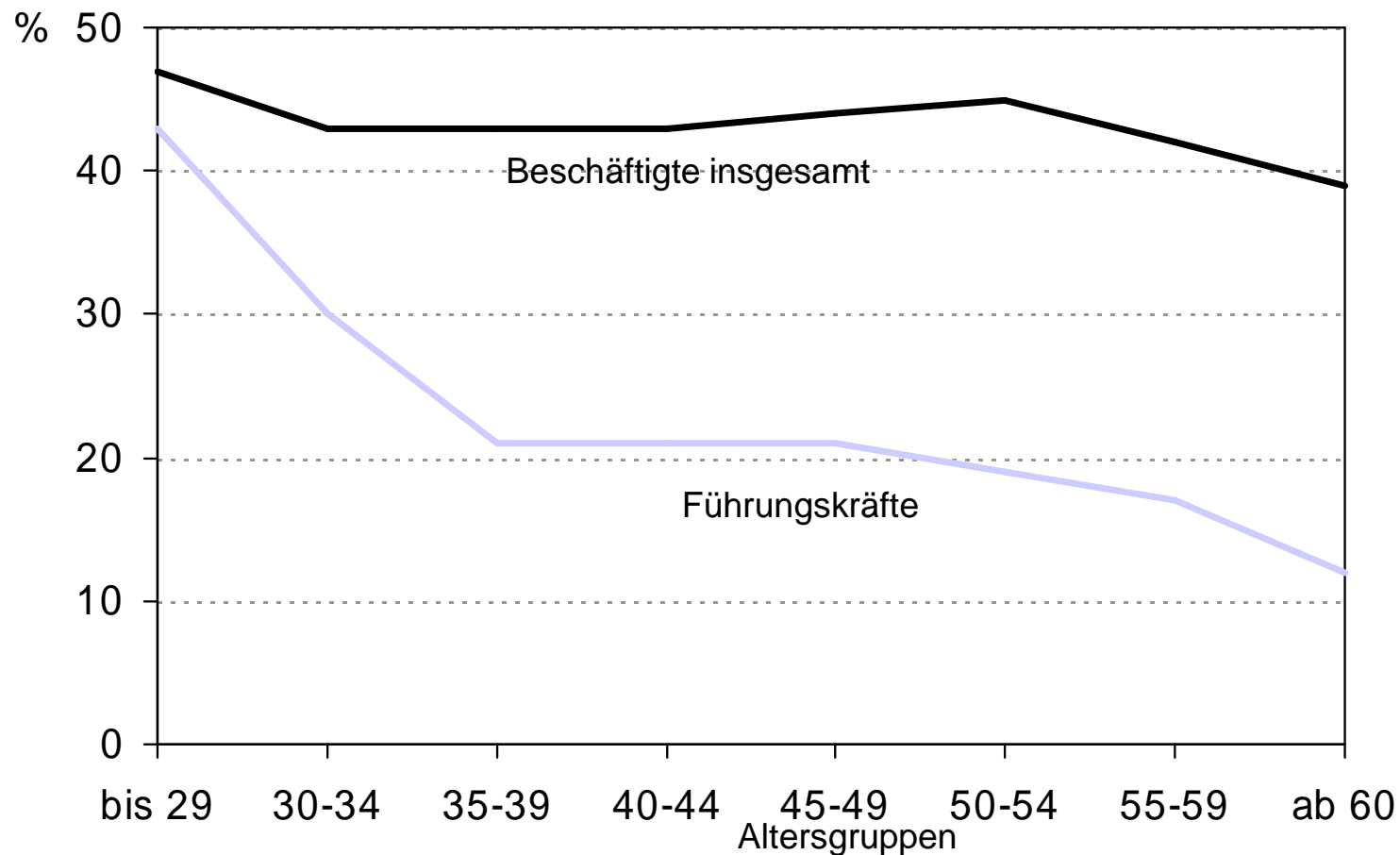
Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran

Frauen in Führungspositionen 2004 und 2008, Betriebe in Privatwirtschaft



Kinder als Erwerbs- und Karrierebremse?

Frauenanteile (Beschäftigte/Führungskräfte) in Betrieben der Privatwirtschaft nach Altersgruppen, 2004 (in %)

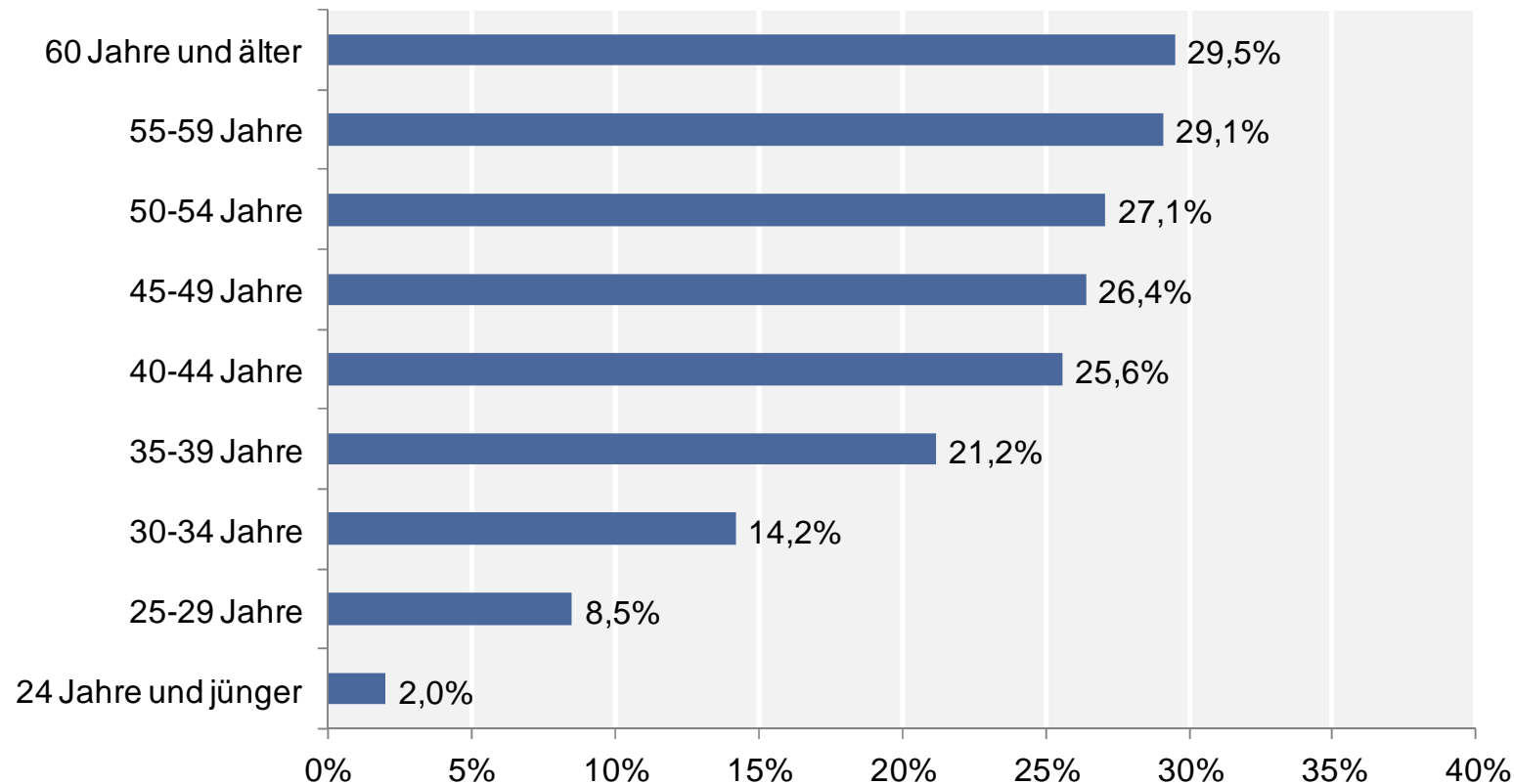


Frauen und Karriere

These 5: Verdienstunterschiede von Männern und Frauen
bleiben bestehen – trotz gleicher Qualifikation

Je älter, desto größer der Verdienstabstand

- Verdienstabstand Frauen versus Männer: 23 %
 - Westdeutschland: 24%; Ostdeutschland, 6%
- Verdienstabstand wächst mit dem Alter

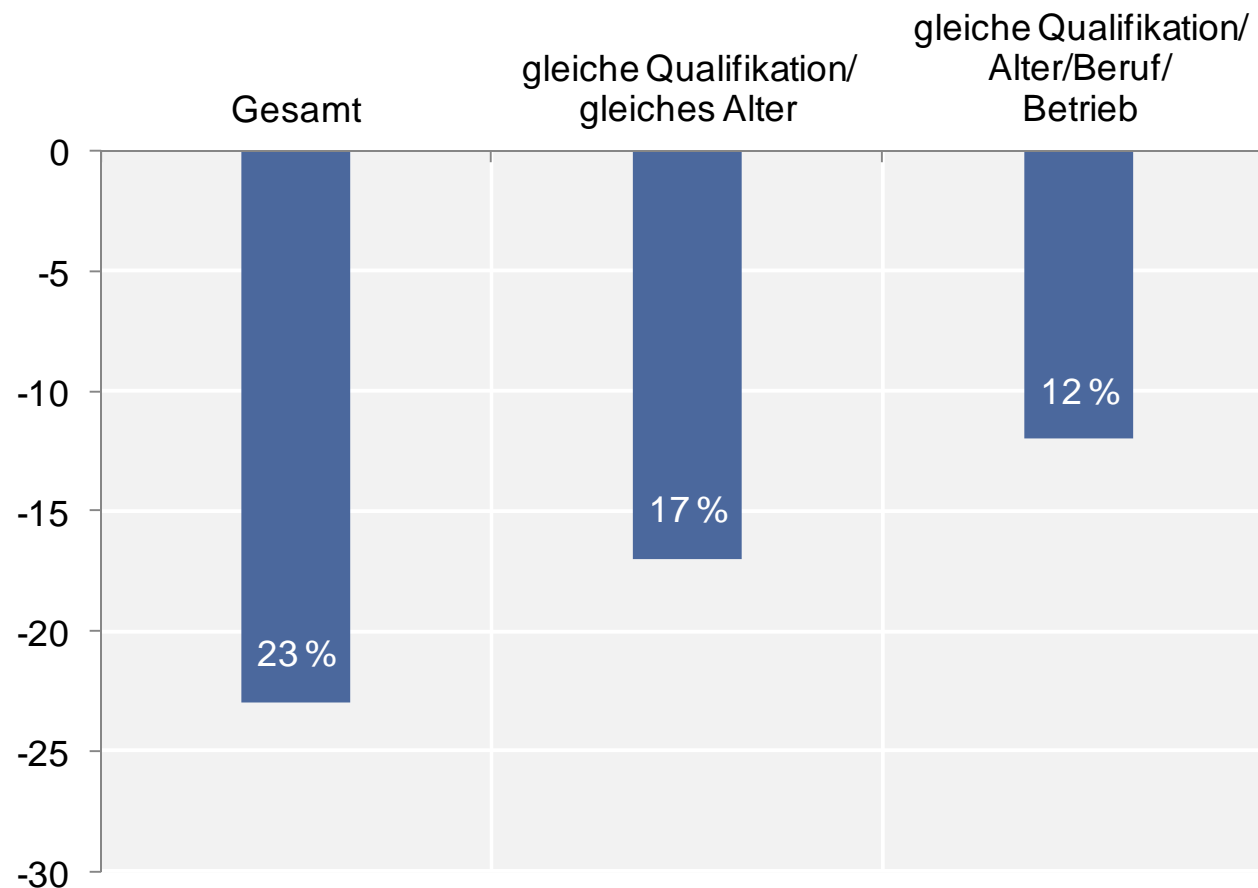


Eine erste Erklärung: Ursachen für die Entgeltungleichheit

- horizontale Segregation
 - Frauen „fehlen“ in bestimmten (besser bezahlten) Berufen
- vertikale Segregation
 - Frauen „fehlen“ auf höheren Führungsebenen
- familienbedingte Erwerbsunterbrechungen/Arbeitszeitreduzierungen
 - Männer realisieren in dieser Zeit Verdienstzuwächse
- Lohnfindung
 - typische Frauentätigkeit werden schlechter bewertet trotz individueller und kollektiver Lohnverhandlungen – frauendominierte Tätigkeiten in sozialen Bereichen sind niedriger eingruppiert als die männerdominierten im technischen Bereich
 - teilweise werden v.a. Frauenarbeitsplätze von Tarifverträgen nicht mehr erreicht

Schiefelage bleibt erhalten – trotz gleichen Beruf und Qualifikation

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland 2006, in %



Fazit

- Frau – Beruf – Karriere...(wie) geht das?
 - Ja, das geht – aber wie erwartet!
 - Alte Muster der Berufswahl: Frauen nutzen Bildungsgewinne bei Berufswahl zu wenig
 - Alte Muster der Karriere: Kaum auf Chefetagen, Verdienstunterschiede

- Zielsetzung
 - Chancengleichheit
 - gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei Berufs- und Studienwahl
 - erfolgreicher Abstimmungsprozess zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Chancen, Entlohnung, etc.) und eigenen Bedürfnissen/Interessen

Kontakt

carola.burkert@iab.de

Literatur

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57(3), 466-493
- Althoff, Jörg; Brück-Klingberg, Andrea; Dietrich, Ingrid (2012): Frauen in MINT-Berufen. Forum 2/2012 (im Erscheinen)
- Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktberichterstattung (2011): Kurzinformation Frauen und MINT-Berufe. Nürnberg
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Schaubilder zur Berufsbildung. <http://www.bibb.de/de/10274.htm>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Entgeltungleichheit zwischen Männer und Frauen in Deutschland. Dossier. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2010). abi extra>> female. http://www.abi.de/data/PrintEdition/59/abi_female_screen_2010.pdf
- Gartner, Hermann; Hinz, Thomas (2009): Löhne von Frauen und Männern. In Schiefelage. IAB-Forum 1/2009, http://doku.iab.de/forum/2009/Forum1-2009_Gartner_Hinz.pdf

Literatur

- Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen. (IAB-Kurzbericht, 09/2006), Nürnberg
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. (IAB-Kurzbericht, 06/2010), Nürnberg
- Matthes, Britta; Biersack, Wolfgang (2009): Frauenberufe Männerberufe. Karten neu gemischt. IAB-Forum 1/2009, doku.iab.de/forum/2009/Forum1-2009_Biersack_Matthes.pdf
- Solga, Heike; Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. WZB-Discussion Paper SP I 2009-502, http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf
- Statistisches Bundesamt (2010): Berufe von Frauen und Männern: Weiter in getrennten Welten? <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html>
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschule Wintersemester 2010/11, Fachserie 11, Reihe 4.1.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschule Wintersemester 2003/2004, Fachserie 11, Reihe 4.1.