

3. Geschlecht & geschlechtliche Identität

Episode 2: Arbeitsmarkt und Geschlecht

Dr. Ruth Abramowski

Arbeitsgruppe „Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Gender“
(Leitung: Prof. Dr. Karin Gottschall)

SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik,
Universität Bremen

Lernziele

1. Erwerb von Wissen über die Thematik „Arbeitsmarkt und Geschlecht“
2. Verständnis über die soziologischen Sichtweisen von Arbeit, Beruf und Arbeitsmarkt
3. Erwerb von Kenntnissen zu Datenquellen und Methoden
4. Deutungswissen: Beschreibungen und Erklärungen für geschlechtsspezifische Unterschiede

Inhaltlicher Überblick

1. Einführung
2. Berufswahl
3. Berufstätigkeit: Erwerbsumfang und Entgelt
4. Berufsausstieg: Alterssicherung
5. Geschlechtsspezifische Sorgearbeit
6. Fazit und Zusammenfassung

1. Einführung

„Die Arbeitswelt ist nicht geschlechtsneutral“ (Gottschall 2018: 361)

- Weibliche Erwerbstätigkeit spielte in der dt. Arbeitssoziologie bis in die 1980er Jahre kaum eine Rolle
- Kritik der Frauenforschung (1970er -1980er): Auf Erwerbsarbeit reduzierter Arbeitsbegriff
- Wandel der Geschlechterverhältnisse: trotz Angleichung von Bildungsniveaus und einer stärkeren Arbeitsmarktintegration von Frauen kommt es nicht zu einer Auflösung der Geschlechterdifferenz
- Benachteiligung von Frauen in Bezug auf Einkommen, innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und Karrieremuster
- Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung und zwischen Erwerbsverläufen

Arbeitsmarkt & Geschlecht aus der Lebensverlaufsperspektive

Institutionelle Kontextfaktoren des Arbeitsmarktes,
Betriebsstrukturen, geschlechtsspezifische Rollenbilder



Geschlechtsspezifische
Berufswahl

Geschlechtsspezifische
Unterschiede:
beim Einkommen,
in Führungspositionen,
beim Erwerbsumfang und
Erwerbsunterbrechungen

Geschlechtsspezifische
Alterssicherung

2. Berufswahl

Berufswahl: Weibliche Azubis (TOP 10 2018)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019a.

Ausbildungsberuf	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		479 898	100,00
Zusammen 1 bis 10		256104	53,4
<i>davon:</i>			
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	1	51 051	10,6
Medizinische(r) Fachangestellte(r)	2	40 260	8,4
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	3	30 990	6,5
Industriekaufmann/-kauffrau	4	28 629	6,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5	28 197	5,9
Verkäufer/in	6	20 619	4,3
Friseur/in	7	16 260	3,4
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	8	14 133	2,9
Verwaltungsfachangestellte(r)	9	13 308	2,8
Hotelfachmann/-fachfrau	10	12 657	2,6

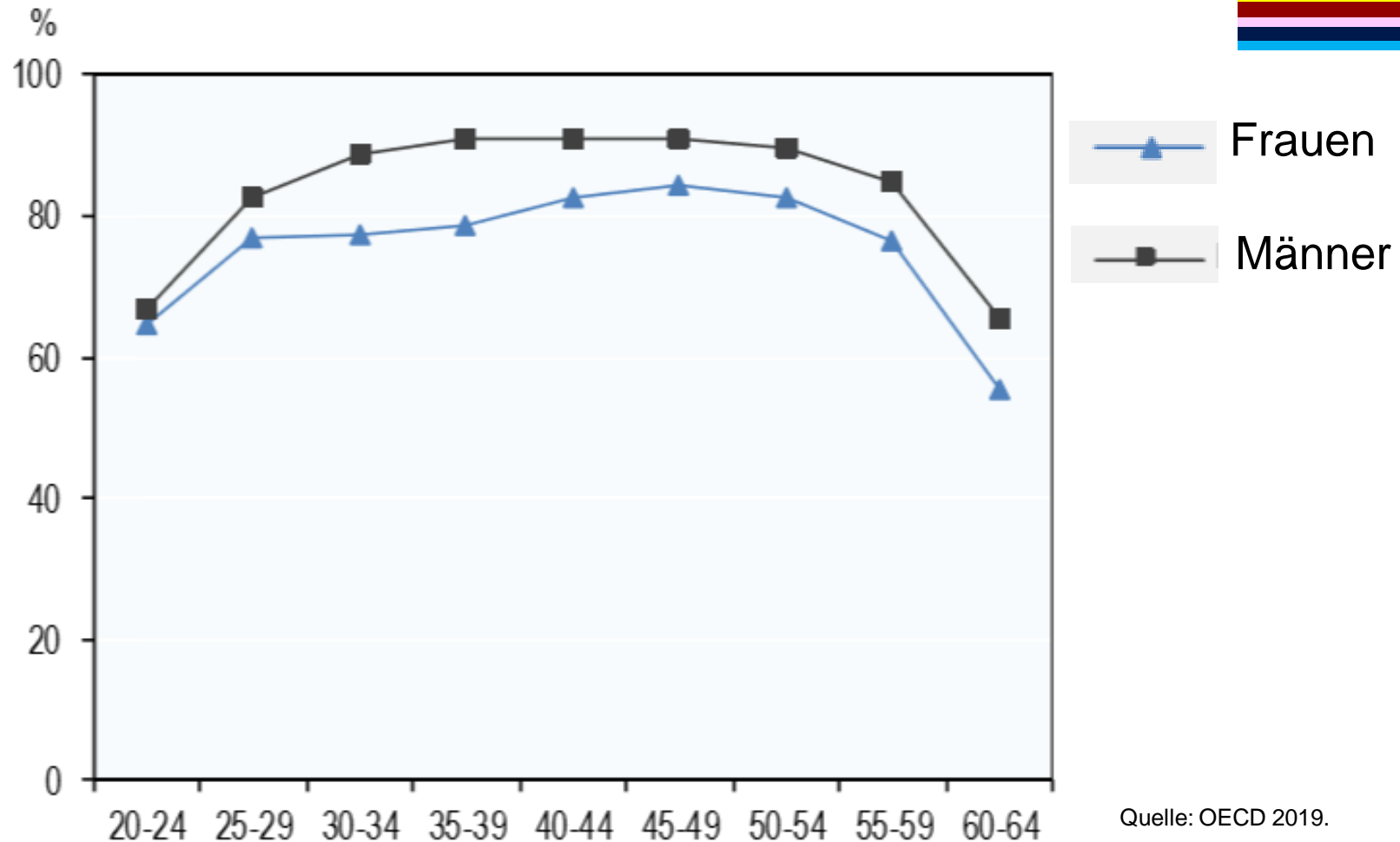
Berufswahl: Männliche Azubis (TOP 10 2018)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019a.

Ausbildungsberuf	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		850 866	100,00
Zusammen 1 bis 10		330744	38,9
<i>davon:</i>			
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	64 311	7,6
Industriemechaniker/in	2	40 500	4,8
Elektroniker/in	3	39 420	4,6
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	4	33 972	4,0
Fachinformatiker/in	5	33 495	3,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6	27 435	3,2
Mechatroniker/in	7	25 680	3,0
Fachkraft für Lagerlogistik	8	22 596	2,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9	21 972	2,6
Elektroniker/in für Betriebstechnik	10	21 363	2,5

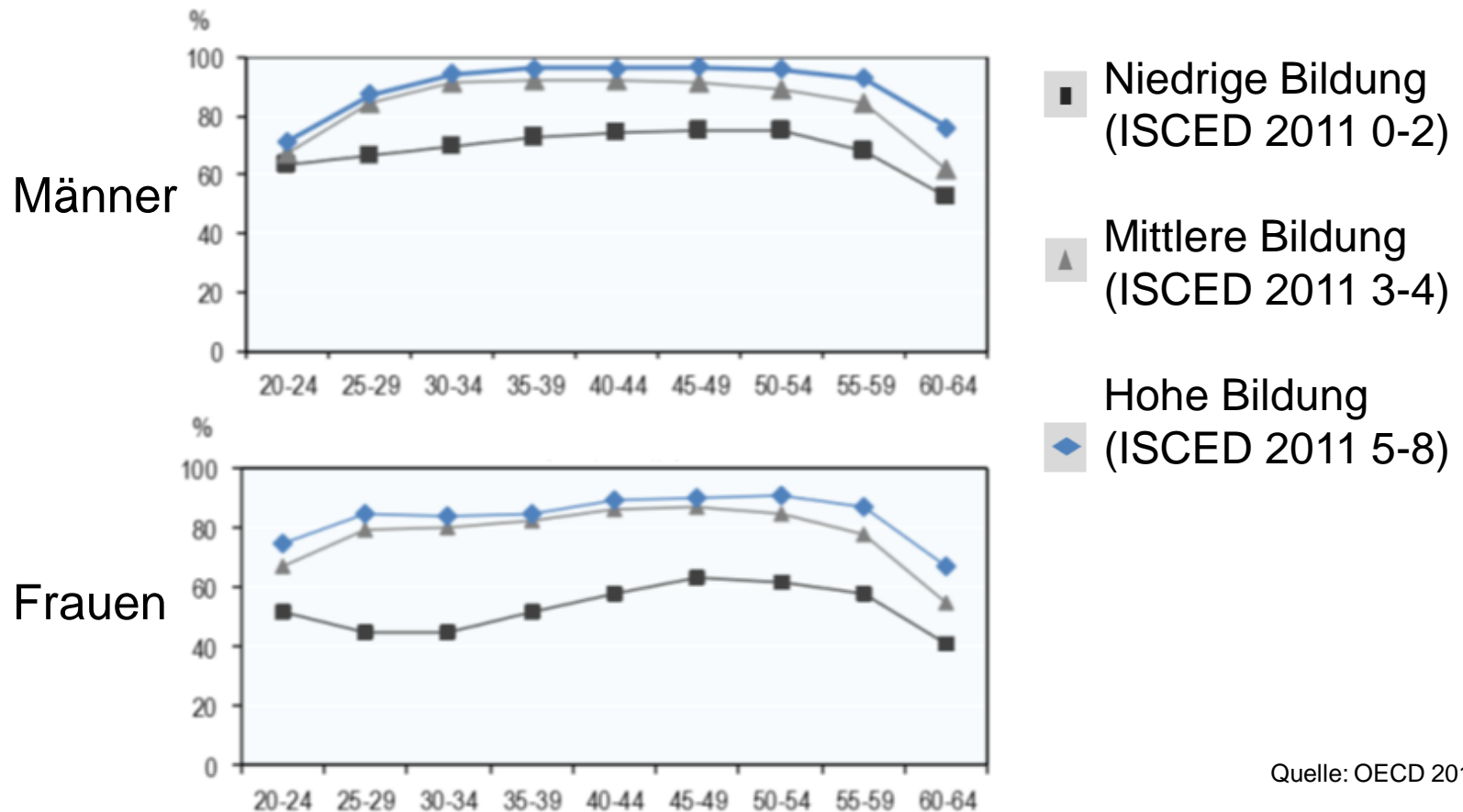
3. Berufstätigkeit: Erwerbsumfang und Entgelt

Erwerbstätigenquote differenziert nach Alter und Geschlecht in Deutschland (2018)



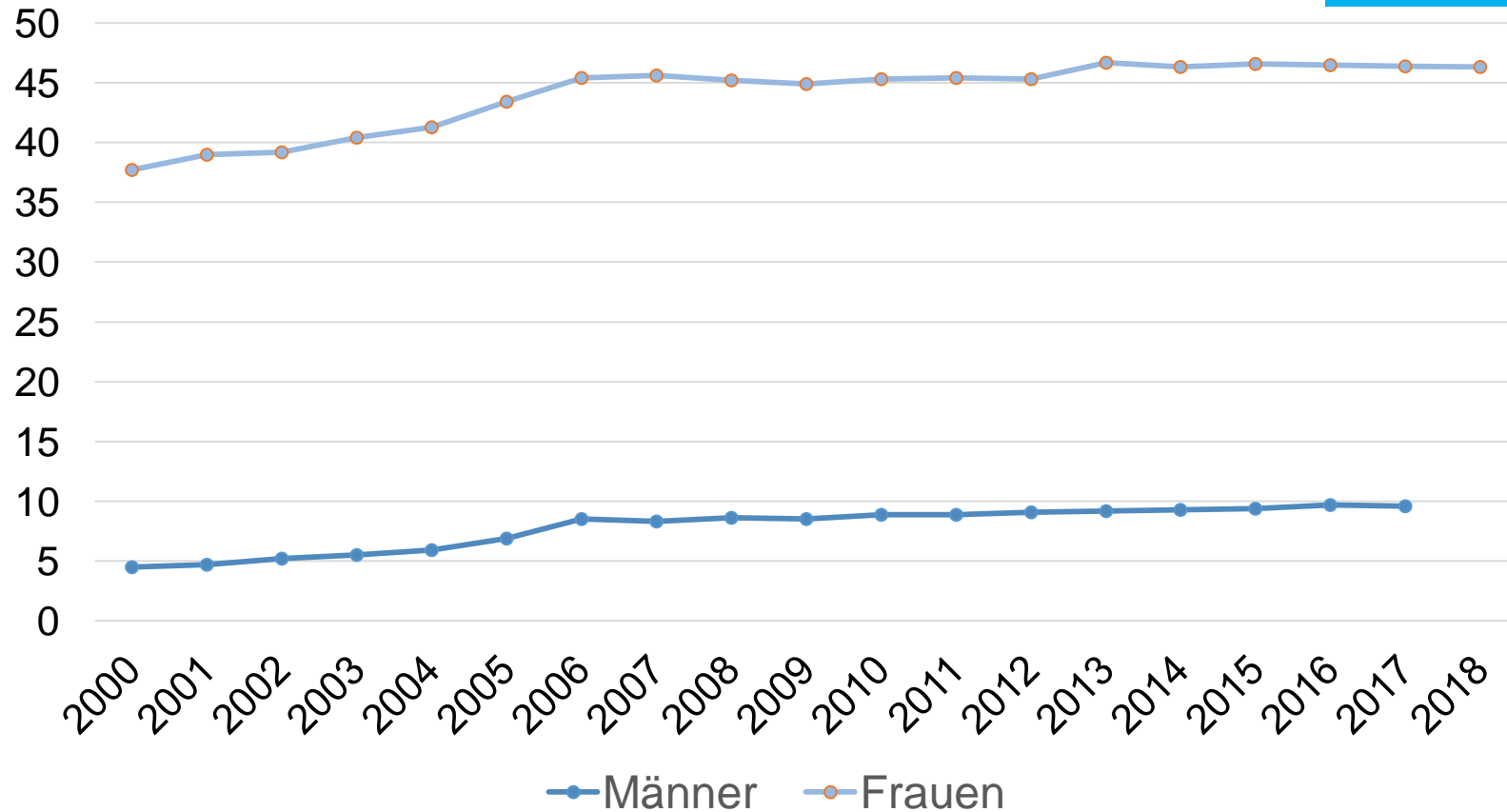
Quelle: OECD 2019.

Erwerbstätigenquote differenziert nach Alter, Geschlecht und Bildungsstand in Deutschland (2018)



Quelle: OECD 2019.

Teilzeitquoten von Männern und Frauen in Deutschland (2000-2018)



Quelle: Eurostat 2019.

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern

In Deutschland (2006–2018), in Prozent und in Euro



Quelle: WSI GenderDatenPortal 2019.

Gründe des Gender Pay Gaps

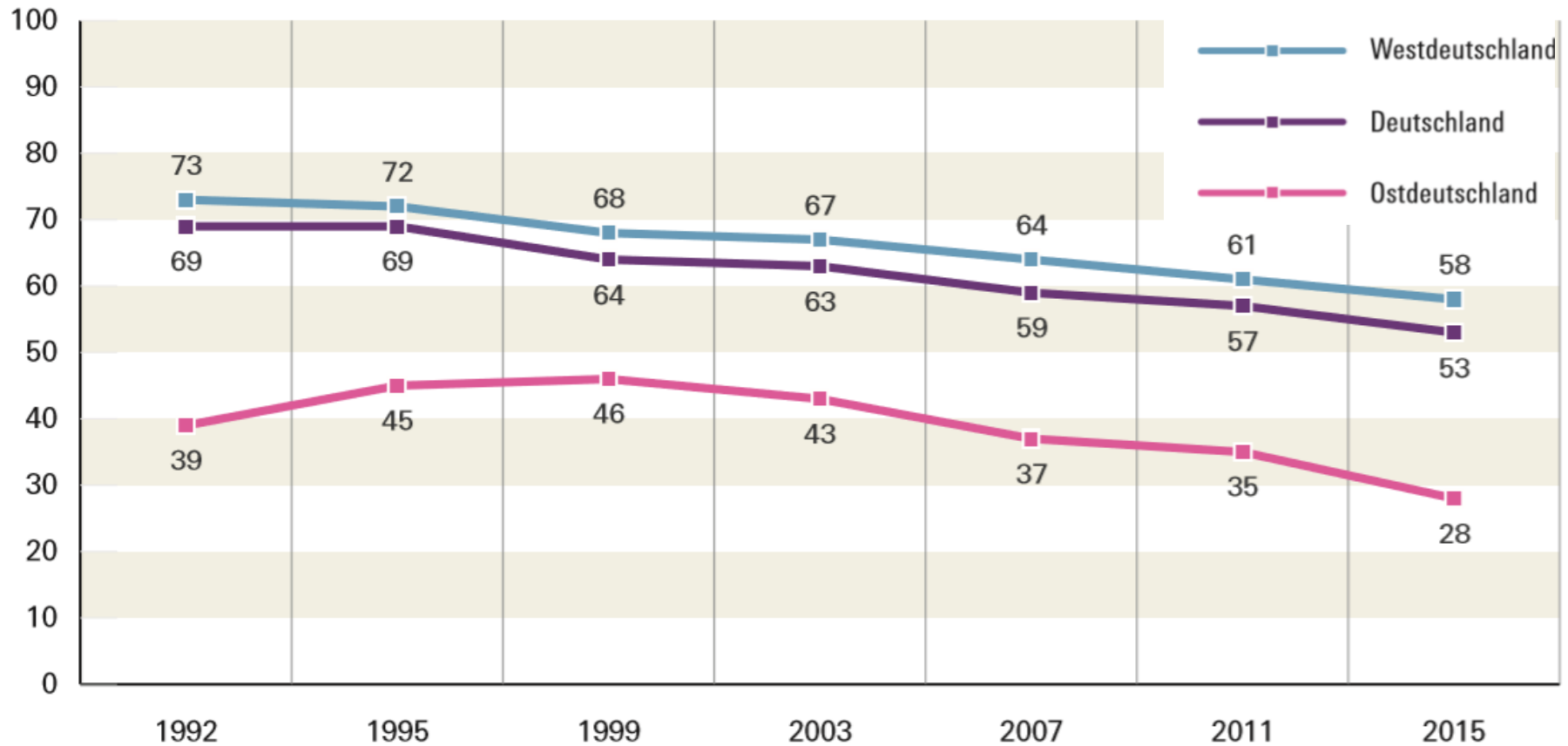
Fast drei Viertel des unbereinigten Gender Pay Gap lassen sich auf strukturelle Unterschiede zurückführen:

- Unterschiede in den Branchen und Berufen
- ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation
- Frauen sind häufiger als Männer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt
- Der bereinigte Gender Pay Gap beträgt nach aktuellsten Daten aus dem Jahr 2014 **6%**
- Ergo: Bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation verdienen Frauen durchschnittlich pro Stunde 6% weniger als Männer

(vgl. Statistisches Bundesamt 2019b)

4. Berufsausstieg: Alterssicherung

Entwicklung des Gender Pension Gap (1992–2015)



* Westdeutschland mit West-Berlin

Quelle: WSI GenderDatenPortal 2019.

5. Geschlechtsspezifische Sorgearbeit

Der Gender Care Gap

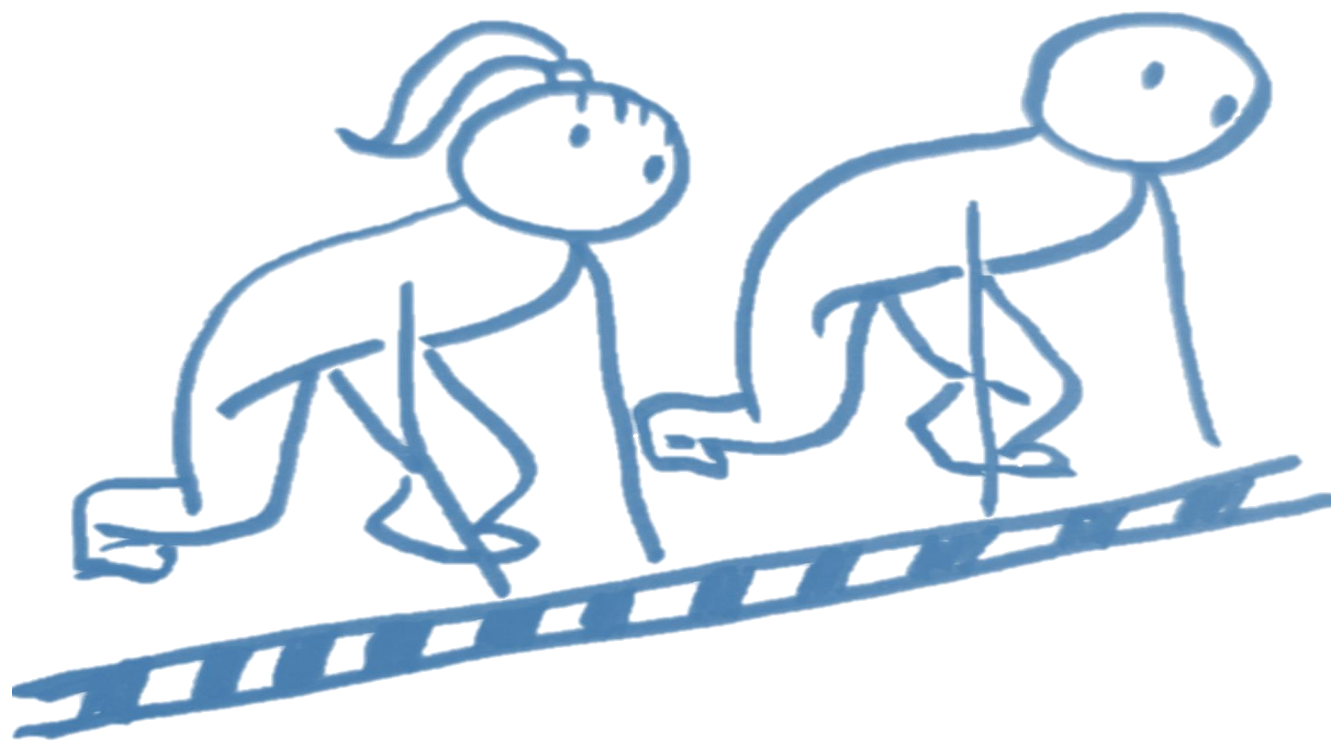
- Wurde im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung entwickelt
- Beinhaltet unbezahlte Sorgearbeiten: Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeiten wie Reparaturen, Gartenarbeit, Sorge für Tiere und ehrenamtliches Engagement
- Misst den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit
- Beträgt in Deutschland **52,4%**:
- „Frauen üben demnach ungefähr eineinhalb Mal so viel unbezahlte Sorgearbeit aus wie Männer - in absoluten Zahlen ausgedrückt sind das täglich im Durchschnitt 87 Minuten mehr“ (BMFSFJ 2017: 9).

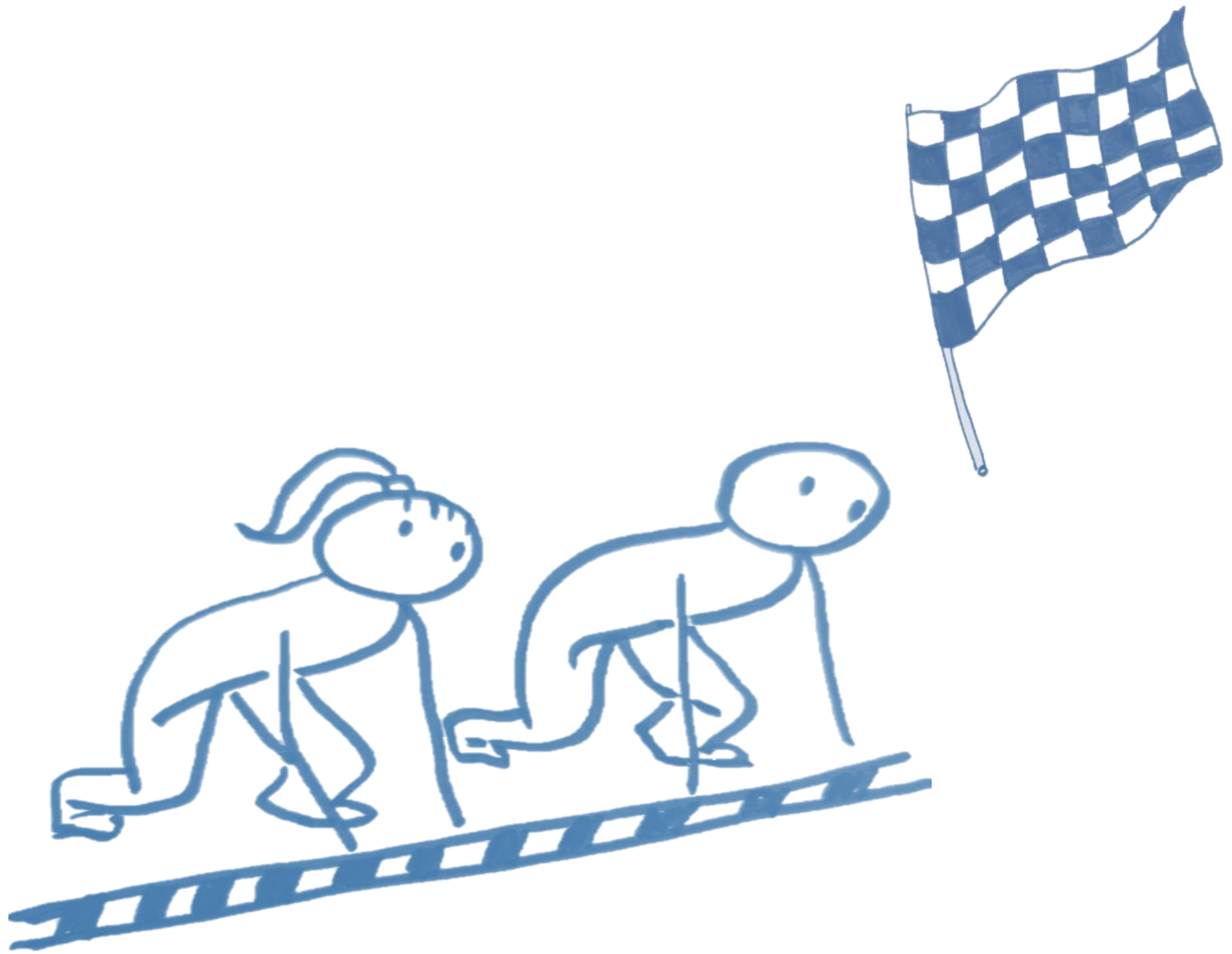
6. Fazit und Zusammenfassung

Gleichstellung als Verwirklichungschancen im Lebensverlauf

Leitidee von der Gleichstellung der Geschlechter, wie sie die Sachverständigenkommission zur Grundlage des Zweiten Gleichstellungsberichtes gemacht hat:

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind“
(BMSFSJ 2017: 77).



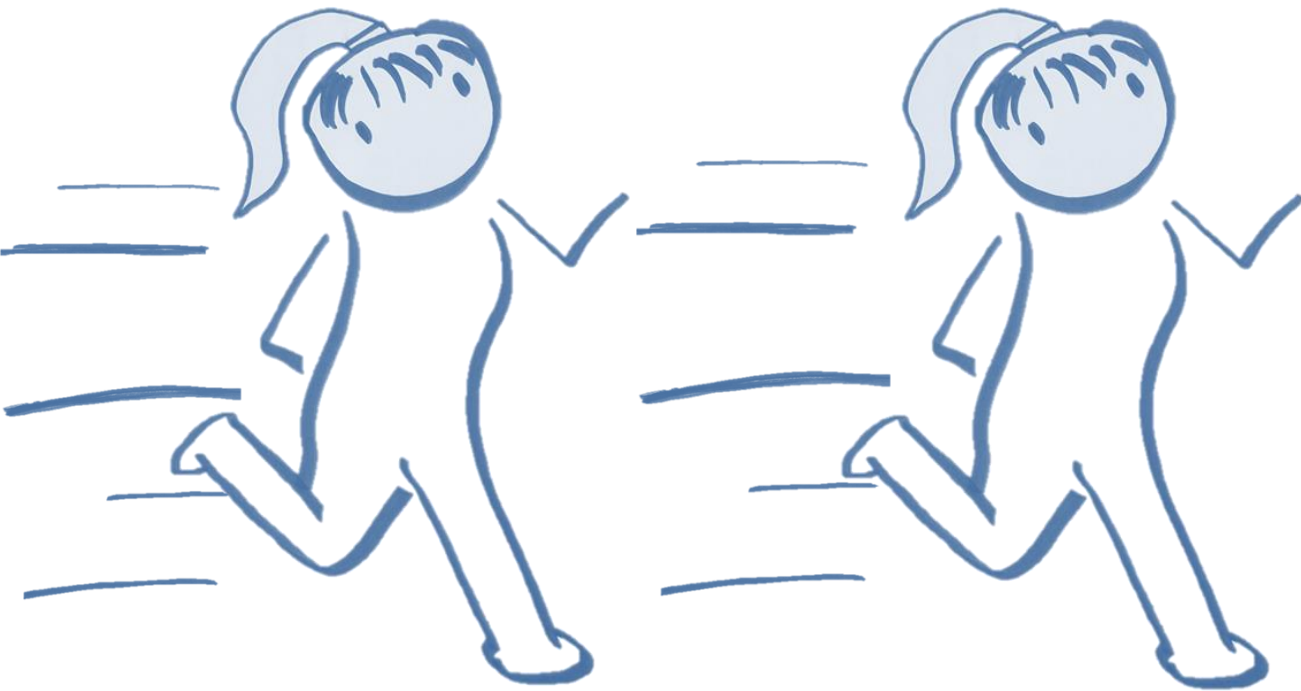




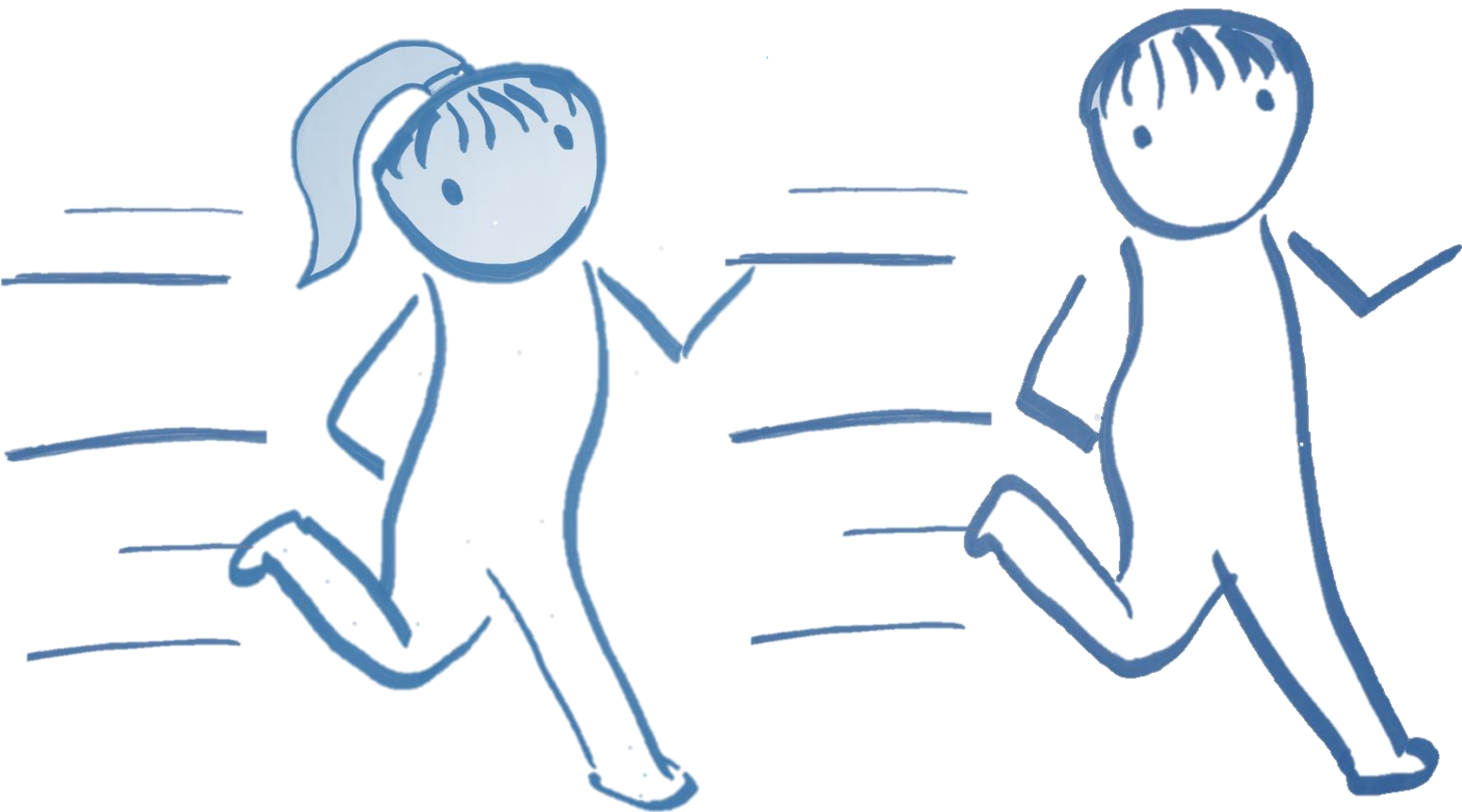


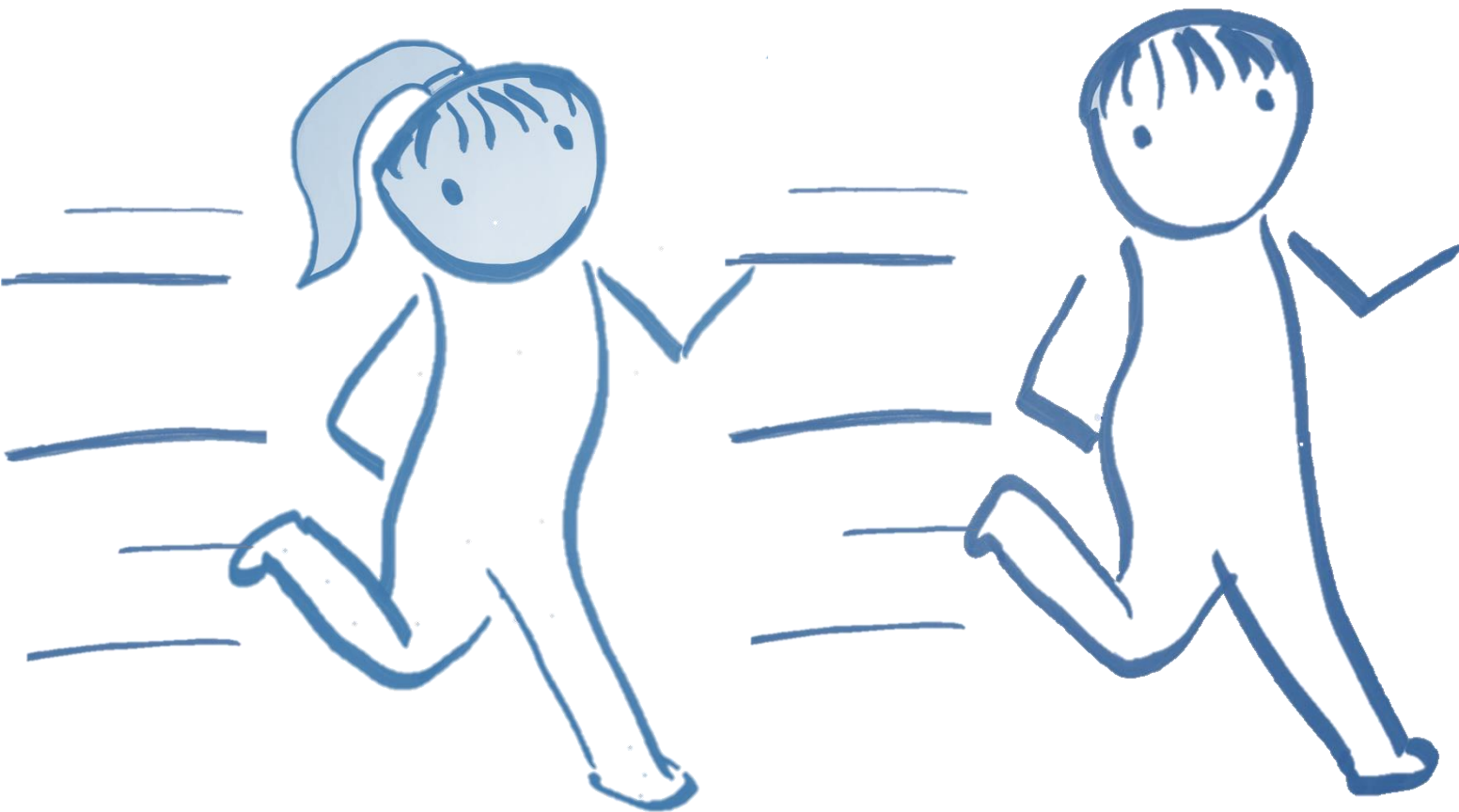


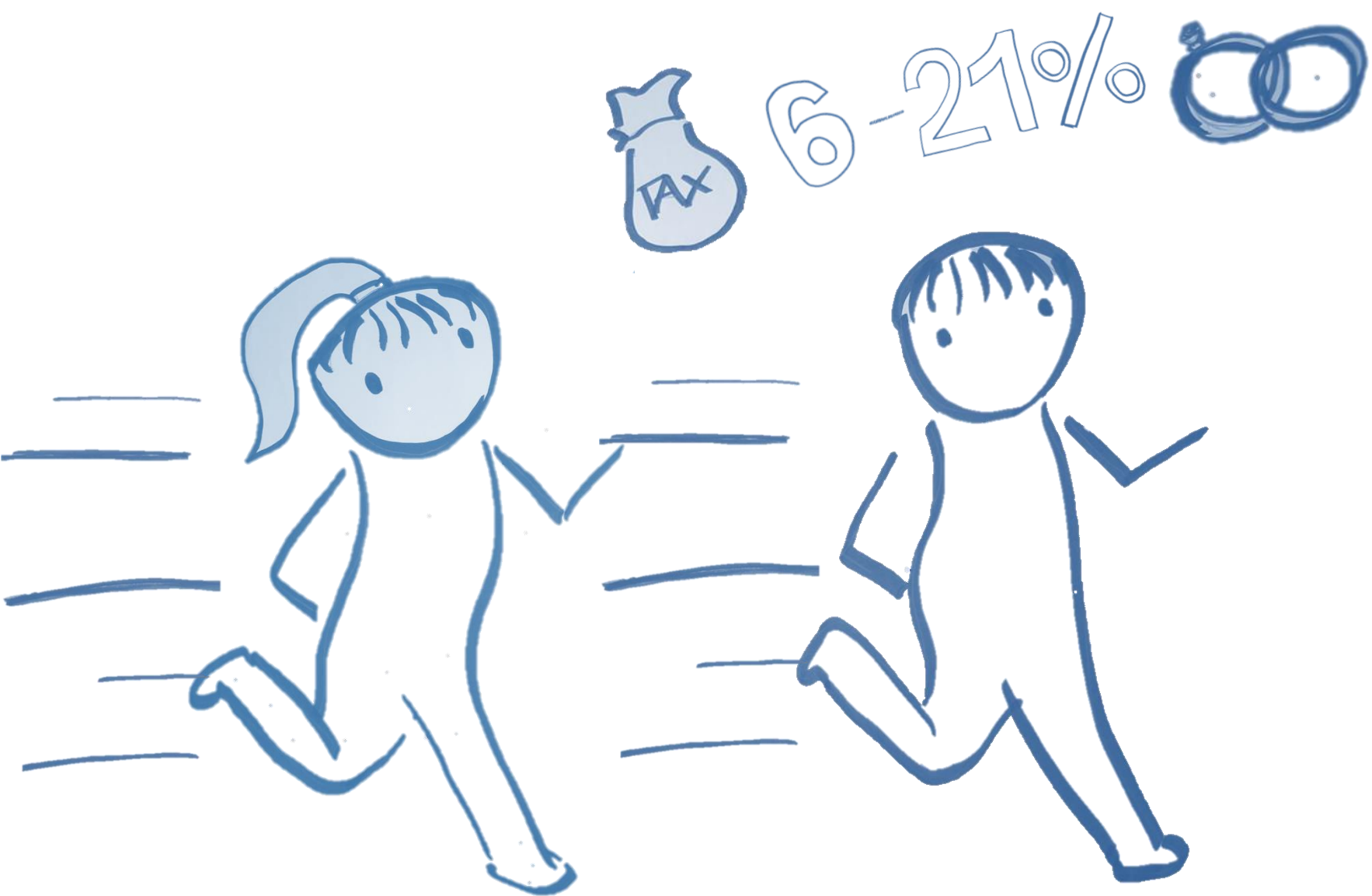




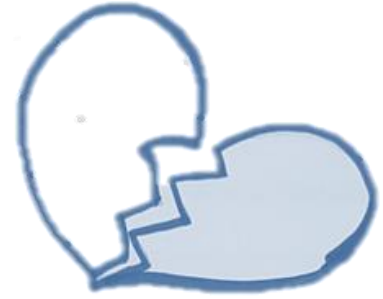














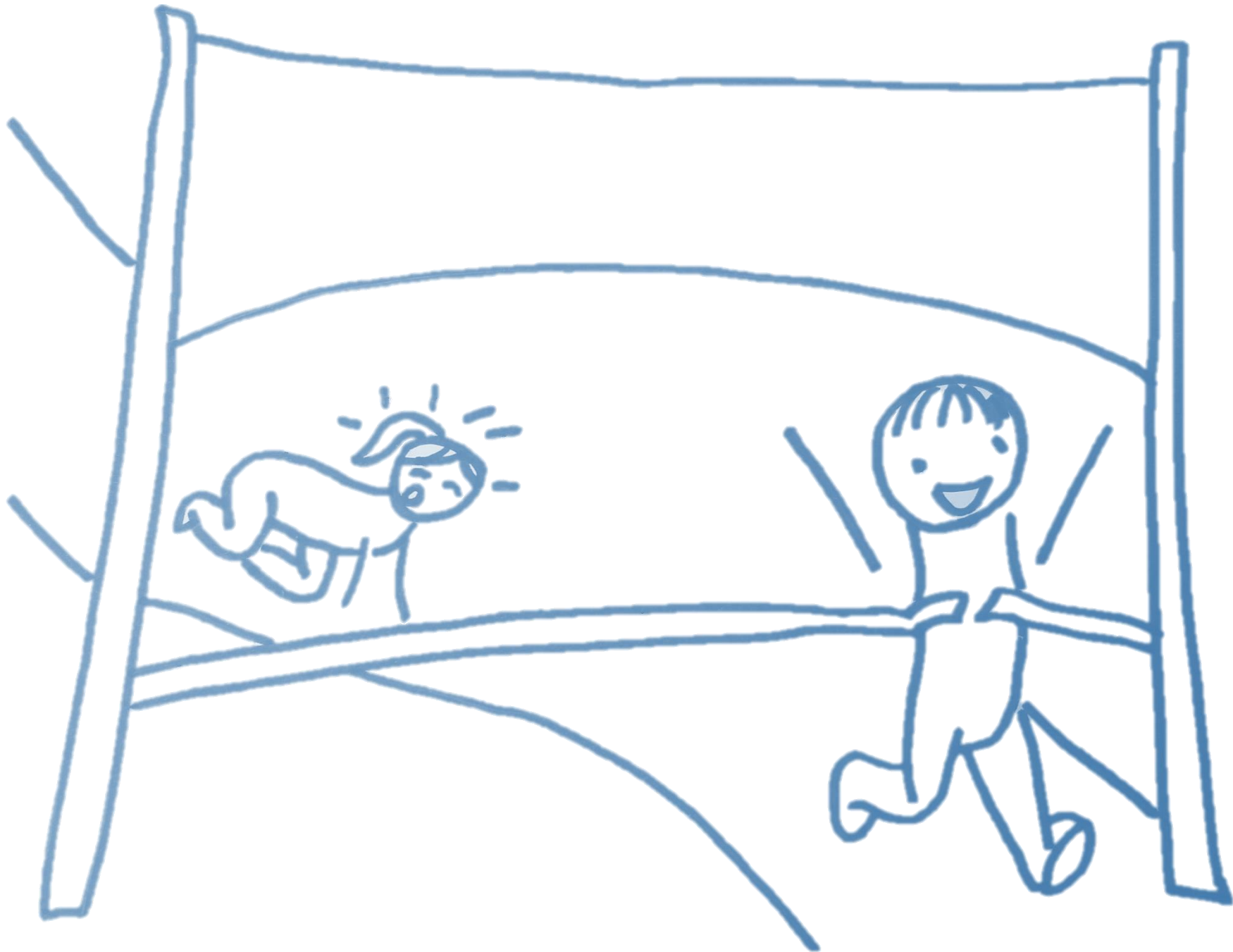






53%





Literatur

- BMFSFJ 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: <https://www.bmfsfj.de/blob/122398/9f7c1606b5c59e2da966456f1e069270/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>,
zugegriffen am 31.10.2019.
- Eurostat 2019: Datenbank. In: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>,
zugegriffen am 31.10.2019.
- Gottschall, Karin 2018: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2. Wiesbaden: Springer, 671-698.
- OECD 2019: Familydatabase. In: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>,
zugegriffen am 31.10.2019.
- Statistisches Bundesamt 2019a: Auszubildende nach Ausbildungsberufen. In: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-azubi-rangliste.html>, zugegriffen am 1.11.2019.

Literatur

- Statistisches Bundesamt 2019b: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. In: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html, zugegriffen am 31.10.2019.
- Statistisches Bundesamt 2019c: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen. In: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html, zugegriffen am 31.10.2019.
- United Nations Economic Commission for Europe 2018: UNECE Statistical Database. In: https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT__30-GE__03-WorkAndeconmy/017_en_GE_GPG2_r.px/table/tableViewLayout2-/?rxid=52f16678-7868-4b3c-a2e2-0ed4185ac2ad, zugegriffen am 17.10.2018.
- WSI GenderDatenPortal 2019: Gender Pension Gap. In: https://www.boeckler.de/wsi_112311.htm, zugegriffen am 31.10.2019.