



# Der Gender Class Gap in Deutschland

Prof. Dr. Sebastian Böhm & Prof. Dr. Dirk Konietzka am 5. Mai 2022

## Der Gender Class Gap in Deutschland

---



- (1) Problemstellung & Ziel
- (2) Theoretischer Zugang
- (3) Hypothesen und Daten
- (4) Ergebnisse
- (5) Zusammenfassung

## Problemstellung und Ziel

### Zentrale Fragestellung

## Bildung und Arbeitsmarkt als zentrale Ungleichheitsfaktoren moderner Gesellschaften



Gibt es in Deutschland bei den Bildungserträgen einen **Gender Class Gap**?

Welche **Faktoren** erklären ihn?

„GENDER PAY GAP“

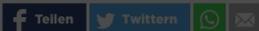
# Frauen verdienen 20 Prozent weniger als Männer

Gender-Pay-Gap

## Frauen verdienen weiterhin deutlich weniger als Männer

Im Schnitt erhalten Frauen 20 Prozent weniger Lohn als Männer. Sie arbeiten eher in Teilzeit, weil sie mehr Care-Arbeit machen und weniger Führungspositionen haben.

16. März 2020, 10:49 Uhr / Quelle: ZEIT ONLINE, dpa, js / 326 Kommentare



VON **ROLF KLEINE**  
15.03.2016 - 23:52 Uhr

Frauen verdienen bei gleicher Arbeit immer noch 21 % weniger als ihre männliche Kollegen.

Das belegen Zahlen des Statistischen Bundesamts, die am Mittwoch veröffentlicht werden. Danach beträgt der Unterschied in Ostdeutschland 8 %, im Westen 23 %. Gegenüber 2014 ist dieser sogenannte „Gender Pay Gap“ ein leichter Rückgang um 1% - verantwortlich dafür ist offenbar der seit 2015 geltende Mindestlohn.

„Das größte Problem, sagt Bettina Stark-Watzinger von der FDP, seien ja nicht die Frauen. Oder die Männer. Das größte Problem seien die Spielregeln. Nur werden die eben oft von Männern gemacht. "Wie beurteilen wir Politiker?", fragt die studierte Volkswirtin und gibt die Antwort selbst: mehr nach *confidence* als nach *competence*. Also mehr danach, ob einer selbstbewusst auftritt, als nach seinen Fähigkeiten.“  
(Quelle: Zeit Online am 5.12.21)

Ministerposten der FDP

## "Mit Verlaub, scheiße"

Von vier Ministerien besetzt die FDP nur eins mit einer Frau. Sie hat weniger weibliche Mitglieder als die meisten anderen Parteien. Warum sind so viele FDP-Frauen trotzdem gegen eine Quote?

Von **Tina Hildebrandt**

Aktualisiert am 5. Dezember 2021, 7:10 Uhr / 224 Kommentare /

AUS DER  
ZEIT NR. 49/2021

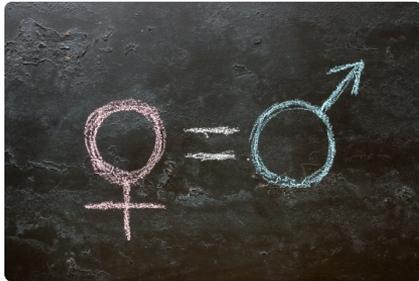


Nicht die Frauen und auch nicht die Männer seien das Problem, sondern die Spielregeln, sagt die angehende Bildungsministerin Bettina Stark-Watzinger. © Julia Steinigeweg für DIE ZEIT

## Problemstellung und Ziel

### Stand der Forschung und Fokus unserer Studie

### Anhaltender Gender Class Gap, verursacht durch...



#### **Kulturelle Abwertung**

Abwertung frauendominierter Fächer und Berufe; Geschlechterstereotype

(Hägglund / Lörz 2020; Leuze / Strauß 2009; Busch / Holst 2013)



#### **Geschlechterrollen**

Reduktion des Humankapitals; Selbstselektion durch spezifische Berufsaspiration

(Ochsenfeld 2012; Steiber/Haas 2018; Hipp 2020; Bernard/Correll 2010)



#### **Wohlfahrtsstaat**

Vereinbarkeit von Beruf & Familie, bspw. Kinderbetreuung, Arbeitszeitgesetz und Ehegattensplitting

(Ochsenfeld 2012; Fietze et al. 2009; Granato 2017; Kleinert 2006)



#### **Studienfachwahl**

Horizontale Segregation von Studium & Beruf mit typischen Frauen- und Männerbereichen

(Leuze/Strauß 2016; Ochsenfeld 2012; Holst/Friedrich 2016)

**Können Frauen mit männertypischem Studium mit den Männern gleichziehen?**

# Theoretischer Zugang

## Stand der Forschung

### Warum sollten Frauen mit männertypischen Studium berufliche Nachteile haben?

- **Minderheitenstatus** mit negativen Folgen  
starke Segregation nach Geschlecht zementiert „gender essentialists stereotypes“  
(Charles 2011; Jacobs 1989; Busch 2013)
- Nachteile bei Rekrutierung durch **statistische Diskriminierung**  
weniger Erfahrung mit Frauen in Männerberufen fördert Stereotype ggü. der Minderheit  
(Bertogg et al. 2020; Kübler et al. 2018)
- Frauen als „token“ für **stereotype Zuschreibungen**  
Erhöhte Visibilität in Männerberufen → mehr Leistungsdruck, weniger berufliche Unterstützung  
→ Drehtüreffekt in Frauenberufe (Kanter 1977; Busch-Heizmann 2015; Busch 2013; Jacobs 1989)
- **Arbeitszeitpolarisierung** entlang beruflicher Hierarchien  
besonders in akademischen Männerberufen Kulturen ausgeprägter Arbeitszeitbelastungen  
(Steiber / Haas 2018; Busch 2013; Wagner 2000)



**Folge: Frauen (Mütter) sollten auch in Männerberufen schlechtere Arbeitsmarktchancen haben!**

# Theoretischer Zugang

## Strukturelle Differenzierungen im Arbeitsmarkt

### Geschlechterdifferenzen durch unterschiedliche Rekrutierungslogiken & Opportunitätsstrukturen

#### Klein- vs. **Großbetriebe**

- **Interne Arbeitsmärkte mit Karriereleitern**  
Großbetriebe generell mit mehr Aufstiegsoptionen  
(Preisendörfer 1987; Groß 2015)
- **Formalisierte Rekrutierung**  
Frauen sollten von meritokratischen Zugangsregeln profitieren  
(Hodson 1984)
- **Frauen als Minderheit**  
Geschlechterstereotype eher in Großbetrieben wirksam  
(Hoobler et al. 2009)

#### Privatwirtschaft vs. **Öffentlicher Dienst**

- **Kaum Gehaltsunterschiede nach Geschlecht**  
Einkommen nur begrenzt verhandelbar
- **Formalisierte & transparentere Rekrutierung**  
institutionalisierte Verfahren mit Gleichstellungsmaßnahmen  
(Reskin/Bielby 2005)
- **Geringere Einkommen+ Frauen als Mehrheit**  
Geschlechterstereotype zugunsten der Männer seltener im öff. D.  
(Grotheer et al. 2012; Preisendörfer 1987; Groß 2015)

# Hypothesen und Daten

## Daten und Variablen

### Basis und Datenselektion:

- Mikrozensus SUF alle vier Jahre 1996-2016
- 30-45 Jahre, keine Gemeinschaftsunterkünfte, erwerbstätige Universitätsabsolventen,  **$n = 45.834$**

### Abhängige Variablen:

- ESeC Klassifikation ESeC 1 vs. ESeC 2-9 auf ISCO-Basis (3Steller) (+Differenzierungen ESeC 1 nach Segmenten)

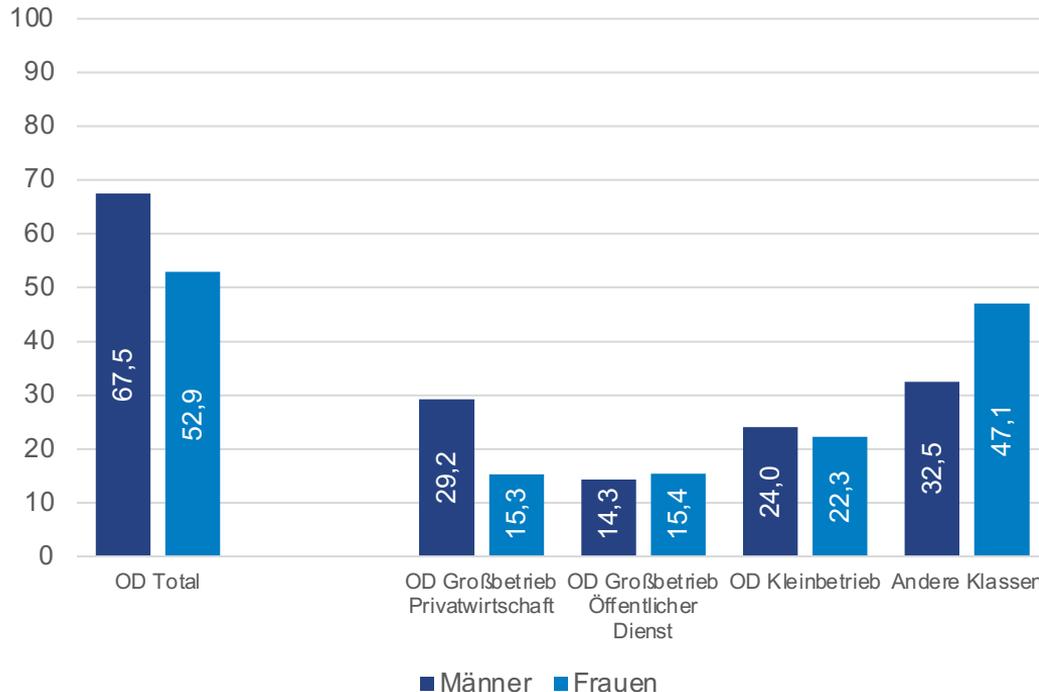
### Unabhängige Variablen:

- Frauenanteil im Studienfach (x Kinderstatus)
- Kohorte, Ost/West, Arbeitszeit, Migrationsstatus, Kinderstatus & Alter des jüngsten Kindes



# Ergebnisse

## Anteile von Männern und Frauen in der oberen Dienstklasse, Total und nach Segmenten in %



### Die Geschlechterverteilung in der oberen Dienstklasse & ihren Segmenten

- **Roher Gender Class Gap von 10pp**  
 76,6% der Männer & 66,3% der Frauen in OD beschäftigt
- **Großbetriebe der Privatwirtschaft**  
 mit großen Geschlechterunterschieden
- Geringe Geschlechterunterschiede in Großbetrieben des Öffentlichen Dienstes und in Kleinbetrieben

# Ergebnisse

## Determinanten des Zugangs zur oberen Dienstklasse (AME), nur Erwerbstätige

	M1	M2	M3
<b>Geschlecht (männlich)<sup>a</sup></b>			
Weiblich	-,15 **	-,07 **	-,04 **
<b>Frauenanteil im Studienfach (0-&lt;25%)</b>			
25% - < 40%	--	-,11 **	-,10 **
40% - < 60%	--	-,07 **	-,09 **
60% - < 75%	--	-,26 **	-,26 **
75% - 100%	--	-,30 **	-,31 **
<b>Arbeitszeit (30-&lt;50h)</b>			
Teilzeit (<30h)	--	--	-,04 **
Überlang (50h+)	--	--	,10 **
<b>Kohorte (1950-54)</b>			
1955-59	--	--	,07 **
1960-64	--	--	,07 **
1965-69	--	--	,09 **
1970-74	--	--	,12 **
1975-79	--	--	,15 **
1980-82	--	--	,15 **
<b>Alter des jüngsten Kindes (kinderlos)</b>			
Unter sechs Jahren	--	--	,04 **
Sechs Jahre und älter	--	--	-,01
<b>Gebiet (West)</b>			
Ost	--	--	-,05 **
<b>Migrationsstatus (deutsch)</b>			
1./2. Einwanderergeneration	--	--	-,12 **

### Determinanten des Gender Class Gap

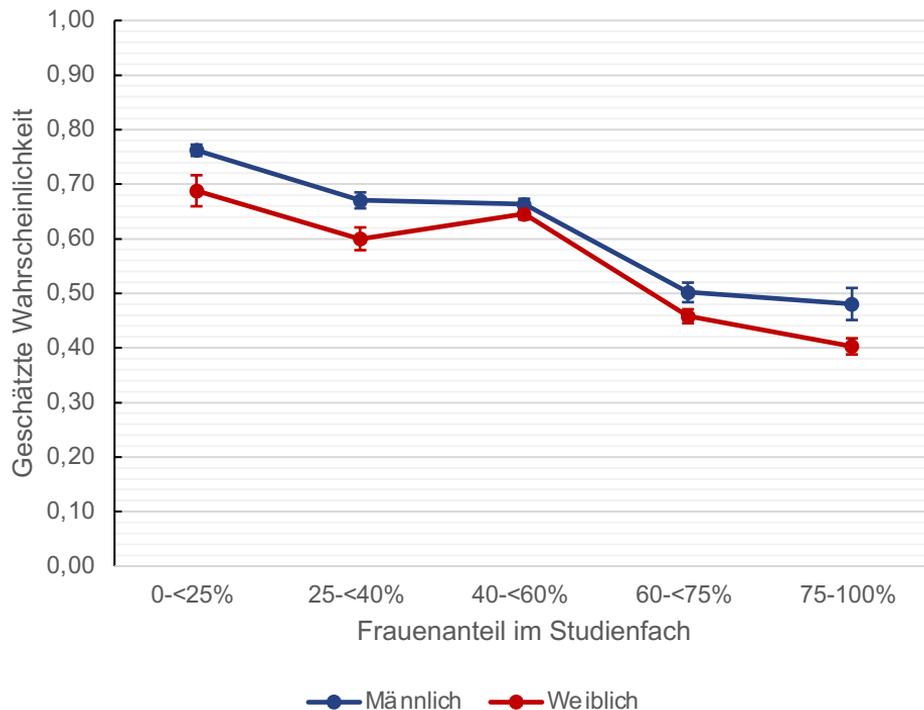
→ **Roher Gender Class Gap:** Frauen haben gegenüber Männern eine um 15PP verringerte Wahrscheinlichkeit in Position der Oberen Dienstklasse zu gelangen

→ **Studienfachwahl** erklärt 50% des rohen GCG (M2)

→ **Bereinigter GCP** beträgt 4PP

- uneindeutiger Befund zum Kinderstatus
- reduzierte Wahrscheinlichkeiten für Absolvent\_innen mit **Migrationshintergrund**, aus **Ost**, in **Teilzeit** und aus **älteren Kohorten**

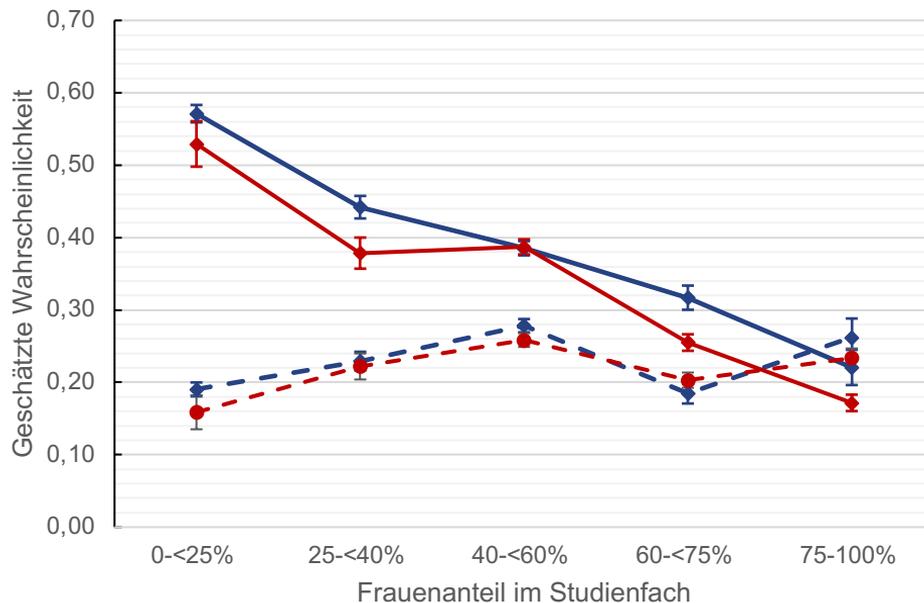
## Wahrscheinlichkeit auf OD-Position nach Frauenanteil im Studienfach und Geschlecht



### Der Gender Class Gap nach Fachtyp

- Geschlechterdifferenzen zu Gunsten der Männer in männer- und frauendominierten Bereichen
- Keine Unterschiede im gemischtgeschlechtlichen Bereich
- Stärke der Minderheitenposition ohne klaren Effekt für Frauen
- Männerdominierte Typen mit deutlich höheren Chancen auf Position in der oberen Dienstklasse

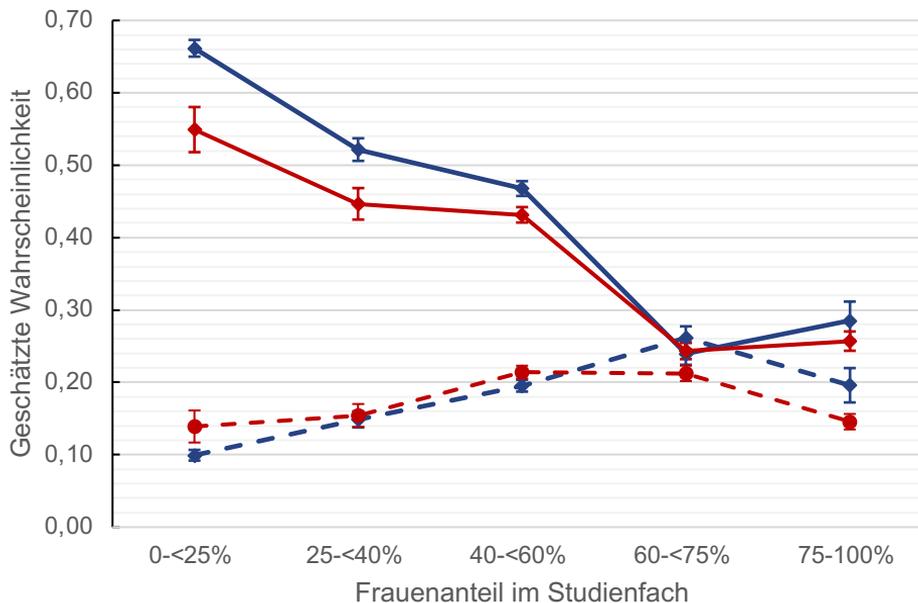
## Wahrscheinlichkeit auf OD-Position in Groß-/Kleinbetrieben x Frauenanteil im Studienfach x Geschlecht



### Der Gender Class Gap nach Fachtyp und Betriebsgröße

- **Frauen mit Männerstudium** mit geringeren Zugangschancen zur OD in Großbetrieben
- Keine relevanten Geschlechterunterschiede in **Kleinbetrieben** und **gemischtgeschlechtlichen Fächern**

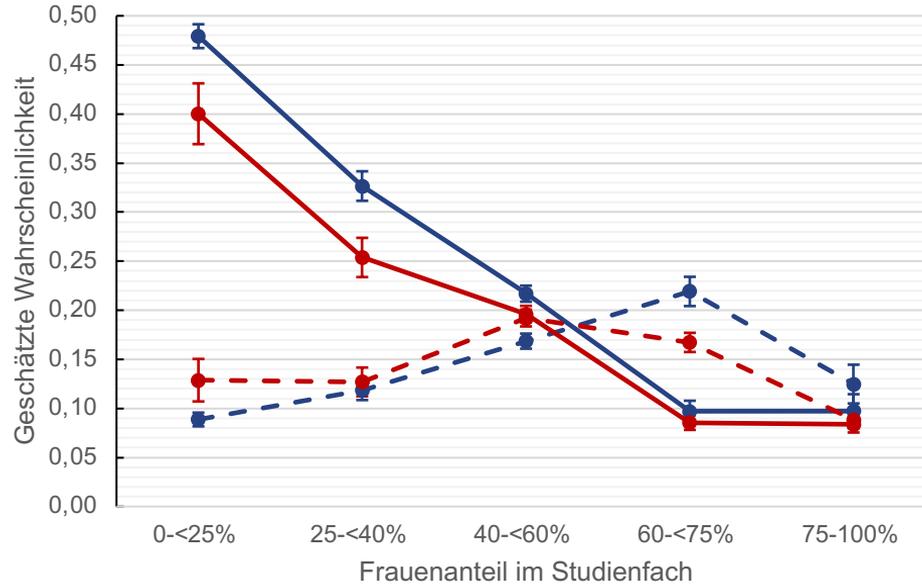
## Wahrscheinlichkeit auf OD-Position in Privatswirt./Öff. Dienst x Frauenanteil im Studienfach x Geschlecht



### Der Gender Class Gap nach Fachtyp und Wirtschaftssector

- **Öffentlicher Dienst** zeigt nur geringere Unterschiede zwischen Frauen und Männern
- **Privatwirtschaft** mit deutlichen Nachteilen im Zugang für Absolventinnen im Männerbereich

## Wahrscheinlichkeit auf OD-Position in Privatswirt./Öff. Dienst x Frauenanteil im Studienfach x Geschlecht



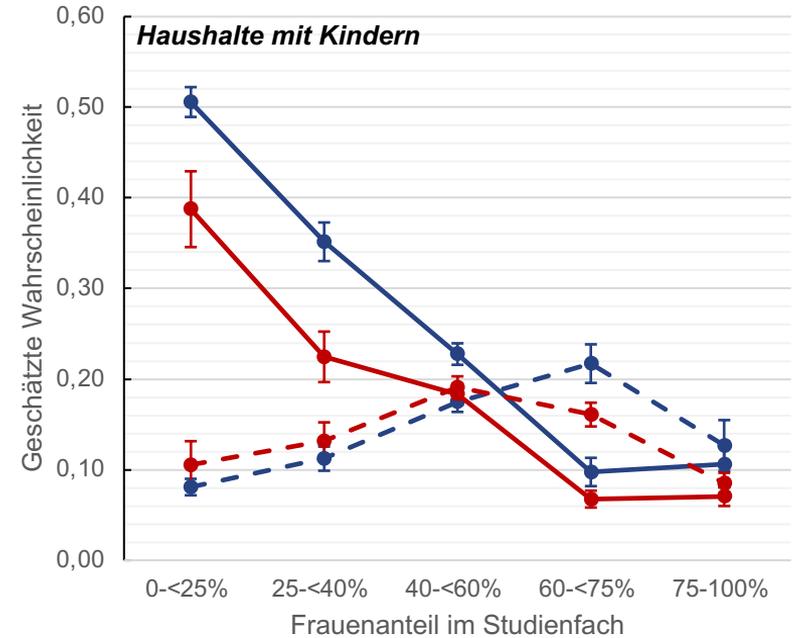
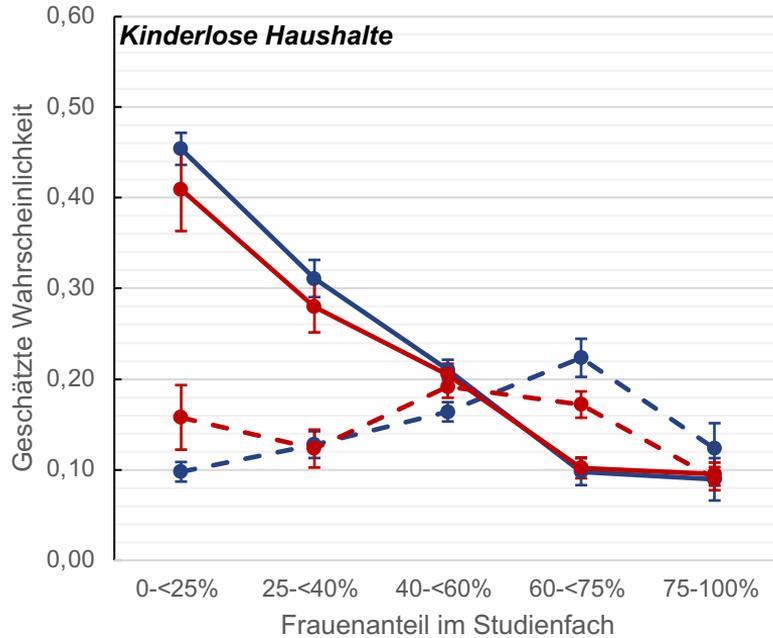
### Der Gender Class Gap nach Fachtyp und Wirtschaftssector in Großbetrieben

→ **Nachteile für Frauen beim Zugang zur Oberen Dienstklasse in Großbetrieben in männlich geprägten Bereichen auf die Privatwirtschaft beschränkt**

- Männer, OD Großbetrieb Privatwirtschaft
- Frauen, OD Großbetrieb Privatwirtschaft
- Männer, OD Großbetrieb Öffentlicher Dienst
- Frauen, OD Großbetrieb Öffentlicher Dienst

# Ergebnisse

## Wahrscheinlichkeit auf OD-Position in Privatwirt./Öff. Dienst x Frauenanteil im Studienfach x Geschlecht



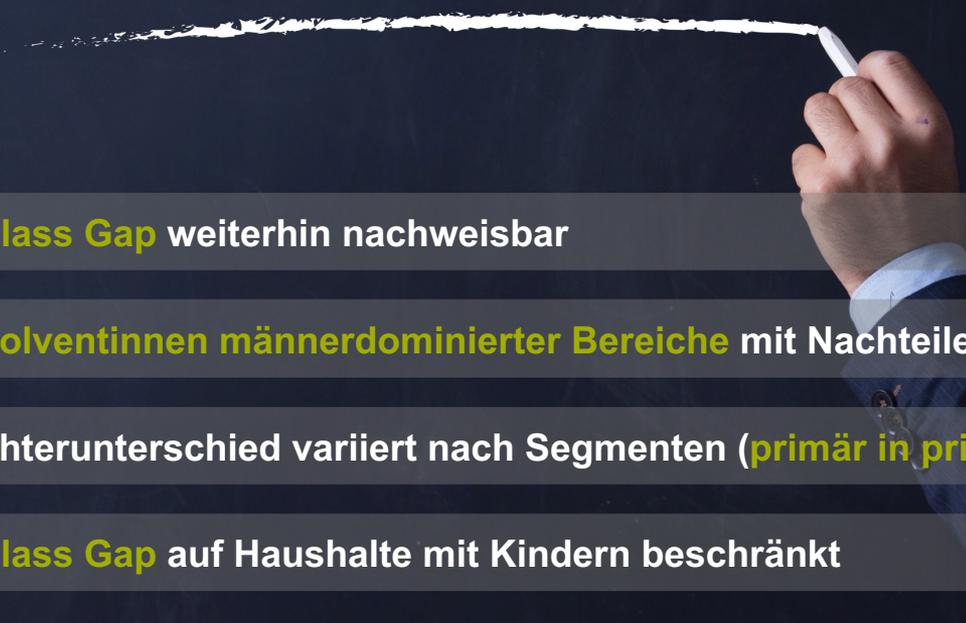
—●— Männer, OD Großbetrieb Privatwirtschaft      - -●- - Männer, OD Großbetrieb Öffentlicher Dienst  
 —●— Frauen, OD Großbetrieb Privatwirtschaft      - -●- - Frauen, OD Großbetrieb Öffentlicher Dienst

Kontrollvariablen im Modell: Kohorte, Ost/West, Arbeitszeit, Migrationsstatus, Kinderstatus & Alter des jüngsten Kindes

Prof. Dr. Sebastian Böhm & Prof. Dr. Dirk Konietzka | 5. Mai 2022 | Der Gender Class Gap in Deutschland

## Summary

# SUMMARY



- **Gender Class Gap** weiterhin nachweisbar
- auch **Absolventinnen männerdominierter Bereiche** mit Nachteilen im Zugang zur OD
- Geschlechterunterschied variiert nach Segmenten (**primär in privaten Großbetrieben**)
- **Gender Class Gap** auf Haushalte mit Kindern beschränkt

Source (picture): shutterstock

# Appendix

## Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld: wbv Media.

Benard, S. & S.J. Correll, 2010: Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society* 24: 616-646.

Bertogg, A., C. Imdorf, C. Hyggen, D. Parsanoglou & R. Stoilova, 2020: Gender Discrimination in the Hiring of Skilled Professionals in Two Male-Dominated Occupational Fields: A Factorial Survey Experiment with Real-World Vacancies and Recruiters in Four European Countries. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72: 261-289.

Busch, A., 2013: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65: 301-338.

Busch, A. & E. Holst, 2013: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 315-336.

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

Charles, M., 2011: A World of Difference: International Trends in Women’s Economic Status. *Annual Review of Sociology* 37: 355-371.

Fietze, S., E. Holst & V. Tobsch, 2009: Persönlichkeit und Karriere – She’s got what it takes. SOEP Paper 220. DIW Berlin.

Granato, N., 2017: Geschlechterungleichheit in Führungspositionen: Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. *Zeitschrift für Soziologie* 46: 185–200.

# Appendix

## Literatur

Groß, M., 2015: Klassen, Schichten, Mobilität. Eine Einführung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Grotheer, M., S. Isleib, N. Netz & K. Briedis, 2012: Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule 14/2012.

Hägglund, A.E. & M. Lörz, 2020: Warum wählen Männer und Frauen unterschiedliche Studienfächer? Zeitschrift für Soziologie 49: 66-86.

Hipp, L., 2020: Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. European Sociological Review 36: 250-264.

Hoobler, J.M., S.Y. Wayne & G. Lemmon, 2009: Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. Academy of Management Journal 52: 939-957.

Hodson, R., 1984: Companies, Industries, and the Measurement of Economic Segmentation. American Sociological Review 49: 335-348.

Holst, E. & M. Friedrich, 2016: Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht 37/2016: 827-838.

Jacobs, J.A., 1989: Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers. Stanford: Stanford University Press.

Kanter, R.M., 1977: Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. American Journal of Sociology 82: 965-990.

Kleinert, C., 2006: Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. IAB Kurzbericht Nr. 9.

# Appendix

## Literatur

Kübler, D., J. Schmid & R. Stüber, 2018: Gender Discrimination in Hiring Across Occupations: A Nationally Representative Vignette Study. *Labour Economics* 55: 215-229.

Leuze, K. & S. Strauß, 2009: Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie* 38: 262–281.

Leuze, K. & S. Strauß, 2016: Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment & Society* 30: 802–820.

Ochsenfeld, F., 2012: Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64: 507–534.

Preisendörfer, P., 1987: Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster: Theorieansätze, methodische Zugangswege und empirische Befunde. *Soziale Welt* 38: 211–226.

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

Steiber, N. & B. Haas, 2018: Too much or too little work? Couples’ actual and preferred employment patterns and work hours mismatches in Europe. *Zeitschrift für Familienforschung* 30: 269-292.

Wagner, A., 2000: Arbeiten ohne Ende? - Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. *Institut für Arbeit und Qualifikation. Jahrbuch 1999/2000*: 258-275.