



IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

Der Berufseinstieg von Frauen und Männern nach der Promotion

Fabian Kratz, Bernadette Huyer-May

GfHF-Tagung

Wittenberg, 12.05.2011

Motivation

- Frauen sind Gewinner der Bildungsexpansion
- Mittlerweile bessere Bildungschancen von Frauen gegenüber Männern
- Dennoch gibt es immernoch Einkommensvorteile von Männern und Männer besetzen häufiger Führungspositionen
- Analyse von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden von Hochqualifizierten ist spannende Forschungsfrage

Gliederung

- Forschungsstand
- Theorie
- Forschungsfragen
- Daten and Methoden
- Ergebnisse
- Diskussion

Forschungsstand

- Frauen promovieren häufiger in Geistes- und Sozialwissenschaften und seltener in technikorientierten Fächern wie Ingenieurwissenschaften als Männer (Engelage/Hadjar 2008).
- Promovierte im privaten Sektor verdienen deutlich mehr als Promovierte im öffentlichen Dienst (Engelage/Hadjar 2008).
- Frauen mit Hochschulabschluss arbeiten häufiger im öffentlichen Dienst als Männer mit Hochschulabschluss (Leuze/Rusconi 2009).
- Promovierte Frauen haben geringere Einstiegsgehälter und Aufstiegschancen als promovierte Männer (Enders/Bornmann 2001; Engelage/Schubert 2009).

Signal-Theorie

- Je höher die Produktivität eines Akteurs ist, desto geringer sind die Kosten zur Erlangung eines Bildungssignals (Spence 1973).
- Bildungstitel dienen folglich dazu Produktivität zu signalisieren.
- Außer veränderlichen Merkmalen wie Bildungstitel (Signale) dienen Arbeitgebern auch unveränderliche Merkmale (Indizes) dazu, Produktivitätserwartungen über Akteure zu bilden.

Theorie statistischer Diskriminierung

- Arbeitgeber verbinden mit dem Indiz „weiblich“ auch bei Hochqualifizierten häufig eine geringere Karriereorientierung und größere Wahrscheinlichkeit, dass das berufliche Engagement zugunsten der Familie reduziert wird (England 2005; Konrad/Cannings 1997; Leuze /Rusconi 2009; Reskin/Padavic 1994).
- Promovierte Frauen haben zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs nur sehr selten Kinder und kommen in die (bei Akademikern) „familienintensive“ Phase (Leuze/Rusconi 2009).
- => Arbeitgeber könnten unterstellen, dass bei der Rekrutierung einer promovierten Frau in den nächsten Jahren eine starke Familienorientierung einsetzen wird.



Bayerisches Absolventenpanel

IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

Haben promovierte Frauen schlechtere Erwerbschancen in der freien Wirtschaft als Promovierte Männer?

Segmentationstheorien

- Segmentationstheorien unterscheiden zwischen internen und externen Arbeitsmärkten (Doeringer/Piore 1971; Doeringer 1967).
- Interne Arbeitsmärkte gibt es in großen Betrieben und im öffentlichen Dienst (Becker 1993; Blossfeld/Becker 1988).
- Interne Arbeitsmärkte in großen privaten Betrieben führen nicht zu gleichen Chancen von Männern und Frauen (Jones/Makepeace 1996; Huffman 1995).
- Aufgrund der starken Reglementierung (feste Karriereleitern, Senioritätsprinzipien) sind im öffentlichen Dienst geschlechtsspezifische Unterschiede weniger ausgeprägt als in der Privatwirtschaft.

Haben Frauen nach einer Promotion stärkere Anreize in den öffentlichen Dienst zu gehen als Männer?

- Frauen bevorzugen tendenziell eine Karriere, bei der Elternschaft und Erwerbstätigkeit durch Ausweichen auf Teilzeitarbeit balanciert werden kann (Abele 2002, 2003).
- Die starke Reglementierung im öffentlichen Dienst bietet Schutz vor Einkommensverlusten bei Stellenwechseln und Erwerbsunterbrechungen (Becker 1993; Schubert/Engelage 2010).
- => Im öffentlichen Dienst ist der Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung oft leichter als in Privatwirtschaft.



Bayerisches Absolventenpanel

IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

**Gehen promovierte Frauen nach der Promotion eher in den
öffentlichen Dienst?**

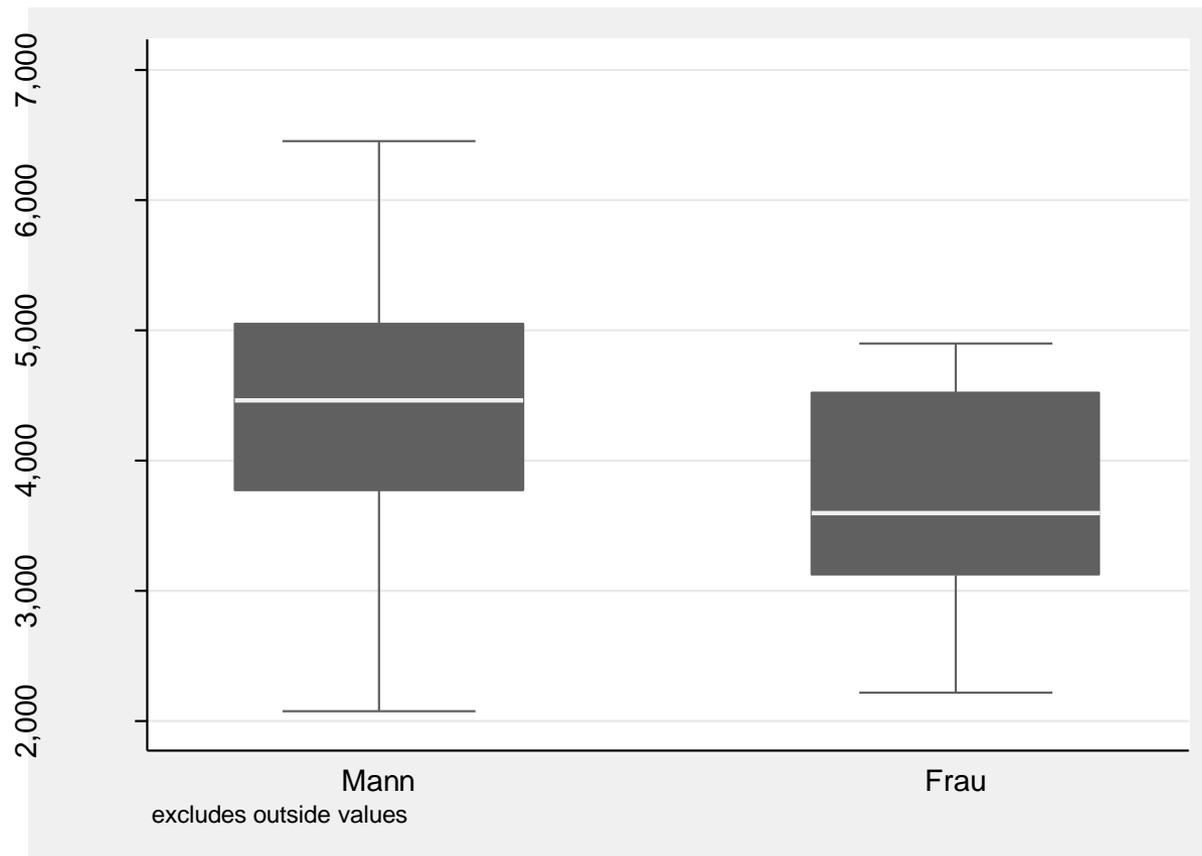
Daten

- Bayerisches Absolventenpanel (BAP)
- Befragung der Abschlusskohorte 2003/04 fünf Jahre nach Abschluss
- 269 Promovierte im Sample, davon 212 beim ersten Job nach der Promotion vollzeit erwerbstätig

Wahrscheinlichkeit einer Anstellung im öffentlichen Dienst nach der Promotion

Öffentlicher Dienst?	Männer		Frauen		Insgesamt	
nein	95	60.5%	48	42.9%	143	53.2%
ja	62	39.5%	64	57.1%	126	46.8%
Insgesamt	157	100.0%	112	100.0%	269	100.0%

Boxplot: Bruttomonatseinkommen von vollzeiterwerbstätigen Promovierten in der freien Wirtschaft



Einkommensregression (log. Bruttomonatseink)

	Modell 1	Modell 2
Frau (Ref. Mann)	-0.116** (0.007)	-0.0853* (0.030)
Sprach- u. Kulturwissenschaften (Ref. Naturwissenschaften)	-0.116+ (0.051)	-0.0305 (0.585)
Sozial- u. Wirtschaftswissenschaften	0.0331 (0.529)	0.0315 (0.513)
Ingenieurwissenschaften	0.145+ (0.061)	0.178* (0.013)
Öffentlicher Dienst (Ref. Privatwirtschaft)		-0.244*** (0.000)
Konstante	8.272*** (0.000)	8.355*** (0.000)
Beobachtungen	212	212
Korrigiertes R^2	0.082	0.229

p -Werte in Klammern; + $p < 0.1$ * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Einkommensregression (getrennt nach Branche)

	Modell 1 Ö.D.	Modell 2 Privatwirtschaft
Frau (Ref. Mann)	-0.0710 (0.210)	-0.0968 ⁺ (0.071)
Sprach- und Kulturwissenschaften (Ref. Naturwissenschaften)	-0.0408 (0.538)	-0.110 (0.294)
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	-0.126 (0.101)	0.126* (0.041)
Ingenieurwissenschaften	0.0745 (0.458)	0.273** (0.006)
Konstante	8.140*** (0.000)	8.337*** (0.000)
Beobachtungen	96	116
Korrigiertes R^2	0.028	0.108

p -Werte in Klammern; ⁺ $p < 0.1$ * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Frauen verdienen nach einer Promotion weniger als Männer, dieser Effekt ist zu einem großen Teil (aber nicht vollständig) erklärbar durch:
 - unterschiedliche Promotionsfächer
 - eine erhöhte Wsk. eine Stelle im öffentlichen Dienst anzutreten
- Die geschlechtsspezifische horizontale Segregation führt zu Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern.
- Ob promovierte Frauen in Privatwirtschaft statistisch diskriminiert werden, kann letztlich nicht eindeutig geklärt werden.



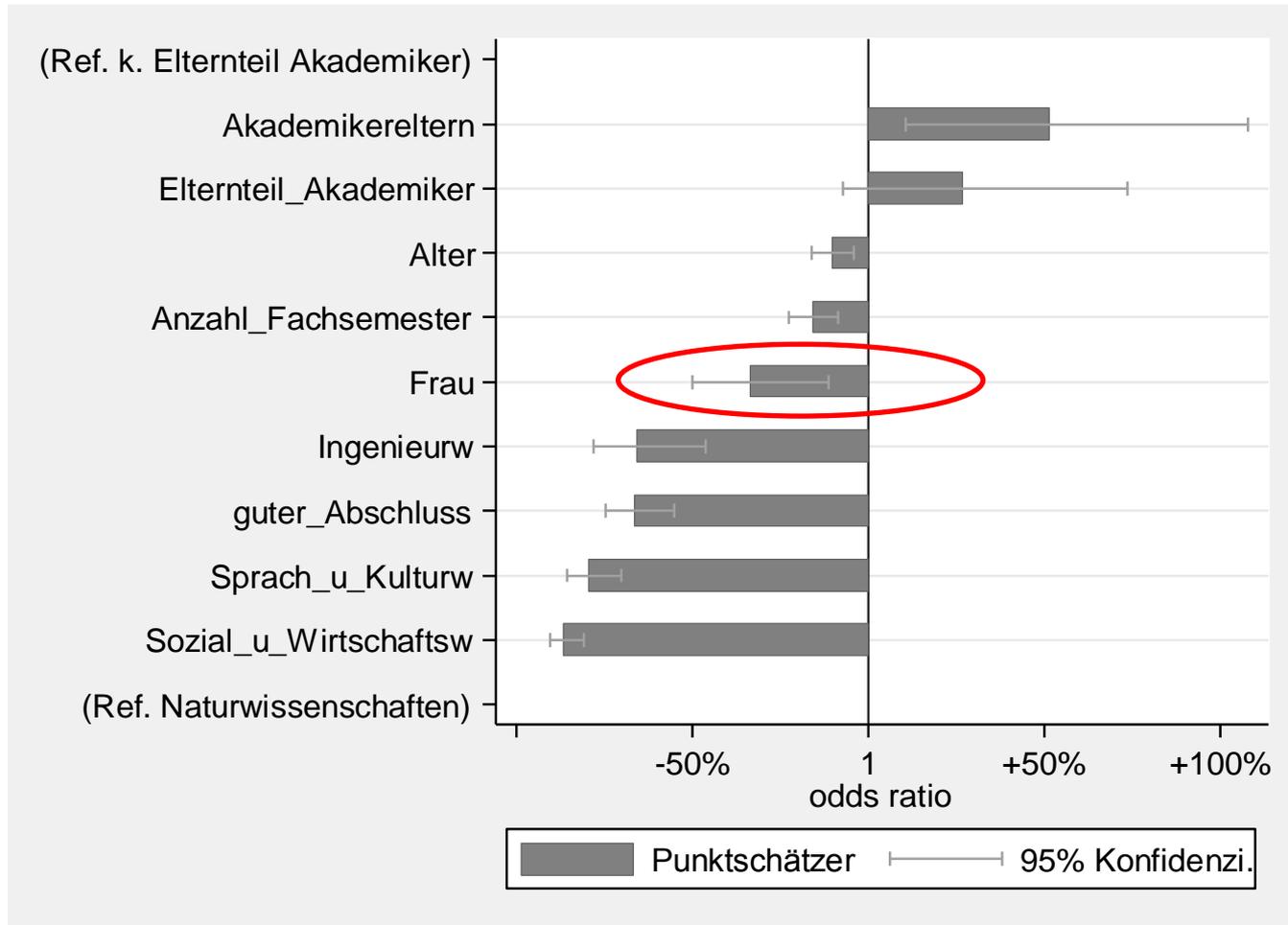
Bayerisches Absolventenpanel

IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

Danke!

Ergebnisse: Promotionswahrscheinlichkeit (multivariat)



Literatur

- Abele, A.E. 2002. Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.49 -63). Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A.E. 2003. Beruf – kein Problem, Karriere schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In Abele, A.E., Hoff, E. & Hohner, H.-U. (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 157-182). Heidelberg: Asanger.Becker, R. 1993. Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Edited by Mayer, K. U., *Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel*. Frankfurt/New York: Campus.
- Blossfeld, H.-P., and R. Becker. 1988. Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 22, 2: 233-46.
- Doeringer, P. B., and M. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath.
- Doeringer, P. B. 1967. Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labour Markets. *Industrial Relations Review* 20: 206-20.
- Enders, J.; Bornmann, L. 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf. und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York Engelage, Sonja und Andreas Hadjar (2008): Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizerischen Absolventenstudie. In *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 34 (1). 71-93.
- Engelage, S., Schubert F. 2009: Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 41(3). 213-233.
- England, P. 2005. Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Politics* 12, 2: 264-88.
- Huffman, M. L. 1995. Organizations, Internal Labor Market Policies, and Gender Inequality in Workplace Supervisory Authority. *Sociological Perspectives* 38, 3: 381-97.
- Jones, D. R., and G. H. Makepeace. 1996. Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market. *The Economic Journal* 106, March: 401-09.
- Konrad, A. M., and K. Cannings. 1997. The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement. *Human Relations* 50, 10: 1305-28.
- Leuze, K.; Rusconi A. 2009. Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment Discussion Paper SP I 2009-501
- Reskin, B. F., and Padavic Irene. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Pr.
- Schubert, Frank und Sonja Engelage 2010: Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie* 39 (5) 382-401.
- Spence, A. M. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* (The MIT Press) 87 (3): 355–374.