

Der Einfluss von Geschlecht auf Prestigebewertungen von Berufen

Sabine Krüger
(sabine.krueger@bibb.de)

Beschreibung

Das Dissertationsvorhaben beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Geschlecht und Berufsprestige. Die **Aufteilung des Arbeitsmarkts** in **typisch „männliche“ und „weibliche“ Berufe** ist in Deutschland besonders ausgeprägt und gilt als wichtiger Faktor zur Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, wie dem Gender Wage Gap. Zahlreiche Studien belegen, dass Berufe, in denen vorwiegend **Frauen** arbeiten, **schlechter bezahlt sind** (vgl. Achatz, 2018; Leuze & Strauß, 2014). Zur Erklärung der geringeren Bezahlung in frauendominierten Berufen wird vorwiegend die **Hypothese der Devaluation** (England 1992) herangezogen, die davon ausgeht, dass die **Arbeit von Frauen** eine **geringere Wertschätzung in der Gesellschaft** erfährt. Studien zeigen allerdings immer wieder, dass **berufliches Prestige für Frauen** – im Gegensatz zu Männern – **nicht mit einer höheren Bezahlung einhergeht** (Suter & Miller, 1973; England, 1979; Magnusson, 2009). Das ist überraschend, da Prestigewerte stark positiv mit Löhnen (Treiman, 1977; le Grand, & Tählin, 2013) sowie mit Bildung korrelieren (Treiman, 1977; Katz-Gerro & Yaish, 2003). Bisher ist dieses Paradox nicht geklärt. Wie sich das **berufliche Prestige von Frauen und Männern unterscheidet** wurde bisher wenig betrachtet. Auch weiß man bisher wenig darüber, ob Männer und Frauen Prestige **unterschiedlich bewerten**.

Im Rahmen der Promotion untersucht werden soll daher erstens, wie sich die berufliche **Geschlechterkomposition** auf das objektive **Prestige von Berufen** auswirkt, zweitens, ob **Frauen und Männer** das **Prestige** von Berufen **unterschiedlich einschätzen**, und drittens, ob es **geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung des Prestiges des eigenen Berufes** gibt. Dabei soll besonderes Augenmerk auf Ausbildungsberufe gelegt werden, da die Geschlechtersegregation im Bereich der beruflichen Ausbildung besonders ausgeprägt ist. Interpersonale und insbesondere geschlechtsbasierte Unterschiede in Prestigebewertungen sind bisher wenig untersucht, da im Sinne von *Treimans Konstante* (Treiman, 1977) davon ausgegangen wurde, dass diese sich kaum zwischen gesellschaftlichen Gruppen und Individuen unterscheiden. Basierend auf theoretischen Ansätzen aus der Soziologie des Wertens und Bewertens gehe ich jedoch von geschlechtsabhängigen Unterschieden in der Bewertung des Ansehens von Berufen aus.

Forschungsfragen

Die zentralen forschungsleitenden Fragestellungen der Arbeit sind:

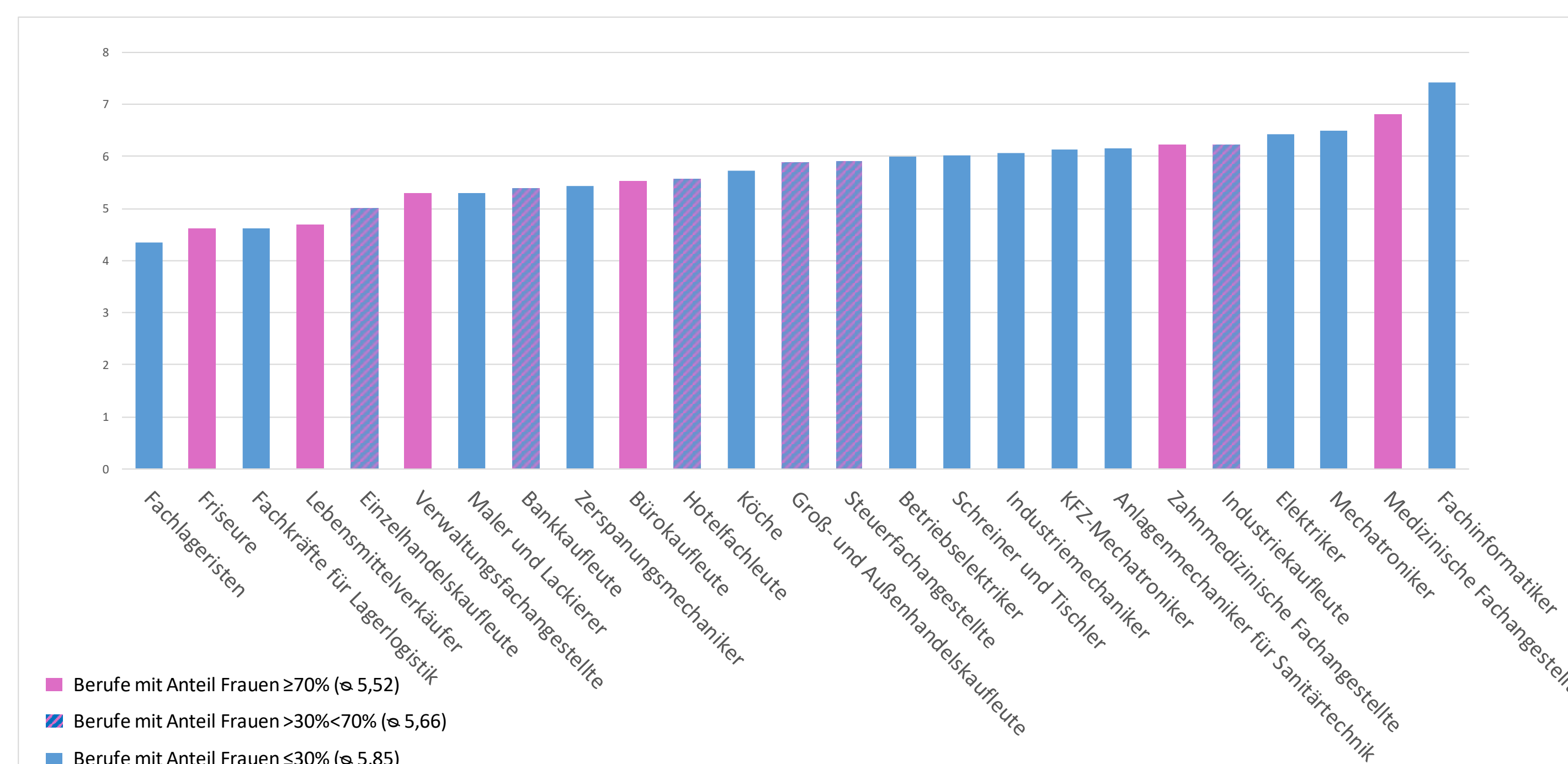
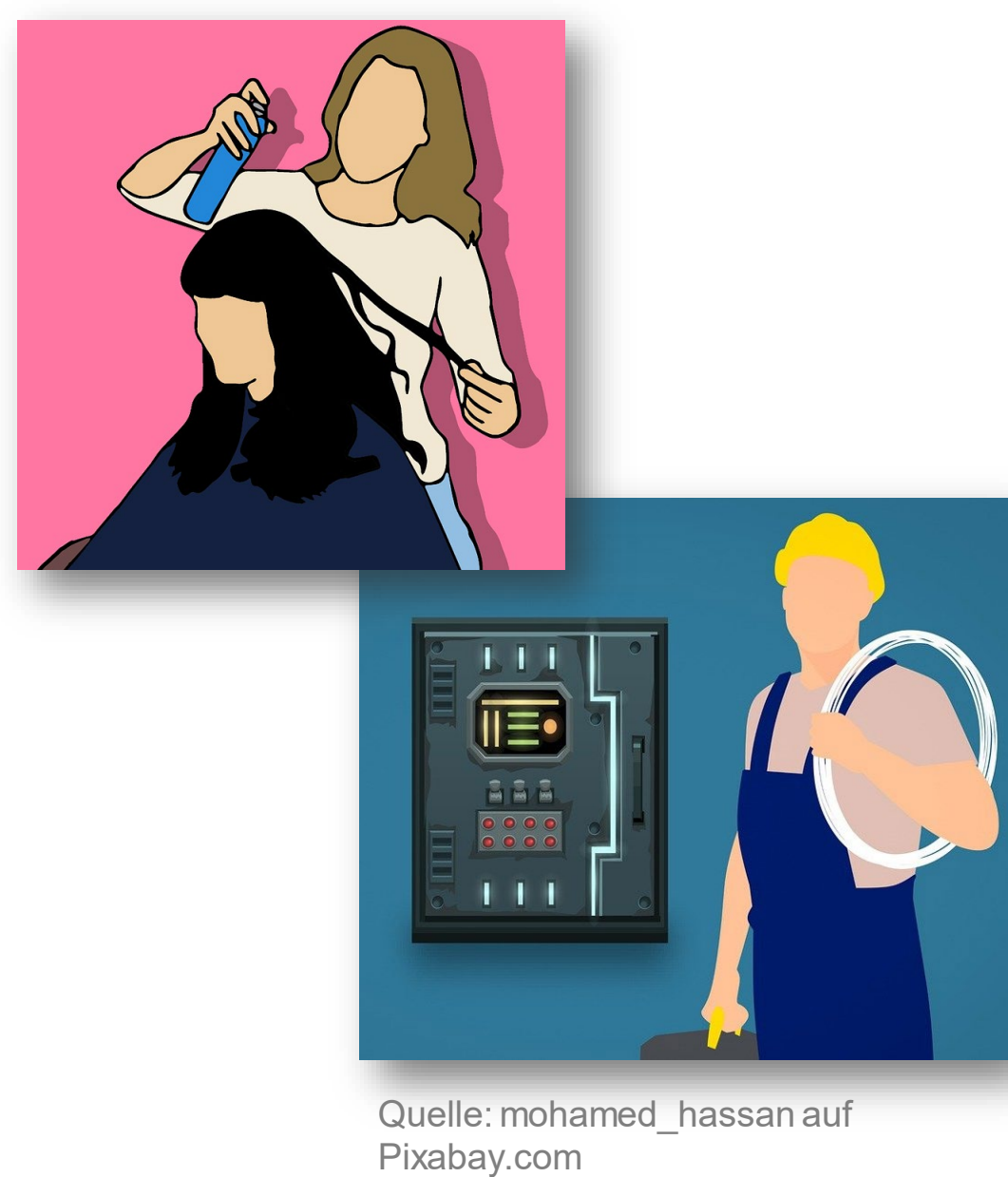
- ❖ Wie beeinflussen **Geschlechterkomposition** und **berufliche Tätigkeitsinhalte** das Ansehen von Berufen?
- ❖ **Schätzen Frauen und Männer** das **Ansehen** von Berufen (typischen Frauen- und Männerberufen) **unterschiedlich ein**?
- ❖ Gibt es Unterschiede in der **Prestigeinschätzung** zwischen männlichen und weiblichen **Berufsinhabern** (innerhalb geschlechtstypischer bzw. geschlechtsuntypischer Berufe)?

Aufbau

Drei Veröffentlichungen sollen die oben diskutierten Fragestellungen empirisch untersuchen:

- 1) Das erste Papier untersucht Berufsprestige in Abhängigkeit der Geschlechter- und Tätigkeitskomposition von Ausbildungsberufen
- 2) Das zweite Papier soll untersuchen, wie sich das Geschlecht der Bewertenden auf Prestigevaluationen von Berufen auswirkt.
- 3) Das dritte Papier befasst sich mit der Prestigeinschätzung des eigenen Berufs.

Prestige der 25 größten Ausbildungsberufe*



*Am stärksten besetzte Ausbildungsberufe gemäß Neuabschlüssen 2019, Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Quelle: Forschungsprojekt „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018“



Daten und Methoden

Die Datengrundlage für die Untersuchung bildet eine **Zusatzbefragung zur aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018** zum Ansehen von Berufen mit Daten zu **9011 Personen** aus der Wohnbevölkerung (über 15 Jahre alt) in Deutschland und 45.050 Ansehensmessungen.

Jede/r Befragte bewertete das Prestige von jeweils fünf Berufen:

Wie hoch ist Ihrer Meinung nach heute das Ansehen von <Beruf1-5> in Deutschland? Geben Sie bitte für jeden Beruf einen Wert von 0 bis 10 an. 0 bedeutet, dass der Beruf ein "sehr geringes Ansehen" hat und 10 ein "sehr hohes Ansehen". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und beruflichen Prestigebewertungen wird unter Einbeziehung und Kontrolle relevanter **berufsstruktureller** und **individueller Eigenschaften** analysiert, etwa anhand von Mehrebenen- oder Strukturgleichungsmodellen.

Literatur

- Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In *Arbeitsmarktsoziologie* (pp. 389-435). Springer VS, Wiesbaden.
- England, P. (1992). *Comparable worth: Theories and evidence*. Transaction Publishers.
- Katz-Gerro, T., & Yaish, M. (2003). Higher education: is more better? Gender differences in labour market returns to tertiary education in Israel. *Oxford Review of Education*, 29(4), 571-592.
- le Grand, C., & Tählin, M. (2013). Class, occupation, wages, and skills: The iron law of labor market inequality. In G. Elisabeth Birkelund (Hrsg.), *Class and Stratification Analysis* (Bd. 30, S. 3-46). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0195-6310\(2013\)0000030006](https://doi.org/10.1108/S0195-6310(2013)0000030006)
- Leuze, K., & Strauß, S. (2014). Female-typical subjects and their effect on wage inequalities among higher education graduates in Germany. *European Societies*, 16(2), 275-298.
- Leuze, K., & Strauß, S. (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*. doi:10.1177/0950017015624402.
- Magnusson, C. (2009). Gender, Occupational Prestige and Wages: A Test of Devaluation Theory. *European Sociological Review* 25(1), 87-101. doi:10.1093/esr/jcn035.
- Suter, L. E., Miller, H. P. (1973). Income differences between men and career women. *American Journal of Sociology* 78, 962-74.
- Treiman, D. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.

Stand 11/2020