

8. Vom Studium in den Beruf – die geschlechtsspezifischen Muster der Berufseinmündung

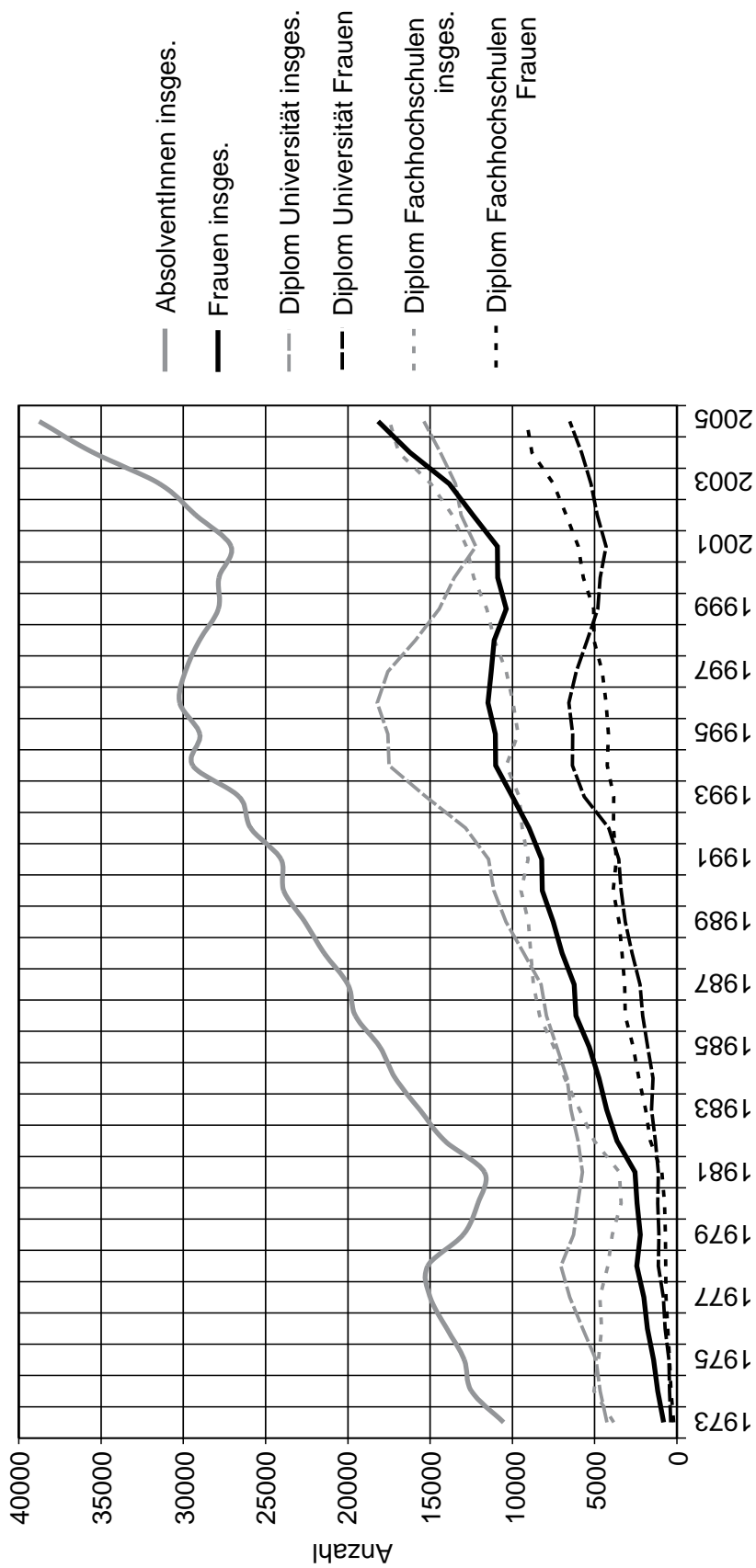
8.1 Die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen

In den folgenden Abschnitten wird auf Basis verschiedener Studien zur Berufseinmündung junger Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge deren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in den 1980er und 1990er Jahren dargestellt. Die zu Grunde gelegten AbsolventInnen-Studien beziehen sich auf unterschiedliche Regionen, Jahre und Jahrgänge. Es geht bei der Auswertung nicht um einen systematischen Vergleich in dem Sinne, dass Methoden und Ergebnisse dieser Studien detailliert verglichen werden sollen. Anliegen des Kapitels ist es vielmehr, die wesentlichen Ergebnisse der Studien zusammenzufassen und dabei zu identifizieren, welche Erkenntnisse zur Berufs- und Arbeitsmarkteinmündung von Absolventinnen und Absolventen verallgemeinerbar sind und welche Trends erkennbar werden.

Zwischen 1973 und 2005 hat sich die Zahl der Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge rasant erhöht. Verließen 1973 erst 4.248 Universitäts- und 3.832 FachhochschulabsolventInnen die bundesdeutschen Hochschulen mit einem erfolgreichen Abschluss, so stieg diese Zahl bis 1992 auf 12.851 Universitäts- und 9.396 FachhochschulabsolventInnen an (also eine Zunahme der AbsolventInnenzahl auf das Dreifache). Nach der Wiedervereinigung stieg die Zahl auf über 17.000 UniversitätsabsolventInnen und 10.000 FachhochschulabsolventInnen im Jahr 1994. Seit 1994 schwankt die Zahl der UniversitätsabsolventInnen zwischen 12.000 und 18.000, während die Zahl der FachhochschulabsolventInnen weiter stetig angestiegen ist und 2005 bei insgesamt 17.461 lag (vgl. Abb. 1).

Die Entwicklung der AbsolventInnenzahlen ist besonders bemerkenswert: Beendeten 1973 gerade einmal 375 Frauen an Universitäten und 203 Frauen an Fachhochschulen erfolgreich ihr Studium, so waren dies 1993 an Universitäten 4.138 und an Fachhochschulen 3.850, im Jahr 2005 sogar 6.510 an Universitäten und 9.126 an Fachhochschulen. Während sich die Zahl aller WirtschaftsabsolventInnen zwischen 1973 und 2005 an den Universitäten um den Faktor 3,6 und an den Fachhochschulen um den Faktor 4,5 erhöhte, stieg die Zahl der Absolventinnen an Universitäten um den Faktor 17,4 und an Fachhochschulen um den Faktor 45.

Abb. 1: AbsolventInnen im Vergleich



Quelle: Statistisches Bundesamt, Prüfungen nach Fächergruppen

Im gleichen Zeitraum nahmen die AbsolventInnenzahlen in allen Studiengängen dagegen nur um den Faktor 3 an den Universitäten und um den Faktor 2,5 an den Fachhochschulen zu, d.h. die wirtschaftswissenschaftlichen AbsolventInnenzahlen wuchsen deutlich überproportional. Diese Entwicklung ist besonders ausgeprägt bei den Frauen: Während die AbsolventInnenzahlen in den Wirtschaftswissenschaften um den Faktor 17 bzw. 45 zunahmen, stiegen die AbsolventInnenzahlen insgesamt lediglich um den Faktor 8 bei den Universitäten und um den Faktor 5 an den Fachhochschulen (Statistisches Bundesamt, Lange Reihen Bestandene Prüfungen). Anders formuliert: Der Anteil der Frauen an den erfolgreichen AbsolventInnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen stieg von rund 9% auf rund 43% an den Universitäten und von rund 5% auf rund 52% an den Fachhochschulen.¹

Damit hat sich die „Angebotsseite“ der akademisch ausgebildeten WirtschaftswissenschaftlerInnen in einem Zeitraum von nur 30 Jahren von einem hoch segregierten Männerangebot zu einem geschlechtsgemischtem Angebot gewandelt.

Zur Erforschung der geschlechtsspezifischen Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt bietet sich diese Gruppe aber nicht nur wegen dieses Wandels an, sondern auch deswegen, weil die Absolventinnen und Absolventen für die ökonomische Entwicklung relevante berufliche Positionen einnehmen. Viele von ihnen sind in mittleren und höheren Führungspositionen beschäftigt und arbeiten somit auf den höheren Rängen einer feingliedrigen beruflichen Hierarchie, nicht wenige allerdings auch „unter Wert“ (vgl. Teichler 2001). Da das Berufsfeld, wie in Kapitel 2 bereits ausgeführt wurde, keine klar abgegrenzte Profession darstellt wie die Medizin oder die Lehrerbildung, außerdem Universitäten und Fachhochschulen analoge Ausbildungsgänge anbieten und zudem auch in der dualen Ausbildung und beruflichen Weiterbildung Kaufleute qualifiziert werden, die ähnliche Tätigkeiten ausüben und Positionen besetzen (können) wie WirtschaftsakademikerInnen, lässt sich hier in besonderer Weise studieren, wie geschlechtsspezifische Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt wirksam werden. Frauen stellen bei den Wirtschaftsakademikern keine Minderheit unter den Studierenden und AbsolventInnen mehr dar wie in den Natur- und Ingenieurwissenschaften – das (numerische) Geschlechterverhältnis ist in so weit ausgeglichen. Frauen haben in diesen Studienfächern nicht die *token*-Erfahrung² ge-

1 Auch in den neuen Studiengängen Bachelor und Master liegen die Frauenanteile bei fast 50%: Von den Bachelor-AbsolventInnen waren 51%, von den MasterabsolventInnen 45% weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt, Lange Reihen, Bestandene Prüfungen).

2 Der Begriff *token* wird von Rosabeth Moss Kanter (1977, S. 210f.) im Zusammenhang mit dem Status als Minderheit verwendet, z.B. als Frau in einer Gruppe von Männern. Bedingt durch ihren *token*-Status steht diese Person im „Rampenlicht“ und wird zum

macht, sie haben die gleiche wissenschaftliche Sozialisation durchlaufen wie die Männer und schließen oftmals sogar mit besseren Prüfungsergebnissen ab (Mayer et al. 2003). Erstmals im 20. Jahrhundert gibt es damit in diesen Studienfächern ausreichend Absolventinnen, die mit den Männern mit gleichem Ausbildungsniveau konkurrieren können.³

Die vorne zitierte These Ohlendiecks, dass die steigenden Zahlen qualifizierter Wirtschaftsakademikerinnen Männer und Frauen erstmals auf gleichem Niveau konkurrieren lässt und sie damit zu Substituten werden lässt, soll nun anhand der Ergebnisse der AbsolventInnen-Studien untersucht werden.

8.2 Geringe Arbeitslosigkeit – hohe Erwerbstätigkeit

Die seit den 1970er Jahren deutlich gestiegene Zahl junger WirtschaftsakademikerInnen ist – so ein zentraler Befund aller Studien – ohne größere Probleme in den Arbeitsmarkt integriert worden. Dabei ist auffällig, dass sich die Expansion der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge und die Entwicklung des Berufsfelds der WirtschaftsakademikerInnen ohne größere wissenschaftliche Debatten und Analysen vollzog: Es liegen nur sehr wenige Erhebungen über die Arbeitsmarktsituation der WirtschaftsakademikerInnen vor.

„Dabei sind die Ökonomen keine kleine Gruppe von Erwerbstätigen (...). Es handelt sich außerdem um eine der am schnellsten wachsenden Absolventengruppen, die bisher nur sehr geringe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen hatte.“ (Buttgereit 1992, S. 101)

Die relativ geringe (Such-)Arbeitslosigkeit der AbsolventInnen auch in Zeiten konjunktureller Schwankungen wird in fast allen Studien hervorgehoben, insbesondere Peschel kommentiert in seiner Untersuchung, in der er die Berufseinstimmung (Essener) AbsolventInnen der Jahrgänge 1975-1981 und 1990-1995 vergleicht:

„Der Arbeitsmarkt für junge Wirtschaftswissenschaftler scheint mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum zu kommunizieren, wie schon ein Vergleich der Arbeitslosenquoten erkennen ließ.“ (Peschel 1998, S. 253)

Sprachrohr für ihre Gruppe gemacht. Das *token* wird dann nicht als Individuum wahrgenommen, sondern als typisch für die Gruppe, was zu Stereotypisierungen führt.

3 Ob allerdings unterstellt werden kann, dass in einem geschlechtsgemischtem Studiengang keine nach Geschlecht differenzierten Sozialisationserfahrungen gemacht werden, ist zu bezweifeln. Das alltägliche *doing gender* wird auch in der Phase des Studiums unterschiedliche Signale an Männer und Frauen aussenden. Zu dem sind, wie vorne ausgeführt, geschlechtsspezifische Aspekte der Ökonomie in der Regel kein Gegenstand des Studiums.

Dennoch zeigen sich im Zeitverlauf Veränderungen: Gelang den AbsolventInnen der 1980er Jahre der Einstieg in das Beschäftigungssystem ohne größere Friktionen, so waren in den 1990er Jahren rund 4% der Essener AbsolventInnen noch 18 Monate nach Abschluss des Studiums arbeitslos (vgl. Peschel 1998, S. 249). Auch die bundesweite AbsolventInnenstudie der Universität Kassel (Burkhardt et al. 2001) konstatiert eine relativ geringe Arbeitslosigkeit bei den WirtschaftswissenschaftlerInnen. Allerdings werden von diesen AutorInnen gewisse konjunkturelle und strukturelle Risiken festgestellt, die sich jedoch weniger als offene Arbeitslosigkeit äußern, sondern eher indirekte Wirkungen zeigen: Mehr AbsolventInnen als in anderen Zeitabschnitten mündeten in den 1990er Jahren zunächst in Positionen ein, die mit einem geringeren Anfangsgehalt verbunden und/oder hierarchisch niedriger angesiedelt waren, übten zunächst Zeitarbeit aus oder arbeiteten mit Werk- oder Honorarverträgen (vgl. Burkhardt 2001, S. 57).

Verglichen mit anderen Fachrichtungen wie Ingenieurwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften oder auch Rechts- und Verwaltungswissenschaften war die Arbeitslosigkeit der WirtschaftswissenschaftlerInnen jedoch gering, so dass alle Studien gleichermaßen konstatieren, dass die „polyvalente Berufsgruppe“ (Burkhardt 2001) einen großen Beschäftigungsradius bezogen auf die Branchen und Berufsfelder hat und im Vergleich mit anderen Berufsgruppen nach wie vor auch in den 1990er Jahren gute Beschäftigungsmöglichkeiten vorfand.

Im Hinblick auf Männer und Frauen zeigen die meisten Untersuchungen geringe, aber doch sichtbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen Studien wird deutlich, dass die jungen Frauen etwas länger arbeitslos waren, längere Suchphasen zu bewältigen hatten und auch häufiger arbeitslos waren (vgl. Minks 1992; Peschel 1998; Burkhardt 2001; Maier et al. 2003). Obwohl diese Unterschiede nach einer gewissen Zeit nach dem Examen verschwanden, deuten sie auf leicht unterschiedliche Startchancen für Frauen und Männer hin.

Dennoch: Verglichen mit anderen Studienfächern weisen weibliche und männliche Wirtschaftsakademiker eine ausgesprochen hohe Erwerbsbeteiligung auf. In allen Studien wird hervorgehoben, dass die Erwerbstätigenquote ein Jahr nach dem Examen mit 80% für beide Geschlechter höher ist als für andere Fächer (vgl. Minks 1992, S. 12). Auch noch zehn Jahre nach dem Examen waren 65% der Frauen und 98% der Männer erwerbstätig. Damit lagen die Erwerbstätigenquoten insbesondere bei den Frauen deutlich über den Quoten in anderen Fächern (vgl. Burkhardt 2001, S. 59).

Diese insgesamt positive Beschäftigungsbilanz ist vor allem der günstigen Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt geschuldet, die offensichtlich ein stark gestiegenes Angebot an AbsolventInnen relativ unproblematisch absorbieren konnte. Allen Studien zufolge erwies sich dabei die vertikale Flexibilität in den Beschäftigungspositionen und Tätigkeiten als positiv für die Beschäftigungsinte-

gration, d.h. viele BerufsanfängerInnen sind auf Positionen in den Arbeitsmarkt integriert worden, die zum Teil unterhalb ihres Qualifikationsniveaus lagen (vgl. ebd., S. 61f.).

8.3 Beschäftigungsformen, Einkommen und Status

Die übergroße Mehrheit der WirtschaftsabsolventInnen arbeitet nach dem Studium in einem abhängigen Vollzeitarbeitsverhältnis. Die trifft sowohl für die Frauen als auch für die Männer zu. Je nach Studie waren entweder 94% (Minks 1992; Peschel 1998), 92% (Buttgereit 1992) oder 80% (Maier et al. 2003) der Frauen und Männer Vollzeit abhängig beschäftigt – dies ist ein im Vergleich mit anderen Studienfächern sehr hoher Wert. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei der Teilzeitbeschäftigung (die insgesamt eine sehr geringe Rolle spielt): Hier sind die Frauen leicht überrepräsentiert, während sie bei der Selbständigkeit leicht unterrepräsentiert sind (zwischen 4% und 10% sind selbstständig). Auch dieses Ergebnis gilt für alle Untersuchungen gleichermaßen. Hinsichtlich der Form der Arbeitsverträge gibt es keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern: zwischen sieben Prozent und elf Prozent der AbsolventInnen arbeiten zunächst mit Zeitverträgen, ein großer Teil dieser Zeitverträge ist im wissenschaftlichen Bereich bzw. im öffentlichen Dienst. Allerdings zeigen die Studien auch, dass ein Teil der Frauen nach einiger Zeit die Erwerbstätigkeit beendet bzw. unterbricht – in der Regel bei der Geburt eines Kindes (vgl. Peschel 1998; Maier et al. 2003). Die deutlichen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit zehn Jahre nach dem Examen (98% der Männer und 65% der Frauen sind noch erwerbstätig) sind mit solchen Erwerbsunterbrechungen zu erklären.

Die Löhne und Gehälter der jungen WirtschaftsakademikerInnen sind im Vergleich mit anderen AbsolventInnengruppen hoch, allerdings ist im Verlauf der 1990er Jahre ein relativer Rückgang der Einstiegsgehälter für die neuen Kohorten feststellbar (vgl. Peschel 1998; Burkhardt 2001; Schröder/Reimer 2006).⁴ Dies wird im wesentlichen auf zwei Faktoren zurück geführt: zum einen ist das Angebot an ausgebildeten WirtschaftsakademikerInnen in den 1990er Jahren stark angestiegen und es kommt zu Lohnkonkurrenz, zum anderen werden inzwischen vertikal niedriger bewertete Stellen verstärkt auch mit AkademikerInnen besetzt, die dafür auch entsprechend weniger Gehalt beziehen. Das qualifikatorische *up-grading* beruflicher Positionen durch die Besetzung mit AkademikerInnen bedeutet nicht in jedem Fall auch ein *up-grading* der entsprechenden Entlohnung.

4 Ein ähnliches Ergebnis zeigt die Studie von Mayrhofer et al. 2005 für Österreich: „Die preisbereinigten Einstiegsgehälter sind in den 70er Jahren fast ein Drittel höher als in den 90er Jahren.“ (Ebd. S. 163)

Während bei den bisher angeführten Dimensionen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht allzu groß waren, klaffen zwischen Männern und Frauen sämtlichen Studien zufolge von Beginn an große Unterschiede bei den Einkommen: Bei den Essener AbsolventInnen liegen schon die Einstiegsgehälter der Frauen sechs Prozent (nur Vollzeitbeschäftigte) bis neun Prozent (Vollzeit und Teilzeit) unter denen der Männer (Peschel 1998), die HIS-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass „Männer deutlich höhere Einkommen als Frauen (beziehen), unabhängig davon, ob das Wirtschaftsstudium mit einem Universitäts- oder Fachhochschul-Diplom abgeschlossen wurde“ (Minks 1992, S. 59), allerdings ohne diese Unterschiede zu quantifizieren. Aus der ersten Kasseler Studie folgt, dass Frauen ca. 80% des Einkommens der Männer bei abhängiger Beschäftigung und nur 45% bei Selbständigkeit verdienen (Buttgereit 1992, S.109). Maier et al. (2003) konstatieren: „Demnach erzielten beim ersten Messzeitpunkt die befragten Frauen bereits ein geringeres Gehalt als Männer“ (S. 124). Dieser Gehaltsunterschied nimmt zu, je länger die AbsolventInnen erwerbstätig sind (ebd., S. 124). Je nach Studie beträgt der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern fünf bzw. zehn Jahre nach Berufseintritt bis zu 30% (Buttgereit 1992; Burkhardt 2001).

Diese Einkommensunterschiede resultieren aus einer Reihe von Faktoren. Zu nennen wäre zunächst die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern, wenn sich der Vergleich auf Monats- oder Jahresgehälter bezieht. Allerdings ist angesichts der geringen Zahl Teilzeitbeschäftigter dieser Faktor relativ unbedeutend.

Wichtiger für die Einkommensunterschiede sind die Status- und Positionsunterschiede der ausgeübten Tätigkeiten. Männer und Frauen verteilen sich nicht gleichmäßig über alle Positionen und Statusgruppen. Alle Studien kommen gleichermaßen zu dem Ergebnis, dass Frauen in den Positionen „qualifizierte Angestellte mit Sachbearbeitungstätigkeiten“ weitaus häufiger beschäftigt sind als die gleich qualifizierten Männer, diese wiederum haben eher Positionen als wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion, oder mit mittlerer Leitungsfunktion, d.h. sie arbeiten als Projekt- oder Gruppenleiter mit Personalverantwortung. Besonders hoch ist der Anteil der Sachbearbeiterinnen unter den Fachhochschulabsolventinnen (Minks 1992, S. 45f.). Doch auch für Universitätsabsolventinnen gilt, dass sie häufiger in Sachbearbeiterinnenpositionen beschäftigt sind und seltener Personalverantwortung haben als ihre männlichen Mit-Absolventen (vgl. Burkhardt 2001). Die Unterschiede in den beruflichen Positionen werden weiter unten detaillierter dargestellt.

Die differenzierteste Studie zur Einkommensentwicklung von WirtschaftsakademikerInnen haben Mayrhofer et al. (2005, S. 227ff.) vorgelegt. Aus ihrem Sample von AbsolventInnen der Wiener Wirtschaftsuniversität haben sie „virtuelle Zwillingspaare“ gebildet, die in den Merkmalen, die für die Karriere als relevant ermittelt wurden, nahezu identisch waren: Alter und Kohorte, soziale und

ökonomische Herkunft, Studienerfolg, Persönlichkeitsstruktur, berufsbezogene Motive und Persönlichkeitsmerkmale, karrieretaktisches Verhalten (d.h. Netzwerke knüpfen, eigene Fähigkeiten herausstreichen etc.). In der Kohorte der StudienabgängerInnen des Jahrgangs 1990 ergaben sich 52 Paare, die diese Merkmale nahezu perfekt erfüllten. Für diese Paare wurde nun über die folgenden zehn Jahre die Karriere- und Einkommensentwicklung analysiert. Die Ergebnisse sind eindeutig:

„Im Durchschnitt über die ersten drei Berufsjahre lassen sich keine Unterschiede hinsichtlich des Bruttojahresgehalts, der ihnen übertragenen Führungsverantwortung (...), der Zufriedenheit mit der Karriere und dem ihnen von Kollegen und Kolleginnen zugestandenen Karriereerfolg feststellen.“ (Ebd., S. 231)

Betrachtet man allerdings die weiteren Jahre, dann entwickeln sich gravierende Unterschiede im Einkommen und in der beruflichen Position. Ab dem vierten Berufsjahr nimmt der Einkommensunterschied von Jahr zu Jahr zu und erreicht im zehnten Jahr eine Differenz beim Jahresgehalt der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen von 18.000 Euro oder anders formuliert, die Frauen verdienen 72% des Gehalts der Männer (ebd., S. 234).

Die hier analysierten Paare enthalten auch Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrochen hatten. Berufsunterbrechungen wegen Mutterschaft bzw. Erziehungsurlaub oder andere durch Kinderbetreuung bedingte Berufsunterbrechungen vermindern – so die übereinstimmenden Ergebnisse anderer Studien – in der Regel das Einkommen der unterbrechenden Person (vgl. Beblo/Wolf 2003). Dieser Effekt kann mit Hilfe der Humankapitaltheorie plausibel begründet werden: In der Phase der Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung setzen die Frauen ihr berufsrelevantes Humankapital nicht ein und können deswegen auch nicht an beruflichen Erfahrungen dazu gewinnen. Sie steigen also in dieser Phase in der beruflichen Position nicht weiter auf (wie die gleich qualifizierten Männer, die keine Berufsunterbrechung haben), im Gegenteil schreibt sich ihr berufsspezifisches Humankapital vermutlich sogar ab, wenn sie an den Veränderungen und Weiterentwicklungen im jeweiligen Beruf oder Betrieb in der Phase der Kinderbetreuung nicht teilnehmen. Damit kann ihr Humankapital bei Rückkehr in den Beruf „veraltet“ sein und sie werden entsprechend geringer entlohnt (vgl. ebd.).

Werden diese Berufsunterbrecherinnen aus der Analyse ausgeschlossen und wird nur die Einkommensentwicklung derjenigen verglichen, die kontinuierlich ohne Unterbrechung berufstätig waren, so geht der generelle Unterschied zwischen Frauen und Männern geringfügig von 72% auf 75% zurück, d.h. auch Wirtschaftsakademikerinnen ohne Berufsunterbrechungen verdienen zehn Jahre nach dem Berufsstart nur drei Viertel des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Die Schere geht zwischen Frauen und Männern also auch dann auseinander,

wenn die subjektiven und objektiven Bedingungen gleich waren, ein Befund, der darauf hindeutet, dass die Zuweisung beruflicher Positionen und Entwicklungsmöglichkeiten nach wie vor an das Geschlecht an sich geknüpft ist (vgl. Mayrhofer et al. 2005, S. 239ff.). Eine Schlussfolgerung aus dieser Studie lautet daher, dass Frauen unabhängig von der Berufsunterbrechung allein aufgrund des Geschlechts schlechtere Chancen haben: „Es mag zynisch klingen, aber private oder familiär bedingte Berufsunterbrechungen machen ihre Lage nur unwesentlich schlimmer“ (ebd., S. 209).

Während Mayrhofer et al. keine Analyse der ausgeübten Tätigkeiten sowie der Branchen und Wirtschaftszweige vornehmen, ist dieser Aspekt in der Studie von Schröder und Reimer (2006) mit untersucht worden. Nach ihren Analysen arbeiten Mannheimer Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit dem Schwerpunkt Betriebswirtschaft oft in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, jedoch erklärt dies nur einen ganz geringen Anteil der Einkommensunterschiede. Arbeitsplatzmerkmale wie Qualifikationsvoraussetzungen für den Job, befristete Stelle und Arbeitszeiten (Teilzeit und/oder Überstunden) tragen zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei, allerdings ebenfalls unerwartet wenig. Die Autoren konstatieren deswegen:

„Considering that a wage gap of almost 7 percent remains even with the extensive set of variables in the analysis, there is at least some indication that female university graduates are facing wage discrimination on the German labour market. (...) Given that the introduction of the job related variables did not reduce the gender wage gap substantially it seems unlikely that the allocation of female and male graduates into different economic sectors or jobs is the mechanism behind the residual gap. Thus, it seems most likely that direct wage discrimination is the mechanism behind the earnings differential.“ (Schröder/Reimer 2006, S. 251)

Die Autoren vermuten Diskriminierungsverhalten bei Arbeitgebern aufgrund von Geschlechterstereotypen („Frauen sind weniger produktiv als Männer“) und/oder geringere Verhandlungsmacht der betreffenden Frauen. Allerdings sind die verwendeten Daten hinsichtlich der Wirtschaftszweige und Tätigkeitsmerkmale noch relativ grob, so dass bei einer tiefer gegliederten Analyse vermutlich die Mechanismen der geschlechtsspezifischen Zuweisung und Zuschneidung von Tätigkeiten und Einkommen präziser erfasst werden könnten.

8.4 Qualifikationsadäquanz und Berufszufriedenheit

Die Frage, ob die WirtschaftsakademikerInnen mit den Tätigkeiten, die sie nach dem Studium ausüben, eigentlich zufrieden sind und welche Merkmale die Tätigkeiten als qualifikationsadäquat erscheinen lassen, ist nicht einfach zu beantworten. Unter den Arbeitsmarkt- und BerufsforscherInnen gibt es eine lange und

durchaus kontroverse Diskussion über die Bewertung der Qualifikationsadäquanz der jeweiligen Beschäftigung (vgl. dazu Plicht/Schreyer 2002; Schomburg/Teichler 1998).

So muss eine Diskrepanz zwischen im Studium erworbenen und in der Beschäftigung geforderten Qualifikationen nicht prinzipiell als (fachliche und qualifikatorische bzw. horizontale) Inadäquanz gewertet werden, wenn sonstige Erfolgskriterien wie Einkommen und Status den Erwartungen entsprechen. Manche AkademikerInnenberufe weisen zudem eine geringere (positionale bzw. vertikale) betriebliche Statusadäquanz auf als andere und sind außerdem historisch-gesellschaftlich variabel, andere sind dauerhafter statusadäquat wie Ärzte oder Lehrer. Zweifellos sind die wirtschaftsbezogenen Tätigkeiten zur ersten Gruppe zu zählen. Neben Berufen mit rigiden Zugangsregelungen (z.B. Apotheker oder Richter) gibt es auch so genannte „Mischberufe“ (z.B. Künstler, Versicherungsberufe), deren Zugangsregelungen weniger klar abgegrenzt sind (Abschlussadäquanz). Zu diesen eher gemischten Berufen gehören sicherlich die kaufmännischen Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass nicht alle Kriterien adäquater Beschäftigung ausgeprägt sein müssen und zudem unterschiedlich gewichtet sein können.

Solche methodischen Abgrenzungsprobleme erschweren eine eindeutige graduelle Zuordnung zwischen beruflichem Erfolg und Misserfolg. Um dennoch die Beschäftigungsadäquanz als Erfolgskriterium von AkademikerInnen einzubeziehen, wird diese in den meisten Studien nicht nur anhand objektiver Kriterien (wie Einkommen, formale Position, Personalverantwortung, Aufstiegschancen, Statussymbole etc.), sondern auch anhand subjektiver Einschätzungen der AbsolventInnen gemessen. Diese sind zwar von anderen Faktoren (wie der Einstellung zur Erwerbsarbeit) mit beeinflusst, ermöglichen jedoch zumindest eine Darstellung der subjektiv wahrgenommenen Erfolge im Beruf. Damit kann auch dem empirisch belegten Phänomen Rechnung getragen werden, dass „Adäquatheit“ unterschiedlich aufgefasst und bewertet wird. So können z.B. BerufsanfängerInnen temporäre Einschränkungen bei Status und Einkommen in Kauf nehmen, wenn die Beschäftigung interessant und inhaltlich mit den Studienschwerpunkten konform geht (vgl. Krempkow/Pasthor o.J.).

Die vorliegenden Studien kommen alle zu einem ähnlichen Ergebnis: Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftswissenschaften sind sehr berufsorientiert, sie verfügen über ein hohes Leistungs- und Karrierebewusstsein und streben berufliche Positionen mit gutem Einkommen, mit Verantwortung, Unabhängigkeit und Selbständigkeit an (Burkhardt 2001, S. 57f.). Diese Orientierung bringen die Frauen wie die Männer, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, bereits als Studierende mit und WirtschaftsabsolventInnen unterscheiden sich darin leicht von anderen Studiengängen. Über einen längeren Zeitraum von fünf Jahren betrachtet bleiben diese Orientierungen relativ stabil (Schomburg 1992, S. 212f.; Minks 1992, S. 17f.).

Allerdings existieren bei der Karriereorientierung Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Maier et al. konstatieren in ihrer Untersuchung, dass die befragten Frauen nicht nur extrinsische Indikatoren beruflichen Erfolgs anstreben (Einkommen, berufliche Positionen), sondern auch eine erfolgreiche Integration von Berufs- und Privatleben erreichen möchten. Selbst die Ehrgeizigen unter ihnen waren überzeugt davon, dass der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben die Karriere behindert (vgl. Maier et al. 2003, S.120). Bei hoher Berufsorientierung der Frauen ist eine geringere Karriereorientierung im Vergleich zu den Männern festzustellen. Die Orientierung auf Freizeit ist dagegen bei beiden Geschlechtern relativ gleich ebenso wie das „alternative Engagement“, worunter die Autoren die Orientierung auf sinnhafte Tätigkeiten bei Verzicht auf extrinsische Anreize verstehen. Auch hier haben Männer wie Frauen zu Beginn der Berufstätigkeit gleich hohe Bestrebungen und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern entstehen erst in Laufe der folgenden Berufsjahre: das alternative Engagement bei Männer nimmt an Bedeutung ab, bei Frauen bleibt es gleich wichtig (ebd., S. 121). Die Aufstiegserwartungen sind dagegen bei Frauen und Männern von Anfang an unterschiedlich, Frauen erwarten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und ihre Aufstiegserwartungen nehmen im Laufe der Zeit weiter ab (ebd., S. 132f.).

Gemessen an objektiven wie subjektiven Kriterien sind die tatsächlichen Berufserfolge stark vom Geschlecht beeinflusst: In allen Studien zeigt sich, dass Frauen weniger objektiven Berufserfolg in Bezug auf die fachlich-inhaltlichen Seiten und die Statusaspekte ihrer Arbeit haben als Männer (vgl. Schomburg 1992, S. 229; Minks 1992, S. 46f.) und sie sind auch subjektiv weniger zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Burkhardt (2001) findet ähnliche Ergebnisse: Nach ihrer Analyse haben Frauen seltener als Männer die Möglichkeit, das Erlernte berufspraktisch umzusetzen – ein Phänomen, das nicht nur zu Beginn des Berufslebens auftritt, sondern auch noch viele Jahre später (ebd., S. 61). Viele junge WirtschaftsakademikerInnen beginnen ihre berufliche Karriere zwar als SachbearbeiterInnen, viele der Frauen bleiben jedoch in diesen Positionen. Zudem haben sie deutlich seltener Personalverantwortung. Auch die Studie von Buttgerit (1992) zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Tätigkeiten und Positionen: Frauen haben, verglichen mit den gleich qualifizierten Männern, weniger wissensintensive Aufgaben, weniger umfangreiche Vorbereitungen, weniger Zusammenarbeit mit Kunden, weniger Kontakt mit vielen Personen (ebd., S. 114). Minks (1992) stellt insbesondere bei den Fachhochschulabsolventinnen hohe Anteile von Sachbearbeiterinnen-Tätigkeiten fest und konstatiert große berufliche Unzufriedenheit der jungen Frauen bei den Merkmalen Aufstiegchancen, Inhalte der beruflichen Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Er kommt zu dem Schluss:

„Eine Reihe von Anzeichen spricht (...) für die Vermutung, dass die geringe Zufriedenheit von Wirtschaftsabsolventinnen mit FH-Diplom tatsächlich schlechteren, weniger gesicherten und weniger angemessenen beruflichen Positionen geschuldet ist.“ (Minks 1992, S. 54)

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede treffen der Studie von Maier et al. (2003) zufolge nicht nur für FachhochschulabsolventInnen zu, da ihr Untersuchungssample ausschließlich aus UniversitätsabsolventInnen bestand. Das Ergebnis entspricht jedoch dem von Minks. Auch sie konstatieren, dass schon der Berufseinstieg Frauen nicht so gut gelingt wie Männern, das Gehalt ist bereits zu Beginn niedriger. Frauen haben niedrigere Aufstiegserwartungen und eine geringere Karriereorientierung – die schlechteren beruflichen Positionen könnten also auch das Ergebnis von Selbstselektion sein. Geschlechtsspezifische Unterschiede verschärfen sich allerdings durch individuelle Laufbahnerfahrungen und Sozialisationsprozesse:

„(...) die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Gehalt, bei der Aufstiegserwartung, bei der Karriereorientierung und beim alternativen Engagement sind nicht Kohorteneffekten oder stabilen Niveauunterschieden zuzuschreiben, sondern differenziellen Entwicklungen bei Frauen und Männern. Die Erfahrungen im beruflichen Umfeld können – wie sich bei der Entwicklung des alternativen Engagements erwiesen hat – sogar dort eine Kluft zwischen Frauen und Männern entstehen lassen, wo es vorher keine Unterschiede gab. Inwieweit die Belohnungssysteme und Strukturen in Organisationen dazu beitragen oder eine bei Frauen und Männern gegensätzlich gerichtete Spirale sich selbst erfüllender Propezeiungen, wurde hier nicht überprüft. Gleichwohl wird deutlich, dass der Perpetuierung von geschlechtsspezifischen Unterschieden im beruflichen Kontext nicht allein in der vorberuflichen Sozialisation zu begegnen ist.“⁵ (Ebd., S. 125)

Auch die Wiener AbsolventInnen-Studie (Mayrhofer et al. 2005) zeigt deutlich, dass die subjektiven und objektiven Karriereerfolge von Männern und Frauen differieren, wobei Männer in höherem Maße objektive Erfolgskriterien erreichen als Frauen (50% zu 25%, S. 44f.). Interessanterweise zeigt die Untersuchung, dass sich Frauen und Männer bei dem zentralen Persönlichkeitsmerkmal, das eine Karriere positiv begünstigt, nämlich der Führungsmotivation, kaum unterscheiden. Allerdings nehmen trotz dieser gleichen Ausgangsbedingungen mehr Männer Führungspositionen ein als Frauen und umgekehrt gilt: Hat eine Frau eine Führungsposition inne, ist dies in der Regel mit einer ausgeprägten Füh-

5 Diese Position wird auch von anderen Autoren vertreten. So konstatiert Teichel (2003), dass es die Aufgabe des Beschäftigungssystems und der Beschäftigungspolitik sei, sich mit den Barrieren gegenüber einem Berufserfolg von Absolventinnen auseinanderzusetzen, nicht aber die Aufgabe der Hochschulen (ebd., S. 158).

rungsmotivation verknüpft. Bei der Analyse der Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen kommen die Autoren zu der Schlussfolgerung, dass

„Unterschiede zwischen den Geschlechtern weitaus bedeutsamer ausfallen als der Einfluss der Persönlichkeit. Wenn hier von Unterschieden zwischen den Geschlechtern gesprochen wird, so sind damit eben keine Unterschiede in der Persönlichkeit gemeint, sondern Unterschiede darin, wie ihnen im beruflichen Umfeld begegnet wird. Während Männer auch ohne eine hohe Führungsmotivation Führungsverantwortung übertragen bekommen, gehen Frauen entweder leer aus oder müssen über eine extreme Führungsmotivation verfügen, um sich nach oben zu kämpfen. Ähnliches gilt auch für das Gehalt.“ (Mayrhofer et al. 2005, S. 75)

Wie weiter vorne angeführt wurde, haben die in der Wiener Studie konstruierten „virtuellen Zwillinge“ das gleiche Alter, eine ähnliche soziale Herkunft, sie unterscheiden sich nicht im Studienerfolg, ihre berufsbezogenen Motive und Persönlichkeitsmerkmale sind gleich und ihr karrieretaktisches Verhalten⁶ ist ebenfalls ähnlich – und dennoch zeigen sich schon drei Jahre nach dem Berufseintritt wesentliche geschlechtsbezogene Unterschiede:

„Je länger die Karriere dauert, desto mehr lassen die Männer die Frauen hinter sich zurück (...). Die Schere zwischen Männern und Frauen geht im Hinblick auf die objektiven Erfolgsmaße der Karriere dramatisch auseinander.“ (Ebd., S. 233)

Bemerkenswert ist aber auch, dass die subjektiven Einschätzungen zwischen den Frauen und Männern kaum voneinander abweichen. Obwohl die Frauen objektiv weniger Karriere gemacht haben, sind sie subjektiv mit dem erreichten Status zufrieden und schätzen sich selbst als erfolgreich ein. Ob Frauen und Männer mit der bisherigen beruflichen Entwicklung und der erreichten Position zufrieden sind, hat viel damit zu tun, was sie jeweils erwartet haben. Diese Erwartungen werden natürlich von gesellschaftlichen Normen mitbestimmt und so scheint es, dass die geringeren Karriereerwartungen der Frauen dazu beitragen, dass sie trotz objektiv geringerer beruflicher Positionen genauso zufrieden sind wie die Männer. Es ist zu vermuten, dass sie ihren beruflichen Erfolg nicht an dem gleich qualifizierter Männer messen, sondern andere Frauen in ähnlicher Situation als Maßstab heranziehen (Mayrhofer et al. 2005, S. 235). Die Studie meint belegen zu können:

„(...) wie subtil und in vielen kleinen Schritten nach und nach Unterschiede entlang der Dimension Männlichkeit und Weiblichkeit erzeugt werden, die über zunehmend auseinander driftende berufliche Rollenmuster zu einer ebenso auseinander driftenden Entlohnung führen. Dabei verläuft der Prozess nicht platt und

6 Darunter wird das Verhalten in betrieblichen mikropolitischen Prozessen verstanden, d.h. Selbstinszenierung, Selbstmanagement, Networking etc. (vgl. Mayrhofer 2005, S. 78ff.).

leicht durchschaubar, so dass Männer, weil sie Männer sind, ganz einfach mehr Gehalt bekommen. Im Gegenteil: Es wird scheinbar rational begründbar nur die ‚Leistung‘ bezahlt, Frauen werden aber zunehmend mit weniger angesehenen Arbeiten betraut. Bereits nach kurzer Zeit hat der Kollege mit der gleichen Anzahl an Berufsjahren mehr Erfahrung in der Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung oder Ähnliches. Damit verstärken sich minimale Unterschiede z.B. in der Zuweisung von Aufgaben zunächst langsam, aber dann lawinenartig.“ (Ebd., S. 241).

8.5 Geschlechtsspezifische Muster der Berufseinmündung

Die vorliegenden AbsolventInnenstudien lassen sich in drei zentralen Ergebnissen zusammenfassen:

- Die rasch wachsende Zahl von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge wurde in den 1980er und 1990er Jahren weitgehend problemlos in den Arbeitsmarkt integriert. Diese Integration wurde positiv begünstigt durch die Offenheit des Berufsfelds kaufmännischer Tätigkeiten in vertikaler und horizontaler Hinsicht. Weder gibt es klar strukturierte Berufseinmündungsprozesse, noch klar definierte Tätigkeitsfelder und/oder Positionen, die akademisch ausgebildete Ökonominnen und Ökonomen einnehmen. Diese Offenheit beinhaltet auch ein *up-grading* bestimmter kaufmännischer Positionen, die nun mit AkademikerInnen besetzt werden (können), während sie früher mit geringer qualifizierten Beschäftigten besetzt waren, ohne dass dies auch ein *up-grading* der Entlohnung nach sich gezogen hat.
- Die gleich qualifizierten Frauen und Männer machen schon bei der Berufseinmündung unterschiedliche Erfahrungen: Die Frauen haben nach den meisten Studien geringere Berufserfolge als die Männer, sowohl in Bezug auf den Übergang in den Beruf und auf die vertikale Dimension der Beschäftigungssituation (Status, adäquate Beschäftigung und Einkommen) als auch in Bezug auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Unterschiede zeigen sich besonders prononciert in den nicht unerheblichen Einkommensunterschieden, teilweise schon zu Beginn, teilweise erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit. Auch wenn Erwerbsunterbrechungen und die Beschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen berücksichtigt werden, bleiben die Einkommensunterschiede bestehen.
- Die Humankapitalausstattung der männlichen und weiblichen Absolventen war gleich (zum Teil hatten die Frauen sogar bessere Abschlüsse) und bei den individuellen beruflichen Einstellungen der AbsolventInnen wurden nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede ermittelt. Daraus ist zu schlie-

ßen, dass die ungleichen Chancen der Frauen weniger das Ergebnis von Unterschieden zwischen den Männern und Frauen selbst waren, als vielmehr von betrieblichen Einstellungs-, Personal- und Organisationspolitiken bestimmt werden. Zur Erklärung der Unterschiede rücken deswegen Fragen nach dem *doing gender* in Organisationen in den Mittelpunkt des Interesses: nach dem berufsbezogenen Verhalten von Frauen und Männern wie auch nach Belohnungssystemen, Strukturen und Netzwerken in diesen Organisationen.

Die referierten Ergebnisse der AbsolventInnen-Studien beleuchten die Situation in der Berufseinmündung. Die berufliche Position aller WirtschaftsakademikerInnen wird sich – so die Vermutung – von der der AbsolventInnen in so fern unterscheiden, als auf dem Arbeitsmarkt nicht nur die jungen, gerade examinierten Gruppen beschäftigt sind, sondern auch ältere und berufserfahrenere Kohorten. Zu vermuten ist, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede über alle WirtschaftsakademikerInnen betrachtet größer sein werden als bei den Jungen, da unter den Älteren nicht nur generell weniger Frauen waren, sondern darüber hinaus ein Teil der Frauen wegen Kinderbetreuung aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein wird und/oder nach einer Erwerbsunterbrechung wieder in Beschäftigung zurück gekehrt ist. Stärker als bei den AbsolventInnen müssten sich die Geschlechterdifferenzen, die sich im Lebens- und Berufsverlauf herausbilden, in den Daten niederschlagen. Zugleich wird zu prüfen sein, ob die erwähnten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Analyse sichtbar werden – von den AbsolventInnenstudien hat keine diese Unterscheidung getroffen.

