



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede unter Studierenden an Universitäten in Österreich

Verfasserin

Petra Wejwar

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer.soc.oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Soziologie (rechts- sozial- u.
wirtschaftswissenschaftlicher Zweig

Betreuerin / Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbstständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert, durch Fußnoten gekennzeichnet bzw. mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

Ich habe diese Arbeit bisher weder zu Studien- noch zu Prüfungszwecken vorgelegt.

.....

Datum

.....

Unterschrift

Meinen Eltern

Brigitte und Erwin

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	9
2. Einleitung	11
3. Neoklassische Theorieansätze	15
3.1 Diskriminierungstheorien	17
3.1.1 Diskriminierungstheorie nach Becker	17
3.1.2 Crowdingtheorie	18
3.1.3 Statistische Diskriminierung und Screening am Arbeitsmarkt	20
3.2 Humankapitaltheorie	21
4. Institutionalistische und Sozialwissenschaftliche Theorien.....	27
4.1 Segmentationstheorien.....	27
4.2 Der duale Arbeitsmarkt.....	28
4.3 Das Labour-queue Modell.....	29
5. Arbeitsmarkttheorien und soziale Ungleichheit aus feministischer Perspektive	33
5.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation	34
5.1.1 Labour queues und gender queues	35
5.1.2 Sozialisationstheoretische Ansätze	37
6. Der Einfluss der sozialen Herkunft	42
7. Erklärungsgehalt der Theorien für die vorliegende Analyse.....	45
7.1 Diskriminierungstheorien	47
7.2 Humankapitaltheorie	48
7.3 Crowding-Hypothese und Segregation.....	49
7.4 Soziale Herkunft.....	50
8. Datensatz und Variablen	53
8.1 Beschreibung des Samples	55

8.1.1	Geschlecht	55
8.1.2	Alter	56
8.1.3	Soziale Herkunft	57
8.1.4	Erwerbsausmaß und Studienfortschritt	59
8.1.5	Beschäftigungsform	60
8.1.6	„Qualität“ der Erwerbstätigkeit	60
8.1.7	Berufspraxis vor Studium	64
8.1.8	Studienrichtung	64
8.1.9	Hochschulberechtigung	67
8.2	Zusammenfassung und Hypothesenbildung	68
9.	Methode	73
9.1	Selection procedure nach Heckman	75
10.	Modellbeschreibung	79
10.1	Determinanten des Einkommens bei Studentinnen und Studenten	79
10.2	Vergleich der Ergebnisse	83
11.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	84
12.	Schlussbetrachtung	91
13.	Literaturverzeichnis	95
14.	Anhang	101
14.1	Abstracts	101
14.2	Lebenslauf	102

1. Vorwort

Im Laufe des Diplomstudiums Soziologie ergeben sich vielseitige Möglichkeiten sich mit den verschiedensten Themenbereichen auseinander zu setzen, der Studienplan ließ einige Freiheiten diesbezüglich zu. Sehr bald kristallisierten sich gender-bezogene Problemstellungen als eines meiner zentralen Interessensgebiete heraus.

Durch meine Arbeit am Institut für Höhere Studien (IHS) Wien lernte ich das Feld der Hochschulforschung im nationalen wie internationalen Kontext kennen und konnte meine erworbenen Fähigkeiten als Sozialforscherin im Laufe meiner Tätigkeit als Stipendiatin und später freie Dienstnehmerin anwenden und vertiefen. Ich konnte dort in der Mitarbeit an national wie international relevanten Forschungsarbeiten eine verantwortungsvolle und auch mittragende Rolle übernehmen. Des Weiteren wurde mir eine weitgehend freie Zeiteinteilung ermöglicht, was für die Erstellung dieser Arbeit ausschlaggebend war. Die Tätigkeit am IHS inspirierte mich auch zu dem Thema dieser Arbeit. An dieser Stelle möchte ich Martin Unger sehr für all den lehrreichen Input und die Unterstützung bei meinen Studententätigkeiten danken.

Des weiteren bin ich Nikolai Netz und Markus Lörz vom HIS in Hannover zu Dank verpflichtet, die mich einluden, im Rahmen eines Forschungskolloquiums meine Ergebnisse vorzustellen und mir somit ein Diskussionsforum unter KollegInnen schufen.

Ich danke auch meinen Studien- und ArbeitskollegInnen, sowie Freunden die mich sowohl in der Themenfindung, als auch durch Diskussionen in inhaltlichen wie methodischen Fragen unterstützten, namentlich vor allem Jakob Hartl und Lukas Dünser.

Meinem Betreuer Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe möchte ich für Rat und Unterstützung beim Verfassen dieser Arbeit danken.

2. Einleitung

Die Erwerbssituation von Frauen war in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts von regem Wandel gekennzeichnet. Diese doch nicht unwesentliche gesellschaftliche Veränderung gab Anlass zu vielseitiger Auseinandersetzung mit diesem Thema sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik. Ein zentraler Aspekt dabei ist das unterschiedliche Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, womit sich auch die vorliegende Arbeit beschäftigt.

In Österreich wird vom Rechnungshof in Zusammenarbeit mit Statistik Austria jährlich ein Einkommensbericht vorgelegt. Die Ergebnisse dieser Berichte, sowie auch laufend produzierte Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Frauen trotz etlicher politischer und institutioneller Gegenmaßnahmen in Bezug auf die Stellung am Arbeitsmarkt und in weiterer Folge auch in Bezug auf das Einkommen gegenüber Männern benachteiligt sind. Eine weniger konsequente jedoch mehr auf die Genderproblematik zugeschnittene Dokumentation findet sich im Frauenbericht des Bundeskanzleramtes, zuletzt erschienen 2010 (nach fünfjähriger Unterbrechung). Dieser weist für Männer und Frauen in Österreich eine Einkommensdifferenz von 25,5% (im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst) aus.

Eine der wohl populärsten Erklärungen für die geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede ist die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Dies ist grundsätzlich nicht falsch, doch bei detaillierterer Betrachtung zeigt sich, dass Frauen auch bei gleichem Stundenausmaß teilweise gegenüber Männern benachteiligt sind. Auch die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital – die gängige Annahme ist, dass Frauen ihre Lebensplanung stärker auf die Familie ausrichten und daher weniger Anlass sehen, in spezielles Humankapital zu investieren – ist eine häufig genannte Begründung. In weiterer Folge konzentrieren sich Frauen in bestimmten Berufssparten, in denen Teilzeitarbeit besonders gut möglich ist und eher allgemeines, nicht aber berufsbezogenes Humankapital gefragt wird.

Seit die Einkommensunterschiede in den Fokus der (Sozial-)Forschung gerückt sind, hat sich die Ungleichheit in der Entlohnung von Männern und Frauen zwar verringert, besteht aber nach aktuellen Forschungsergebnissen immer

noch, trotz Kollektivvertrag und Frauenquote – zwei zentrale Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen (in erstem Fall auch anderer Gruppen). Bei Betrachtung einer speziellen Teilgruppe in der Bevölkerung sind jedoch die bewährten Erklärungsstrategien – wie etwa die Beschäftigungsquote, das bereits erwähnte Erwerbsausmaß, oder auch die berufliche Stellung bzw. der Beruf per se – mitunter nicht mehr ausreichend oder in ausreichendem Maße adäquat für die Erklärung von Einkommensunterschieden.

Die vorliegende Arbeit untersucht die Ursachen für Einkommensunterschiede innerhalb Gruppe der Studierenden in Österreich. Aus dem Bericht der Studierenden-Sozialerhebung 2009 (Unger, Zaussinger et al. 2010) geht hervor, dass Studentinnen im Schnitt über weniger Erwerbseinkommen verfügen als Studenten. Für viele Studentinnen und Studenten besteht entweder der Wille oder sogar die finanzielle Notwendigkeit, neben dem Studium zu arbeiten. Sie befinden sich in einer sehr besonderen Lebenssituation, viele sind von der (monetären) Unterstützung ihrer Eltern und Verwandten oder PartnerInnen abhängig, viele wohnen in Wohngemeinschaften oder Studentenheimen. Die meisten definieren ihr Studium als ihren Lebensmittelpunkt, sie befinden sich also immer noch in Vorbereitung auf ihr späteres (Berufs-)Leben (vgl. Unger, Zaussinger et al. 2010).

Dennoch sind viele von ihnen bereits am Arbeitsmarkt tätig, ein nicht unerträchtlicher Teil sogar regelmäßig und durchgehend während des ganzen Semesters. Ihre Erwerbssituation unterscheidet sich von jener der ÖsterreicherInnen insgesamt, beispielsweise sind unter ihnen viel mehr prekär bzw. atypisch (Stelzel 2009) – also in Praktika oder als freie DiensnehmerInnen – beschäftigt als über ganz Österreich gesehen. Studentische Erwerbsarbeit kann also durchaus als eigenes Arbeitsmarktsegment betrachtet werden. Es müssen daher auch auf diese spezielle Gruppe zugeschnittene Parameter berücksichtigt werden.

Es ist, folgt man den Ergebnissen von Unger, Zaussinger et al. (2010), nicht davon auszugehen, dass das (eher wenig) unterschiedliche Erwerbsausmaß oder die Beschäftigungsform von Studentinnen und Studenten an wissenschaftlichen Universitäten ausreicht, um die unterschiedlichen Erwerbseinkommen vollständig zu erklären. Vielmehr ist zu vermuten, dass in dieser Gruppe ähnliche strukturelle Ungleichheiten zu finden sind wie gesamtgesellschaftlich gesehen.

Die Fragestellung dieser Arbeit wurde bisher in der Wissenschaft kaum behandelt. Untersuchungen zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden (Blau, Kahn 2003, Kreimer 2009) fokussieren zumeist auf Personen, deren Ausbildung bereits abgeschlossen ist, vor allem bei Untersuchungen zu Akademiker/innen am Arbeitsmarkt (Kühne 2009). Es bestehen aber bereits während der Studienzeit Einkommensunterschiede unter erwerbstätigen Studenten und Studentinnen, mit denen sich aber einschlägige Studien in der Hochschulforschung kaum auseinandersetzen (Orr et al. 2011, Unger, Wroblewski et al 2007, Unger, Zaussinger et al 2010). Eine gezielte analytische Auseinandersetzung mit geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden unter Studierenden in Österreich hat bisher noch nicht statt gefunden. Es existieren einige Studien zur Studienwahl (vgl. etwa Hachmeister, Harde, Langer 2007) oder den Einfluss des Studienfachs auf das spätere Einkommen (vgl. van de Werfhorst 2002, Barone 2007). Jedoch wurden bisher keine tiefergehenden wissenschaftlichen Analysen des Erwerbseinkommens während des Studiums durchgeführt. Da dies aber sowohl einen wesentlichen Beitrag zum erfolgreichen Abschließen eines solchen leistet und damit auch einen Teil der unterschiedlichen Abbruchs- und AbsolventInnenquoten, sowie die Fächerwahl und Studienperformance von Männern und Frauen im Hochschulbereich insgesamt erklären kann, als auch zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie zum Erwerb von praktischer (und evt. fachnaher) Arbeitsmarkterfahrung beiträgt, sollte diesem Aspekt des studentischen Daseins von Seiten der Hochschulforschung Beachtung geschenkt werden.

Im Bereich der Absolventinnenförderung hat sich in den letzten Jahren viel bewegt, m.E. setzen diese Maßnahmen jedoch zu spät an und erreichen nur jene, die es ohnehin bis zum Abschluss geschafft haben. Da jedoch die bereits erworbene berufliche Erfahrung einerseits, eine kurze Studiendauer als Indikator für Effizienz und Zielstrebigkeit andererseits wichtige Kriterien für gute Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt darstellen (Leuven/Louvain-la-Neuve Kommunique 2009), sollte Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht werden, diese Voraussetzungen zu erfüllen. Ist jedoch Männern der Zugang zu – sowohl im Hinblick auf das Einkommen, als auch im Hinblick auf die Berufsvorbereitung – günstigen Erwerbsmöglichkeiten während des Studiums leichter – sei es nun von ArbeitgeberInnenseite (Diskriminierung), oder aber von ArbeitnehmerInnenseite (bestimmte Vorlieben, unterschiedliche Lebenskonzepte, unterschiedli-

che Förderung von Qualifikationen) – so wird auch der Berufseinstieg nach dem Studium für Männer erleichtert und daher der geschlechterspezifischen Ungleichheit am Arbeitsmarkt insgesamt nicht entgegengewirkt.

In dieser Arbeit gilt es, die Einflussfaktoren soweit mit den vorhandenen Daten möglich auszumachen und damit auf die Bereiche, in denen eventuell Maßnahmen zur Förderung von Frauen (wie beispielsweise die verstärkte Bewerbung von technischen Berufen, wie sie bereits betrieben wird) hinzuweisen.

Im Folgenden werden zunächst einige Theorien vorgestellt, die in der Einkommensforschung als Grundlage für die Erklärung von Einkommensunterschieden von Männern und Frauen dienen. Dazu zählen neoklassische Erklärungsansätze, auf deren Basis die meisten modernen Theorien zur Geschlechterungleichheit im Erwerbsbereich aus Soziologie und Genderforschung aufgebaut sind. Auf humankapitalistische Ansätze sowie Segregationstheorien wird etwas ausführlicher eingegangen, da – sowohl in der Erwerbslandschaft in Österreich, als auch in jener der Studierenden im speziellen – die Segregation in bestimmte Berufs- bzw. Studienfelder, sowie der Einfluss von Humankapital auf das Erwerbsverhalten generell, sowie auf das Erwerbseinkommen im Speziellen, wichtige Einflussfaktoren auf das Erwerbseinkommen darstellen. Daran anschließend wird auch auf die sozialisationstheoretische Argumentation aus der Genderforschung Gewicht gelegt, da diese die Grundlage der unterschiedlichen Orientierung von Männern und Frauen in verschiedene Tätigkeitsfelder ist.

Nach diesem Theorienspiegel werden die zentralen Punkte auf die Fragestellung der empirischen Analyse hin betrachtet. Es folgt eine deskriptive Analyse der Daten, um einen generellen Überblick über die untersuchte Teilpopulation der Studierenden zu geben. Kern dieser Arbeit ist ein multivariates Regressionsmodell, das zur Untersuchung der Einkommensunterschiede berechnet wird. Die abschließende Diskussion der Ergebnisse soll nicht zuletzt auf die Relevanz für zukünftig zu stellende Forschungsfragen in diesem Feld verweisen.

3. Neoklassische Theorieansätze

Bereits im 19. Jahrhundert hat John S. Mill erkannt, dass der Arbeitsmarkt für weibliche und männliche Arbeitskräfte alles andere als egalitäre Möglichkeiten bietet (Mill 1884). Er beobachtete, dass Frauen – obgleich zu seiner Zeit erst relativ wenige Frauen aktiv am Arbeitsmarkt partizipierten – sich häufiger in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten konzentrierten als Männer. Im Laufe des letzten Jahrhunderts wurde eine Fülle von Theorien entwickelt, um die unterschiedliche Stellung, resp. Bezahlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erklären. Die neoklassische Betrachtungsweise ist Ausgangspunkt für die meisten heute gängigen Arbeitsmarkttheorien – sei sie auch für manche Theorien in negativer Hinsicht ein Ankerpunkt für kritische Betrachtungen.

Zentrales Theorieelement des neoklassischen Paradigmas ist die Allgemeine Gleichgewichtstheorie, wonach sich Angebot und Nachfrage zumindest auf längere Sicht ausgleichen. Grundlage jeder wirtschaftlichen Aktivität ist demnach ein rational handelnder, frei wählender und dabei in Eigeninteresse nach Gewinnmaximierung strebender homo oeconomicus, dessen Entscheidungen im Rahmen des Konkurrenzprinzips letztlich zu einem gesamtwirtschaftlichen Optimum führen. Der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie folgend, kann jedes ökonomische Problem unter diesem Prinzip der Entscheidungsfindung bei gleichzeitigem Streben nach Nutzenoptimierung betrachtet werden.

Voraussetzung für die Selbstregulierung des Marktes ist das ausgleichende Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Dieses Zusammenspiel regelt zugleich den Marktpreis, das zentrale Steuerungselement auf allen Märkten, der wiederum das Handeln der MarktteilnehmerInnen bestimmt. Die Voraussetzung dafür ist eine Marktordnung, die neben privatem Eigentum, Vertragsfreiheit und einem freien Marktzugang, vollständige Konkurrenz, Transparenz und freie Mobilität der Teilnehmenden ermöglicht. Dem Say'schen Theorem zufolge stellt sich durch einen, dem Markt inhärenten Mechanismus langfristig immer ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage ein (vgl. Sesselmeier, Blaurmel 1998).

Zunächst denkt die Neoklassische Betrachtungsweise den Arbeitsmarkt wie jeden anderen Markt, die folgenden Prinzipien der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie sind mithin übertragbar (ebd.):

- **Vollkommene Konkurrenz.** Es ist ein freier Marktzugang und freier Wettbewerb gegeben, die Individuen können frei über ihre Ressourcen verfügen. Somit wird Marktmacht verhindert – was völlige Lohn- und Preisflexibilität impliziert – und jedem Wirtschaftssubjekt ermöglicht, im Sinne seiner ökonomischen Ziele zu agieren.
- **Homogenität der Arbeitsanbietenden.** Es wird davon ausgegangen, dass alle Arbeitsanbietenden vollständig homogen und damit substituierbar sind. Eine Diskriminierung von Arbeitsanbietenden ist nach dieser Annahme nicht möglich.
- **Vollkommene Markttransparenz.** Alle Wirtschaftssubjekte sind vollständig über die vergangene, gegenwärtige und zukünftige Arbeitsmarktsituation informiert und wissen damit z.B. über die Veränderungen der Arbeitssituation oder Lohnsätze und offene Stellen bescheid. Gleichzeitig wird eine unendliche Anpassungsgeschwindigkeit der Individuen postuliert, die sich nach sofortiger Verarbeitung der Informationen über geänderte Marktverhältnisse diesen sofort anpasst.
- **Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft.** Alle Arbeitsanbietenden sind völlig mobilitätsfähig und bereit, bei veränderter Arbeitssituation zur bestmöglichen Alternative zu wechseln. Dies umfasst sektorale, regionale und qualifikationsbezogene Mobilität.
- **Handeln nach dem Grenznutzentheorem.** Dieser Annahme zufolge versucht der rational entscheidende homo oeconomicus die Opportunitätskosten für den Freizeitkonsum möglichst gering zu halten. Demnach muss der zusätzliche Nutzen durch jede zusätzliche Arbeitseinheit (also das Einkommen) gleich dem entgangenen Nutzen (Einkommen) in einer Freizeiteinheit sein. Steigt der Reallohn, steigt auch das Arbeitsangebot und damit die Opportunitätskosten für Freizeit.
- **Allokationsfunktion des Lohnsatzes.** Besteht ein mengenmäßiges Ungleichgewicht entweder auf der Nachfrage oder der Angebotsseite (etwa bedingt durch Arbeitskräftemangel oder Arbeitslosigkeit), so sorgt, unter Annahme der vollkommenen Konkurrenz, ein Anpassungsmechanismus

dafür, dass sich der Reallohn wieder einem Gleichgewichtslohn annähert, woraufhin die Wirtschaftssubjekte ihre Entscheidungen revidieren.

Zu kritisieren ist an dieser Betrachtungsweise vor allem der fehlende Bezug zur Realität. Aufgrund institutioneller Regelungen, sowie gesellschaftlichen Normen und Wertvorstellungen, die sich auch in der Politik von Unternehmen niederschlagen, ist niemals vollständige Konkurrenz gegeben. Auch das Grenznutzentheorem funktioniert nur unter Abwesenheit von institutionellen Beschränkungen. Weiters sind Arbeitsanbietende nicht homogen – sie verfügen über unterschiedliche Grundausrüstungen mit bestimmten Fähigkeiten. Selbst bei gleicher Qualifikation werden Arbeitskräfte in der Realität nicht immer als homogen bzw. substituierbar angesehen, es wird beispielsweise nach Geschlecht, sozialer Herkunft oder Ethnizität klassifiziert. Aufgrund dieses Umstandes sowie anderer gesellschaftlicher Barrieren ist auch die Annahme von freier Mobilität am Arbeitsmarkt in vielen Fällen nicht gegeben. Dennoch sollen im Folgenden die in der Einkommensforschung wichtigsten neoklassischen Erklärungsmodelle betrachtet werden. Die meisten dieser Ansätze versuchen sich der Realität durch Aufgabe einiger neoklassischer Grundprinzipien besser anzunähern.

3.1 Diskriminierungstheorien

Dem neoklassischen Grundmodell zufolge strebt der Arbeitsmarkt nach Gleichgewicht. Lohnunterschiede können demzufolge nur temporär bestehen, da ansonsten Arbeitskräfte in Arbeitsmarktsegmente wandern würden, die eine höhere Produktivität und damit eine höhere Entlohnung erlauben. Wie die Empirie jedoch beweist, halten sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, wenn auch der Lohnabstand in den letzten Jahrzehnten abgenommen hat. Demnach muss es eine andere Erklärung für die Stabilität der Ungleichheit geben. Ein möglicher Ansatz ist die Existenz von Mobilitätsbarrieren, die den freien Austausch von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt verhindert.

3.1.1 Diskriminierungstheorie nach Becker

G. S. Becker ging in seiner Schrift *The Economics of Discrimination* von 1957 auf die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher Produktivi-

tät ein. Ein zentrales Argument ist der „taste of discrimination“, wonach sich die unterschiedlich hohen Lohnsätze in positiven Präferenzen des Unternehmers/der Unternehmerin gegenüber der Beschäftigung von Männern und negativen Präferenzen gegenüber der Beschäftigung von Frauen begründet (vgl. Diekmann 1985: 13).

Beckers Theorie geht von zwei unterschiedlichen Teilgesellschaften aus, meint aber selbst, dass sich das Modell auf andere gesellschaftliche Teilgruppen übertragen ließe (vgl. Kapphan 1994: 59). Durch die Benachteiligung einer der beiden Gruppen entsteht der beschäftigenden Unternehmung ein immaterieller Nachteil. Die Diskriminierung von Frauen ist also Teil einer Nutzenrechnung, deren Ziel nicht mehr allein die Gewinnmaximierung ist. Einer Einstellung von Frauen wird das Unternehmen nur dann zustimmen, wenn eine Entlohnung unterhalb der Grenzproduktivität möglich ist. So kommt es bei gleicher Produktivität zu niedrigeren Löhnen für Frauen.

Nach Beckers Ansatz jedoch schadet die Präferenz einer Gruppe gegenüber einer anderen der Volkswirtschaft insgesamt, da weniger diskriminierende Unternehmen gegenüber stark diskriminierenden im Nachteil wären. Dem neoklassischen Erklärungsmodell zufolge würde der Markt nach Wiederherstellung des Gleichgewichts streben, etwa könnten sich weniger diskriminierende Unternehmen auf die Beschäftigung von Frauen spezialisieren, was den Lohn für Frauen aufgrund der steigenden Nachfrage erhöhen würde. Unter der Annahme, dass nicht-diskriminierende Unternehmen produktiver wirtschaften können, müssten die diskriminierenden Unternehmen auf lange Sicht gesehen vom wettbewerbsbasierten Arbeitsmarkt verschwinden, was letztendlich ein Verschwinden der Diskriminierung per se zur Folge hätte. Die Stabilität der Diskriminierung vermag Beckers Theorie also nicht zu erklären, sie setzt unvollkommene Marktverhältnisse voraus, wie etwa das Vorhandensein von Immobilität, Kartellen oder Monopolen (vgl. Kapphan 1994).

3.1.2 Crowdingtheorie

Es bedarf also eines Erklärungsansatzes, der das Fortbestehen der unterschiedlichen Entlohnung von Männern und Frauen zu erklären vermag. Wie bereits angedeutet, können, aus neoklassischer Perspektive betrachtet, unterschiedli-

che Lohnniveaus dauerhaft nur dann bestehen, wenn die verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarkts Produktivitätsunterschiede aufweisen oder aber Mobilitätsbarrieren die freie Bewegung von Arbeitskräften verhindern. Letztere sind Teil der Argumentation der klassischen Crowdingtheorie. Diese sucht die Ursachen ebenso wie Beckers Diskriminierungshypothese auf der nachfragenden, also der UnternehmerInnenseite. Bereits John St. Mill beobachtete, dass sich Frauen in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten konzentrieren: „although so much smaller a number of women, than of men, support themselves by wages, the occupations which law and usage make accessible to them are comparatively so few, that the field of their employment is still more overcrowded“ (Mill 1848, zitiert nach Diekmann 1985: 15). Er identifizierte gesellschaftliche Normen und Gewohnheiten sowie Gesetze als Ursache dafür, dass Frauen der freie Zugang zu allen Arbeitsmarktsegmenten verwehrt blieb.

Barbara R. Bergmann formulierte diese Theorie in ihren Schriften von 1971 und 1973 neu. Anders als Mill geht sie von der Möglichkeit zu freier Mobilität der Arbeitskräfte aus. Das Überangebot an weiblichen Arbeitskräften in manchen Sektoren erklärt sie, basierend auf der Becker'schen Diskriminierungstheorie, mit den unterschiedlichen Präferenzen der UnternehmerInnen. Dieses Überangebot führt zu einem Sinken des Lohnsatzes in den jeweiligen Sektoren. Die durchschnittlich geringeren Löhne von Frauen im Vergleich zu Männern, bei gleicher Produktivität bzw. auch bei gleichen produktivitätsrelevanten Merkmalen (z.B. Arbeitszeit), ist also auf die geringere Bezahlung von Frauen in bestimmten Berufssparten zurückzuführen. Es wird grundsätzlich nicht davon ausgegangen, dass Frauen in der gleichen Position bzw. am gleichen Arbeitsplatz weniger Entlohnung erhalten als Männer. Ähnlich wie in Beckers Theorie, kann auch in dieser Überlegung ein weniger diskriminierendes Unternehmen davon profitieren, Frauen in männerdominierten Berufen zu geringeren Lohnsätzen zu beschäftigen. Diekmann (1985) argumentiert, dass dann aber profitmaximierende und dabei besonders wenig diskriminierende Unternehmen ein Interesse haben müssten, die Diskriminierung zu beenden, da sie aufgrund ihrer geringen Diskriminierungsneigung einen Wettbewerbsnachteil in Kauf nehmen. Dies wiederum, so Diekmann, müsste auf lange Sicht wiederum zum Verschwinden der Diskriminierung beitragen.

Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die Konzentration von Frauen in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts zum Teil auf die persönlichen Präferenzen und Interessen der Arbeitnehmerin zurückzuführen sind. Eine solche, sozialisations-theoretische Perspektive nimmt Bergmann in ihrer Theorie nicht ein.

3.1.3 Statistische Diskriminierung und Screening am Arbeitsmarkt

Eine weitere neoklassische Theorie wurde von Phelps (1972) und Arrow (1973) entwickelt. Sie gehen davon aus, dass Unternehmen, die eine Arbeitskraft einstellen wollen, zur leichteren Entscheidungsfindung Informationen über produktivitätsrelevante Eigenschaften derselben heranziehen. Produktivität umfasst hier nicht nur die direkte Arbeitsleistung, sondern auch „die für die Zukunft erwartete Regelmäßigkeit, mit der die Arbeit geleistet wird“ (Kugler 1988, zitiert nach Oberholzer Michel 2003: 34). Auf individueller Ebene wäre das Produktivitätsverhalten erst bei Vertragsabschluss, bzw. durch Beobachten der Arbeitsleistung feststellbar. Um die Entscheidungsfindung zu vereinfachen setzen die Unternehmen das sogenannte „Screening“ ein. Bei diesem Verfahren werden sowohl individuelle Merkmale wie Schulzeugnisse, bisherige Berufserfahrung oder Lebenslauf, aber auch Ergebnisse von psychologischen Tests zur Feststellung der Leistungsfähigkeit (vgl. Oberholzer Michel 2003: 34), als auch Gruppenmerkmale wie Geschlecht, Ethnizität, Qualität der besuchten Schule oder Universität u.v.m. herangezogen, um über die durchschnittliche Produktivität einzelner Gruppen auf die individuelle Produktivität der anbietenden Arbeitskraft zu schließen. Anstelle der tatsächlichen individuellen Produktivität werden also sozialstatistische Merkmale herangezogen, um auf persönliche Fähigkeiten der Gruppenmitglieder zu schließen. Je leichter und damit schneller dabei die Unterscheidungsmerkmale zu erkennen sind, desto billiger wird die Informationsgewinnung. Statistische Diskriminierung liegt dann vor, wenn, durch die Klassifizierung der BewerberInnen aufgrund solcher Gruppenmerkmale, diese gegenüber anderen BewerberInnen benachteiligt werden. Geht ein Unternehmen beispielsweise davon aus, dass Frauen eine geringere Produktivität aufweisen als Männer, etwa wegen der höheren Wahrscheinlichkeit einer Berufsunterbrechung aufgrund familiärer Entscheidungen, so liegt die Bevorzugung von männlichen Bewerbern aus gewinnorientierter Perspektive nahe. Dabei wird von der Tatsache abgesehen, dass die Gruppe der Frauen keinesfalls

homogen ist und nicht alle Bewerberinnen ihre Erwerbstätigkeit zwangsläufig unterbrechen.

Anders als Beckers Ansatz, der von einem „taste of discrimination“ auf individueller Ebene ausgeht, nimmt die Theorie der statistischen Diskriminierung an, dass nicht bewusst und aufgrund individueller Merkmale diskriminiert wird, sondern sich die Diskriminierung aus, auf statistischen Beobachtungen fußenden, profitorientierten Entscheidungen ergibt. Diekmann (1985) merkt hierzu an, dass die Anwendung billiger Screening-Verfahren als Grundlage gewinnorientierter Entscheidungen rational sein kann, aber nicht zwingend sein muss. „Nur wenn die Informationskosten größer sind als der Gewinn durch die Vermeidung von Fehlentscheidungen, „lohnt“ es sich, billige Screening-Verfahren zu verwenden.“ (Diekmann 1985: 19). Das Heranziehen eines bestimmten Screening-Merkmals ist also dann gewinnmaximierend, wenn die Varianz innerhalb der Gruppe möglichst klein ist. Nehmen wir an, die Wahrscheinlichkeit einer Berufsunterbrechung bei Frauen wird als Entscheidungsgrundlage herangezogen. Steigt nun der Anteil der Frauen mit permanenter Berufskarriere, wird das Unternehmen immer häufiger eine „Fehlentscheidung“ treffen, wodurch die Kosten für das vermeintlich „billige“ Screening-Verfahren steigen.

Sowohl Oberholzer Michel (2003), als auch Kapphan (1994) verweisen auf die Folgen von statistischer Diskriminierung. Werden Frauen beispielsweise aufgrund statistischer Diskriminierung unattraktivere Arbeitsplätze angeboten, sind sie mitunter weniger bereit, in ihr Humankapital zu investieren. Sie verhalten sich damit so, wie die Unternehmen es von ihnen erwarten. Diese wiederum sehen ihre Annahmen bestätigt und sehen keinen Anlass, in weibliche Arbeitskräfte zu investieren. Somit wird die instabile Erwerbssituation für Frauen immer wieder von neuem reproduziert. Auch das Bildungsverhalten würde bei längerfristig bestehender statistischer Diskriminierung determiniert.

3.2 Humankapitaltheorie

Auf diese Theorie wird etwas näher eingegangen als auf die bisher beschriebenen neoklassischen Erklärungsmodelle, da sie im Rahmen der folgenden Analyse empirischer Daten von Bedeutung sein wird. Die Humankapitaltheorie, die

ebenfalls der neoklassischen Schule zuzuordnen ist, geht auf Adam Smith zurück, der 1776 in seinem, für die liberale Denkschule sehr bedeutenden Werk „The Wealth of Nations“ (vgl. Fischermann 1999), festgestellt hat, dass alle Mitglieder einer Gesellschaft bestimmte Fähigkeiten erwerben, die für sie als ArbeitsanbieterInnen von Nutzen sind.

„Ein solcher Erwerb ist stets mit echten Kosten verbunden, da der Lebensunterhalt während der Ausbildung, dem Studium oder der Lehrzeit gesichert sein muß. Diese Ausgaben zählen zum Anlagevermögen, das unmittelbar in den Menschen investiert ist. Solche Fähigkeiten sind ein Teil des privaten Vermögens und gehören daher zum Gesamtvermögen des Landes, in dem er lebt. Eine größere Geschicklichkeit eines Arbeiters kann man im gleichen Licht sehen wie eine Maschine oder ein Werkzeug, die die Arbeit erleichtern oder verkürzen, da auch sie Ausgaben verursachen, die sich mit Gewinn auszahlen.“ (Smith 1974: 232, zitiert nach Kapphan 1994: 71).

In den 1960er Jahren wurde dieser Ansatz unter anderem von Becker und Mincer wieder aufgegriffen. Die Grundprämisse eines homogenen Arbeitskräfteangebots wird aufgegeben. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass potentielle ArbeitsanbieterInnen aufgrund (markttheoretisch) rationaler Bildungsentscheidungen über unterschiedliches Humankapital verfügen. Das Humankapital eines Menschen kann laut Kapphan verstanden werden als „die Summe seiner Fähigkeiten und Kenntnisse“ (Kapphan 1994: 71). Es umfasst vor allem (schulische) Bildung und berufliches Training bzw. Berufserfahrung (vgl. Diekmann 1985, Oberholzer Michel 2003). Demnach werden, in Form von Aus- und/oder Weiterbildung, Investitionen in Humankapital getätigt und zwar solange, wie die Kosten (bestehend aus direkten Kosten für die Ausbildung und dem entgangenen Einkommen während der Ausbildungszeit) für diese Ausbildung nicht höher sind als die in der Zukunft zu erwartenden, höheren Erträge, die sich durch die erworbene Zusatzqualifikation ergeben.

Es kann zwischen zwei Arten von Humankapital unterschieden werden:

- allgemeines, überbetrieblich einsetzbares Humankapital (Allgemeinbildung), das vielfach erst die Voraussetzung bildet für
- spezifisches, meist betriebsgebundenes Humankapital („on-the-job-training“).

Von gesellschaftlicher Seite, wie von Seiten des Individuums selbst, besteht großes Interesse in die Investition allgemein verwertbaren Humankapitals, da hier die Gefahr der „arbeitsmarktbedingten Entwertung“, wie Kapphan 1994 formuliert, relativ gering ist. Von Seiten des Unternehmens ist die Investition in universal einsetzbares Humankapital von geringem Nutzen, da das erworbene Wissen nicht nur für dieses eine Unternehmen nutzbar ist. Bei Kündigung der Arbeitskraft, in deren allgemeines Humankapital investiert wurde, entstünde dem Unternehmen ein Verlust. Anders dagegen das spezifische Humankapital: die Investition in betriebsgebundenes Humankapital erhöht die Produktivität im Idealfall nur im investierenden Unternehmen.

Viele AutorInnen gehen davon aus, dass Frauen eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufs zugunsten von familiären Verpflichtungen in ihre Investitionsüberlegungen mit einbeziehen und daher aus Kosten-Nutzen-Erwägungen heraus weniger in den Erwerb von Humankapital investieren als Männer (vgl. Oberholzer Michel 2003, Weck-Hannemann 2000).

„If life cycle labor force participation differs across individuals, and if the costs of these varying degrees of labor force intermittency vary across occupations, then individuals will choose those occupations with the smallest penalty for their desired lifetime participation” (Polachek 1979, zitiert nach England 1982: 359).

Blau, Ferber und Winkler (2006) konstatieren, dass Männer häufiger in Humankapital, insbesondere in on-the-job-training investieren als Frauen. Dabei unterscheiden sich die, unter den gegebenen Bedingungen (Arbeitsteilung in der Familie, Normen/ Werte innerhalb der Familie und der Gesellschaft, etc.) getroffenen Entscheidungen für Erwerbstätigkeit und für den Erwerb beruflicher Qualifikationen. Aus einer Reihe von Studien für verschiedene Länder ging hervor, dass etwa die Hälfte bis ein Drittel der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf geringere Qualifikation und die eingeschränkte Berufserfahrung von Frauen zurückzuführen sind (vgl. Weck-Hannemann 2000: 207). Dazu sei allerdings anzumerken, dass die Annahme, die Lohnunterschiede seien auf die unterschiedliche Ausstattung von Frauen und Männern mit Humankapital zurückzuführen, nicht davon ausgeht, dass Frauen am Arbeitsmarkt mit diskriminierendem Verhalten vonseiten der Unternehmen konfrontiert sind (ebd.).

Anders als sozialwissenschaftliche Theorien suchen ökonomische Erklärungsansätze die Ursache für die unterschiedlichen Investitionsentscheidungen für Männer und Frauen in rationalen Entscheidungen wie sie für den homo oeconomicus logisch sind. Demgemäß entscheiden sich Frauen tendenziell für Berufe, die eine relativ kurze Ausbildungsdauer erfordern, da dies die Kosten niedrig hält und sich somit bei absehbarer Unterbrechung des Erwerbsverlaufs eher rentiert (vgl. Oberholzer Michel 2003). Weiters sind Frauen eher weniger in Bereichen tätig, die durch rasanten fachlichen Fortschritt gekennzeichnet sind, allen voran technische Berufe, da nach Unterbrechung des Erwerbsverlaufes das erworbene Wissen veraltet und ein Wiedereinstieg damit erschwert ist (vgl. Oberholzer Michel 2003, Weck-Hannemann 2000).

McDowell (1982) hat diese Überlegung empirisch untersucht und anhand des citation index eine Literaturverfallsrate errechnet, die aussagt, wie häufig wissenschaftliche Publikationen in Abhängigkeit ihres Alters zitiert werden. Diese wurden dann zwischen verschiedenen Disziplinen verglichen. Entsprechend der These der Humankapitaltheorie ist der Frauenanteil in Studienfächern, wo die durchschnittliche Literaturverfallsrate gering ist, tendenziell höher. Tabelle 1 zeigt McDowell's Analyseergebnisse sowie den ungefähren Frauenanteil in der jeweiligen Studienrichtung an wissenschaftlichen Universitäten in Österreich. Während in Physik, wo bereits nach zwei Jahren Erwerbsunterbrechung etwa ein Drittel des Wissens abgeschrieben werden muss, nur 18% der Studierenden weiblich sind, machen Frauen in sprachlichen Studienrichtungen, wo nach zweijähriger Unterbrechung immer noch 92% des Wissens erhalten sind, 80% aus.

Tabelle 1: Literaturverfallsrate und Wissensverlust bei Karriereunterbrechung

Disziplin	ØLiteraturverfallsrate pro Jahr ¹	Veralterung des Wissens nach 2-jähriger Unterbrechung	Frauenanteil in Österreich ²
Physik	18,3%	30,7%	18%
Chemie	14,5%	25,2%	45%
Soziologie	10,8%	19,5%	61%
Psychologie	10,2	17,4%	78%
Biologie	8,7%	15,9%	59%
Geschichte	3,9%	7,4%	58%
Sprachwissenschaften ³	2,7	7,7%	80%

¹ Durchschnitt von Beobachtungen aus 1952, 1957, 1962, 1967, 1972, McDowell (1982)

² Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009. Die angegebenen Anteile sind Näherungswerte und umfassen nur Studierende an wissenschaftlichen Universitäten in Österreich (dort beträgt der Frauenanteil insgesamt 53%).

³ McDowell berechnet für das Studienfach Englisch. Für die Frauentile an österreichischen Universitäten wurden alle sprachlichen Studienrichtungen, mit Ausnahme von Sprachwissenschaft/ Linguistik herangezogen. Quelle: McDowell 1982, eigene Berechnungen.

Mincer und Polachek (1974) konstatieren auf Basis einer Analyse von NLS Daten¹, dass Frauen unter bestimmten Umständen – Umstände, die Frauen auch heute, mehr als 30 Jahre später, noch häufiger betreffen als Männer – beabsichtigen, ihre Erwerbstätigkeit im Laufe ihres Erwerbslebens zu unterbrechen und daher weniger in Humankapital investieren als Männer und damit Jobs annehmen, die weniger spezifische Fähigkeiten erfordern bzw. weniger „skill training and learning components“ (Mincer, Polachek 1974: 80) beinhalten. Die Autoren machen die Arbeitsteilung im häuslichen und nicht häuslichen Bereich für die Berufssegregation verantwortlich. Verheiratete Frauen etwa, verbringen laut den Autoren weniger Zeit im Arbeitsmarkt als unverheiratete, Frauen mit Kindern im Vorschulalter noch weniger. Je kürzer Frauen planen, nach Schulabschluss aktiv am Arbeitsmarkt zu partizipieren, desto weniger Anreiz besteht, in spezifisches Humankapital zu investieren.

„Prospective discontinuity may well influence many young women during their prematernal employment [...] to acquire less job training than men with comparable education, unless they do not expect to marry or have an overriding commitment to a work career“ (Mincer, Polachek 1974: 83).

Ähnlich wie McDowell untermauern die Autoren ihre Annahme mit unterschiedlich hohen Entwertungsraten, die jeweils mit den absolvierten Bildungsjahren zunehmen. Höher qualifizierte Frauen müssen also in größerem Ausmaß mit

¹ 1967 National Longitudinal Survey of Work Experience (USA; Mincer, Polachek 1974).

Gehaltseinbußen bei Wiedereinstellung nach Karriereunterbrechung rechnen als Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau (vgl. Mincer, Polachek 1974).

Polacheks Annahme, Frauen mit „brüchigem“ Erwerbsverlauf würden, aus perkuniären Überlegungen eher weiblich dominierte Berufe ergreifen², wird von England (1982) in Frage gestellt. Sie entwickelt nach Analyse derselben NLS Daten zwei zentrale Gegenargumente. Einerseits weisen England zufolge die Einkünfte von Frauen in weiblich dominierten Berufen weder geringere Entwertungsraten bei Karriereunterbrechung, noch geringere Aufwertungsraten bei durgehendem Erwerbsverlauf auf als die Einkünfte von Frauen in männlich dominierten Berufen. Zweitens besteht für Frauen, die nach Schulabschluss weniger Zeit in die Erwerbsarbeit investieren, keine höhere Wahrscheinlichkeit, einen weiblich dominierten Beruf auszuüben als für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach Schulabschluss kontinuierlich fortsetzen (England 1982: 360). England und Polachek führten in den 1980ern eine rege Debatte über diese Fragestellung.³

² Das Überwiegen weiblicher Arbeitskräfte rührt von den geringeren Anforderungen an die Fähigkeiten der Arbeitskräfte her. Wie oben beschrieben, gehen Polachek und Mincer davon aus, dass Frauen, die von einer Unterbrechung ihres Erwerbsverlaufs ausgehen, Tätigkeiten bevorzugen, die ein geringes Qualifikationsprofil erfordern und auch wenig „skill training“ beinhalten.

³ Siehe dazu u.a. England 1982, 1985; Polachek 1985, 1987. Dies ist eine Auswahl von Papers, die direkt aufeinander referieren. Sie erhebt nicht den Anspruch, den Diskurs zwischen Polachek und England vollständig wiederzugeben.

4. Institutionalistische und Sozialwissenschaftliche Theorien

4.1 Segmentationstheorien

Die Segmentationstheorien sind das Resultat einer kritischen Auseinandersetzung mit dem neoklassischen Wirtschaftsmodell und der in der Realität beobachteten Unvollkommenheit des Arbeitsmarkts. Der Hauptanspruch besteht darin, realitätsnähere Erklärungsansätze bereitzustellen, die auf anderen Prinzipien beruhen als der ökonomischen Rationalitätsannahme und somit die Erklärungsdefizite bei Problemen wie Diskriminierung, Arbeitslosigkeit, Armut oder Barrieren beim Zugang zum bzw. der Mobilität am Arbeitsmarkt auszugleichen. Es existieren eine Reihe von Erklärungsansätzen, die zwar den Segmentationstheorien zugeordnet, nicht jedoch zu einer gesamten Segmentationstheorie zusammenzufassen sind. Gemeinsam ist allen segmentationstheoretischen Ansätzen die Annahme, dass der Arbeitsmarkt aus mehreren, unterschiedlich strukturierten und funktionierenden Teilmärkten bzw. Segmenten zusammengesetzt ist, die mehr oder minder von einander abgegrenzt sind. Diese Teilarbeitsmärkte sind „durch bestimmte Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheiten des Arbeitsmarktes, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt“ (Sengenberger 1979: 15, zitiert nach Sesselmeier, Blauermel 1998: 220). Weiters sind Arbeitsplätze und Arbeitskräfte in heterogene Teilmengen unterteilt, die untereinander nicht oder nur bis zu einem gewissen Grad austauschbar sind. Die Segmentationstheorien gehen, anders als die neoklassische Betrachtungsweise, induktiv vor und legen ihrer Theorieentwicklung am Arbeitsmarkt beobachtete Phänomene sowie deren empirische Belege zu Grunde. Weiters wird die Ansicht vertreten, dass der Lohnmechanismus nur einen Teil der Allokationsfunktion übernimmt, gesellschaftliche und soziale Normen verhindern die volle Flexibilität der Löhne. Insgesamt wird in den segmentationstheoretischen Ansätzen die Nachfrageseite stärker beleuchtet als es in der neoklassischen Wirtschaftstheorie üblich ist.

4.2 Der duale Arbeitsmarkt

Im segmentationstheoretischen Gedankengebäude kann zwischen einem internen und einem externen Arbeitsmarkt (bei vertikaler Unterteilung) sowie zwischen dem primären und sekundären Segment (bei horizontaler Unterteilung) unterschieden werden. Doeringer und Piore gelten als Begründer der Segmentationstheorien und integrierten die beiden Konzepte derart, dass die Summe der internen Arbeitsmärkte dem primären Arbeitsmarktsegment und der externe Arbeitsmarkt dem sekundären Segment entspricht (vgl. Sesselmeier, Blauermel 1998). Auf den internen Arbeitsmärkten, die zumeist Großbetriebe kennzeichnen, erfolgt die Allokation und Entlohnung nach administrativen Regeln. Lohnwettbewerb findet dadurch nur in eingeschränktem Maße statt. Es existieren feste Laufbahnen bzw. Aufstiegsketten, die ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis voraussetzen, währenddessen betriebsspezifische Fähigkeiten erworben werden. Im oberen Teil dieses primären Arbeitsmarktsegments wird von einer hohen vertikalen Karrieremobilität ausgegangen. Daneben existiert ein externer Markt, das sekundäre Arbeitsmarktsegment, der im Wesentlichen nach den neoklassischen Prinzipien funktioniert und durch instabile Beschäftigungsverhältnisse, geringe Qualifikationserfordernisse und damit geringe Löhne, sowie hohe Fluktuation gekennzeichnet ist. Auch hier wird ein hohes Maß an Mobilität angenommen, jedoch auf horizontaler Ebene.

Interner und externer Arbeitsmarkt bzw. primäres und sekundäres Segment sind durch sogenannte *ports of entry* verbunden, durch die Arbeitsanbietende vom externen Arbeitsmarkt in den internen gelangen können. Dort besetzten sie zunächst entry-jobs und erwerben durch informelles Lernen und on-the-job-training (Beobachtung von und Unterweisung durch ältere KollegInnen) das für den Aufstieg nötige betriebsspezifische Know-how. Darüberhinaus wird die neue Arbeitskraft im Betrieb „sozialisiert“, wie Piore es bezeichnete (Piore 1973: 378, zitiert nach Kapphan 1994: 111), d.h. sie wird über die etablierten (informellen) Normen und Regeln informiert. Diese Methode des Trainings ist für das Unternehmen eine billige und zweckmäßige. Jedoch kann diskriminierendes Verhalten der älteren KollegInnen gegenüber Angehörigen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen nicht ausgeschlossen werden. Gibt es in einem männlich dominierten Betrieb beispielsweise Vorurteile gegenüber Frauen (und sei es nur die

Ausübung einer bestimmten Tätigkeit betreffend), wird es für weibliche Angestellte entsprechend schwierig sein, sich in gleichem Maße und mit gleicher Geschwindigkeit betriebsspezifisches Wissen durch training-on-the-job anzueignen, wie für einen männlichen Kollegen, demgegenüber die Gruppe aufgeschlossener reagieren wird.

In den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelte das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München den Ansatz des dualen Arbeitsmarktes weiter zu einem auf den deutschen Arbeitsmarkt zugeschnittenen Modell. Demnach gibt es neben dem bereits besprochenen primären und sekundären ein drittes Arbeitsmarktsegment, den „Jedermann-Teilarbeitsmarkt“, wo für die Teilnahme keine spezifischen Qualifikationen erforderlich sind, aber allgemeine Kenntnisse, sowie intellektuelle Grundfähigkeiten (also allgemeines Humankapital) sehr wohl eine Rolle spielen (vgl. Kapphan 1994, Diekmann 1985).

Besonders dieser Ansatz vom ISF München, aber auch die Segmentatontheorie eignen sich gut, um die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zu erklären. Wie auch in anderen Theorien angenommen, sind Frauen häufig am „Jedermann-Arbeitsmarkt“ beschäftigt, was u.a. von Diekmann 1985 empirisch belegt werden konnte.

Die Erklärungskraft dieses Ansatzes hat allerdings nur geringe Reichweite, letztlich wird die Schlechterstellung der Frau wiederum auf die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital zurückgeführt.

4.3 Das Labour-queue Modell

Ein weiterer Erklärungsansatz, der den Grundsätzen der neoklassischen Betrachtungsweise etwas näher ist als die eben besprochene Segmentationstheorie, ist das Warteschlangenmodell, das Thurow 1975 formulierte. Anders als beispielsweise die Humankapitaltheorie geht Thurow davon aus, dass die formale, schulische Ausbildung nur geringe Bedeutung hat und der Großteil der beruflichen Qualifikationen durch training on-the-job erworben wird. Dadurch wird das Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage umgekehrt: Arbeitsanbieter fragen offene Stellen nach, anstatt um das vorhandene Angebot zu konkurrieren.

ren. „Die Nachfrage bildet zugleich das Angebot an Ausbildung“ (Kapphan 1994: 114). Wie Doeringer und Piore (siehe S 28) geht auch Thurow davon aus, dass neue Arbeitskräfte von erfahrenen MitarbeiterInnen lernen. Durch die Abschaffung von Lohnwettbewerb wird gewährleistet, dass letzteren dadurch kein Nachteil (Lohn- und Arbeitsplatzgefährdung) entsteht und sie damit Innovation und Weiterentwicklung des Unternehmens mittragen. Dies erschwert jedoch den Einstieg in den internen Arbeitsmarkt, da das Unternehmen MitarbeiterInnen sucht, die die benötigten Qualifikationen möglichst schnell und effizient erlernen können. MitarbeiterInnen, die mit den richtigen Hintergrundmerkmalen ausgestattet sind, werden in einem screening-Verfahren ausfindig gemacht. Je nach Höhe der zu erwartenden Ausbildungskosten, die aufgrund dieser Merkmale kalkuliert werden, steigen bzw. sinken die Chancen für die Arbeitsanbieter, eingestellt zu werden. Eine so entstehende Warteschlange kann auch am internen Arbeitsmarkt in Form einer Karriereleiter, bei der ein hierarchisch übergeordneter Posten das Wissen der darunterliegenden Ebene voraussetzt, bestehen.

Sowohl das neoklassische Paradigma, als auch die näher an der Wirklichkeit orientierten, dennoch aber auf diesem fußenden, sozialwissenschaftlichen Theorien, sind für die vorliegende Analyse eine wichtige Grundlage. Wie sich zeigen wird, ist die Arbeitsmarktsegmentation bereits in Form der geschlechtsspezifischen Segregation in den Studienrichtungen zu beobachten. Hier ist auch die Crowdingtheorie ein wichtiger Ansatz. Sicherlich einen sehr hohen Stellenwert wird die Humankapitaltheorie bei der Datenanalyse einnehmen. Das Warteschlangenmodell wird vermutlich empirisch in dieser Analyse nicht überprüfbar sein, es kann aber über den Umweg der Diskriminierung mitunter einen Erklärungswert haben.

Obwohl bereits im Ansatz berührt, ist dem gender-Aspekt in diesem Abschnitt noch nicht genügend Gewicht verliehen worden. Innerhalb dieser theoretischen Strömung gab und gibt es eine kritische Auseinandersetzung mit den vorgestellten Arbeitsmarkttheorien. Hauptargument gegen eine solche Betrachtungsweise ist auch hier die Realitätsferne, jedoch auch der Androzentrismus, der eine Anwendung auf die spezifische Situation der Frau am Arbeitsmarkt sehr er-

schwert. Im folgenden Kapitel werden daher einige der vorgestellten Theorien aus der Perspektive der Geschlechterforschung behandelt.

5. Arbeitsmarkttheorien und soziale Ungleichheit aus feministischer Perspektive

Der Erklärungsgehalt der im vorigen Abschnitt vorgestellten Theorien zur Stellung der Frau am Arbeitsmarkt ist zweifelsohne kein geringer. Jedoch keine kann eine vollständig zufriedenstellende Antwort auf die Frage geben, warum Phänomene wie Einkommensungleichheit oder Arbeitsmarktsegregation in einem solchen Ausmaß am Geschlecht festgemacht werden können. Es haben sich daher ForscherInnen aus feministischer Perspektive mit diesen Arbeitsmarkttheorien und ihrem Erklärungsgehalt für dieses gesellschaftliche Phänomen beschäftigt.⁴ Gemeinsam ist diesen kritischen Positionen, dass sie die Basis des nutzenorientierten Handlungskalküls, von dem die Neoklassik ausgeht, in Frage stellen, bzw. dieses eng gefasste Handlungsmodell zu überwinden suchen, um eine Erklärung für die Einkommensunterschiede zu finden, die näher an den realen Verhältnissen liegen.

Diskriminierung gegenüber Frauen am Arbeitsmarkt existiert in verschiedenen Formen. Sie kann sich durch niedrigere Entlohnung oder aber auch durch Barrieren beim Zugang zu oder den völligen Ausschluss von bestimmten Berufen oder Berufsgruppen äußern. Wie bereits besprochen bleibt es jedoch bei der Ungleichbehandlung von Arbeitsanbietenden aufgrund ihrer gesellschaftlichen Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen. Aus interaktionistischer Perspektive wird argumentiert, Männer würden aufgrund von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen bestimmte Arbeitsplätze für Männer reservieren und Frauen andere zuweisen (vgl. Ridgeway 2001, Cyba 1998). Es sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass aufgrund der Datengrundlage dieser Arbeit die Nachfrageseite nicht oder nur in äußerst begrenztem Rahmen beleuchtet werden und dieser Ansatz daher nur einen kleinen Beitrag zum theoretischen Grundstock dieser Arbeit beitragen kann. In Anknüpfung an die Segmentationstheorien stellt sich aus feministischer Perspektive die Frage nach dem Ursprung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation. Im Zentrum stehen dabei einerseits das Berufswahlverhalten – diese Perspektive wird für diese Arbeit einen größeren Stellenwert haben, als auch das Einstellungsverhalten von potenziellen Arbeit-

⁴ Siehe dazu u.a. Cyba (1998, 2000), England (1992), Reskin, Roos (1990).

geberInnen – diese Perspektive muss hier vernachlässigt werden. Eng verwoben mit dem Segregationsansatz ist die Humankapitaltheorie.

Es ist weiters empirisch unumstritten, dass das unterschiedliche Humankapital von Frauen und Männern einen erheblichen Beitrag zur Erklärung von Einkommensdifferenzen liefert. Dennoch stellt sich beim klassischen Erklärungsmodell die Frage, inwieweit die Entscheidung für den gewinnbringendsten Posten von Frauen wirklich frei getroffen werden kann, bzw. ob die Ausstattung mit adäquatem Humankapital tatsächlich und besonders für Frauen ein Garant dafür sein kann, einen bestimmten Arbeitsplatz zu bekommen.

Einige Ansätze plädieren für eine Fusion von ökonomischen, soziologischen und sozialpsychologischen Theorien, wie etwa England (1992). Sie konstatiert, dass geschlechterspezifische Segregation bereits beim Eintritt ins Berufsleben besteht und daher nicht allein das Resultat von unterschiedlichem on-the-job-training sein kann. Sie sucht die Ursachen dafür im Sozialisationsprozess, d.h. in der Vermittlung von (geschlechtsspezifischen) Normen und Werten durch das familiäre und sonstige soziale Umfeld, der ein geschlechtsspezifisches Wahlverhalten nach sich zieht. Einen ähnlichen sozialisationsorientierten Ansatz verfolgt Beck-Gernsheim und konstatiert eine Behaftetheit bestimmter Positionen mit „männlichen“ oder „weiblichen“ Attributen und Wertvorstellungen. Im folgenden Abschnitt sollen sowohl die vorgestellten neoklassischen Modelle bzw. deren Erweiterung aus Sicht der Frauenforschung dargestellt werden, als auch alternative, neue Ansätze der feministisch orientierten Ungleichheitsforschung diskutiert werden.

5.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation

In Abschnitt 4.1 wurde der neoklassische Erklärungsansatz für die Arbeitsmarktsegregation als eine Ursache für Einkommensunterschiede vorgestellt. Das Phänomen geschlechterdominierter Berufe und Berufsgruppen kann aber nur bedingt mit diesem Ansatz begründet werden, zum einen, weil der sekundäre Arbeitsmarkt zwar überwiegend, aber nicht nur von Frauen besetzt ist und sich auch innerhalb dieses Segments eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung feststellen lässt. Andererseits zeigt die berufliche bzw. branchenmäßige, wie

auch die hierarchische Segregation am Arbeitsmarkt trotz gesellschaftlichen (Werte-)Wandels hin zu mehr Gleichberechtigung der Frau (nicht nur am Arbeitsmarkt), erstaunliche Kontinuität.

5.1.1 Labour queues und gender queues

In Anlehnung an das Warteschlangenmodell von Thurow 1975 formulieren Reskin und Roos (1990) eine Theorie zur Erklärung der Arbeitsmarktsegregation. Sie gehen dabei von zwei Ebenen aus, auf denen die Transformation von labour queues in gender queues passiert: einerseits die labour queues, also die Reihung von Arbeitskräften aus Sicht der ArbeitgeberInnen, andererseits die job queues, die Reihung von Arbeitsplätzen aus Sicht der sie potenziell besetzenden ArbeitnehmerInnen. Grundsätzlich sind beide Warteschlangen durch drei strukturelle Eigenschaften geprägt:

- Die Ordnung der Elemente (Arbeitsplätze, bzw. ArbeitnehmerInnen)
- Die Gestalt der Elemente (die Größe der einzelnen Gruppen in der labour queue, bzw. die Anzahl der verfügbaren Stellen in der job queue)
- Intensität der Präferenzen (Reihungsverfahren auf Angebots- und Nachfrageseite).

Ändern sich diese Eigenschaften, so kommt es zu einer Umverteilung der gesellschaftlichen Subgruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Eine Warteschlange zeichnet sich dadurch aus, eine Anzahl geordneter Elemente zu enthalten. Welcher Ordnung diese Elemente dabei unterworfen sind, hängt von den Präferenzen der ArbeitgeberInnen ab. Die Gruppe mit der höchsten Präferenz hat die höchste Wahrscheinlichkeit, die besten Arbeitsplätze zu besetzen. Sie stehen damit in der Reihe sehr weit oben. Im Falle der ArbeitnehmerInnen, die ihrerseits in der Lage sind, die job queues zu ordnen, passiert die Präferenzierung über die Verweigerung, bestimmte Arbeitsplätze zu besetzen. Die Gestalt oder Beschaffenheit der Elemente ergibt sich im Falle der labour queues aus der Größe der Subgruppen innerhalb einer Warteschlange. Sowohl die absolute wie auch die relative Gruppengröße, so die Autorinnen, haben Einfluss auf das Einstellungsverhalten bzw. die Einstellungspräferenzen der ArbeitgeberInnen. Je größer eine im Ranking weiter hinten liegende Gruppe wird,

desto größer wird die Chance der Gruppenzugehörigen, bessere Arbeitsplätze zu besetzen. Die Beschaffenheit der Arbeitsplätze in der job queue hat Einfluss auf die dritte Grundeigenschaft: die Präferenz im Reihungsverfahren. Hier kommt der Faktor Geschlecht gravierend zum Tragen. Männer und Frauen schreiben verschiedenen Jobcharakteristiken unterschiedlichen Wert zu, wodurch sie jeweils andere Stellen für anstrebenswert erachten. Gewöhnlich, so konstatieren Reskin und Roos, streben Männer keine „weiblichen“ Arbeitsstellen an, sofern diese nicht besser bewertet werden als die verfügbaren „männlichen“. Auf der ArbeitgeberInnenseite werden verschiedene Merkmale des/der JobkandidatIn herangezogen, um auf die Produktivität derselben zu schätzen. Wird das Geschlecht als Entscheidungsfaktor hinzugezogen, weil durch stereotypisierende Zuschreibungen mitunter falsche Schlüsse auf die Produktivität der Gruppe und damit des/der Einzelnen geschlossen wird, wandelt sich die labour queue zur gender queue, in der Frauen als Subgruppe weiter nach hinten gereiht werden. Ein solches, auf „labeling“ von bestimmten Arbeiten gestütztes Präferenzverhalten der ArbeitgeberInnen, aber auch ein geschlechtsspezifisches Präferenzverhalten der ArbeitnehmerInnen führt zu geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation. Diese ist laut den AutorInnen oft von Nutzen für den Erhalt eines höheren Lohnniveaus für männliche Arbeitnehmer, aber auch abseits von ökonomischen Überlegungen, für die fortwährende Legitimierung der männlichen Hegemonialität in einem hierarchischen Geschlechterverhältnis. ArbeitgeberInnen dagegen stellen häufig aufgrund der Annahme, Frauen könnten ihre Nachfrage nicht in ausreichendem Maße decken (etwa durch fehlendes on-the-job training oder häufigere Unterbrechungen bzw. Stellenwechsel) eher Männer ein.

„In sum, expectations about performance and cost, the dictates of custom, and sex prejudice influence how employers rank the sexes within labor queues. [...] Because employers tend to place greater weight on custom, stereotypes about sex differences in productivity, and anti-female or pro-male biases than they place on minimizing wages, labor queues typically operate as gender queues that favour men over women. [...] Most workers try to maximize income, social standing, autonomy, job security, congenial working conditions, interesting work, and the chance for advancement; and they rank occupations accordingly” (Reskin, Roos 1990: 38).

Der Ansatz von Reskin und Roos wirft zweifelsohne ein interessantes Licht auf die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und deren Folgen. Was jedoch bereits an den neoklassischen Theorien zu kritisieren war, gilt m. E. auch

hier. Dieser Ansatz lässt sich zwar schon eher als der neoklassische Vorgänger von Thurow, jedoch aber noch zu wenig auf die Realität anwenden. Die Gruppe der Frauen kann nicht pauschal betrachtet werden, sie ist in Bezug auf ihr Verhalten am Arbeitsmarkt zu heterogen, als dass sie, wie die Gruppe der Männer, als eine Summe von Elementen annähernd gleicher Eigenschaften betrachtet werden könnte. Darüber hinaus greift diese Theorie unter einem soziologischen Gesichtspunkt zu kurz. Im Folgenden werden einige Ansätze diskutiert, die die Ursachen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation von einem eher soziologisch geprägten Standpunkt aus beleuchten.

5.1.2 Sozialisationstheoretische Ansätze

AutorInnen wie Beck-Gernsheim argumentieren, dass bereits in frühen Gesellschaften eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung dahingehend bestand, dass Männer eher die „große physische Kraftanstrengung erfordernden, gefährlichen Aufgaben“ und Frauen eher die Routinearbeiten des Alltags übernehmen, sie „sorgen für die Bedürfnisse anderer, übernehmen die Essenszubereitung [...]“ (Beck-Gernsheim 1981: 43f.). Aufgrund von, im Sozialisationsprozess immer wieder tradierten Rollenbildern, geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen und Einstellungen, tendieren Frauen am Arbeitsmarkt eher zu Tätigkeiten, in denen sie ihre somit erworbenen „familiär-reproduktionsbezogenen“ Fähigkeiten anwenden können. Die Autorin formuliert:

„Die geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesse vermitteln nicht bloße Ideologie, traditionelle Überreste [...] sondern sie produzieren und reproduzieren die Bedingungen für die immer noch bestehende Arbeitsteilung zwischen beruflicher und familiär-reproduktionsbezogener, zwischen „männlicher“ und „weiblicher“ Arbeit“ (Beck-Gernsheim 1981: 48).

Der Sozialisationsprozess ist damit sowohl Folge als auch Voraussetzung des Segregationsprozesses. Die Sozialisation spielt zunächst für die unterschiedlichen Lebenswegentscheidungen von Männern und Frauen eine Rolle. Frauen gingen bei der Berufswahl demnach eher nach inhaltlichen Kriterien und nach Interesse, wohingegen Männer stärkeren Fokus auf Einkommenschancen und

Prestige legten.⁵ In diesem Zusammenhang spielt auch die soziale Herkunft eine wichtige Rolle, denn, so Beck-Gernsheim, Mädchen, die das Gymnasium besuchen, bekämen intellektuell bestimmte Lerninhalte vermittelt, wodurch die traditionelle Fixierung auf bestimmte Tätigkeitsfelder gelockert und damit der Handlungs- bzw. Entscheidungsspielraum der betroffenen Frauen größer wird.

Dennoch bleibt die sozialisationsbedingte und geschlechtsspezifische Orientierung hin zu bestimmten Tätigkeitsfeldern zu einem Gutteil für die Segregation am Arbeitsmarkt verantwortlich. Somit kann diese durch institutionelle Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils (z.B. Quotenregelungen) nur bedingt aufgelöst werden, denn

„Solange Frauen stärker als Männer von den Orientierungen des familiär-reproduktionsbezogenen Arbeitsvermögens geprägt sind, solange sie dementsprechend weniger Strategien der sozial-hierarchischen Interessendurchsetzung betreiben – so lange werden Frauenberufe nach Prestige, Einkommen, Aufstiegschancen den Männerberufen untergeordnet sein.“ (Beck-Gernsheim 1981: 144).

Darüber hinaus ist die Sozialisation für die Zuschreibung eines Geschlechts zu bestimmten Berufen, für die Kategorisierung von Tätigkeiten in „männlich“ und „weiblich“ maßgeblich. Dies ist einerseits dem objektiven Status von Berufen, andererseits aber den Eigenschaften und Verhaltensweisen der diese ausübenden Personen geschuldet. Beck-Gernsheim sieht hier den Ursprung der hierarchischen Segregation. Nach ihrer Argumentation zeigen Frauen wenig Neigung zum „Taktieren von Instrumentalisierung und Professionalisierung“ (ebd. 141), wodurch der Status von frauendominierten Berufen relativ gering bleibt. Aus funktionalistischer Perspektive betrachtet liegt hier auch die Wurzel der unterschiedlichen Wertschätzung verschiedener Tätigkeiten. Männlichen Tätigkeiten wird ein höherer Status bzw. eine höhere Wichtigkeit zugesprochen als weiblichen (vgl. Ridgeway 2001).

Sicherlich ist der Ansatz Beck-Gernsheims heute in einigen Punkten überholt, dennoch hat er nach wie vor Gültigkeit. Auch Ridgeway (2001) sieht den Sozialisationsprozess verantwortlich für die unterschiedliche Orientierung von Män-

⁵ England (1992) relativierte dies später anhand unterschiedlicher Forschungsergebnisse von diversen Studien, von denen einige diesen Ansatz bestätigen konnten, andere jedoch feststellten, dass für Frauen die Geldfrage wichtiger war, als für Männer.

nen und Frauen am Arbeitsmarkt. Sie erweitert diese These durch eine interaktionistische Position und nimmt an, dass in der täglichen Interaktion Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder (re-)produziert werden, deren Folge eine generelle Orientierung an diesen Rollenbildern ist. Geschlechterungleichheit ist demnach entweder Folge von ökonomischen Prozessen oder von Stereotypisierung und Sozialisation. Selbst unter gleichen Ausgangsbedingungen, so Ridgeway, käme es durch diese Rollenzuschreibungen zu einer „self-fulfilling prophecy“, da jedes Individuum logisch nach der ihm oder ihr zugeschriebenen Rolle handelt. Auch Erwartungen an Statuserwerb und Einkommenschancen sind daran geknüpft, da diese aus der Einschätzung der Lebenssituation aller Mitglieder der eigenen gesellschaftlichen Gruppe resultieren (Was verdienen Menschen, wie ich? Welchen „Marktwert“ haben Menschen, wie ich?). Dabei spielt die Geschlechterzugehörigkeit eine erhebliche Rolle.

Daran knüpft sich ein oft genannter Kritikpunkt am neoklassischen Segregationsmodell. Die androzentrische Argumentationsweise, die von rein rational motiviertem Handeln ausgeht, klammert die sozialisationsbedingt unterschiedlichen Startvoraussetzungen von Männern und Frauen auf der Angebotsseite aus und negiert Geschlecht als eine starke, askriptive Kategorie, die die Annahme von Qualifikationsdefiziten von Frauen beinhaltet, auf der Nachfrageseite. Nach Hakim 1991 liegen die zentralen Determinanten des Arbeitsverhaltens im zugrundeliegenden Lebensplan verankert: Wert, Motivation und Einstellung (in Richtung Beruf oder Familie) sind die entscheidenden Faktoren, die die Berufswahl bestimmen.

Den sozialisationstheoretischen Ansatz vertritt auch Paula England, sie geht allerdings noch weiter zu einer interdisziplinären Betrachtung. Sie verknüpft ökonomische, soziologische und sozialpsychologische Theorien, um der Ursachen der Segregation, sowie auch der Einkommensbenachteiligung gewahr zu werden, wobei Segregation eine der wichtigsten Voraussetzungen für Lohndiskriminierung darstellt. Wie auch Beck-Gernsheim geht sie davon aus, dass Frauen ein anderes Berufswahlverhalten zeigen als Männer. Dies rührt daher, dass aufgrund der unterschiedlichen, lebenslangen Sozialisation, Frauen und Männer jeweils andere berufliche Tätigkeiten als interessant, wertvoll oder mit ihrer „gendered identity“ (England 1992) konsistent erachten. „It operates through

reinforcement patterns, role models, cognitive learning, sex-segregated networks of peers, and other processes” (ebd.: 18).

Im Gegensatz dazu erachtet England die Humankapitaltheorie als wenig geeignet, um geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation zu erklären. Sehr wohl schreibt sie dieser einen gewissen Erklärungsgehalt zu, was die unterschiedliche Verteilung von Individuen auf unterschiedliche Berufe betrifft, nicht jedoch was die geschlechtsspezifische Segregation betrifft. Die Dimension der Bildung erscheint ihr in diesem Zusammenhang obsolet, da Frauen wie Männer dieselbe Pflichtschulzeit zu absolvieren haben.

Vor allem in Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit ist dies ein wichtiges Argument: Studentinnen und Studenten blicken auf mehr oder minder dieselbe Anzahl an Ausbildungsjahren zurück – die geringe Schwankung von BHS zu AHS, bzw. durch unterschiedlichen Studienfortschritt sollte hier nicht ins Gewicht fallen. Dagegen gesteht England der Humankapitaltheorie für den Einkommensnachteil der Frauen einen Erklärungswert zu. Sie bemerkt, dass Frauen häufig weniger on-the-job training vorweisen können als Männer und häufiger die Anstellung wechseln oder unterbrechen. Daneben sieht sie auf der Nachfrageseite Diskriminierung als einen entscheidenden Faktor für Lohnungleichheit an. Hat eine Frau schlechte Aussichten auf Bezahlung, so sinken ihre Ambitionen, in Humankapital zu investieren. Den zweiten, nicht weniger wichtigen Faktor auf der Angebotsseite bilden die tradierten Geschlechterrollenbilder, die sich auf die Wertschätzung der jeweils mit einem Geschlecht besetzten Tätigkeiten übertragen. Auch hier ist die Diskriminierung eine wichtige Erklärungsdimension. Oft besetzen Männer frei werdende Stellen lieber mit Männern, was vielfältige Ursachen haben kann, wie etwa Erwartungen an die Fähigkeiten von Frauen, oder aber auch mit der generellen Einstellung, was Frauen und was Männer tun sollten und was nicht.

Eine sozialisationstheoretische Perspektive scheint ein Gros der Facetten der Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt erklären zu können. Sie stellt sowohl für die Angebots-, als auch für die Nachfrageseite Erklärungen zur Verfügung und berücksichtigt auch die Verhältnisse der ArbeitnehmerInnen untereinander. Was sie jedoch vermissen lässt, ist eine Lösung des Problems. Dies ist nun nicht etwas, woran es allein diesem Ansatz mangelt, sondern ein genereller Aspekt,

der häufig an Erklärungsansätzen kritisiert wird. Es ist nicht abzustreiten, dass sich Geschlechterstereotypen durch Re-tradierung hartnäckig halten und dies die Stellung der Frau am Arbeitsmarkt erheblich beeinflusst. Es wird allerdings kaum darauf eingegangen, wie dieser Teufelskreis zu durchbrechen ist, respektive, wie seine Überwindung, die bereits in (schleppendem) Gange ist, voranzutreiben wäre. An den Einstellungen der Individuen können institutionell veranlasste Maßnahmen nur rütteln. Die schichtspezifisch unterschiedliche Haltung gegenüber Frauen zeigt uns bereits, dass der Schlüssel möglicherweise in einem gesamtgesellschaftlichen Anheben des Bildungsniveaus liegt, um einem weniger traditionell verhafteten, modernerem Frauenbild mehr Raum zu schaffen.

6. Der Einfluss der sozialen Herkunft

Der Einfluss der sozialen Herkunft auf Bildungsentscheidungen ist unbestritten und in zahlreichen Studien belegt⁶. In der Grundgesamtheit, auf die sich diese Arbeit bezieht, haben jedoch alle, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder ihrem Bildungshintergrund, formal gesehen letzten Endes dieselbe Bildungsentscheidung getroffen: sie alle haben sich für ein Studium an einer österreichischen Universität entschieden. Das heißt, in diesem Fall muss nach den Auswirkungen dieser Determinanten auf andere Bereiche, die Studiensituation betreffend gesucht werden. Dies empirisch zu untersuchen würde freilich den Rahmen dieser Arbeit sprengen, jedoch kann, ausgehend von diversen Studien, die zum Teil im Folgenden Erwähnung finden werden, angenommen werden, dass soziale Herkunft bzw. Bildungshintergrund Variablen sind, die die Lebensgestaltung der Studierenden beeinflussen.

In diesem Abschnitt soll es weniger darum gehen, klassische Schichttheorien darzustellen, als vielmehr die soziale Herkunft von Studierenden als Determinante für Bildungsentscheidungen wahrzunehmen. Diese Variable wird in der Literatur und vor allem in verschiedenen Studien aus dem Bereich der Hochschulforschung häufig als Bildungs- und Berufsstand der Eltern operationalisiert. Gleichzeitig ist dies ein häufig als zu oberflächlich (vgl. u.a. Choi, Schmidt 2006) kritisierte Definition, da häufig Determinanten wie Wohnsituation, kulturelle Gebundenheit der Familie, sowie verschiedener Indikatoren der Lebenslagen (z.B. Einkommen) nicht mit einbezogen werden (vgl. Asmussen 2006).

Das Erwerbsverhalten von Studierenden wird kaum mit dieser Variablen, deren kaum zu überschätzender Einfluss auf die Entscheidung zu einer akademischen Bildungslaufbahn, sowie auch die Gestaltung derselben prinzipiell in der Hochschulforschung durchaus Beachtung findet, in Verbindung gebracht. Es existieren einige deutsche Studien, die den Einfluss der Bildungs- und Berufsgruppenzugehörigkeit der Eltern als Indikator für die soziale Herkunft auf die Studienwahl oder die Lebenssituation von Studierenden untersuchen. Asmussen (2006) beschäftigte sich in ihrer Studie mit dem Einfluss der sozialen Herkunft auf die

⁶ Vergleiche dazu exemplarisch Bacher 2004; auch Unger, Zaussinger et al. 2010, Beiträge aus Erler 2007, Georg 2006.

Bildungsentscheidung. Sie betrachtet diesen Indikator als indirekte Einflussvariable, konzentriert sie sich in ihrer Studie doch auf Interessen und Motivationen, die die Studierenden veranlassen, eine bestimmte Fächerwahl zu treffen. Die Ergebnisse einiger deutscher Studien fasst sie zu folgender Schlussfolgerung zusammen:

„Studierende aus ‚höheren‘ sozialen Schichten wählen häufiger Studienfächer im Bereich der Kulturwissenschaften bzw. der Rechtswissenschaft und der Medizin, während sozialwissenschaftliche Studiengänge und Ingenieurwissenschaften in überdurchschnittlichem Maße von Studierenden aus ‚unteren‘ sozialen Schichten bevorzugt werden“ (Asmussen 2006: 106).

Sehr eindringlich hat hier Bourdieu 1987 gezeigt, dass gesellschaftlich relevantes Kapital (ökonomisches, soziales, kulturelles) nicht zuletzt durch die Erziehung vermittelt wird. Die soziale Herkunft bestimmt in gewisser Weise die Intensität und die „Orientierung“ dieser Vermittlung. In niedrigeren Schichten ist die Verbindlichkeit gegenüber traditionellen Werten stärker ausgeprägt, wodurch sich diese über die Generationen hinweg nicht in dem Ausmaß wandeln, in dem es in höheren Schichten der Fall ist. Bourdieus Begriff des Habitus lässt sich somit auch auf die Wahl der Studienrichtung anwenden. Helmut Apel stellte fest:

„Da es unübersehbar ist, daß die Berufsfelder, zu denen die verschiedenen Studiengänge führen, bezüglich Einkommen, Ansehen und Teilhabe an gesellschaftlicher Macht beträchtlich divergieren, liegt es nahe, den fachspezifischen Erwerb kulturellen Kapitals auf seinen Beitrag zur Perpetuierung sozialer Ungleichheit hin zu untersuchen“ (Apel 1989: 3).

Lange-Vester und Teiwes-Kügler (2006) entwickeln eine hochinteressante Typologie von Studierendenmilieus, auf Basis von Bordieus Theorie von Habitus, Kapital und Feld. Wie sich gezeigt hat, sind die Bildungsmotive und -strategien der Studierenden massiv von ihrer sozialen Herkunft abhängig. So verorten die Autorinnen die Studierenden entlang von schichtspezifischen Traditionslinien. Während sich Studierende aus mittleren und unteren sozialen Milieus häufig mit ihrer Bildungsentscheidung und -strategie unsicher fühlen und eine deutlich höhere „Akkulturationsleistung“, etwa hinsichtlich der spezifischen Sprache zu erbringen haben, begegnen Studierende aus oberen sozialen Milieus den Anforderungen des studentischen Alltags mit entschieden mehr Selbstvertrauen.

Zusammenfassend gesagt können sich Studierende aus höheren Schichten im akademischen Umfeld wesentlich freier bewegen als jene aus niedrigeren Schichten, da sie durch ihr kulturelles Kapital stärker an diese Lebenssituation angepasst sind.

Diese Argumentation leitet schnell zu der für diese Analyse relevante Schlussfolgerung, dass die soziale Herkunft der Studierenden zum Teil verantwortlich ist für die Segregation sowohl von Studienrichtungen, als auch von aspirierten Berufsfeldern. Letztlich führt dieser Argumentationsstrang zurück zu der Theorie, dass die Sozialisation für die unterschiedlichen Entscheidungen verantwortlich ist, die Personen ihrer Lebensplanung zugrunde legen.

7. Erklärungsgehalt der Theorien für die vorliegende Analyse

Den feministischen Positionen ist die Kritik an den neoklassischen Theorien gemeinsam, dass diese gesellschaftlich gegebene Unterschiede zwischen Männern und Frauen völlig ausklammern. Damit ist ein Rekurs auf die geschlechtsspezifische Sozialisation unumgänglich. Gerade auch aus soziologischer Perspektive muss dieses Argument, gemeinsam mit jenem der Realitätsferne gegen die neoklassische Betrachtungsweise vorgebracht werden. Es ist in der Tat bereits vielfach belegt worden, dass eine geschlechtliche Zuschreibung zu beinahe allen sozialen Phänomenen passiert, so auch zu Tätigkeiten, die den Fortbestand der Gesellschaft sichern sollen – allen voran dem Faktor Arbeit. Die unterschiedliche Wertschätzung männlicher und weiblicher Tätigkeiten folgt nicht unbedingt einer Logik, da gerade familiär-reproduktionsbezogene Tätigkeiten – etwa KindergärtnerIn oder LehrerIn – für eine Gesellschaft von hoher Wichtigkeit sind, doch leider nicht in entsprechendem Maß wertgeschätzt werden. Interessant ist auch, dass gerade im Bildungsbereich besonders deutlich zu beobachten ist, wie der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsanforderung⁷ – von der Kleinkindbetreuung bis zum Hochschulunterricht – abnimmt. Im Schuljahr 2009/10 waren in den allgemeinbildenden Pflichtschulen rund 19% des Lehrkörpers Männer und 81% Frauen (90% in den Volksschulen, 70% in den Hauptschulen, 55% in Polytechnischen Schulen). In den AHS insgesamt waren es 38% Lehrer (49% in den Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen) zu 62% Lehrerinnen (51% in den Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen), wobei im Falle der technischen und gewerblichen Schulen der Männeranteil über dem Frauenanteil liegt. An den Hochschulen waren im Studienjahr 2010/11 nur 20% der ProfessorInnen weiblich.⁸ Gerade in Österreich ist das Phänomen der fehlenden Wertschätzung der unteren Ausbildungsbereiche, das letztlich zu

⁷ Sowohl jener an die Lehrenden gerichtete, als auch an die Lernenden.

⁸ Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Statistik Austria:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/028129.html, Zugriff am 3.1.2012.

ungenügender Ausbildung des entsprechenden Lehr- und Betreuungspersonals führt, evident und Teil einer immer größer werdenden politischen Debatte.⁹

Doch in dieser Arbeit soll es um die Einkommenssituation von Studierenden an österreichischen Universitäten gehen. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ist eine der wichtigsten Fragestellungen, denen die Sozialökonomie heute nachgeht. Jedoch beziehen sich die Untersuchungen selten auf eine so genau eingegrenzte Teilpopulation, wie dies in dieser Arbeit der Fall ist. Dieser Umstand bringt die Schwierigkeit mit sich, dass Theorien, die zu weiblicher Erwerbs- und Lohnungleichheit entwickelt wurden, nur zum Teil auf die hier vorliegende Fragestellung anwendbar sind. Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal ist der Stellenwert, den Erwerbsarbeit für Studierende hat. Obgleich die überwiegende Mehrheit unter ihnen in erster Linie für den Lebensunterhalt arbeitet, so ist es doch nicht, oder nicht mehrheitlich der primäre Identifikationsfaktor. Gesamtgesellschaftlich gesehen ist jedoch die Erwerbsarbeit jenes Kriterium, über das das Individuum in der Gesellschaft verortet wird (vgl. u.a. Bourdieu 1987). Darüber hinaus stellen Studierende eine durchaus heterogene Gruppe dar, die verschiedene Ziele verfolgen und sich in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens befinden. Ob eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird oder nicht, hängt von der familiären und staatlichen Unterstützungsleistung sowie der Wohnsituation ab, aber auch davon, wie wichtig Arbeitsmarkterfahrung vor Studienabschluss für die spätere Erwerbssituation eingeschätzt wird, also davon, ob es finanziell notwendig ist, über Erwerbstätigkeit Einkommen zu lukrieren. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit hängt erheblich vom Studienausmaß ab (oder umgekehrt), das wiederum mit dem Studienfortschritt zusammenhängt (in diesem Zusammenhang spielt auch das Alter eine Rolle). Aber auch umgekehrt beeinflusst das Erwerbsausmaß den Studienfortschritt, wenn eine Steigerung der auf Erwerbsarbeit verwendeten Zeit finanziell notwendig ist. Es werden nun abschließend die besprochenen Theorien auf die Verwertbarkeit für die vorhandenen Daten hin untersucht.

⁹ Siehe dazu exemplarisch folgende Artikel:
<http://derstandard.at/1311802459400/Hintergrund-Die-Zukunft-der-paedagogischen-Berufe>,
<http://derstandard.at/1308679845578/Expertengruppe-empfehl-Alle-Paedagogen-sollen-auf-Masterniveau-ausgebildet-werden>,
sowie den Endbericht der Vorbereitungsgruppe zur PädagogInnenbildung NEU:
http://images.derstandard.at/2011/06/28/Endbericht%20VBGr_2011_06_14.pdf (Zugriff jeweils am 02.08.2011)

7.1 Diskriminierungstheorien

An dieser Stelle muss gleich vorweg genommen werden, dass mit den vorhandenen Daten eine Annäherung an die Problematik der Diskriminierung von Seiten der ArbeitgeberInnen nur sehr begrenzt möglich ist. Es existieren Daten zur Vertragsform, darüber hinaus wurden aber keine Informationen über die Art der Tätigkeit erhoben, die für eine Auswertung auf die Fragestellung der Diskriminierung hin verwertbar wären. Da sie aber für eine über die Fragestellung hinausweisende Interpretation von Nutzen sein können, sollen sie hier dennoch Erwähnung finden.

Die Diskriminierungstheorie kann als indirekter Erklärungsversuch für den vermuteten Einfluss der Beschäftigungsform dienen. Im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GlBG) in der Fassung von 2011 ist ein Gleichstellungsgebot im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verankert, das jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts untersagt, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Festsetzung des Entgeltes. Dennoch sind Arbeitsverhältnisse nicht immer frei von Diskriminierung. Insbesondere in prekären oder häufig zeitlich begrenzten Vertragsverhältnissen, in denen sich besonders Studierende oft wiederfinden (Praktika, freie Dienstnehmerverträge, Werkverträge u.ä.; vgl. Schinwald 2011, Stelzel 2009), ist eine weniger strenge Handhabung dieses Gesetzes zu vermuten als in längerfristig angelegten, „geschützteren“ (in Hinblick auf Sozialleistungen, Regelungen im Krankheitsfall, etc.) Arbeitsverhältnissen wie einer Anstellung oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Es ist daher sowohl denkbar, dass bei der Einstellung latente Diskriminierung vorliegt und daher Studentinnen bestimmte Tätigkeiten/ Jobs oder Arbeitsverhältnisse verwehrt werden, oder aber bei der Entlohnung auf gleicher Jobebene Unterschiede bestehen, die mitunter von ArbeitgeberInnenseite mit humankapitalistischen Argumenten gerechtfertigt werden.

Hier könnte das Warteschlangenmodell ein passender Erklärungsansatz sein. Es kann an dieser Stelle nur gemutmaßt und anhand der Daten nicht überprüft werden, dass Unternehmen in bestimmten Bereichen männliche Studierende eher präferieren als weibliche – denkbar wäre dies etwa in technischen Bereichen. Obwohl Frauen im Zuge von politischen Maßnahmen vermehrt für diesen Bereich zu begeistern versucht werden, so ist doch anzunehmen, dass in man-

chen Betrieben Männer für geeigneter gehalten werden, die jeweiligen Tätigkeiten auszuführen als Frauen.

7.2 Humankapitaltheorie

Es wurde vielfach empirisch gezeigt, dass das Humankapital einen nicht unerheblichen Teil des wage gaps zu erklären vermag (Leuze, Strau 2008, 2009; Oberholzer 2003). Im Falle von Studierenden ist der/ die ForscherIn auf den ersten Blick mit einer Gruppe konfrontiert, deren Bildungsniveaus zu Studienbeginn mehr oder weniger die gleichen waren, bzw. sich nur geringfügig unterscheiden. Ihre Bildungswege jedoch unterscheiden sich sehr wohl. Dies lässt die Annahme zu, dass der besuchte Schultyp der Sekundarstufe – also vor allem die Unterscheidung zwischen Berufsbildender und Allgemeinbildender Höherer Schule, bzw. der Erwerb der Hochschulreife auf nicht-traditionellem Weg – einen Einfluss auf das Einkommen der Studierenden hat, ist doch einer der beiden Schultypen per definitionem darauf ausgelegt, bereits während der Ausbildungszeit berufsvorbereitende Kenntnisse zu vermitteln. Zudem erlangen SchülerInnen einer BHS ein Jahr später als AbsolventInnen einer AHS die Hochschulreife. Ebenso haben viele der männlichen Studierenden vor Erstinskription Präsenz- oder Zivildienst geleistet und haben damit mitunter bereits spezifisches on-the-job training erworben, das sie ihren Kommilitoninnen voraus haben (von regulärer Erwerbstätigkeit vor Studienbeginn abgesehen). Können sie dieses in ihrer Erwerbstätigkeit neben ihrer Studententätigkeit einsetzen, haben sie einen klaren Vorteil. Darüberhinaus könnte angenommen werden, dass sich die Studiendauer positiv auf das Erwerbseinkommen auswirkt, da gegen Ende des Studiums bereits ein größerer pool an Fähigkeiten vorhanden ist als zu Beginn. Leuze und Strauß (2009) gehen in ihrer Untersuchung von Lohnunterschieden zwischen Akademikerinnen und Akademikern davon aus, dass Studienrichtungen durch einen unterschiedlichen Grad an beruflicher Spezifikation gekennzeichnet sind. Der Annahme der Autorinnen nach wählen Frauen aufgrund antizipierter Erwerbsunterbrechungen Studienfächer mit weniger Spezialisierungserfordernissen (namentlich Geistes- oder Sozialwissenschaften, vgl. Leuze, Strauß 2008), Männer dagegen präferieren Studienfächer mit hoher Spezialisierung (i.e. Technik und Naturwissenschaften).

7.3 Crowding-Hypothese und Segregation

In diesem Fall ermöglichen die Daten nur eine Annäherung. Da keine Informationen über den ausgeübten Beruf oder die besetzte Stelle vorliegen, muss hier die Studienrichtung als Indikator für die spätere Berufssparte herangezogen werden. Da ein Hochschulstudium immer noch¹⁰ eine breite Palette an Fähigkeiten vermittelt – anders als etwa eine Fachhochschule/ Hochschule der angewandten Wissenschaften – ist dieser Indikator mit großer Vorsicht zu verwenden, da nicht gewährleistet ist, dass der/ die zukünftige AbsolventIn auch tatsächlich in diesem Bereich eine Erwerbstätigkeit findet, oder überhaupt anstrebt. Dies ist vor allem im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften der Fall. Wie Smyth und Steinmetz 2008 herausfanden, hat die Wahl der Studienrichtung einen signifikanten Einfluss auf die nach Abschluss ausgeführte Tätigkeit. Auf der Ebene der Studienrichtungen ist ebenso geschlechtsspezifische Segregation zu beobachten, wie auf der Ebene der Erwerbstätigkeit. Die Wahl des Studienfachs kann, so die Autorinnen, mit der typischen Assoziation von „männlich“ mit technisch und praktisch, sowie „weiblich“ mit Pflege in Verbindung gebracht werden (vgl. Smyth, Steinmetz 2008: 260). Als typisch männliche Studienrichtungen werden hier Ingenieurwissenschaften, Architektur und Veterinärmedizin genannt, eher weiblich besetzt sind hingegen Humanwissenschaften, Medizin und Lehramtsstudien. Diese Einteilung erfolgte auf Basis eines internationalen Vergleichs mit Daten von EUROSTAT.

In Österreich weicht die Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienrichtung etwas ab. So ist etwa Veterinärmedizin in Österreich ein deutlich weiblich besetztes Studium (84% der bis zu 30-jährigen Studierenden ist weiblich; exkl. Doktorate). Dennoch kann das „weibliche“ Merkmal des Pflegens und Behütens hier angewendet werden, zumal die Veterinärmedizin nicht auf den landwirtschaftlichen (und mitunter eher männlich besetzten) Bereich beschränkt ist. Darüber hinaus ist anzumerken, dass nach der International Standard Classification of Education (ISCED) 1997¹¹ nach der EUROSTAT vorgeht, mitunter in ihrer Geschlechterverteilung sehr heterogene Studienrichtun-

¹⁰ Seit der Implementierung des Bologna-Systems an österreichischen Universitäten wird der Arbeitsmarktauglichkeit der Studienpläne (Möglichkeit zum schnellen Absolvieren, Praxisbezug, etc.) mehr Bedeutung zugemessen, als dies nach der Humboldtschen Idee der Universität der Fall war.

¹¹ http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm (Zugriff am 13.08.2011)

gen zu einer Gruppe zusammengefasst werden. Barone entwickelte 2007 ein alternatives Kategorisierungsschema zur Einteilung der Studienrichtungen, da auch er die für die Frage der geschlechtsspezifischen Segregation nicht ganz adäquate Kategorisierung nach dem ISCED-Schema konstatierte. Wenngleich Barrones Untersuchungseinheiten AbsolventInnen sind und sich diese Arbeit mit Studierenden beschäftigt, was die Inkaufnahme einer Unschärfe des Indikators zur Folge hat, da zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht klar ist, ob, bzw. in welcher Studienrichtung die Befragten abschließen werden, können seine Ergebnisse durchaus als Vergleichswerte für die nach der Analyse zu erwartenden Ergebnisse herangezogen werden¹².

7.4 Soziale Herkunft

Wie bereits angedeutet, sind Theorien zur sozialen Herkunft für die vorliegende Analyse nur bedingt von Nutzen. Mit den vorliegenden Daten kann die Selektivität des Bildungssystems an sich nicht gemessen werden. Es ist weiters nicht zu erwarten, dass ein direkter Einfluss der Schichtzugehörigkeit auf das Erwerbseinkommen zu messen ist, vor allem da ArbeitgeberInnen nur schwer auf die soziale Herkunft der Studierenden schließen können, die sie beschäftigen.

Ogleich sich die Studierenden, ungeachtet ihrer sozialen Herkunft, alle in der Realität des Studienalltags befinden, so unterscheiden sich dennoch ihre Lebensrealitäten. Wie aus den theoretischen Betrachtungen zur sozialen Herkunft hervorgeht, zeichnen sich Studierende durch unterschiedliche Habitus (Bourdieu 1987, 2007) aus. Sowohl ihre Bildungsmotive, als auch ihre Bildungsstrategien sind verschieden sowie auch ihre Lebensumstände insgesamt (Lange-Vester et al. 2006). Das heißt, dass das Erwerbsverhalten – also ob die Studierenden einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht – sehr wohl von der sozialen Herkunft abhängig ist. Dies ist auch durch die Hypothese unterstützt, dass Eltern von Studierenden aus niedriger Schicht vermutlich in geringerem Maße in der Lage sind, ihre Studierenden finanziell zu unterstützen als Eltern aus höheren Schichten, was eine Erwerbstätigkeit zur Finanzierung von Studium

¹² Zur genauen Umsetzung siehe Kapitel 8.

und Lebensunterhalt für Studierende aus niedriger Schicht mitunter notwendiger macht.

Bevor nun diese theoretischen Vorannahmen in eine Hypothesenbildung münden, soll im nachfolgenden Kapitel zunächst die Datenbasis vorgestellt werden. Daran anschließend werden unter Verknüpfung der theoretischen Überlegungen mit der bivariaten Datenanalyse Hypothesen für die nachfolgende multivariate Analyse generiert.

8. Datensatz und Variablen

Die vorliegende Analyse basiert auf den Daten der Studierenden-Sozialerhebung 2009. Die Erhebung wurde im Mai 2009 durchgeführt, um einerseits die Vergleichbarkeit zur Vorerhebung 2006 zu gewährleisten. Andererseits liegt dieser Zeitpunkt in der Mitte des Sommersemesters, wo die Anfangsphase des Semesters (endgültige Anmeldungen zu Lehrveranstaltungen, Orientierung, etc.) vorbei ist und die meist arbeitsintensive Prüfungsphase gegen Ende des Semesters noch nicht begonnen hat. Darüber hinaus existiert ein ausreichend großes Zeitfenster für Erinnerungsmails. Für die vorliegende Analyse wird aus dem 42.329 Fälle umfassenden Datensatz der Studierenden-Sozialerhebung 2009 ein Sample von (gewichtet) 8.256 Fällen, 59% davon Frauen, ausgeschnitten. In die Analyse fließen nur Studierende ein, die

- a. Gültige Finanzangaben gemacht haben
- b. Durchgehend, während des ganzen Semesters erwerbstätig sind
- c. An einer wissenschaftlichen Universität studieren (mit Ausnahme von PhD)
- d. Nicht älter als 30 Jahre alt sind
- e. Weniger als 50 Stunden pro Woche erwerbstätig sind

Es werden nur Studierende an wissenschaftlichen Universitäten analysiert, da diese dem „Normstudierenden“ besonders hinsichtlich der Aufteilung des Zeitbudgets auf Studienzeiten und Arbeitszeiten am ehesten entsprechen. Studierende in Vollzeit-Studiengängen an Fachhochschulen haben dagegen mit wöchentlich 41 Stunden einen erheblich größeren Studienaufwand als Studierende an wissenschaftlichen Universitäten mit rund 29 Stunden. Für Erwerbstätigkeit wenden Studierende in FH-Vollzeit-Studiengängen im Schnitt nur halb soviel Zeit auf, wie Studierende an wissenschaftlichen Universitäten. Um dadurch entstehende Verzerrungen zu vermeiden, wird diese Gruppe nicht in die Analyse mit eingeschlossen. Studierende an berufsbegleitenden Fachhochschulgängen müssen aufgrund ihrer sehr spezifischen Studienorganisation, ihres erheblich höheren Zeitaufwandes für Erwerbsarbeit sowie ihres hohen Alters ebenfalls aus dem Sample ausgeschlossen werden. Auch Studierende an pädagogischen Hochschulen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich ihres Alters von Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten. StudienanfängerInnen an pädagogischen Hochschulen sind im Schnitt 26 Jahre alt und damit rund 6 Jahre älter

als StudienanfängerInnen an wissenschaftlichen Universitäten. Daher wird auch diese Gruppe nicht in die Analysegesamtheit eingeschlossen.¹³

Durch die gezogene Altersgrenze bei 30 Jahren werden 80% der im Sample der Studierenden-Sozialerhebung 2009 befindlichen Fälle erfasst. In der Studierenden-Sozialerhebung 2009 sowie den publizierten Zusatzberichten wird die Gruppe der unter 30-jährigen Studierenden im Detail betrachtet, während Studierende über 30 Jahre zusammengefasst werden. So wird auch in der vorliegenden Analyse der gezogenen Sample die Altersgrenze auf 30 Jahre festgesetzt. Wird von Studiendauern von 6 bis 8 Semestern (Bachelorstudien) und 4 bis 6 Semestern (Masterstudien), bzw. 8 bis 10 Semester für ein Diplomstudium ausgegangen, kann angenommen werden, dass zumindest ein Studium bis zum 30. Lebensjahr abgeschlossen wurde, sofern der Studienbeginn sich nicht in zu großem Maße verzögert hat.

Die Grenze von weniger als 50 Arbeitsstunden pro Woche hat zunächst einen rein statistischen Hintergrund. So wurde von der Verteilung der Arbeitsstunden mit einem Range von 0,5 bis 100 Stunden die obersten 2,5% abgeschnitten. Im vorliegenden Sample reichen die möglichen Arbeitsstunden von 1 bis 49 Stunden. Damit sollen zwar „vollzeit erwerbstätige“ Studierende erfasst werden, jedoch keine, die ihre Studententätigkeit zu Gunsten von Erwerbstätigkeit quasi völlig eingestellt haben.

Der Datensatz der Studierenden-Sozialerhebung 2009 wurde anhand von Daten der Hochschulstatistik gewichtet. Hauptunterscheidungsmerkmal war dabei die Staatsbürgerschaft, in einem zweiten Schritt die Hochschulsektoren. Je nach Fallzahlen in den einzelnen Gruppen wurden folgende Variablen unterschiedlich stark berücksichtigt: i. Hochschule, ii. Studiengruppe, iii. Geschlecht, iv. Altersgruppe. Das, für die vorliegende Analyse ausgeschnittene Sample wird nicht neu gewichtet, da in den Filtervariablen Variablen enthalten sind, die zur Gewichtung verwendet wurden. Ebenso wurden die Daten bereits für die Auswertungen im Rahmen der Studierenden-Sozialerhebung 2009 einer eingehenden Datenbereinigung unterzogen. Für die Bereinigung der abhängigen Variablen „monatliches Nettoerwerbseinkommen“ wurden in bivariaten Verfahren die Angaben

¹³ Für detailliertere Angaben hinsichtlich der Studierendenschaft Österreichs siehe Unger, Zaussinger et al. (2010)

zum Einkommen in Relation zum Erwerbsausmaß und zur Summe der Gesamteinnahmen und -ausgaben gesetzt. Darüberhinaus wurde für Einkommen mit einem Stundenlohn über € 20 eine Deckelung anhand eines fiktiven Steuersatzes von 40% vorgenommen.¹⁴

8.1 Beschreibung des Samples

Unter den unter 30-jährigen Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten¹⁵ gehen etwa 60% während des Semesters einer Erwerbstätigkeit nach, dabei 41% durchgehend, während des ganzen Semesters. Sowohl bei Studentinnen als auch bei Studenten verschiebt sich die Arbeitsbelastung von hauptsächlich studienbezogenen Beschäftigungen mit zunehmendem Alter und Studienfortschritt hin zur Erwerbstätigkeit.

Für die Variablenbetrachtung im Folgenden wird das monatliche Durchschnittseinkommen herangezogen, da dies den ursprünglichen Angaben der Studierenden entspricht. Für das Regressionsmodell wird aus dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen und den Angaben zum Erwerbsausmaß in einer typischen Semesterwoche der Stundenlohn errechnet, da das unterschiedliche Erwerbsausmaß die Unterschiede im monatlichen Durchschnittslohn verzerren würde. Es muss hier eine geringe Unschärfe in Kauf genommen werden, da in beiden Fällen die Studierenden gebeten wurden, einen Durchschnittswert zu schätzen – im Falle des derzeitigen Erwerbseinkommens auf ein Monat bezogen, im Falle des Ausmaßes dagegen auf eine typische Semesterwoche.

8.1.1 Geschlecht

Ein einfacher Mittelwertsvergleich zwischen Männern und Frauen zeigt einen signifikanten Gruppenunterschied im durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, liegt das durchschnittliche monatliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit von Studentinnen bei rund € 519, jenes der Studenten um fast € 100 höher bei rund € 605. Ebenso unterscheiden sich

¹⁴ Für eine detailliertere Beschreibung siehe Unger, Zaussinger et al. (2010).

¹⁵ Mit Ausnahme von Doktoratsstudierenden.

die beiden Einkommensverteilungen auch in ihren Standardabweichungen, vor allem aber die Maximalwerte unterscheiden sich stark zugunsten der Männer.

Tabelle 2: T-Test: Ø monatliches Nettoerwerbseinkommen nach Geschlecht

	N	Ø monatliches Nettoerwerbseinkommen	Median	Minimum ¹	Maximum	Standardabweichung
Weiblich	4868	€ 514	€ 353	€ 1	€ 2600	€ 370
Männlich	3388	€ 605	€ 440	€ 10	€ 3300	€ 463
Gesamt	8256	€ 558	€ 400	€ 1	€ 3300	€ 419

Gruppenunterschiede auf $p < 0,01$ signifikant, bei angenommener Homoskedastizität.

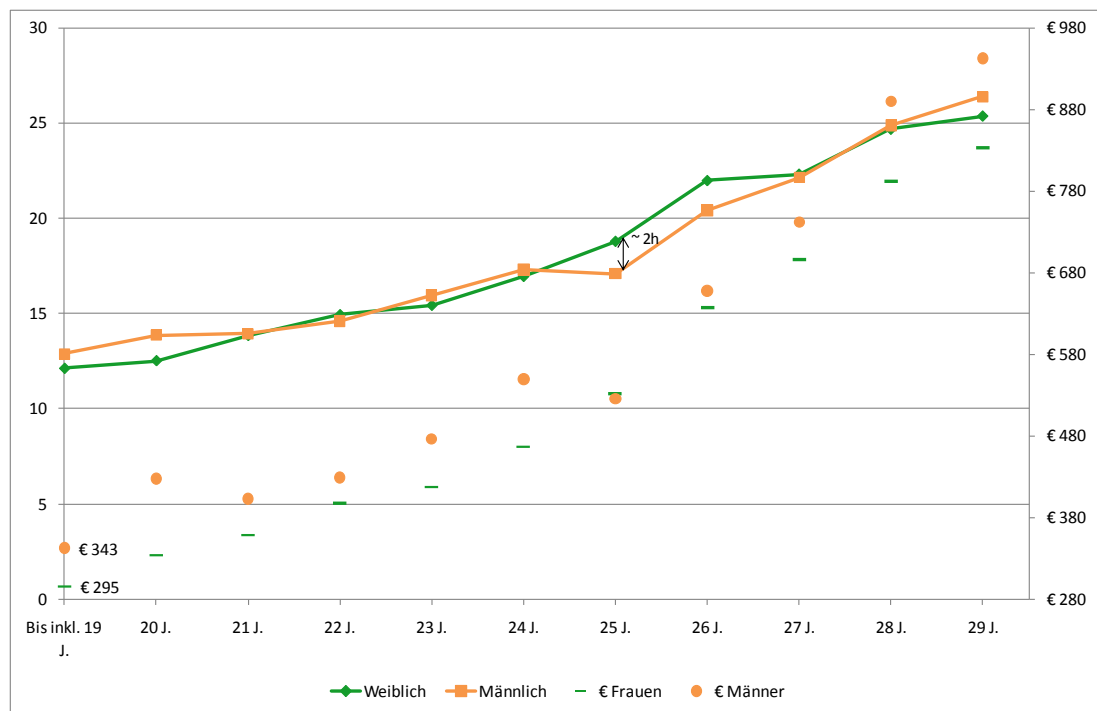
¹ Ein monatliches Minimaleinkommen von € 1 kann durch unregelmäßige Erwerbstätigkeit während des Semesters zustande kommen.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

8.1.2 Alter

Ebenso ist ein Unterschied nach dem Alter zu erwarten. Etwas mehr als die Hälfte der Personen im Sample ist zwischen 21 und 25 Jahre, knapp über ein Drittel zwischen 26 und 30 Jahre alt, wobei Männer mit rund 25 Jahren im Schnitt um knapp ein Jahr älter sind als Frauen, was auf den verpflichtenden Präsenz- oder Zivildienst zurückzuführen ist. Obwohl bis zum 30. Lebensjahr kontinuierlich etwas mehr Frauen als Männer einer durchgehenden Erwerbstätigkeit während des Semesters nachgehen (der Unterschied liegt bei etwa 4%-Punkten), ist das durchschnittliche monatliche Erwerbseinkommen bei Männern stets etwas höher als bei Frauen und steigt ab dem 25. Lebensjahr sogar stärker an als jenes der Frauen (siehe Abbildung 1). Obwohl der Unterschied im Erwerbseinkommen auch davor zugunsten der Männer ausfällt, so schwankt dieser doch stärker bis zu dieser Altersgrenze. Für das lineare Regressionsmodell wird das Alter auf den Median von 25 Jahren zentriert. So kann insbesondere der unterschiedliche Anstieg im mittleren Erwerbseinkommen ab diesem Zeitpunkt im Leben der Studierenden betrachtet werden. Die Variable Alter ist auch aus der Perspektive der Humankapitaltheorie interessant. Es ist anzunehmen, dass die Studierenden mit steigendem Alter über mehr Humankapital verfügen, zum Teil resultierend aus den bereits absolvierten Studieneinheiten, als auch durch eventuell erworbene berufliche Praxis.

Abbildung 1: Ø monatliches Nettoerwerbseinkommen und Stundenausmaß nach Alter und Geschlecht



n= 8.256.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

8.1.3 Soziale Herkunft

Für die Erklärung von Einkommensunterschieden ist die soziale Herkunft als erklärende Variable mitunter ein zu indirekter Indikator, da sie insbesondere auf die Studienfachwahl, die ihrerseits nur als indirekter Indikator für die direkter wirkende Berufsfeldsegregation in das Modell eingehen kann und daher vermutlich, unter Konstanthaltung anderer Faktoren, Erklärungspotential einbüßen muss. Dennoch muss die soziale Herkunft in Hinblick auf den Berufserfolg von Studierenden thematisiert werden, da sie insbesondere für das Erwerbsverhalten hohen Erklärungswert hat. Sie wird daher in das Modell zur Korrektur des sample selection bias herangezogen (siehe Kapitel 9.1)

Insgesamt kommen mehr Männer als Frauen aus bildungsnahen Schichten. Dies wirft die Frage auf, ob sich die soziale Herkunft bei Männern stärker auf das Bildungsverhalten auswirkt als bei Frauen, was allerdings in der vorliegenden Arbeit leider nicht geklärt werden kann. An dieser Stelle ist darauf zu verweisen, dass Studierende aus niedriger Schicht eher dazu tendieren, an Fachhochschulen zu studieren als etwa Studierende aus hoher Schicht. Dies hängt

zum Teil mit dem kulturellen Kapital der Studierenden zusammen: während sich Studierende aus höheren Schichten, bzw. bildungsnahen Elternhäusern besser an ein akademisches Umfeld anpassen können und etwa mit Sprache und Verhaltensweisen an der Universität eher oder schneller vertraut sind, haben Studierende aus niedrigeren Schichten einen höheren Akkulturationsaufwand (vgl. Bourdieu 1987). Die stärkere Strukturiertheit der Studien an Fachhochschulen ermöglicht StudienanfängerInnen eine schnellere Eingliederung, was möglicherweise eine Erklärung für diese Tendenz ist, die über alle Altersgruppen hinweg zu beobachten ist. Studierende aus niedriger Schicht sind im Schnitt etwas älter, da sie häufig nicht über den traditionellen Bildungsweg in die Hochschule gelangen (also häufiger mittels Studienberechtigungsprüfungen oder Berufsreifeprüfungen ihre Studienzulassung erwerben), oder auch nach Beendigung der Sekundarstufe eine Zeit lang einer Erwerbstätigkeit nachgehen, bevor sie sich entscheiden, ein Studium aufzunehmen.

Über alle sozialen Herkunftsschichten hinweg arbeiten mehr Frauen als Männer durchgehend während des ganzen Semesters, wobei der Anteil der Erwerbstätigen insgesamt sinkt, je höher die soziale Schicht ist. Das durchschnittliche monatliche Erwerbseinkommen dagegen ist, ebenso über alle Herkunftsschichten hinweg bei Studentinnen niedriger als bei Studenten. Besonders in niedrigeren Schichten ist dieser Unterschied auch im Stundenlohn zu beobachten. Dieser steigt mit der Herkunftsschicht bei beiden Geschlechtern etwas an, der Unterschied zwischen Männern und Frauen wird dagegen mit steigender Herkunftsschicht geringer.

Was das Erwerbsausmaß betrifft, so haben Männer generell einen etwas höheren Stundenaufwand als Frauen, über alle Herkunftsschichten hinweg jedoch nur etwa 1 Stunde. Das unterschiedliche Erwerbseinkommen müsste daher eher auf die Tätigkeit zurückzuführen sein. Folgen Studentinnen dem allgemeinen Trend und streben daher eher „weibliche“ Tätigkeiten an, so wäre damit auch der unterschiedliche Stundenlohn erklärt und gleichzeitig die Hypothese der Crowding-Theorie bestätigt. Leider wurden in der Studierenden-Sozialerhebung 2009 mit Ausnahme der Beschäftigungsform keine Daten zur Art der Tätigkeit erfasst, die hier getroffene Annahme muss an dieser Stelle hypothetisch bleiben.

8.1.4 Erwerbsausmaß und Studienfortschritt

Sehr viel entscheidender ist jedoch das Ausmaß, in dem die Studierenden ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Interessanterweise zeigen sich hier jedoch auf den ersten Blick keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Varianzanalyse des Erwerbsausmaßes hinsichtlich der Geschlechterunterschiede zeigte, dass Studenten im Schnitt um eine Stunde pro Woche mehr erwerbstätig sind als Studentinnen.

Dennoch kann eine einzige Stunde nicht den Ausschlag geben für ein im Schnitt um knapp € 100 höheres Einkommen zugunsten männlicher Studierender. Ein möglicherweise besserer Indikator als Alter ist der Studienfortschritt, wo jedoch nur für einen Teil der Studierenden valide Werte verfügbar sind¹⁶. Inwieweit der Studienfortschritt als Indikator für erworbenes Humankapital einen signifikanten Einfluss auf das Erwerbseinkommen hat, wird die Regressionsanalyse zeigen. Da mit dem Studienfortschritt das Alter steigt und das Erwerbsausmaß zunimmt – was zum Teil auf den Wegfall von staatlichen und/ oder familiären Unterstützungsleistungen, zum Teil auch auf geänderte Lebensbedingungen zurückzuführen ist – erscheint eine bivariate, deskriptive Analyse in diesem Fall wenig sinnvoll.

Aus den Daten der Studierendensozialerhebung geht weiters hervor, dass bei männlichen Studierenden die finanzielle Unterstützungsleistung durch die Eltern früher durch Einnahmen aus eigener Erwerbstätigkeit abgelöst wird als bei ihren weiblichen KollegInnen. Es ist hier anzunehmen, dass aufgrund des zunehmenden Erwerbseinkommens, die Elternunterstützung abnimmt. Besonders deutlich wird dieser Unterschied ab dem 25. Lebensjahr. Frauen beziehen im Durchschnitt prinzipiell einen höheren Anteil ihres Gesamtbudgets aus familiärer Unterstützung. Zwischen dem 25. und dem 26. Lebensjahr nimmt die Elternunterstützung stark ab, was wohl auf den Verlust der Familienbeihilfe zu

¹⁶ Die Studierenden wurden in der Studierenden-Sozialerhebung 2009 gebeten, ihren Studienfortschritt in Prozent einzuschätzen. Bei der Auswertung wurde festgestellt, dass diese Variable für Masterstudierende nicht als gültig gewertet werden kann. Obwohl in der Fragestellung darauf hingewiesen wurde, dass sowohl das vorangegangene Bachelorstudium, als auch das aktuell betriebene Hauptstudium mit angestrebtem Masterabschluss in die Überlegung einbezogen werden sollen, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass ein Teil der Befragten nur das aktuelle Masterstudium als Berechnungsgrundlage herangezogen haben.

diesem Zeitpunkt zurückzuführen ist¹⁷. Analog zum höheren Erwerbseinkommen der Männer, erhalten Frauen mehr finanzielle Unterstützungsleistungen von der Familie.

8.1.5 Beschäftigungsform

Im öffentlichen Diskurs wird häufig das Problem prekärer Beschäftigung angesprochen, ein Phänomen, das besonders unter Jung-AkademikerInnen verbreitet ist. Es ist anzunehmen, dass die vertragliche Basis, die einer Erwerbstätigkeit zugrunde liegt, Einfluss auf die Höhe der Entlohnung hat. Dies geht zum Teil mit dem Erwerbsausmaß einher, da etwa bei geringfügiger Beschäftigung durch die Einkommensgrenze von monatlich € 374¹⁸ auch die Stundenanzahl begrenzt ist. Etwa die Hälfte der unter 30-jährigen Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten geht einer geringfügigen Beschäftigung nach. In dieser Gruppe sind Frauen signifikant stärker vertreten als Männer, sie gaben außerdem häufiger an, in einer sonstigen, nicht in der Liste¹⁹ aufgeführten Beschäftigungsform tätig zu sein. Männer sind dagegen in der Gruppe der ArbeiterInnen/ Angestellten signifikant häufiger vertreten, sowie auch bei öffentlich Bediensteten, Selbstständigen und Erwerbstätigen auf Werkvertragsbasis.²⁰ Das heißt dass sich Studenten häufig in einer, für das Einkommen mitunter vorteilhafteren Position auf dem Arbeitsmarkt befinden als Frauen.

8.1.6 „Qualität“ der Erwerbstätigkeit

Nach der Humankapitaltheorie sollten Tätigkeiten, für die mehr Fähigkeiten erforderlich sind, besser entlohnt werden als solche, für deren zufriedenstellende Ausführung allgemeines Humankapital ausreicht. Die Studierenden-Sozialerhebung 2009 enthielt eine Itembatterie zur Bewertung der Erwerbstätigkeit. Diese umfasst 8 Items, die von den Studierenden auf einer Skala von 1

¹⁷ Bis zur Herabsetzung der Grenze mit Jänner 2011 konnte bis zum 26. Lebensjahr Familienbeihilfe bezogen werden.

¹⁸ Siehe www.arbeiterkammer.at.

¹⁹ Die Liste enthielt geringfügige Beschäftigung, Praktikum/ Volontariat (ohne Pflichtpraktikum), ArbeiterIn/ Angestellte, öffentlich BediensteteR (Beamter/ Beamtin, VertragsbediensteteR), SelbstständigeR/ gewerbliche Tätigkeit, Freiberufliche Tätigkeit (z.B. ArchitektIn, Arzt/Ärztin, ApothekerIn), FreieR DienstnehmerIn, Werkvertrag, Honorarnoten, NeueR SelbstständigeR, LandwirtIn, mithelfend im familiären Betrieb, Sonstiges (Nachhilfe, Babysitten, etc.)

²⁰ Für die Geschlechterverteilung in jeder Beschäftigungsform wurde jeweils ein X²-Test durchgeführt. Die angegebenen Unterschiede sind jeweils mit mindestens 5% Irrtumswahrscheinlichkeit signifikant.

(trifft sehr zu) bis 5 (trifft gar nicht zu) zu bewerten waren (siehe Tabelle 3). Aus diesen subjektiven Items wird versucht, einen objektiven Indikator für die Qualität der Erwerbstätigkeit, auf Basis der Einschätzung der Studierenden, zu konstruieren, die sich hauptsächlich über den inhaltlichen Anspruch, der an den oder die Ausführende gestellt wird, definiert. Wie aus Tabelle 3 hervor geht, liegen die Anteile der Männer, deren Erwerbstätigkeit in inhaltlichem Bezug zu ihrem Hauptstudium steht und deren Erwerbstätigkeit inhaltlich anspruchsvoll ist, über den entsprechenden Anteilen der Frauen, die diesen Items zustimmten. Auch gaben mehr Studenten als Studentinnen an, das im Studium erworbene Wissen in ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit anwenden zu können. Im Gegenzug stimmten mehr Frauen als Männer zu, dass für ihren Job keine besonderen Qualifikationen erforderlich seien. Dies unterstützt die zuvor angestellten Überlegungen, dass Männer entweder über mehr spezifisches Humankapital als Frauen verfügen, bzw. solche Tätigkeiten eher anstreben. Denkbar ist auch, dass Männer bereits während ihrer Ausbildungszeit stärker bestrebt sind, spezifisches on-the-job training als Vorbereitung für ihre angestrebte Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss zu erwerben.

Tabelle 3: Itembatterie zur Bewertung der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Meine Erwerbstätigkeit steht in inhaltlichem Bezug zu meinem Hauptstudium.	39%	47%	42%
Meine Erwerbstätigkeit ist inhaltlich anspruchsvoll.	46%	56%	50%
Für meinen Job sind keine besonderen Qualifikationen erforderlich.	24%	17%	21%
Ich kann das im Studium erworbene Wissen in meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit anwenden.	34%	42%	37%
Ich habe durch meine derzeitige Erwerbstätigkeit Anregungen für mein weiteres Studium erhalten (z.B. Abschlussarbeit).	25%	29%	26%
Ich würde gerne den Umfang meiner Erwerbstätigkeit reduzieren, um mehr Zeit für das Studium zu haben.	41%	41%	41%
Ich kann meine Arbeitszeit im Hinblick auf die Anforderungen des Studiums frei einteilen.	52%	57%	54%
Es ist schwierig, Studium und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.	50%	45%	48%

Mehrfachnennungen möglich.

Ausgewiesen sind die Anteile der Studierenden, auf die das jeweilige Item „sehr“ oder „eher“ auf einer 5-stufigen Skala zutrifft. Reihung nach dem Gesamtanteil der Nennungen von „sehr“ oder „eher“.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

Der Indexbildung ging eine Faktorenanalyse voraus, um die Dimensionen der Skala auf ein Minimum zu reduzieren. Jene Variablen mit der höchsten Korre-

lation werden zusammengefasst. Da nicht von einer vollständigen Varianzerklärung ausgegangen wurde, wurde die Faktorenanalyse mithilfe der Methode der Principal Axis Factoring (Hauptachsenanalyse) durchgeführt und damit ein Teil unerklärter Varianz in Kauf genommen. Zur besseren Interpretierbarkeit wurde die Varimax-Rotation angewendet, wodurch die Varianz der quadrierten Faktorladungen maximiert wird und diese damit eindeutiger getrennt werden können. Das KMO-Kriterium für die Adäquatheit der Daten für eine Faktorenanalyse liegt für die berechneten Analysen bei 0,782 und der Barthlett-Test ist mit einem Chi-Quadrat von 26.558 bei 28 Freiheitsgraden auf einem Niveau von $p < 0,01$ signifikant. Das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium geht von der Anti-Image-Korrelationsmatrix aus und misst, inwiefern die Faktorenanalyse aufgrund der Korrelation der Variablen sinnvoll ist. In Backhaus et. al (2006) wird bereits ein Wert größer 0,5 als passabel, jedoch „kläglich“ bezeichnet, die Autoren halten einen Wert $\geq 0,7$ für „ziemlich gut“. Der Barthlett-Test geht von der Nullhypothese aus, dass die Variablen in der Erhebungsgesamtheit unkorreliert sind, also nicht voneinander abhängen. Durch das signifikante Ergebnis dieses Tests kann aber diese Hypothese verworfen werden und davon ausgegangen werden, dass die Variablen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit miteinander korrelieren.²¹ Der durch die Faktoren erklärte Anteil der Gesamtvarianz beträgt 54%. Die folgende Tabelle 4 zeigt für die zwei Analysen die verwendeten Variablen und die daraus extrahierten Faktoren sowie die entsprechenden Faktorladungen.

²¹ Backhaus et al. (2008)

Tabelle 4: Extrahierte Faktoren zur Jobqualität

	Faktor 1: „Qualität“	Faktor 2: Vereinbarkeit
Meine Erwerbstätigkeit steht in inhaltlichem Bezug zu meinem Hauptstudium	,857	-,099
Meine Erwerbstätigkeit ist inhaltlich anspruchsvoll	,771	,045
Für meinen Job sind keine besonderen Qualifikationen erforderlich	,627	,011
Ich kann das im Studium erworbene Wissen in meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit anwenden	,870	-,103
Ich habe durch meine derzeitige Erwerbstätigkeit Anregungen für mein weiteres Studium erhalten (z.B. Abschlussarbeit)	,705	-,062
Ich würde gerne den Umfang meiner Erwerbstätigkeit reduzieren, um mehr Zeit für das Studium zu haben	-,048	,573
Ich kann mir meine Arbeitszeit im Hinblick auf die Anforderungen des Studiums frei einteilen	-,059	,380
Es ist Schwierig, Studium und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren	,084	,933

Die Antwortskalen der Items „Für meinen Job sind keine besonderen Qualifikationen erforderlich.“, „Ich würde gerne den Umfang meiner Erwerbstätigkeit reduzieren, um mehr Zeit für das Studium zu haben“ wurden zu Interpretationszwecken gedreht.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

Für die Bildung eines, mit den rotierten Faktorladungen gewichteten Summenindex zur „Qualität“ der Erwerbstätigkeit wurden jene fünf Items ausgewählt, die auf Faktor 1 hoch laden. Hierzu wurden die Anteile der einzelnen Faktorladungen an der Summe aller Ladungen der für den Index verwendeten Items multipliziert. Dieser Index wurde hinsichtlich seiner Reliabilität überprüft und weist ein Cronbach's Alpha von 0,877 auf. Der so gebildete Index bildet auf einer fünf-Stufigen Skala die „Jobqualität“ ab (1 = qualitativ „niedrige“ Tätigkeit, 5 = qualitativ „höhere“ Tätigkeit).

Der zweite extrahierte Faktor misst, inwiefern das Studium mit der Erwerbstätigkeit vereinbar ist. Es ist nicht zu erwarten, dass der Grad der Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit einen Effekt auf den Stundenlohn hat. Somit ist dieser Faktor für die hier behandelte Fragestellung nicht von Relevanz und wird daher nicht näher behandelt.

Die durchschnittliche Jobqualität steigt mit Alter und Studienfortschritt der Studierenden. Bei Studenten ist ein etwas stärkerer Anstieg zu beobachten als bei Studentinnen. Insgesamt gaben 40% der Studierenden an, einer eher qualitativ höheren Erwerbstätigkeit nachzugehen, der Anteil der Studenten auf die dies zutrifft, liegt knapp 10%-Punkte über jenem der Studentinnen. Bei 20-jährigen Studierenden ist der Anteil der Männer mit „gutem“ Job noch 17%-Punkte über jenem der Frauen. Diese Kluft schließt sich mit zunehmendem

Alter, beträgt jedoch bei den 29-jährigen immer noch dem Gesamtschnitt entsprechend 10%-Punkte zugunsten der Männer.

8.1.7 Berufspraxis vor Studium

Die erworbene Berufspraxis vor Studienbeginn könnte eine relevante Variable in dieser Fragestellung sein. Männer erwerben häufig durch Absolvieren des Präsenz- oder Zivildienstes (mitunter sogar spezifisches) Humankapital, das sie Frauen, die zu einem solchen Staatsdienst nicht verpflichtet werden, in jedem Fall voraus haben. Sowohl Studenten als auch Studentinnen können aber auch im Zuge von Erwerbstätigkeit vor Studienbeginn bereits Fähigkeiten erworben haben, die für spätere oder auch studienbegleitende Erwerbstätigkeit von Vorteil sein können. In Tabelle 7 zeigt sich, dass Männer zu einem geringfügig höheren Anteil bereits vor Studienbeginn gelegentlich, oder sogar mindestens ein Jahr im Ausmaß von über 20 Wochenstunden erwerbstätig waren (19% der Männer vs. 16% der Frauen²²). Die Dauer der erworbenen Berufspraxis (definiert als mindestens ein Jahr im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden vor Studienbeginn erwerbstätig, Präsenz- und Zivildienst nicht inkludiert) liegt im Schnitt zwischen drei und vier Jahren und unterscheidet sich jedoch nur geringfügig, aber signifikant zugunsten der Männer²³.

Tabelle 5: Berufserfahrung vor Studium nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Regulär erwerbstätig (mind. 1 Jahr, mind. 20h/Woche)	16%	20%	18%
Gelegentliche/ geringfügige Erwerbstätigkeit (unter 1 Jahr, unter 20 h/Woche)	39%	41%	40%
Im Rahmen einer beruflichen Ausbildung (Lehre)	1%	1%	1%
Nicht erwerbstätig	43%	38%	41%
Summe	100%	100%	100%
Ø Dauer der Erwerbstätigkeit in Jahren	3,2 J.	3,5 J.	3,3 J.
n	4.868	3.388	8.256

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

8.1.8 Studienrichtung

Wie bereits in Kapitel 7 beschrieben, könnte die Studienrichtung ein Indikator für die Konzentration von Männern und Frauen in verschiedenen Tätigkeitsfel-

²² $\chi^2=31,9$; $p<0,001$

²³ T-Test $p<0,05$.

dern sein. Dazu wird aus der Hochschulstatistik der jeweilige Frauenanteil innerhalb der Studienrichtungen herangezogen. Wie die Literatur zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation, aber auch Englands Crowding-Ansatz (Enlgand 1992) gezeigt hat, nimmt der Frauenanteil innerhalb der Branche Einfluss auf das durchschnittliche Erwerbseinkommen der in dieser Branche tätigen Personen. Leider beinhaltet der vorliegende Datensatz der Studierendensozialerhebung 2009 keine Information über die Branche, in der die Studierenden arbeiten.

Laut eigenen Angaben steht die Erwerbstätigkeit für 42% der Studierenden in inhaltlichem Bezug zu ihrem Hauptstudium. Daher wird hier davon ausgegangen, dass die Studienrichtung als indirekter Indikator für die Jobbranche gelten kann. Tabelle 6 zeigt das unterschiedliche monatliche Nettoerwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen in unterschiedlichen Studienrichtungen. Dabei ist deutlich zu sehen, dass in Studienrichtungen, die auf ein traditionell männlich dominiertes Berufsfeld vorbereiten – darunter vor allem medizinische, naturwissenschaftliche und theologische, sowie auch rechtswissenschaftliche Studien (vgl. Barone 2007) – der Einkommensunterschied zum Teil deutlich geringer ausfällt als in anderen Studienrichtungen. Streben Frauen also eine eher naturwissenschaftliche, bzw. technisch orientierte bzw. männlich besetzte Tätigkeit an, so liegt ihr durchschnittliches Einkommen näher an jenem der Männer. Obwohl in Kapitel 7 bemerkt wurde, dass entsprechend der ISCED-Klassifizierung mitunter hinsichtlich der Geschlechterverteilung sehr heterogene Studienrichtungen zusammengefasst werden, so erscheint diese Klassifizierung für diese Analyse doch sinnvoller als jene, die in der Studierenden-Sozialerhebung 2009, am Beispiel der Hochschulstatistik, getroffen wurde. Am deutlichsten wird dies bei der Kategorie „Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien“. Während die Sozialwissenschaften eher weiblich dominiert sind, wie auch auf traditionell eher als „weiblich“ gesehene Tätigkeiten vorbereitet, ist der Bereich der Ökonomie doch eher männlich besetzt, wie auch bei Barone 2007 nachzulesen ist, der sich in seiner Analyse ebenfalls des ISCED-Schemas bedient. Es ist unbedingt zu beachten, dass die durchschnittlichen Monatseinkommen in den einzelnen Studienrichtungen zum Teil auch die spezifische Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Bereichen widerspiegelt. Es hängt stark davon ab, wie verfügbar und wie gut bezahlt Assistenzstellen sind, oft arbeiten

Studierende ohne oder nur gegen sehr geringe Bezahlung bei einer/m ArbeitgeberIn, um während des Studiums Berufserfahrung zu sammeln.

Bei den in Tabelle 6 ausgewiesenen Beträgen handelt es sich somit um die durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen von Studierenden in der entsprechenden Studienrichtung, die neben ihrem Studium einer Erwerbstätigkeit nachgehen und mitunter zugunsten von Praxiserfahrung o.ä. geringere Löhne und prekäre Arbeitsverhältnisse in Kauf nehmen. Aus diesem Grund ist die Studienrichtung für die vorliegende Analyse ein eher schwacher Indikator. Dennoch sind die von Barone 2007 berichteten Muster aus Tabelle 6 ersichtlich: So verdienen angehende VeterinärmedizinerInnen, sowie Studierende in den Bereichen Health, Environmental protection und Life sciences – eher auf der Seite der Betreuungstätigkeiten – unter allen Studierenden am wenigsten, in den Bereichen Business and Administration, Law und Computing – eher in die Kategorie „scientific“ (nach Barone 2007) fallend, sind die durchschnittlichen Monatslöhne am höchsten. Die Differenzen in den Einkommen zwischen Männern und Frauen sind hauptsächlich auf die Qualität der Erwerbstätigkeit zurückzuführen. In den Bereichen, in denen die prozentuellen Unterschiede besonders groß sind, ist auch der Anteil der Männer, die eine qualitativ höhere Tätigkeit in diesem Feld ausüben, höher. Insgesamt liegt der Anteil der Männer, die einer qualitativ höheren Tätigkeit nachgehen beinahe in allen Studienbereichen geringfügig über dem Anteil der Frauen, auf die dies zutrifft. Einzig in den Bereichen Arts, Business and Administration und Personal Services liegen die Frauen diesbezüglich vorne. Interessanterweise bedeutet dies nicht, dass ihr durchschnittliches monatliches Erwerbseinkommen auch über jenem der Männer liegt.

Tabelle 6: Ø monatliches Nettoerwerbseinkommen nach Studienrichtungen und Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	Differenz
Veterinary	€ 326	€ 399	€ 340	80%	18%
Health	€ 390	€ 394	€ 392	65%	1%
Environmental protection	€ 353	€ 535	€ 456	44%	34%
Life sciences	€ 454	€ 470	€ 459	70%	3%
Physical sciences	€ 464	€ 462	€ 463	35%	-1%
Agriculture, forestry and fishery	€ 395	€ 505	€ 463	38%	22%
Arts	€ 467	€ 536	€ 483	77%	13%
Humanities	€ 476	€ 558	€ 497	74%	15%
Teacher training and education science	€ 493	€ 536	€ 503	77%	8%
Engineering and engineering trades	€ 467	€ 520	€ 512	15%	10%
Personal services	€ 474	€ 549	€ 520	39%	14%
Mathematics and statistics	€ 544	€ 540	€ 542	44%	-1%
Social and behavioural science	€ 520	€ 619	€ 556	63%	16%
Architecture and building	€ 499	€ 611	€ 557	48%	18%
Journalism and information	€ 547	€ 733	€ 584	80%	25%
Business and administration	€ 640	€ 663	€ 650	55%	3%
Law	€ 622	€ 710	€ 659	58%	12%
Computing	€ 648	€ 791	€ 765	19%	18%
Not known or unspecified/PhD	€ 492	€ 525	€ 503	66%	6%
Gesamt	€ 514	€ 605	€ 551	59%	15%
N	4.868	3.388	8.256	-	-

Die Reihung erfolgte nach der Gesamt-Spalte.
Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

8.1.9 Hochschulberechtigung

Ein weiteres Argument der Humankapitaltheorie ist der Einfluss der Schulbildung auf das Einkommen. Wie bereits argumentiert, wirkt sich eine Reifeprüfung einer BHS vermutlich positiver auf das Erwerbseinkommen aus als eine AHS-Matura, zumal die Berufsbildenden Höheren Schulen per definitionem eine berufsorientiertere Ausbildung gewährleisten. Auch hier liegt der Anteil der Männer, die ihre Studienberechtigung an einer BHS erlangten, über jenem der Frauen, besonders HTL Absolventen überwiegen stark²⁴, wie ebenfalls aus Tabelle 7 hervorgeht. Dieser Umstand spiegelt die oben beschriebene, traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen wider, wonach Männer häufiger im praktisch-technischen Bereich zu finden sind. Ebenso könnte dadurch die humankapitalistische These gestützt werden, Frauen würden eher als Männer Tätigkeiten forcieren, die vor allem allgemeines, weniger aber spezifisches Humankapital erfordern.

²⁴ $\chi^2=1.196$, $p<0.01$

Tabelle 7: Hochschulberechtigung nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
AHS-Matura	51%	44%	48%
HAK-Matura	13%	12%	13%
HTL-Matura	3%	24%	12%
Sonstige BHS-Matura	17%	3%	11%
Studienberechtigungsprüfung	1%	2%	1%
Berufsreifeprüfung	2%	3%	2%
Sonstige österr. Studienberechtigung	1%	1%	1%
Schule/Berufsausbildung im Ausland	13%	12%	13%
Summe	100%	100%	100%
N	4.868	3.388	8.256

Rundungsdifferenzen möglich.
Sonstige BHS v.a. HLW, BAKIP, höhere Lehranstalten u.a.
Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

8.2 Zusammenfassung und Hypothesenbildung

Zusammen mit den in Kapitel 7 vorgestellten theoretischen Ansätzen und den empirischen Befunden aus Kapitel 8 können nun für die bevorstehende Analyse Grundannahmen und Hypothesen formuliert werden.

Die Zunahme des Erwerbseinkommens mit dem Alter, insbesondere ab dem 25. Lebensjahr - dem Zeitpunkt des Auslaufens staatlicher Unterstützungsleistungen, sowie die Annahmen der Humankapitaltheorie, wonach mit dem Alter (mit dem auch der Studienabschluss näher rückt) das Humankapital wächst, lassen die Annahme zu, dass sich das Alter positiv auf das Erwerbseinkommen auswirkt (siehe etwa Abbildung 1 auf Seite 57). Im Sinne der Humankapitaltheorie sind sehr anspruchsvolle, studienbezogene Tätigkeiten besser entlohnt als eher anspruchslose, allgemeine Tätigkeiten. Dieser Effekt ist vermutlich bei beiden Geschlechtern zu beobachten. Wird unter der Annahme von diskriminierendem Verhalten seitens der ArbeitgeberInnen argumentiert, so hat eine qualitativ hochwertige Tätigkeit für Männer einen stärker positiven Effekt als für Frauen. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die Messungen auf Einschätzungen der Studierenden beruhen und auch daraus ein Bias entstehen kann, dass Frauen ihre Arbeit prinzipiell nach anderen Maßstäben bewerten als Männer (Schomburg et al. 2010). Ein weiterer Indikator für den Einfluss von Humankapital ist die bereits vor Studienantritt erworbene Berufspraxis, die nicht unbedingt fachspezifisch sein muss, auch allgemeine Arbeitsmarkterfah-

rung ist hier von Bedeutung. Auch die Art der Hochschulberechtigung könnte ein Indikator für bereits erworbenes Humankapital sein, unter der Annahme, dass Berufsbildende Höhere Schulen eher eine arbeitsmarktorientierte Ausbildung bieten als AHS. Spezifisches Humankapital wird auch während des Studiums erworben, daher eignet sich auch die Studienrichtung als Indikator. Nach Leuze und Strauß (2009) wählen Männer häufig Studienfächer mit mehr Spezialisierungserfordernissen, was die Annahme begründet, männliche dominierte Studienrichtungen würden ein höheres Erwerbseinkommen ermöglichen, da der Grad der Spezialisierung in diesen Fächern höher ist.

H1: Spezifisches Humankapital hat bei Studenten einen stärkeren (positiven) Einfluss auf das Erwerbseinkommen als bei Studentinnen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein höheres Ausmaß an Erwerbstätigkeit insgesamt mehr Einkommen bringt. Allerdings liegt der multivariaten Analyse als abhängige Variable der Stundenlohn zugrunde. Es kann nicht angenommen werden, dass der Stundenlohn mit jeder zusätzlichen Arbeitsstunde steigt, eher das Gegenteil wird der Fall sein. Wie oben dargestellt wurde, unterscheidet sich das Erwerbsausmaß zwischen Studenten und Studentinnen kaum, wohl aber das Erwerbseinkommen. Eine weitere Grundannahme lautet daher wie folgt:

H2: Ab der Mediangrenze von 15 Stunden pro Woche sinkt der Stundenlohn mit jeder zusätzlichen Arbeitsstunde, bei Studentinnen stärker als bei Studenten.

Ein wichtiger Einflussfaktor, der mitunter in der Lage ist, indirekt zum Aufdecken von Diskriminierung beizutragen, ist die Beschäftigungsform. Es wird die Vermutung angestellt, dass sich prekäre Beschäftigungsformen negativ auswirken und ein „geschütztes“ Arbeitsverhältnis (Angestelltenvertrag) einen positiven Einkommenseffekt hat. Freie Dienstverträge beinhalten - mit Ausnahme der Vorschriften über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – keinen so weitreichenden, gesetzlich abgesicherten Arbeitnehmer/innenschutz, wie ArbeiterInnenverhältnisse (Urlaubsanspruch, Arbeitsruhegesetz, Mutterschutzgesetz, Kollektivvertrag u.a.m.). Damit in Zusammenhang steht die Debatte um die „Generation Praktikum“ (Stolz 2005). Praktika zeichnen sich durch zum Teil

schlechte Entlohnung, sowie wenig geschützte bzw. sogenannte „atypische“²⁵ Beschäftigungsverhältnisse aus (vgl. Eichmann et al. 2011). Häufig werden solche Beschäftigungsverhältnisse auch als prekär bezeichnet, für die ein kurzer Zeithorizont, ein hohes Risiko des Jobverlustes, mangelnde betriebliche Integration und Mitbestimmungsmöglichkeiten, unzureichender arbeitsrechtlicher Schutz und soziale Absicherung, geringes Einkommen, geringe Karrierechancen und psychische Belastungen charakteristisch sind (Schinwald 2011, Stelzel 2009). Nach Schumann (2010) sind Praktika dann prekär, wenn nicht mehr der Lernaspekt im Vordergrund steht, sondern der Übergang in eine reguläre Erwerbsform. Die österreichische Rechtslage sieht keine Legaldefinition des Praktikumsbegriffs vor, lediglich in einigen Bestimmungen zu Kollektivverträgen, sowie im AusländerInnenbeschäftigungsgesetz finden sich Bestimmungen zum Praktikumsstatus (ebd.). Dies bringt mit sich, dass sich Praktika zunächst zwar durch das Haupttelos der „Gewinnung von Einblicken in ein berufliches Feld“ (ebd.: 11) auszeichnen, jedoch arbeitsrechtlich sowohl als Arbeitsverhältnis – unter Geltung sämtlicher oder weitreichender Kriterien zum Schutz der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers – als auch als freies Dienstverhältnis, das grundsätzlich nicht dem Schutz des Arbeitsrechts unterliegen. Auch ist in dem Beschäftigungsverhältnis die Arbeitsmarktlage, sowie die gängige Bezahlung von Assistenz- und Praktikumsstellen zu berücksichtigen, was sich ebenfalls auf den unterschiedlichen Einfluss bei Frauen und Männern auswirken kann.

H3: „Geschützte“ Beschäftigungsverhältnisse wirken sich positiver auf das Erwerbseinkommen aus als „ungeschützte“/ prekäre. Dieser Effekt ist bei Studentinnen stärker zu beobachten als bei Studenten.

Zuletzt sollen noch die Crowding- und Segregationstheorie empirisch überprüft werden. Zunächst besteht die Annahme, dass in Studienrichtungen, in denen der überwiegende Anteil der Studierenden weiblich ist, der durchschnittliche Stundenlohn geringer ist als in Studienrichtungen, die mehr von Männern frequentiert werden. Die zweite Annahme stützt sich auf die oben besprochene Arbeit von Barone (2007), der die Studienrichtungen entlang eines care-technical

²⁵ Atypische Beschäftigungsverhältnisse können am besten in Abgrenzung zum „Normalarbeitsverhältnis“ definiert werden. Schinwald 2011 (S. 82) definiert wie folgt: „Es handelt sich bei [Normalarbeitsverhältnissen] um ‚abhängige‘, vollzeitliche, kontinuierliche und auf geregelte Arbeitszeit und regeltem Einkommen basierende Tätigkeiten“ (Stelzel 2009, S. 89), die zeitlich unbefristet sind (Fuchs und Ebert 2008, S. 62)“.

Kontinuums in Bezug auf die später angestrebte Erwerbstätigkeit kategorisiert hat. Es ist daher anzunehmen, dass in Studienrichtungen, die eher auf Tätigkeiten im Betreuungsbereich gerichtet sind, das Erwerbseinkommen niedriger ist.

H4: Weiblich dominierte oder wertetheoretisch weiblich besetzte Studienrichtungen bieten schlechtere Einkommensmöglichkeiten während des Studiums als männlich dominierte, bzw. männlich besetzte Studienrichtungen.

Diese Grundannahmen werden in den folgenden Kapiteln nach einer kurzen Beschreibung der Analysemethode anhand der vorliegenden Daten aus der Studierenden-Sozialerhebung 2009 überprüft und die Ergebnisse diskutiert.

9. Methode

Für die Analyse der Einkommensunterschiede von erwerbstätigen Männern und Frauen an wissenschaftlichen Universitäten in Österreich wird die Methode der multivariaten linearen Regression angewendet. Die lineare Regression kann generell wie folgt beschrieben werden:

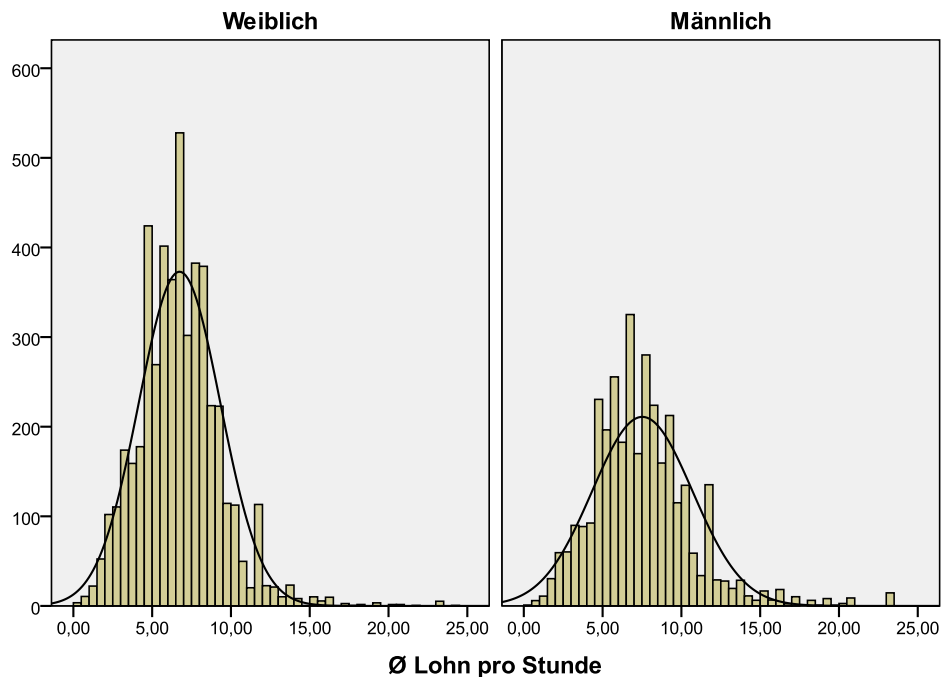
(a)

$$\check{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_jx_j + \dots + b_Jx_J$$

Die Schätzung der Regressionskoeffizienten b_j erfolgt durch die Minimierung der Summe der Abweichungsquadrate (Backhaus et al. 2008).

Wie das Histogramm in Abbildung 2 zeigt, ist die Verteilung der abhängigen Variable Stundenlohn normalverteilt. In Kapitel 8 wurde bereits auf die Parameter verwiesen, die einen zu vermutenden Einfluss auf das durchschnittliche Einkommen von Studierenden an wissenschaftlichen Universitäten haben. Für Studentinnen und Studenten werden getrennte Modelle geschätzt, da die beiden Gruppen unterschiedliche Varianzen aufweisen (siehe Abbildung 2), was darauf schließen lässt, dass die Regressionskonstanten und Koeffizienten nicht unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit sind (Kühnel 1996). Darüber hinaus bietet sich dadurch die Möglichkeit, die Koeffizienten und ihren mitunter sehr unterschiedlichen Einfluss direkt miteinander zu vergleichen (vgl. Binder 2006), was durch eine Konstanthaltung der Gruppenzugehörigkeit mittels Dummyvariable und Interaktionseffekten nicht in dem Ausmaß möglich wäre.

Abbildung 2: Histogramm des Ø Stundenlohns für Männer und Frauen



N: 4.868 Frauen, 3.388 Männer.

Varianz/ Standardabweichung: 9,7/ 3,12 (Frauen), 17,87/ 4,23 (Männer).

Die unterschiedliche Balkenhöhe rührt von der unterschiedlichen Gruppengröße von Männern und Frauen her. Diese Darstellung kann also kein direkter Vergleich der beiden Gruppen entnommen werden, sie zeigt lediglich die beiden Einkommensverteilungen.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

Im Regressionsmodell wird die abhängige Variable Stundenlohn – berechnet aus den Angaben zum mittleren monatlichen Erwerbseinkommen und den Angaben zum Erwerbsausmaß in einer typischen Semesterwoche – logarithmiert, in der Einkommensforschung eine gängige Methode um den Effekt von Ausreißern zu minimieren. Es liegt also folgende Modellgleichung vor:

(b)

$$\ln Y = a + \sum b_i X_i + \sum c_j D_j$$

wobei X_i für diskrete Variablen steht und D_j Dummyvariablen darstellt.

In einem semilogarithmierten Regressionsmodell sind die retransformierten Koeffizienten als Prozentwerte interpretierbar [$\exp(\beta) - 1 \times 100$]. In einigen Arbeiten wird jedoch darauf hingewiesen, dass diese Interpretation für Dummy Variablen zu Fehlschätzungen führen kann (Giles 2011, Thornton, Innes 1989). Auch Halverson, Palmquist (1980) beschäftigte dieses Problem. Sie stellen fest, dass die obige Gleichung zwar für kontinuierliche Variablen anwendbar ist, jedoch

für Dummy Variablen, die einen dichotomen Effekt repräsentieren, angepasst werden muss.

Da es nicht Ziel dieser Arbeit ist, konkrete Prognosen über das Erwerbseinkommen von Studierenden abzugeben, sondern Einkommensunterschiede zwischen erwerbstätigen Studentinnen und Studenten zu erklären, erscheint eine annähernde Schätzung des Einflusses der determinierenden Variablen ausreichend. Unter Annahme von (b) wird daher davon ausgegangen, dass die Koeffizienten b_i für diskrete und c_j für stetige Variablen annähernd gleich sind. Für die Interpretation der Koeffizienten im semilogarithmischen Modell soll daher für diskrete wie für stetige Variablen gelten, dass annähernd

(c)

$$\exp(\beta) - 1 \approx \beta$$

9.1 Selection procedure nach Heckman

Die Auswahl von erwerbstätigen Studierenden aus der Gesamtheit aller Studierenden ist keine Zufallsauswahl und birgt daher die Gefahr einer statistischen Verzerrung. Um diesem selectivity bias entgegen zu wirken, wird eine von Heckman (1979) entwickelte Methode der zweistufigen Korrektionsprozedur angewandt. Diese Methode wird in der Einkommensforschung häufig angewandt, um die endgültigen Schätzer zu optimieren. Puhani (2008) spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer Standardprozedur. Dabei wird der Regressionsanalyse, die die „substantial equation“ darstellt, eine „selection equation“ vorangestellt. Im Beispiel von Einkommensunterschieden wird im ersten Schritt festgestellt, wovon die Entscheidung, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, abhängt. Dabei geht es weniger um den Einfluss der erklärenden Variablen per se als um die Residuen, die den Teil der Varianz, die mit Hilfe der vorliegenden Variablen nicht erklärt werden kann, widerspiegelt und damit den Einfluss von unbekannten Determinanten abbildet. Mithilfe dieser Residuen kann eine Kontrollgröße „ λ_i “ berechnet werden, die als zusätzliche unabhängige Variable in das Regressionsmodell aufgenommen wird und somit für den (indirekten) Einfluss unbekannter Variablen kontrolliert und die Koeffizienten um diesen Einfluss bereinigt (vgl. Heckman 1979, Smits 2003). „ λ_i “ ist die Umkehr-

funktion der Mill's Ratio, einer monoton fallenden Funktion, die sich aus der Wahrscheinlichkeit einer Untersuchungseinheit, ins Sample zu gelangen, ergibt (Heckman 1979).

(d)

$$\lambda_i = \frac{\Phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} = \frac{\Phi(Z_i)}{\Phi(-Z_i)}^{26}$$

Im zweiten Schritt wird λ_i in das substantial model aufgenommen. Die Regressionsgleichung lautet daher wie folgt:

(e)

$$\ln Y = a + \sum b_i X_i + \sum c_j D_j + \sum \lambda_i X_i$$

Um Probleme der Multikollinearität vorzubeugen, werden in die „selection equation“ hauptsächlich Variablen aufgenommen, die im Regressionsmodell nicht zum Einsatz kommen. Die Variable Alter wird in beiden Modellen Eingang finden, da sowohl auf die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit (aus finanzieller Notwendigkeit, die sich aus veränderten Lebensumständen ergeben), als auch auf das Einkommen (mehr erworbenes Humankapital mit dem Alter) ein Einfluss erwartet wird. Außerdem werden das Sockeleinkommen²⁷ als Dummyvariable, sowie auch die soziale Herkunft und eine weitere dichotome Variable *betreuungspflichtiges Kind/ kein (betreuungspflichtiges) Kind* als unabhängige Variablen aufgenommen. Zur Modellierung wird eine logistische Regression berechnet, deren abhängige Variable die Dummy erwerbstätig/ nicht erwerbstätig ist. Auch dieses Modell wird für beide Geschlechter getrennt berechnet. Die Einflussgrößen der erklärenden Variablen sind hier zwar nicht von besonderem Interesse, da die Berechnung dieses Modells im Grunde nur dem Erfassen des selection bias dient. Die Koeffizienten unterscheiden sich jedoch zwischen Studentinnen und Studenten zum Teil sehr, was an dieser Stelle Anlass gibt, die Ergebnisse kurz darzustellen (Tabelle 8).

Die logistische Regression für die Gruppe der Studentinnen kann mit Hilfe des Variablensets knapp 10% der Varianz erklären (Nagelkerke's $R^2=0,098$), das

²⁶ Heckman 1979: 156.

²⁷ Sockeleinkommen wird Definiert als die Summe der finanziellen Unterstützungsleistungen der Eltern und Einnahmen aus der Studienbeihilfe (vgl. Unger, Wroblewski 2007).

Modell der Studenten kommt auf 11% erklärte Varianz (Nagelkerke's $R^2=0,110$). Bei Kenntnis der Variablen kann für 63% der Studentinnen richtig vorausgesagt werden, ob die Entscheidung für oder gegen eine Erwerbstätigkeit ausgefallen ist. Unter den Studenten beträgt dieser Anteil nur 61%. Verfügt die Studentin über ein Sockeleinkommen, sinken ihre odds, erwerbstätig zu sein um beinahe 60%, bei ihren männlichen Kollegen ist der Effekt sehr ähnlich. Gleiches gilt für den Einfluss des Alters: Bei einem Alter über 25 Jahre ist die Wahrscheinlichkeit, während des Semesters einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, 2,3 Mal (für Studentinnen) bzw. knapp 2,4 Mal (für Studenten) so hoch, wie in der Altersgruppe der bis zu 25-jährigen. Ein betreuungspflichtiges Kind senkt bei Studentinnen die Wahrscheinlichkeit, während des Semesters erwerbstätig zu sein, um 83% im Vergleich zu Studentinnen, die keine oder keine betreuungspflichtigen Kinder haben. Hier zeigt sich ein eklatanter Unterschied zu den Studenten, die auf eine sehr traditionelle Rollenverteilung bei der Kindererziehung schließen lässt: bei Studenten wird die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, durch die Existenz eines betreuungspflichtigen Kindes um zwei Drittel gesteigert. Die soziale Herkunft hat in beiden Modellen keinen signifikanten Einfluss auf die Entscheidung, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Dies liegt mitunter daran, dass die Höhe des Sockeleinkommens, bzw. die Möglichkeit der Familie überhaupt, finanzielle Unterstützung zu leisten, stark mit der sozialen Herkunft variiert. Bei Konstanzhaltung dieser Variable hat die soziale Herkunft keine Erklärungskraft mehr.

Tabelle 8: Einflussfaktoren auf die Entscheidung zur Erwerbstätigkeit

	odds Frauen	odds Männer
Sockeleinkommen (ja/nein)	0,413***	0,397***
Alter (bis zu/ über 25 Jahre)	2,325***	2,376***
betreuungspflichtiges Kind (ja/nein)	0,168***	1,664***
Soziale Herkunft (niedrige, mittlere/ gehobene, hohe Schicht)	1,016	1,009

*** Signifikant auf $p<0,01$.

Quelle: Studierenden-Sozialerhebung 2009.

In einem dritten Schritt werden die Ergebnisse der beiden Modelle miteinander verglichen und daraufhin untersucht, ob sich die Faktoren bei Studentinnen und Studenten unterschiedlich auf den durchschnittlichen Nettostundenlohn auswirken. Dazu werden die Koeffizienten beider Modelle mittels des *suest*-

Moduls in STATA 11 getestet (Weesie 1999). Die Ergebnisse daraus sind in Tabelle 10 auf Seite 83 ersichtlich.

10. Modellbeschreibung

10.1 Determinanten des Einkommens bei Studentinnen und Studenten

In Tabelle 9 sind die Ergebnisse der beiden Regressionsmodelle einmal mit und einmal ohne Einbeziehung der inversen Mill's ratio ersichtlich. Die Fallzahlen unterscheiden sich zwischen den beiden Modellen, sowie auch im Vergleich mit der deskriptiven Analyse in Kapitel 8, da in den Regressionsanalysen fehlende Werte listenweise ausgeschlossen wurden.

In der folgenden Beschreibung der Modelle wird zwischen Modell (1) – ohne Einbeziehung von λ_i – und Modell (2) – mit Einbeziehung von λ_i – unterschieden. Falls die Koeffizienten, sowie ihre Wirkrichtung in Modell (1) und (2) ähnlich sind, werden im Fließtext nicht beide Ergebnisse erwähnt.

Für Frauen hat das Modell (1) einen etwas höheren Erklärungswert (17% Varianzerklärung) als für Männer (15% Varianzerklärung). Der auf einem Niveau von $p < 0,01$ signifikante F-Wert beider Modelle bescheinigt, dass die gemessenen Zusammenhänge nicht zufällig zustande gekommen sind und somit auch für die Gesamtheit der erwerbstätigen Studierenden an österreichischen Universitäten Gültigkeit besitzen. Durch die Einbeziehung von λ_i in Modell (2) sinkt der Anteil der erklärten Varianz bei den Frauen, für Männer dagegen verbessert sich die Schätzung. Auch nach der Korrektur zeigt das Modell einen auf $p < 0,01$ signifikanten F-Wert.

Bereits die unterschiedlichen Konstanten zeigen, dass Männer im Schnitt über einen höheren Stundenlohn verfügen als Frauen. In Modell (2) wird der Unterschied noch deutlicher. Der Alterseffekt fällt in beiden Modellen sehr gering aus, bei Kontrolle um den Faktor λ_i hat das Alter für Frauen keinen signifikanten Effekt auf den Stundenlohn, bei Männern bleibt der Effekt bei einer Steigerung um 1%. Mit zunehmendem Erwerbsausmaß (über 15 Wochenstunden) sinkt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen und Männern in sehr geringem Ausmaß. Bei gleichzeitig steigendem Alter (über 25 Jahre) nimmt der Stundenlohn aber leicht zu.

Im Vergleich zu geringfügig beschäftigten Studentinnen ist der Stundenlohn von Praktikantinnen in Modell (1) um 39% niedriger, in Modell (2) sind es 41%. Derselbe Vergleich führt in der Gruppe der männlichen Studierenden zu keinem signifikanten Ergebnis. Arbeiterinnen bzw. Angestellte sowie öffentlich bedienstete Studentinnen haben in beiden Modellen (1, 2) gegenüber Kolleginnen in geringfügiger Beschäftigung einen großen Vorteil. Auch unter Studenten ist dieser Unterschied sehr deutlich, er wirkt sich jedoch wesentlich schwächer aus als bei ihren weiblichen Kommilitoninnen. Während eine freiberufliche Tätigkeit oder die Mithilfe im Betrieb für Studenten ein geringeres Einkommen als in einer geringfügigen Beschäftigung bedeutet, ist der Unterschied bei Studentinnen nicht signifikant²⁸. Diese dagegen profitieren von einem Freien Dienstnehmervertrag (auch hier ist der Effekt deutlicher als bei männlichen Kollegen) oder Werkvertrag.

Die Qualität der ausgeübten Erwerbstätigkeit hat für Männer einen deutlich positiveren Effekt als für Frauen. Der Stundenlohn von Studenten in qualitativ „hoher“ Erwerbstätigkeit steigert sich im Vergleich zu Kollegen in qualitativ „niedriger“ Erwerbstätigkeit stärker als dies bei ihren Kommilitoninnen der Fall ist. Dagegen hat erworbene Berufspraxis durch Erwerbstätigkeit vor dem Studium bei Männern keinen signifikanten Effekt, bei Frauen bringt die Arbeitsmarkterfahrung vor dem Studium nach Einbeziehung von λ_i einen kleinen Einkommensvorteil gegen über Studentinnen, die vor dem Studium keine Berufspraxis erworben haben.

²⁸ Zu den freiberuflichen Tätigkeiten zählen neben den „klassischen“ freien Berufen wie Arzt/ Ärztin, ApothekerIn oder Anwalt/ Anwältin auch DesignerInnen, GrafikerInnen, freiberufliche KünstlerInnen und JournalistInnen.

Tabelle 9: Determinanten des Einkommens

	Ohne Korrektur d. Selectivity-bias		Mit Korrektur d. Selectivity-bias	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Exp(β) – 1	Exp(β) – 1	Exp(β) – 1	Exp(β) – 1
Konstante ¹	5,47***	6,11***	6,97***	8,20***
Alter (dummy)	1%***	1%*	1%**	0%
Arbeitsstunden (cent. 15h)	-2%***	-1%***	-2%***	-2%***
Interaktion Alter/ Arbeitsstunden	0,3%***	0,3%***	0,3%***	0,2%***
Praktikum ²	-39%***	1%	-41%***	7%
ArbeiterIn/ AngestellteR	54%***	55%***	48%***	41%***
Öffentlich BediensteteR	86%***	54%***	79%***	52%***
SelbstständigeR	17%	33%***	34%*	15%
Freiberufliche Tätigkeit	-16%	-46%***	-18%	-25%*
Freie DienstnehmerIn	27%***	16%***	24%***	2%
Werkvertrag	17%***	5%	18%***	-1%
LandwirtIn	-57%***	-24%	-60%***	-16%
mithelfend in Betrieb	-23%	-45%**	-17%	-43%**
Jobqualität	7%***	18%***	8%***	18%***
Berufspraxis vor Studium	3%	-1%	4%*	-3%
Studienfortschritt >75% ³	0%	-1%	-2%	-1%
Teacher / educ. science ⁴	-2%	3%	-1%	5%
Arts	-10%*	-4%	-11%*	12%
Humanities	-5%	0%	-4%	-3%
Journalism/ information	-1%	-9%	3%	-14%
Business / administration	5%	4%	6%	10%*
Law	-1%	4%	0%	2%
Life sciences	-6%	-4%	-7%	-8%
Physical sciences	6%	0%	5%	-3%
Mathematics and statistics	1%	3%	-5%	4%
Computing	4%	-4%	5%	-4%
Engineering	-14%	-3%	5%	-6%
Manufacturing, processing	11%	-36%	8%	-40%
Architecture and building	-1%	7%	0%	16%*
Agriculture, forestry, fishery	13%	13%	13%	-1%
Veterinary	-15%	26%	-20%*	30%
Health	-8%*	-5%	-12%**	-5%
Personal services	25%	23%*	22%	22%*
Environmental protection	-5%	12%	-6%	13%
unspecified	11%	-16%	7%	-13%
HAK ⁵	4%	0%	4%	-7%
HTL	6%	2%	6%	-3%
BHS	-1%	-4%	-2%	-2%
Studienberechtigungsprüf.	-10%	-3%	-5%	-4%
Berufsreifeprüfung	-2%	-7%	-1%	-5%
sonstige ö. HS-Zugang	17%	16%	16%	11%
Ausländischer HS-Zugang	-12%***	-3%	-17%*	17%
F	10,658***	5,801***	7,365***	5,183***
Korr. R ²	0,175	0,148	0,155	0,165
N	1.865	1.133	1.454	889

Semilogarithmische lineare Regression.

Berücksichtigt sind erwerbstätige Studierende unter 30 Jahren an wissenschaftlichen Universitäten in Österreich.

Signifikanzniveau: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

abhängige Variable: LN Stundenlohn

¹ Transformation mittels exp(β)

² Beschäftigungsform: Referenz: geringfügige Beschäftigung.

³ exkl. Master.

⁴ Studienrichtungen nach ICD 1997 Definition. Referenz: Social Sciences.

⁵ Hochschulberechtigung. Referenz: AHS.

Quelle: Berechnungen aus der Studierenden-Sozialerhebung 2009.

Der Studienfortschritt hat weder für Studentinnen noch für Studenten einen signifikanten Einfluss auf den Stundenlohn. Bei Betrachtung der Studienrichtungen, die zwar insgesamt nur einen kleinen Erklärungsbeitrag leisten, zeigen sich interessante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Studentinnen haben im Vergleich zu Sozialwissenschaftlerinnen einen signifikanten Einkommensnachteil in den Studienrichtungen der Gruppen Arts, Veterinary und Health (2). Mit Ausnahme von Arts sind dies im Sinne der Wertezuschreibung „weibliche“ Studienrichtungen bzw. finden sich in diesen Fächergruppen mehr Studentinnen als Studenten. Damit wird die, im Sinne der Segregationstheorie getroffene Annahme, in Studienrichtungen, die auf Tätigkeiten im Betreuungs- bzw. „care“-Bereich vorbereiten, liegen die Einkommen niedriger, unterstützt. Positiv wirkt sich für Studenten ein Studium im Bereich „personal services“²⁹ aus (ebenfalls im Vergleich zu Sozialwissenschaften). Nach Einbeziehung von λ_i zeigt sich auch für Studenten der Architektur oder Business and Administration ein positiver Einkommenseffekt.

Für Studentinnen hat ein ausländischer Schulabschluss einen negativen Effekt auf den Stundenlohn, was sich für Männer in Modell (2) nicht mehr zeigt. Dies muss jedoch nicht zwingend auf Diskriminierung schließen lassen. Der Großteil der Studierenden, die ihre Studienberechtigung außerhalb von Österreich erworben haben, stammt aus Deutschland. Diese Gruppe schließt temporär in Österreich Studierende (z.B. über Erasmus) nicht mit ein. Insgesamt erhalten Studierende mit ausländischer Studienberechtigung etwas mehr finanzielle Unterstützung von ihren Familien, es sind allerdings Studierende aus Deutschland, die den Schnitt über jenen der Studierenden mit österreichischer Hochschulberechtigung anheben. Ihr durchschnittliches Erwerbsausmaß ist daher relativ gering, was den Effekt ihrer Bildungsherkunft im Modell erklärt. Die Ursachen für diesen Effekt müssen an dieser Stelle offen bleiben, eine mögliche Erklärung liegt aber darin, dass Studierende aus dem Ausland tendenziell mehr finanzielle Unterstützung von den Eltern erhalten. Darüber hinaus plant ein großer Teil von ihnen, nach Abschluss wieder in ihr Herkunftsland zurück zu kehren und sieht daher weniger Anreiz, in Österreich beruflich Fuß zu fassen.

²⁹ Diese Kategorie enthält hauptsächlich Studienrichtungen, die auf eine Tätigkeit als personal trainer im Fitness- und/oder Gesundheitsbereich vorbereiten.

10.2 Vergleich der Ergebnisse

Ein Vergleich der Koeffizienten erbrachte zwei zentrale Ergebnisse, die in Tabelle 10 zusammengefasst sind. In der Folge wird nur noch auf die Ergebnisse des Modells (2), das unter Einbeziehung des Korrekturfaktors λ_i errechnet wurde, eingegangen

Tabelle 10: Signifikant unterschiedliche Regressionskoeffizienten

	Ohne Korrektur d. Selectivity-bias			Mit Korrektur d. Selectivity-bias		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	$\text{Exp}(\beta) - 1$	$\text{Exp}(\beta) - 1$	X^2	$\text{Exp}(\beta) - 1$	$\text{Exp}(\beta) - 1$	X^2
Praktikum ²	-39%***	1%	3,74**	-41%***	7%	4,65**
Jobqualität	7%***	18%***	5,17**	8%***	18%***	6,55**
N	1.864	1.132		1.453	888	

Rundungsdifferenzen bei n möglich.

X^2 : Schätzung, ob sich die Koeffizienten der Modelle signifikant unterscheiden

Im Vergleich mit Studentinnen, die während des Befragungssemesters (SS 2009) einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen, haben Studentinnen, die ein bezahltes Praktikum (mit Ausnahme von Pflichtpraktika) absolvieren, einen Einkommensnachteil von 41%. Studenten, die ein Praktikum absolvieren verdienen dagegen 7% mehr pro Stunde als jene, die geringfügig beschäftigt sind. Das signifikante X^2 ($X^2=4,65$, $p<0,05$) lässt einen inferenzstatistischen Schluss auf die Grundgesamtheit der Studierenden zu.

Studentinnen, die bereits während des Studiums einer qualitativ „höheren“ – das heißt fachnahen und inhaltlich anspruchsvollen – Tätigkeit nachgehen, haben gegenüber Studentinnen in qualitativ „niedrigeren“ Tätigkeiten einen Einkommensvorteil von 8%. Bei männlichen Kollegen ist dieser Effekt – unter Kontrolle anderer wichtiger Einflussgrößen wie der Studienrichtung oder der Arbeitsmarkterfahrung vor dem Studium – mehr als doppelt so groß (18%). Auch diese beiden Faktoren unterscheiden sich zwischen den Gruppen bei $X^2=6,55$ und $p<0,05$ signifikant.

11. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Der vorliegenden Untersuchung wurden einige Vorannahmen zu Grunde gelegt, die sich auf den Einfluss des Humankapitals, des Beschäftigungsverhältnisses – als Indikator für Diskriminierungsmechanismen – und Segmentationseffekte auf das geschlechterspezifisch unterschiedliche studentische Erwerbseinkommen konzentrieren. Die Ergebnisse des Modells bestätigen die getroffenen Vorannahmen zum Großteil, vor allem die Annahmen zum Einfluss des Humankapitals konnten, wenn auch nicht durch alle Variablen, die zur Operationalisierung herangezogen wurden, weitgehend bestätigt werden, wie die folgenden Ausführungen deutlich machen werden.

In Hinblick auf die Hypothese zur Humankapitaltheorie konnte zunächst bestätigt werden, dass der Stundenlohn beider Geschlechter mit dem Alter steigt. Für beide Geschlechter ist der Alterseffekt etwa gleich groß und bleibt auch in Interaktion mit dem Arbeitsausmaß, welches sich bei beiden Geschlechtern negativ auf den Stundenlohn auswirkt, in abgeschwächter Form erhalten. Weder bei Studenten noch bei Studentinnen konnte ein signifikanter Einfluss der vor dem Studium erworbenen Berufspraxis nachgewiesen werden. Auch die Hochschulberechtigung hat keinen signifikanten Einfluss auf das Erwerbseinkommen während des Studiums. Die Annahme, der Stundenlohn würde bei einem Ausmaß von mehr als 15 Wochenstunden bei Studentinnen stärker sinken als bei Studenten, konnte durch das Modell nicht bestätigt werden.

Drastisch unterschiedlich wirkt sich dagegen die Qualität der ausgeübten Erwerbstätigkeit aus. Während der Stundenlohn von Studentinnen in qualitativ „höheren“ Jobs um 8% höher liegt als in qualitativ „niedrigeren“ Jobs, liegt der Faktor bei Studenten doppelt so hoch bei 18%. Daraus können zweierlei Annahmen abgeleitet werden: Es kann davon ausgegangen werden, dass das (fachspezifische und allgemeine) Qualifikationsniveau im Schnitt bei Studentinnen und Studenten in etwa gleich ist, jedoch üben Studenten etwas häufiger als Studentinnen eine qualitativ „höhere“ Tätigkeit aus. Es könnte daher bei Vorliegen ungleicher Löhne von Diskriminierung bzw. nicht qualifikationsadäquater Entlohnung von Frauen ausgegangen werden. Wie bereits England (1992) konstatierte, mindert eine solche Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt für Frauen die Investitionsbereitschaft in

spezifisches Humankapital. Dieser Punkt wird weiter unten in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis noch einmal aufgegriffen.

Einen weiteren möglichen Interpretationsrahmen innerhalb des Diskriminierungsansatzes bietet der Ansatz der gender queues von Reskin und Roos (1990). Da, wie die Empirie gezeigt hat, Studenten häufiger in qualitativ höheren Beschäftigungen tätig sind als Studentinnen, die Qualifikationsniveaus jedoch annähernd dieselben sein müssten, könnte angenommen werden, dass bei Studentinnen von Seiten der ArbeitgeberInnen eine niedrigere Produktivität antizipiert wird, was zu einer Nachreihung hinter männliche Mitbewerber führt. Dies erscheint auch aus sozialisationstheoretischer Perspektive realistisch. Aufgrund geschlechterspezifischer Zuschreibungen wird Frauen von vorne herein nicht dieselbe Leistungsfähigkeit in denselben Bereichen zugesprochen wie Männern. Ebenso ist eine denkbare Ursache, dass Frauen aufgrund ihrer Rollenzuschreibung in der Gesellschaft ihre Fähigkeiten, die jenen der Männer mitunter realiter um nichts nachstehen, schlechter beurteilen (vgl. Schomburg et al 2011) und sich deshalb nicht für dieselben Stellen bewerben wie Männer.

Die zweite mögliche Erklärung bezieht sich auf die Hypothese, dass Männer berufsspezifischere Studienfächer wählen als Frauen (Leuze, Strauß 2009). Demnach wäre die Entlohnung dem erworbenen, berufsspezifischen Humankapital bei beiden Geschlechtern adäquat, Studentinnen wären aber aufgrund ihrer Studienfachwahl im Nachteil. Hier greift ein anderer Aspekt der Sozialisationstheorie. Geht man davon aus, dass Studienfächer entsprechend bestimmter Interessen (und nicht etwa aus primär ökonomischen Überlegungen heraus) ausgewählt werden und diese Interessen geschlechtsspezifisch verteilt sind, entsteht dadurch eine geschlechtsspezifische Fachsegregation. Diese wiederum führt zu einer Entwertung der entsprechenden Tätigkeit, da sie mit traditionell weiblichen Werten in Verbindung gebracht wird. Welcher der beiden Erklärungsansätze auf erwerbstätige Studierende an wissenschaftlichen Universitäten in Österreich anwendbar ist, kann anhand der vorliegenden Daten nicht empirisch geprüft werden und muss an dieser Stelle offen bleiben.

Leuze und Strauß (2009) kommen in ihrer Untersuchung zu dem Schluss, dass die berufliche Spezialisierung im Studium keinen Einfluss auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bei Absolventinnen hat, sie lassen jedoch offen, ob dieses

Ergebnis aufgrund des Modus der Operationalisierung zustande kommt oder tatsächlich kein Einfluss besteht. Allerdings führten sie ihre Berechnungen anhand von Daten zum Erwerbseinkommen von HochschulabsolventInnen in Deutschland fünf Jahre nach Studienabschluss durch, wohingegen sich die vorliegende Untersuchung auf erwerbstätige Studierende in Österreich konzentriert. Es stellt sich dennoch die Frage nach der Zugänglichkeit von qualitativ „hohen“ – also fachnahen, inhaltlich anspruchsvollen – Jobs für Studentinnen und Studenten. Offen muss hier bleiben, ob Studierende ihre Beschäftigungsfelder entsprechend den Fähigkeiten, die sie sich selbst zutrauen, auswählen, oder ob die Außenwahrnehmung der fachspezifischen Fähigkeiten von Studierenden oder auch AbsolventInnen mit deren Innenwahrnehmung größtenteils übereinstimmt – also in geschlechtsspezifischer Sozialisation begründete Antizipationen potenzieller ArbeitnehmerInnen vorgenommen werden³⁰.

Die Ergebnisse der vorliegenden Modelle sind hinsichtlich der Studienrichtung nicht so ergiebig wie erhofft, es lassen sich aber dennoch hypothesenstützende Ergebnisse berichten. Während bei Studentinnen der Veterinärmedizin oder Gesundheitsstudien sowie der Kunst im Vergleich zu Sozialwissenschaftlerinnen ein negativer Einkommenseffekt festzustellen ist, haben Studenten der Wirtschaft (Business and Administration) oder Architektur gegenüber angehenden Sozialwissenschaftlern einen Einkommensvorsprung von 10% bzw. 16%. Leider ergab der Vergleich der Koeffizienten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, auch zeigen in beiden Modellen unterschiedliche Studienrichtungen einen signifikanten Effekt. Daher ist kein direkter Vergleich des Einflusses der Studienrichtungen möglich, obgleich sie die Hypothese, dass das Einkommen in typisch „männlichen“ Fächern höher ist als in typisch „weiblichen“, tendenziell unterstützen. Im Falle der Veterinärmedizin, ein Fach, das in Österreich überwiegend von Frauen studiert wird, im EU-Vergleich aber eher den männlichen Studienrichtungen zugeordnet wird (Barone 2011), greift eher nicht das Argument der geschlechtsspezifischen Sozialisation geschuldeten Wertzuschreibung, sondern eher jenes der geschlechtsspezifischen Segregation. Das Gerüst empirischer Erkenntnisse aus dieser Analyse, auf dem eine solche Interpretation aufbauen müsste,

³⁰ Nach der ARUFA AbsolventInnenstudie schätzen Männer sowohl ihre Fachkompetenzen als auch ihre zivilgesellschaftlichen Kompetenzen höher ein, während Frauen sich bessere personale, soziale und interkulturelle Kompetenzen zutrauen (Schomburg et al. 2010: 169).

steht jedoch auf wackeligen Beinen, da außer der Studienrichtung der Veterinärmedizin kein signifikanter Einflussfaktor herangezogen werden kann. Wahrscheinlicher erscheint hier die Argumentation von Leuze und Strauß (2009): Aufgrund der geschlechtsspezifischen Verteilung in den Studienrichtungen ist es durchaus denkbar, dass Studentinnen vermehrt in Fachrichtungen studieren, in denen weniger fachnahe Stellen für Personen in Ausbildung zur Verfügung stehen. Sie sind daher entweder vermehrt gezwungen (schlecht bezahlte) Praktika zu absolvieren (worauf die Ergebnisse von Schopf und Ringler (2007) hindeuten) oder aber auf fachrelevante Tätigkeiten verzichten und stattdessen (nach der hier getroffenen Definition) qualitativ niedrigeren Tätigkeiten nachgehen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. In beiden Fällen entsteht aus humankapitalistischer Sicht gegenüber Studenten ein definitiver Nachteil für die spätere Positionierung am Arbeitsmarkt.

Die Hypothese, das Einkommen sei in geschützten Beschäftigungsverhältnissen höher als in ungeschützten bzw. „prekären“, kann sowohl bei Studenten als auch bei Studentinnen bestätigt werden. Im Vergleich zu Studierenden (des jeweiligen Geschlechts) haben Studenten in einem Angestelltenverhältnis ein 41% höheres Einkommen, bei Studentinnen sind es sogar 48%. Besonders deutlich zeigt sich der Effekt von Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Studenten haben hier einen Einkommensvorteil von 52%, Studentinnen sogar um 79%. In beiden Fällen ist allerdings zu bedenken, dass sich die Einflussstärke zwischen Männern und Frauen nicht signifikant unterscheidet, dennoch kann ein allgemeiner Trend in diese Richtung festgehalten werden. Eklatant ist der Unterschied, der zwischen geringfügig Beschäftigten und Praktikantinnen bzw. Praktikanten besteht: Während unter Studenten kein signifikanter Unterschied zwischen geringfügig Beschäftigten und Praktikanten besteht, liegt das Einkommen pro Stunde bei Praktikantinnen 41% unter jenem von geringfügig beschäftigten Studentinnen. Daran schließt sich nun die Frage, welche Folgen eine unsichere Beschäftigung für Studierende hat, deren Erwerbstätigkeit nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern auch zum studienbegleitenden Praxiserwerb dienen soll oder muss. Im Zuge der Doppelbelastung von Studium und Erwerbstätigkeit erscheint ein (freiwilliges) Praktikum als geeignete Möglichkeit, die Bestreitung des Lebensunterhalts und den Praxiserwerb unter einen Hut zu bringen. Diese sind jedoch häufig atypisch organisiert, wodurch ArbeitnehmerInnen Gefahr laufen, auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche

Ansprüche verzichten zu müssen. Gleichzeitig bringt eine geringe Bezahlung unsichere Lebensbedingungen und führt gleichzeitig zu einer Verschlechterung der subjektiven Wahrnehmung zukünftiger Berufs- und Beschäftigungschancen.

Praktika im österreichischen Hochschulkontext werden zudem vermehrt von Frauen absolviert, davon auch häufiger unbezahlt als von Männern (Schopf, Ringler 2007). Auch die ARUFA AbsolventInnenstudie (Schomburg et al. 2010) bescheinigt, dass mehr als die Hälfte der befragten AbsolventInnen während des Studiums Praktika (teils Pflichtpraktika, teils freiwillige Praktika) absolvierte, dabei Frauen etwas häufiger als Männer (43% der Frauen und 37% der Männer, Schomburg et al. 2010: 154). Schopf und Ringler (2007) fanden heraus, dass Praktika als Beschäftigungsform (bei Studierenden und AbsolventInnen) branchenspezifisch verteilt sind³¹ und sich diese Branchen durch einen hohen Frauenanteil sowie einen hohen Anteil an atypischer Beschäftigung auszeichnen (Schopf, Ringler 2007, S. 22). Zudem empfinden Studierende in Österreich den Praxis- und Berufsbezug des Studiums weitgehend als zu schwach (Schomburg et al. 2010), was einen zusätzlichen Praxiserwerb neben dem Studium notwendig macht. Dieser allerdings ist zum Großteil als Vollzeitenerwerbstätigkeit (40 Stunden pro Woche) angelegt (Schopf, Ringler 2007), jedoch nicht als solche entlohnt: 40% der Befragten (Studierende und AbsolventInnen) der Studie zu Strukturmerkmalen der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich (ebd.) verdienten in ihren Praktika € 100–700 im Monat, ein Betrag, der zur Erhaltung des Lebensunterhalts nicht ausreicht.

Da Studentinnen augenscheinlich einen großen Einkommensnachteil gegenüber männlichen Kommilitonen in Kauf nehmen müssen, ist auch eine schlechtere Einschätzung ihrer zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt zu erwarten. Darüber hinaus bescheinigen sich Frauen nach Abschluss des Studiums andere Kompetenzen als Männer: Wie die ARUFA AbsolventInnenbefragung 2011 (Schomburg et al.) zeigt, bescheinigen sich Männer häufig bessere hard-skills (wie fachliche Qualifikation oder zivilgesellschaftliche Kompetenz), Frauen dagegen bessere soft-skills (soziale, personale und interkulturelle Kompetenzen (ebd. 167f.). Diese Faktoren zu-

³¹ Medienbereich, Wissenschaftlicher Bereich, Sozial- und Gesundheitswesen, Kunstbereich, Werbung und Marketing, Non Profit. Reihenfolge nach der Häufigkeit der Nennungen. Schopf, Ringler 2007: 22.

sammengenommen können zu einer stärkeren Prekarisierung von Frauen am Arbeitsmarkt führen, die bereits während ihrer Ausbildungszeit ihre Wurzeln hat.

Offen bleibt, was die Ursachen dafür sind, dass Studentinnen am Arbeitsmarkt hinsichtlich der Qualität der Beschäftigung sowie des Beschäftigungsverhältnisses schlechter gestellt sind. Meines Erachtens sind diese zum Teil in geschlechterspezifischer Sozialisation zu suchen. Offenbar korrelieren Innen- wie Außenwahrnehmung der Kompetenzen von Studentinnen, was sich auf der einen Seite auf die Erwerbsentscheidungen und möglicherweise auch Verhandlungspositionen der Personen selbst, auf der anderen Seite auf die Förderung von Talenten und Qualifikationen (seitens des Ausbildungspersonals an den Hochschulen) und andererseits auf das Einstellungsverhalten potenzieller ArbeitgeberInnen auswirkt. Dies sind Fragen, die es in näherer Zukunft zu klären gilt, um gezielte Instrumente zu entwickeln, dieser strukturellen Ungleichheit gegenüber Frauen am Arbeitsmarkt wie im Hochschulsystem entgegenwirken zu können.

12. Schlussbetrachtung

Insgesamt konnte unter erwerbstätigen Studierenden ein Einkommensunterschied zugunsten der Männer empirisch belegt werden. Obwohl unter Studierenden relativ ähnliche Voraussetzungen das vorhandene Humankapital betreffend anzunehmen sind, zeigen sich doch deutliche Unterschiede zwischen Studentinnen und Studenten. Die deskriptive Analyse (Kapitel 8) kann zudem die unterschiedlichen Bildungsstrategien und deren Outputs zumindest erahnen und somit auf eine Persistenz von sozialisations- und/ oder segregationsbedingten Geschlechterunterschieden schließen lassen. Studentinnen sind den Ergebnissen zufolge am Arbeitsmarkt nicht nur in Bezug auf ihr Erwerbseinkommen, sondern auch in Bezug auf die Beschäftigungsformen und die Qualität der Erwerbstätigkeit, im Sinne von fachlicher Relevanz und inhaltlichem Anspruch, schlechter gestellt als ihre männlichen Kommilitonen.

Bei der Wahl des Studienfaches, die letztlich Einfluss nimmt auf das im späteren Beruf erzielte Einkommen, spielen gesellschaftliche Werte und Normen immer noch eine Rolle. So liegt das Erwerbseinkommen von Studentinnen, obgleich es sich nicht immer um fachbezogene Erwerbstätigkeit handelt, in „weiblich“ besetzten (auf Tätigkeiten im Betreuungs- oder „Unterstützungsbereich“ vorbereitende) Studienrichtungen unter jenem der Studenten.

Im Zuge der Korrektur nach Heckman konnte ein sehr ungleicher Einfluss von Mutter- bzw. Vaterschaft aufgezeigt werden. So ist die Wahrscheinlichkeit, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen für studierende Mütter erheblich geringer als für studierende Väter. Obwohl die Universitäten bereits Kinderbetreuung anbieten, ist offenkundig, dass studierende Mütter finanziell von ihrem Partner oder im Falle von Studierenden wohl auch von ihren Eltern abhängig sein müssen, was für Väter nicht oder in geringerem Ausmaß der Fall ist. Dies weist auf eine traditionelle Rollenverteilung hin, wie sie auch gesamtgesellschaftlich immer noch messbar ist. Auf dieser Grundlage ist zu vermuten, dass sich die unterschiedlichen Rollenbilder auch in anderen Bereichen, wie etwa der unterschiedlichen Präferenz von Studienrichtungen teilweise niederschlagen. Dennoch muss bedacht werden, dass Mütter von Kindern im Kleinkindalter häufiger ihre Betreuungspflichten wahrnehmen als Väter.

Auch Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist unter Studierenden wie unter AbsolventInnen von österreichischen Hochschulen eine denkbare Ursache für Einkommensunterschiede, wirkt sich doch eine Anstellung in einem gesetzlich vor Diskriminierung stärker schützenden Vertragsverhältnis für Frauen in so hohem Maße positiv auf das Erwerbseinkommen aus. Ein weiterer Indikator für diese Annahme ist, dass Männer häufiger in qualitativ höheren Beschäftigungen tätig sind. Spezifisches Humankapital hat darüber hinaus bei Studenten einen stärker positiven Effekt, als bei Studentinnen (worauf der stärkere Effekt einer qualitativ hochwertigen Erwerbstätigkeit schließen lässt), was ebenfalls als Indikator für Diskriminierung gewertet werden kann. So nicht die Fächerwahl bzw. die Verfügbarkeit entsprechender Stellen dafür verantwortlich ist – sicherlich trägt dies einen Teil zur Erklärung bei – muss davon ausgegangen werden, dass Studenten gegenüber Studentinnen bevorzugt werden, oder aber qualifikationsadäquater entlohnt werden.

Ein weiterer zentraler Befund ergibt sich aus dem Effekt, den ein sicheres im Vergleich zu einem atypischen Beschäftigungsverhältnis hat. Studentinnen haben demnach einen erheblichen Einkommensnachteil in atypischen Beschäftigungsverhältnissen – hier repräsentiert durch Praktika. Bei Studenten hingegen ist kein signifikanter Effekt nachweisbar. Sowohl eine schlechtere Einschätzung der Fähigkeiten (Humankapital) als auch die Lohnunterschiede in Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung führen in weiterer Folge zu einer Schlechterstellung von Studentinnen und auch Absolventinnen am Arbeitsmarkt. Durch den Einkommensnachteil gegenüber männlichen Kollegen sinkt der Anreiz, in spezifisches Humankapital zu investieren. Dieses muss aber häufig während der Studienzeit im Rahmen von (schlecht bezahlten) Praktika und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen erworben werden.

Die vorliegende Analyse kann unmöglich den Anspruch erheben, eine ausreichend detaillierte Beschreibung der Einkommensunterschiede zwischen Studentinnen und Studenten zu liefern, kann aber in jedem Fall verdeutlichen, dass auch in einer Gruppe, die von außen mitunter als relativ homogen betrachtet wird³², bezüglich des Erwerbseinkommens ähnliche geschlechtsspezifische Un-

³² Personen in der Hochschulforschung sind hier keineswegs angesprochen, auch in der Hochschulpolitik mögen differenziertere Ansichten vertreten sein.

gleichheiten herrschen, wie sie in der Gesamtbevölkerung zu finden sind. Werden jedoch letztere in Forschung wie auch Tagespolitik immer wieder thematisiert und rege diskutiert – auch der Hochschulbereich als Arbeitsmarkt ist davon nicht ausgenommen – ist in der Einkommensforschung die Studierenden selbst betreffend sicherlich Aufholbedarf gegeben. Darüber hinaus hat die, im Zuge der Erwerbstätigkeit erworbene Arbeitsmarkterfahrung, wie eingangs bereits erwähnt wurde, mitunter Einfluss auf den Studienerfolg sowie die Einstiegschancen am Arbeitsmarkt nach Studienabschluss.

Gerade im Lichte der Diskussion um die Förderung von Life Long Learning und der Arbeitsmarktvorbereitung, die durch Bologna (Leuven/Louvain-la-Neuve Communiqué, April 2009) angestrebt wird, ist die Förderung von Geschlechtergleichheit nicht zuletzt im Bereich Erwerbstätigkeit während des Studiums ein wichtiger Forschungsgegenstand, der in meinen Augen in Zukunft mehr Beachtung finden sollte.

13. Literaturverzeichnis

Apel, Helmut (1989): Fachkulturen und studentischer Habitus. Eine empirische Vergleichsstudie bei Pädagogik- und Jurastudierenden. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 89 (1), S. 2–31.

Asmussen, Jennifer (2006): Leistungsmotivation, intrinsische Studienmotivation und Berufsorientierung als Determinanten der Studienfachwahl. In: Schmidt, Uwe (Hg.): Übergänge im Bildungssystem. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93–156.

Bacher, Johann (2004): Geschlecht, Schicht und Bildungspartizipation. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 29 (4), S. 71–96.

Backhaus et al. (2008): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung; Berlin, Heidelberg: Springer.

Barone, Carlo (2011): Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades, In: Sociology of Education 84 (2), S. 157–176.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Binder, Nicole (2007): Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung. Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl. Berlin: Duncker & Humblot.

Blau, Francine D., et al. (2006): The Economics of Women, Men and Work. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2003): Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. In: Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. 21 (1), S. 106–144.

Bologna 2020: Leuven/Louvain-la-Neuve Kommunique, April 2009. Zugriff am 26.8.2011 unter http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/-language/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve_Kommunique_April09_DE.pdf

Bourdieu, Pierre (2007): Die Erben. Studenten, Bildung und Kultur. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brinkmann, Christian et al. (1979): Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Bundeskanzleramt Österreich (2010): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen im Zeitraum von 1998 bis 2008. Wien.

Choi, Frauke; Schmidt, Uwe (2006): Leistungsmilieus und Bildungsoptionen. Eine explorative Studie zu Ursachen sozialer Ungleichheit im Bildungssystem. In: Schmidt, Uwe (Hg.): Übergänge im Bildungssystem. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–91.

Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarkts zur Analyse sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt. In: Geissler, Birgit; Maier, Friederike; Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: Edition Sigma, S 37–62.

Cyba, Eva (2000): Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen: Leske + Budrich.

Diekmann, Andreas (1985): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse zur Einkommensdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen. Forschungsbericht der Universität München.

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2011): Praktika und Praktikanten/ Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/ Praktikantinnen. Wien.

England, Paula (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. In: The Journal of Human Resources 17 (3), S. 358–370.

England, Paula (1985): Occupational Segregation: Rejoinder to Polachek. In: The Journal of Human Resources 20 (3), S. 441–443.

England, Paula (1992): Comparable worth. Theories and evidence. New York: Aldine de Gruyter.

Erler, Ingolf (2007): Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien: Mandelbaum.

Fischermann, Thomas (1999): Die Bibel der Liberalen. Adam Smith: Der Wohlstand der Nationen. In: Die Zeit 12.05.1999. Zugriff am 11.07.2011 unter <http://www.zeit.de/1999/20/199920.biblioserie-smit.xml>.

Fuchs, Tatjana; Ebert, Andreas (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Stadtbergen: INIFES.

Geissler, Birgit; Maier, Friederike; Pfau-Effinger, Birgit (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: Edition Sigma.

Georg, Werner (2006): Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme. Konstanz: UVK-Verl.-Ges.

Giles, David E. (2011): Interpreting Dummy Variables in Semi-logarithmic Regression Models: Exact Distributional Results. Economics Working Paper 1101, University of Victoria.

Hachmeister, Cort-Denis; Harde, Maria E.; Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung. Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG; Gütersloh.

Hakim, Catherine (1991): Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. In: *European Sociological Review* 7 (2), S. 101-121.

Halvorsen, Robert; Palmquist, Raymond (1980): The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations. In: *The American Economic Review* 70 (3), S. 474-475

Heckman, James J. (1979): Sample selection bias as a specification error. In: *Econometrica* 47(1) S. 153-161.

Heintz, Bettina (2001): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden: Westdt. Verlag

Kapphan, Andreas (1994): *Frauen am Arbeitsmarkt. Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen*. Frankfurt am Main: Lang.

Kohler, Ulrich; Kreuter, Frauke (2008): *Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung*. München: Oldenbourg.

Kreimer, Margareta (2009): *Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kugler, Peter (1988): Wie gross ist die Lohndiskriminierung in der Schweiz wirklich? In: *Wirtschaft und Recht* 40, S. 299-311.

Kühne, Mike (2009): *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kühnel, Steffen-M. (1996): Gruppenvergleiche in linearen und logistischen Regressionsmodellen. *ZA-Information/ Zentralarchiv der empirischen Sozialforschung* 39, S. 130-160.

Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel (2006): Die symbolische Gewalt der legitimen Kultur. Zur Reproduktion ungleicher Bildungschancen in Studierendenmilieus. In: Georg, Werner: *Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme*. Konstanz: UVK-Verl.-Ges., S. 55-92.

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2008): Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen. In: Solga, Heike; Huschka, Denis; Eilsberger, Patricia; Wagner Gert. G.: *Findigkeit in unsicheren Zeiten. Ergebnisse des Expertenwettbewerbs „Arts and Figures - GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“*. Opladen: Budrich.

Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2009): Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (4), S. 262-281

Lloyd, Cynthia; Andrews, Emily; Gilroy, Curtis (1979): *Women in the Labor Market*. New York: Columbia University Press.

McDowell, John (1982): Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles: Some Evidence of Differences among Fields in Costs of Interrupted Careers; in: *The American Economic Review* 72 (4), S. 752-768.

Mill, John Stuard (1848): *Principles of Political Economy*. London.

Mincer, Jacob; Polachek, Solomon (1974): Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. In: *The Journal of Political Economy* 82 (2)/ 2, S. 76-108.

Oberholzer Michel, Karin (2003): *Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsmarktsegmentation. Empirische Befunde in der Schweiz*. Dissertation der Universität St. Gallen (HSG).

Orr, Dominic; Gwosc, Christoph; Netz, Nicolai (2011). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of indicators. Final report. Eurostudent IV 2008–2011*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Piore, Michael J. (1973): Fragments of a “Sociological” Theory of Wages. In: *The American Economic Review* 63 (2), S. 377-384

Polachek, Solomon (1979): Occupational Segregation Among Women. Theory, Evidence and Prognosis; in: Lloyd, Cynthia; Andrews, Emily; Gilroy, Curtis: *Women in the Labor Market*. New York: Columbia University Press, S. 137-157.

Polachek, Solomon (1985): Occupational Segregation: Reply to England. In: *The Journal of Human Resources* 20 (3), S. 444.

Polachek, Solomon (1987): Occupational segregation and the gender wage gap. In: *Population Research and Policy Review* 6, S. 47-67.

Puhani, Patrick A. (2008): The Heckman Correction for Sample Selection and its Critique. In: *Journal of Economic Surveys* 14 (1), S. 53-68.

Reskin, Barbara F.; Roos, Patricia A. (1990): *Job queues, gender queues. Explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press.

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden: Westdt. Verl, S. 250–275.

Schumann Julia (2010): *Studentische Praktikanten im deutschen Rechtssystem*. Diplomarbeit. Norderstedt: Grin Verlag.

Schinwald, Sonja (2011): Gebildet, flexibel und prekär. Berufseinstieg von Universitätsabsolventinnen und –absolventen; in: *ÖZS – Österr. Zeitschrift f. Soziologie* 36 (3), S.81.94.

Schomburg, Harald; Flöther, Choni et al. (2010): *Arbeitssituation von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen (ARUFA)*. Kassel.

Schopf, Anna; Rinlger, Paul (2007): Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Wien: Plattform Generation Praktikum.

Schumann, Julia (2010): Studentische Praktikanten im deutschen Rechtssystem. Diplomarbeit. Norderstedt: Grin.

Sengenberger, Werner (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. In: Brinkmann, Christian et al.: Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, S. 1-44.

Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physica-Verlag.

Smith, Adam (1974): Der Wohlstand der Nationen. München: Beck.

Smyth, Emer; Steinmetz, Stephanie (2008): Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. In: International Journal of Comparative Sociology 49 (4-5), S. 257-281.

Solga, Heike; Huschka, Denis; Eilsberger, Patricia; Wagner Gert. G. (2008): Findigkeit in unsicheren Zeiten. Ergebnisse des Expertisenwettbewerbs „Arts and Figures - GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“. Opladen: Budrich.

Stelzel, Michael (2009): Generation Praktikum. Atypische Beschäftigung und modernes Prekariat im Fokus. Wien: Jan Sramek.

Stevens, J. (1999). Intermediate Statistics. A Modern Approach; London: Erlbaum.

Stolz, Matthias (2005): Generation Praktikum. In: DIE ZEIT 31.03.2005, Zugriff am 29.12.2011 unter http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14.

Thornton, Robert J.; Innes, Jon T. (1989): Interpreting Semilogarithmic Regression Coefficients in Labour Research. In: Journal of Labour Research 10 (4), S. 443-447.

Unger, Martin; Wroblewski, Angela (2007): Studierenden-Sozialerhebung 2006 - Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Wien.

Unger, Martin; Zaussinger, Sarah; Angel, Stefan; Dünser, Lukas; Grabher, Angelika; Hartl, Jakob; Paulinger, Gerhard; Brandl, Johanna; Wejwar, Petra; Gottwald, Regina (2010): Studierenden-Sozialerhebung 2009. Bericht zur sozialen Lage der Studierenden. Wien

Van de Werfhorst, Herman G. (2002): Fields of Study, Acquired Skills and the Benefits from a Matching Job. In: Acta Sociologica 45, S. 286-303.

Weck-Hannemann (2000): Frauen in der Ökonomie und Frauenökonomik: Zur Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Wirtschaft und in den Wirtschaftswissenschaften. In Perspektiven der Wirtschaftspolitik 1 (2), S. 199-220.

Weesie, Jeroen (1999): On Seemingly Unrelated Estimation and the Cluster-Adjusted Sandwich Estimator. *Stata Technical Bulletin*, 52, 34-47.

Winkelmann, Rainer (2001): Zur korrekten Interpretation der Ergebnisse einer log-linearen Regression bei Heteroskedastie. Eine methodische Untersuchung mit einer Anwendung auf die relativen Löhne von Ausländern. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 221 (4), S. 418-431.

14. Anhang

14.1 Abstracts

In Österreich besteht zwischen Männern und Frauen ein Einkommensgap von etwa 26% (Bundeskanzleramt Österreich 2010, Österreichischer Rechnungshof 2010). Unter erwerbstätigen Studierenden an Universitäten ist eine ähnlich große Einkommenslücke zu beobachten (Unger, Zaussinger et al. 2010). Untersuchungen zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden (Blau, Kahn 2003, Kreimer 2009, AMS 2010) fokussieren zumeist auf Personen, deren Ausbildung bereits abgeschlossen ist, vor allem bei Untersuchungen zu Akademiker/innen am Arbeitsmarkt (Kühne 2009). Eine gezielte analytische Auseinandersetzung mit geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden unter Studierenden in Österreich hat bisher noch nicht stattgefunden. Ziel dieser Arbeit ist es, die Ursachen unterschiedlicher Erwerbseinkommen von Studentinnen und Studenten aufzudecken. Ausgehend von neoklassischen Arbeitsmarkttheorien werden gendersensible Ansätze zu Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen diskutiert und auf ihren Nutzen für die vorliegende Analyse geprüft. Auf Basis der mithin getroffenen Vorannahmen werden mittels semilogarithmischer Regressionsmodelle unterschiedliche Effekte der operationalisierten Konzepte auf das Erwerbseinkommen von Studentinnen und Studenten aufgedeckt.

According to the data from the Federal Chancellor's Office and the Court of Audit, the income gap between men and women is about 26% (Bundeskanzleramt 2010, Österreichischer Rechnungshof 2010). Among students working besides their studies a similar gap can be observed (Unger, Zaussinger et al. 2010). Gender-related surveys usually focus on people who already completed their educational training (Blau, Kahn 2003, Kreimer 2009, AMS 2010) which especially applies to the field of academics within the labour market (Kühne 2009). A specific analysis of gender specific income differences which concentrates on the situation of students in particular has not been performed yet in Austria. The objective of this thesis is to detect income differences arising from different employment conditions amongst working students through various theoretical approaches while using semi-logarithmic regression models, based on a number of gender specific approaches on the causes of genderspecific wage gaps.

14.2 Lebenslauf

Petra Wejwar

Persönliche Daten

Geburtsdatum	23.12.1987
Geburtsort	Wien
Staatsbürgerschaft	Österreich

Bisheriger Bildungsweg

September 1997 bis Juni 2006	BRG 22 Bernoullistraße (Matura mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden)
WS 2006 bis WS 2012	Studium der Soziologie (Diplomstudium RESOWI) and der Universität Wien Titel der Diplomarbeit: <i>Geschlechterspezifische Einkommensunterschiede unter Studierenden an Universitäten in Österreich</i>
WS 2007 bis SS 2008	Studium der Sprachwissenschaften an der Universität Wien

Berufliche Tätigkeit

Juli 2009 bis Juni 2011	Stipendiatin am Institut für Höhere Studien (IHS) Wien
Seit Juli 2011	wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien (IHS) Wien

Sprachkenntnisse

Englisch	Fließend in Wort und Schrift
Italienisch	Grundkenntnisse

Auszeichnungen/ Preise

Studienjahr 2006-2007

Studienjahr 2007-2008

Studienjahr 2008-2009

Leistungsstipendium der Universität Wien für
besondere Leistungen im Soziologie-Studium

Pulbikationen

Unger, Martin; Wejwar, Petra; Hartl, Jakob (2011): Eurostudent IV - Internationale Koordination. Wien: Studie im Auftrag des BMWF.

Unger, Martin; Zaussinger, Sarah; Gottwald, Regina; Wejwar, Petra et al. (2010): Internationale Mobilität der Studierenden 2009. Wien: Studie im Auftrag des BMWF.

Unger, Martin; Hartl, Jakob; Wejwar, Petra (2010): Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Teil A: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2009, Wien: Studie im Auftrag des BMWF

Unger, Martin; Zaussinger, Sarah; Gottwald, Regina; Wejwar, Petra et al. (2010): Studierenden-Sozialerhebung 2009 - Die soziale Lage der Studierenden in Österreich. Wien: Studie im Auftrag des BMWF.