

Lohnungleichheiten und berufliche Segregation bei AbsolventInnen von Fachhochschulen und höheren Fachschulen der Pflege- und MTT-Berufe

Zusammenfassung

Barbara Zimmermann

**Universität Fribourg
Philosophische Fakultät**

Departement für Sozialwissenschaften
Studienbereich: Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit

07.12.2012

Zusammenfassung

Ausgangslage der vorliegenden Masterarbeit waren die Veränderungen im tertiären Bildungsbereich der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe. Diese erfuhren in den letzten Jahren einen weiteren Professionalisierungsschritt und sind in das tertiäre Bildungsniveau verschoben worden. Ein Grund dafür sind die gestiegenen Anforderungen an die Berufe. Dazu gehören die demografische Veränderung, also die Zunahme des Anteils betagter und hochbetagter Personen, damit einhergehende komplexere und multiple Krankheitsbilder sowie die zunehmende Multikulturalität der PatientInnen und des Personals. Ebenso gehören dazu Fortschritte in der medizinischen Forschung und technische Veränderungen, welche für das Pflege- und MTT-Personal ganz neue Herausforderungen darstellen (Oertle Bürki 2000). Im Weiteren ist das Gesundheitswesen auch mit grossem Spardruck der öffentlichen Hand und gleichzeitig mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Dies ist nicht ohne Folgen für die in diesen Berufen tätigen Personen, die einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind.

Ausgehend von diesen Überlegungen stellt sich die Frage nach dem Einkommen des Pflege- und MTT-Personals. Mich interessierte in dieser Arbeit, ob die Einstiegsgehälter der betroffenen Berufe aufgrund der Tertiarisierung der Bildung anstiegen und wie hoch sie im Vergleich zu anderen Berufen des gleichen Bildungsniveaus sind. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu beachten, dass es sich bei den untersuchten Berufen um typische Frauenberufe handelt. Das bedeutet, dass diese Berufe einen hohen Frauenanteil aufweisen. Verschiedene Studien legen nahe, dass typische Frauenberufe (England, Budig und Folbre 2002) beziehungsweise typisch weibliche Tätigkeiten (z.B. Liebeskind 2006) gesellschaftlich entwertet und aus diesem Grund schlechter bezahlt werden als sogenannte Männerberufe. Zentral ist in diesem Zusammenhang die geschlechtsspezifische berufliche Segregation. In der Theorie unterscheidet man zwischen der horizontalen Segregation, bei der Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, Berufen oder Branchen tätig sind, und der vertikalen Segregation, bei der Frauen und Männer auf unterschiedlichen Hierarchiestufen angesiedelt sind. Diese beiden Segregationstypen werden zwar oft analytisch getrennt betrachtet, sind aber teilweise ineinander verwoben, da beispielsweise typische Frauenberufe oft auch weniger Aufstiegschancen bieten (Charles und Grusky 2004).

Meine erste Forschungsfrage hatte zum Ziel, festzustellen, wie hoch die horizontale geschlechtsspezifische berufliche Segregation bei FachhochschulabsolventInnen in der Grossre-

gion Espace Mittelland ist. Diese berechnete ich mit dem Dissimilaritätsindex von Duncan und Duncan (1955) und benutzte dazu die Daten der AbsolventInnenbefragung 2009 des Bundesamts für Statistik. Bei den Studienfächern beträgt der Duncan-Index 0.47, was bedeutet, dass 47% der Frauen oder Männer die Fachrichtung wechseln müssten, um eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter zu erreichen. Bei den tatsächlich ausgeübten Berufen ist die Segregation mit 0.44 leicht tiefer. Diese Ergebnisse sind mit denjenigen von Deutsch et al. (Deutsch, Flückiger und Silber 2005) konsistent, welche bereits aufzeigten, dass der Arbeitsmarkt die Segregation, welche aufgrund einer geschlechtsspezifischen Studienwahl zustande kommt, leicht abfedert. Gleichzeitig hat meine Analyse auch gezeigt, dass die Segregation weiterhin sehr hoch ist. Diese Erkenntnis stimmt ebenfalls mit den bestehenden empirischen Befunden überein, wonach die geschlechtsspezifische berufliche Segregation überall auf der Welt hoch und im Längsschnitt gesehen konstant ist.

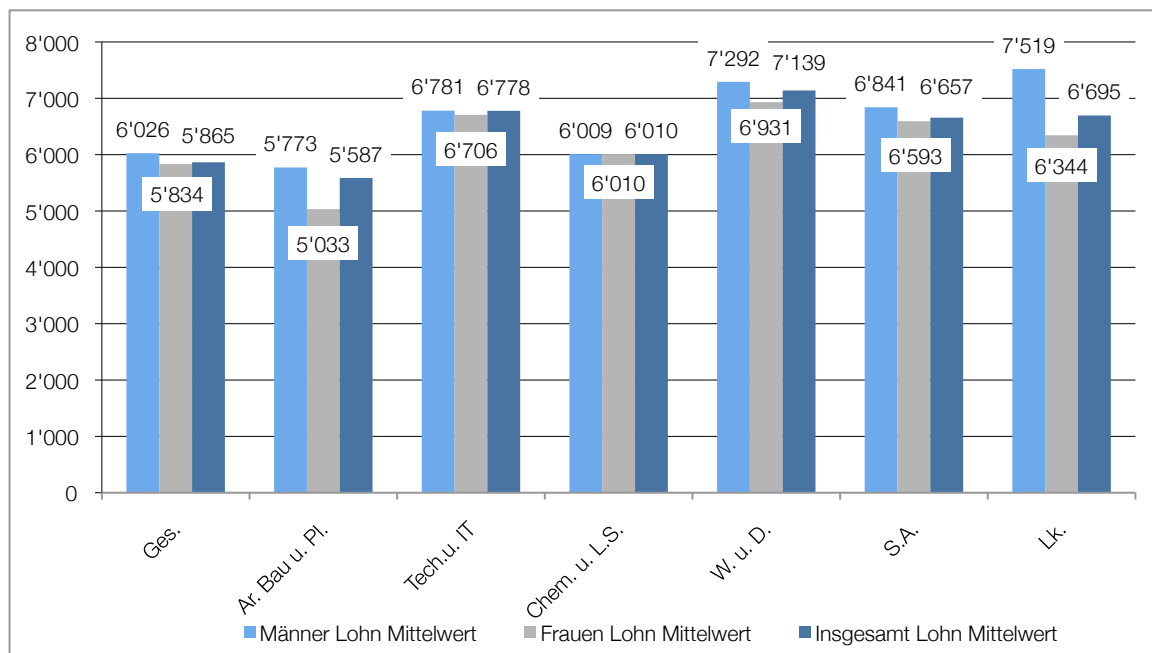
In der Theorie werden die Ursachen der beruflichen Segregation kontrovers diskutiert. Die ökonomische Sichtweise fokussiert auf die angenommenen rationalen und gewinnorientierten Entscheidungen der Individuen. Frauen und Männer wählen somit unterschiedliche Berufe, weil sie alle ihr Lebenseinkommen maximieren wollen und aber ihre berufliche Zukunft ganz anders planen. Frauen würden gemäss dieser Theorie aufgrund ihrer potentiellen Mutterrolle und möglichen familiären Pflichten eine diskontinuierliche Karriere antizipieren und deswegen Berufe wählen, die mit geringeren Humankapitalinvestitionen verbunden sind oder bei denen eine Teilzeitbeschäftigung zu vergleichsweise geringeren Nachteilen führt (Polachek 1981). Demgegenüber argumentieren die soziologischen Theorieansätze mit der geschlechtsspezifischen Sozialisierung. Gemäss dieser beeinflussen tradierte Rollenbilder die Berufsaspirationen von Frauen und Männern. Diese wählen somit Ausbildungen und Berufe, die ihrem geschlechtlichen Selbst entsprechen. Damit werden diese kulturellen Normen auch laufend reproduziert (West und Zimmerman 1987). Ein weiteres zentrales Argument ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Hausarbeit, welche dazu führt, dass Frauen, da sie für einen Grossteil der Hausarbeit verantwortlich sind, weniger in ihre eigene Arbeitsmarktpartizipation investieren können und somit oft in Branchen und Berufen tätig sind, in denen Teilzeitarbeit ermöglicht wird (Beck-Gernsheim 1980).

In einem zweiten Schritt interessierte mich, ob die berufliche Segregation zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern beiträgt. Dabei fokussierte ich auf die beiden Fragen, ob Berufe mit einem hohen Frauenanteil schlechter bezahlt sind als solche mit einem hohen

Männeranteil und ob dies auf die frauendominierten nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe zu- trifft. Um diese Fragen zu beantworten führte ich anhand der AbsolventInnendaten deskripti- ve Analysen durch, in denen ich die Mittelwerte der Einkommen der verschiedenen Studien- abschlüsse verglich.

Die empirischen Untersuchungen (Grafik1 unten) zeigten, dass unter den beiden Fachberei- chen mit einem Männeranteil von über 70% Technik und IT (96% Männer) zu den Ausbil- dungen gehören, welche die höchsten Einstiegslohne erzielen (6'778.- Fr.) und AbsolventIn- nen der Fächer Architektur, Bau und Planungswesen (75% Männer) hingegen zu den am schlechtesten verdienenden gehören (5'587.- Fr.). Bei den frauendominierten Berufen gibt es ebenfalls Ausbildungen, mit denen vergleichsweise hohe Einstiegslohne und solche, mit de- nen eher tiefe Einstiegslohne erzielt werden. Zu den gut entlöhnten frauendominierten Beru- fen gehören Soziale Arbeit (75% Frauen, 6'657.- Fr.). Bei den typisch weiblichen Ab- schlüssen mit tiefen Einstiegslohnen ist das Gesundheitswesen zu nennen (85% Frauen, 5'865.- Fr.), deren Berufe, nebst den gemischtgeschlechtlichen künstlerischen Ausbildun- gen, zu den am schlechtesten bezahlten gehören.

Grafik 1 Mittelwerte des standardisierten Bruttolohns, nach Geschlecht und Studiengang



Quelle: Eigene Darstellung, Absolvent/innendaten 2009, Bundesamt für Statistik

Legende:

Ges.	Gesundheit	W. u. D.	Wirtschaft und Dienstleistungen
Ar. Bau u. Pl.	Architektur, Bau und Planungswesen	S.A.	Soziale Arbeit
Tech. u. IT	Technik und IT	Lk.	Lehrkräfteausbildung
Chem. u.	Chemie und Life Sciences		

In Bezug auf die Berufe des nicht-ärztlichen Gesundheitswesens zeigte sich, dass diese, obwohl sie unter einem zunehmenden Fachkräftemangel leiden, vergleichsweise tiefe Löhne erzielen. Die von der ökonomischen Theorie dargestellten Mechanismen von Angebot und Nachfrage scheinen in diesem Fall nicht zu funktionieren. Dies mag daran liegen, dass viele der im Gesundheitswesen Beschäftigten im öffentlichen Dienst oder ähnlichen Institutionen tätig sind und diese sich den „Marktgesetzen“ eher entziehen können, da die politische Steuerung eine zentralere Rolle einnimmt. Dies lässt sich zumindest durch die Analyse der kantonalen Lohnvorgaben und die Befragung der Institutionen im Kanton Bern vermuten. Einerseits zeigte sich, dass die Pflege- und MTT-Berufe im Kanton Bern in deutlich tieferen Gehaltsklassen eingeteilt sind als vergleichbare Berufe mit gleichem Bildungsniveau. Andererseits gaben die meisten der befragten Gesundheitsinstitutionen an, dass sie ihre Gehälter an eben diesem kantonalen Lohnsystem orientieren.

Mehrere Studien, welche sich mit der Entlohnung der Pflegeberufe beschäftigten, legen den Schluss nahe, dass diese aufgrund ihrer inhaltlichen Nähe zu Tätigkeitsbereichen des Haushalts schlecht entlohnt werden. Dabei spielen kulturelle Zuschreibungen und geschlechtsspezifische Essentialismen eine wichtige Rolle. „Personenbezogene Dienstleistungen wie Pflege und Fürsorge werden wegen ihrer Nähe zur mütterlichen Familienarbeit oft als typische Frauentätigkeiten aufgefasst“ (Liebeskind 2006:2581). Traditionelle Rollenbilder sind somit eng mit diesen geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen verbunden. Damit einher gehen zusätzlich auch Wertzuschreibungen der einzelnen Tätigkeiten. Die Devaluations-Hypothese postuliert diesbezüglich, dass Qualifikationen, welche für solche Tätigkeiten wichtig sind, wie beispielsweise Empathie, als inhärent weiblich angesehen werden und deswegen nicht als solche wahrgenommen und wertgeschätzt werden. In der Folge werden solche weiblich konnotierte Tätigkeiten nicht nur gesellschaftlich, sondern auch monetär entwertet, was zu tieferen Einkommen führt. In ihren Studien beispielsweise konnte Liebeskind (2004, 2006) aufzeigen, dass es nicht der Frauenanteil in einem Beruf ist, welcher für ein tieferes Einkommen verantwortlich ist, sondern der Tätigkeitsinhalt.

Im einem weiteren Teil der Arbeit interessierte ich mich im Besonderen für die Veränderungen in der Bildungslandschaft des nicht-ärztlichen Gesundheitswesens. Anhand der Analyse der kantonalen Gehaltsordnung und einer Befragung mehrerer Gesundheitsinstitutionen woll-

te ich ermitteln, ob die Tertiarisierung der Bildung zu höheren Einstiegsgehältern in den entsprechenden Berufen geföhrt hat.

Theoretische Ansätze aus der Ökonomie und der Soziologie sprechen dafür. Aus ökonomischer Sicht müssen sich Bildungsinvestitionen aufgrund einer rationalen Kosten-Nutzen-Abwägung lohnen. Man investiert also nur in eine höhere Bildung und nimmt dementsprechend Opportunitätskosten wie das Entgehen eines regulären Einkommens während dem Studium in Kauf, wenn man dafür nachher eine höhere Rendite in Form einer Einkommenssteigerung erwartet (Wolter und Weber 2005). Für die Theorie der sozialen Schliessung hingegen ist das individuelle Kosten-Nutzen-Kalkül irrelevant. Sie analysiert die höhere Bildung aus einer machttheoretischen Perspektive, gemäss welcher Akteure versuchen, Ressourcen zu monopolisieren und sich damit Privilegien, beispielsweise in Form von höheren Einkommen, zu sichern. Das heisst, dass eine höhere Bildung zu Inklusion föhrt, während das Fehlen dieser Bildungstitel zu Exklusion föhrt (Parkin 2004).

Um diese Thesen zu prüfen, erhob ich anhand eines kurzen Fragebogens die Einstiegsgehälter der Pflege- und MTT-Berufe sowohl für die alte als auch für die neue Bildungssystematik. Befragt wurden Spitäler, psychiatrische Kliniken, Pflegeheime und Spitex-Organisationen im Kanton Bern. Diese mussten anhand von konkreten Berufsprofilen genau angeben was BerufseinsteigerInnen bei ihnen in den verschiedenen Berufen und mit den unterschiedlichen Ausbildungen verdienen.

Zusammengefasst ergaben die Auswertungen der Befragung folgendes: In den befragten Institutionen sind mehrheitlich Frauen angestellt. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Spitex (91%) und am tiefsten in der Psychiatrie (64%). Dazu arbeiten Frauen deutlich öfter Teilzeit als Männer. Die Lohnanalysen ergaben, dass sich die Einstiegsgehälter zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und den verschiedenen Institutionstypen nur leicht unterscheiden. Mit gut 5'000.- Fr. verdienen Aktivierungsfachpersonen am wenigsten. Die höchsten Einkommen erzielen mit gut 5'600.- Fr. die OrthopistInnen.

Die Untersuchungen ergaben ebenfalls, dass Abschlüsse der neuen Bildungssystematik in der Praxis keine höheren Einstiegsgehälter ergeben als diejenigen der alten Bildungssystematik. Einige Institutionen bestätigten diesbezüglich explizit, dass sie die Tätigkeit und nicht die Ausbildung bewerten. In der Einstiegsstufenverordnung des Kantons Bern ist zwar geregelt, dass AbsolventInnen von Fachhochschulen beim Berufseinstieg geringere Lohneinbussen auf-

grund mangelnder Berufserfahrung in Kauf nehmen müssen als AbsolventInnen von höheren Fachschulen. Würde diese Verordnung konsequent angewendet, würde sich die höhere Ausbildung bereits beim Berufseinstieg in einem höheren Einkommen niederschlagen, auch wenn der Kanton seine Gehaltsordnung bisher nicht revidiert und der neuen Bildungssystematik angepasst hat. In der Praxis folgt daraus, dass AbsolventInnen, die gemäss der alten Bildungssystematik ausgebildet wurden, eher mehr verdienen als der Kanton vorsieht, diejenigen, die hingegen ihre Ausbildung gemäss der neuen Bildungssystematik auf Fachhochschulstufe absolviert haben, eher weniger verdienen als vom Kanton vorgesehen. Die Umstellung auf die neue Bildungssystematik manifestiert sich also, entgegen den theoretischen Überlegungen, noch nicht in Form von höheren Einkommen.

Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980). *Das halbierte Leben: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Charles, Maria und David B. Grusky (2004). *Occupational ghettos : the worldwide segregation of women and men*. Stanford (Calif.): Stanford University Press.
- Deutsch, Joseph, Yves Flückiger und Jacques Silber (2005). *Les ségrégations sur le marché Suisse du travail. Analyse des inégalités selon le sexe, la nationalité et l'âge, de 1970 à 2000*. Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel.
- Duncan, Otis Dudley und Beverly Duncan (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.
- England, Paula, Michelle Budig und Nancy Folbre (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4), 455-473.
- Liebeskind, Uta (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(4), 630-652.
- Liebeskind, Uta (2006). *Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung in Deutschland: Entwertung 'weiblicher' Arbeit?* . Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München, Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.
- Oertle Bürki, C (2000). *Zuordnung der Diplomausbildungen im Gesundheitswesen zur Tertiärstufe: Einheitsdiplom Pflege, Hebamme*. GDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren.
- Parkin, Frank (2004). Strategien sozialer Schliessung und Klassenbildung. In: Mackert, Jürgen (Hg.). *Die Theorie sozialer Schliessung: Tradition, Analysen, Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Polachek, Solomon (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.
- West, Candace und Don H. Zimmerman (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Wolter, Stefan C. und Bernhard Weber (2005). Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens. *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 10, 38-42.