

**Beat Mürner**

# **Geschlechtsspezifische Berufssegregation**

## **Erklärungsansätze und deren empirische Bedeutung**

### **Inhalt**

1 Einleitung.....	1
2 Individualistische Perspektive .....	3
2.1 Humankapitaltheorie.....	3
2.2 Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens.....	6
2.3 Opportunitätsstrukturen .....	7
3 Strukturalistische Perspektive .....	7
3.1 Geschlechterstereotypen .....	7
3.2 Theorie der statistischen Diskriminierung .....	8
3.3 Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes.....	9
3.4 Geschlechtlichkeit von Organisationsstrukturen .....	10
3.5 Queuing-Modell .....	11
4 Schlussbemerkungen .....	11
Literatur.....	12

### **1 Einleitung**

*Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes zählt zu den dauerhaftesten strukturellen Merkmalen moderner Gesellschaften. Sie beschreibt die relativ stabile und ausschliessliche Zuweisung von Frauen und Männern zu bestimmten Berufen. Als Folge dieser Zuweisung ergibt sich eine relativ ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über die Berufe hinweg. In dieser Arbeit werden theoretische Überlegungen zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation und deren empirische Evidenz thematisiert. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufskategorien ist ein Phänomen, das keinen einfachen Gesetzmässigkeiten folgt. Letztlich ist Berufssegregation eine Folge von individuellen Entscheidungen, doch diese werden durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und kulturelle Leitvorstellungen beeinflusst. Diese Sichtweise widerspiegelt sich in der Breite der zur Erklärung herbeigezogenen theoretischen Modelle.*

Alle industrialisierten Gesellschaften weisen einen Arbeitsmarkt auf, der in hohem Mass geschlechtsspezifisch segregiert ist (Charles et al. 2001). Das Ausmass der Segregation war nach den Daten von Reskin (1991, 1993) relativ stabil während der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahr-

hunderts und ging seither leicht zurück, doch sie verblieb insgesamt auf hohem Niveau. Im Gegensatz zu modernisierungstheoretischen Annahmen, gemäss denen zugeschriebene Merkmale im gesellschaftlichen Modernisierungsprozess an Bedeutung verlieren, scheint die wirtschaftliche und soziale Entwicklung nicht zu einer Reduktion der geschlechtsspezifischen Differenzierung zu führen. Die berufliche Segregation in der Schweiz ist gemäss Charles und Buchmann (1994) eine der höchsten in den westlichen Gesellschaften, und sie hat sich in den letzten Jahrzehnten wenig gewandelt. Ein häufig gewähltes Mass für die Beschreibung der Berufssegregation stellt der Dissimilaritätsindex von Duncan und Duncan dar. Dieser benennt die Anzahl der Frauen (resp. Männer), die ihren Beruf wechseln müsste, um eine gleichmässige Verteilung der Geschlechter im Arbeitsmarkt zu erzielen. Für die Schweiz betrug nach Angaben von Heintz et al. (1997) der Dissimilaritätsindex 1990 über 60%. Damit weist die Schweiz nach Luxemburg die zweithöchste Segregation innerhalb der westlichen Industrieländer auf.

Berufliche Segregation umfasst eine horizontale und eine vertikale Dimension. Einerseits besteht eine ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufsfelder. Frauen beschränken sich gegenüber Männern auf wenige Berufe. In der Schweiz findet sich insbesondere eine Überrepräsentation von Frauen in Verkaufs- und Büroberufen. In den zehn am häufigsten von Frauen gewählten Berufen arbeiten mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (in Amerika sind es nur 33%). Eine Folge dieses „Occupational Crowding“ ist eine relativ hohe Zahl von Frauen, die in diesen Berufen arbeiten möchten. Das grosse Arbeitskräfteangebot stellt eine Erklärung für das tiefe Lohnniveau in Frauenberufen dar. Nach einer häufig gewählten Unterscheidung gelten als frauentypische Berufe jene Berufskategorien, die zu mehr als 70% Frauen beschäftigen. Als männertypische Berufe werden jene bezeichnet, die einem Anteil von zumindest 70% männlichen Beschäftigten aufweisen (vgl. Buchmann et al. 2002). Dazwischen liegen die integrierten Berufe.

Auf der anderen Seite beinhaltet Segregation auch eine vertikale Dimension: Innerhalb von Berufen belegen Frauen und Männer unterschiedliche hierarchische Positionen. Frauen sind meist in den unteren Rängen der Berufshierarchie zu finden.

Die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarkts führt zu einer Reihe von benachteiligenden Faktoren, die in empirischen Studien bestätigt wurden (beispielhaft Glass 1990). Das Lohnniveau ist in den typischerweise von Frauen gewählten Berufen niedriger als in integrierten oder männertypischen Berufen. Charles und Buchmann (1994) finden für die Schweiz signifikante Unterschiede bezüglich Verdienstmöglichkeiten und Berufsprestige. Die Löhne in männertypischen Berufen sind über 60% höher als jene in frauentypischen Berufen, das Prestige gemessen mit der Treiman-Skala ist um 24% höher für männertypische Berufe. Weitere negative Merkmale frauentypischer Berufe umfassen beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten, ungenügende Möglichkeiten zur Weiterbildung und schlechtere Arbeitsbedingungen.

Zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation existiert nach eine Reihe von theoretischen Ansätzen. Sie lassen sich danach ordnen, ob eine *individualistische* oder eine *strukturalistische Perspektive* eingenommen wird. Individualistische Erklärungsansätze richten das Augenmerk auf die Produktivität und die Präferenzen von erwerbstätigen Frauen. Aus der strukturalistischen Sichtweise wird die berufliche Segregation nicht als Folge individueller Merkmale verstanden, sondern als das Ergebnis struktureller Zwänge und Hindernisse, die von Frauen in der Arbeitswelt angetroffen werden.

## 2 Individualistische Perspektive

Individualistische Erklärungsansätze, es wird auch von akteurorientierten oder angebotsorientierten Ansätzen gesprochen, betrachten die von Frauen erzielten Ergebnisse im Arbeitsmarkt als Resultate individueller Entscheidungen. Obwohl der Einfluss kontextueller Gegebenheiten unbestritten ist, wird die Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Frauen gemäss Buchmann et al. (2002) durch individualistische Theorien dominiert. Die einflussreichste dieser Theorierichtungen ist die neoklassische mikroökonomische Theorie, zu der die *Humankapitaltheorie* zählt. Eine weitere Theorie, deren Augenmerk auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts liegt, ist die *Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens*. Ergänzend wird die Rolle von *Opportunitätsstrukturen* bei der Ausbildung geschlechtsspezifischer Berufssegregation in diesem Text berücksichtigt.

### 2.1 Humankapitaltheorie

Gemäss der *Humankapitaltheorie* sind unterschiedliche Ergebnisse von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt individuellen Differenzen im akkumulierten Humankapital zuzuschreiben. Die geschlechtsspezifische Berufssegregation wird von Polachek (1981) als eine Folge unterschiedlicher Investitionen von Frauen und Männern in die Ausbildung aufgefasst. Diese Unterschiede gründen letztlich in einer geschlechtlichen Arbeitsteilung, welche die Zuständigkeit von Frauen vorrangig auf den familiären Bereich festlegt, und in dieser Weise bei Frauen und Männern zu unterschiedlichen Präferenzen und Verhaltensweisen führt.

Eine Grundannahme der Humankapitaltheorie besteht darin, dass Akteure bei ihrem Handeln stets rational vorgehen. Dabei sind die Handelnden über möglichen Alternativen und deren Konsequenzen umfassend informiert und in der Lage, ihr Leben langfristig zu planen. Entscheide werden so getroffen, dass der individuelle Nutzen über die im Arbeitsmarkt verbrachte Lebenszeit maximiert wird. Dieser berechnet sich aus allen Kosten für die Aneignung von Humankapital und die im Arbeitsmarkt erzielten Erträge. Humankapital beschreibt alle Fähigkeiten, welche die Produktivität eines Individuums bestimmen. Es wird über den gesamten Lebenslauf hinweg akkumuliert, in Form von Aus- und Weiterbildung, sowie in Form zunehmender Berufserfahrung. Massnahmen, die zu einer Vermehrung des Humankapitals beitragen, erhöhen die Arbeitspro-

duktivität und damit die individuellen Ertragsmöglichkeiten.

Zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation berücksichtigt Polachek (1981) neben der Dauer der Ausbildung, auch die Art des akkumulierten Humankapitals. Das über die Lebenszeit mögliche Einkommen ist damit abhängig von der im Arbeitsmarkt verbrachten Zeit, sowie Art und Umfang des angeeigneten Humankapitals. Frauen investieren gemäss Polachek (1981) weniger in Humankapital und in andere Arten, da sie längere Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen von Beginn weg in die Planung der beruflichen Karriere einbeziehen. Die erwarteten Erwerbsunterbrechungen haben nachteilige Auswirkungen auf die Verdienstmöglichkeiten, die jedoch nicht in allen Berufen gleich hoch ausfallen. Neben dem eigentlichen Einkommensverlust führen Unterbrechungen zu einer Entwertung des Humankapitals. Berufsspezifisches Wissen kann nicht weiter akkumuliert werden und bestehende Kenntnisse verlieren an Wert, weil Fähigkeiten veralten. Dies gilt insbesondere in jenen Berufen, die einem ausgeprägten technologischen Wandel unterliegen. Frauen investieren gemäss dieser Sichtweise in Humankapital, das sie für Berufe befähigt, in welchen die Kosten für Erwerbsunterbrüche möglichst gering ausfallen. Dies sind frauentypische Berufe, die eine weniger spezifische Ausbildung und eine geringere zeitliche Verpflichtung voraussetzen. Die Entwertung des Humankapitals bei Unterbrüchen aus familiären Gründen fällt geringer aus, da in diesen Berufen oft haushaltsnahe Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangt werden. Zudem sind die Ausbildungskosten geringer, da die Ausbildungsdauer wie Charles und Buchmann (1994) zeigen im Durchschnitt kürzer ist als in typischen Männerberufen. Frauen, die mit längeren Erwerbsunterbrüchen rechnen, verhalten sich deshalb rational, wenn sie frauentypische Berufe wählen. Diese ermöglichen es ihnen, den im Arbeitsmarkt erzielten Ertrag über die Lebenszeit zu optimieren. Insofern ist die geschlechtsspezifische Berufssegregation eine direkte Folge unterschiedlicher Investitionen in Humankapital und der damit verbundenen ungleichartigen Positionierung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt.

Die von Polachek (1981) gefundenen *empirischen Befunde* stützen den vermuteten Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Erwerbsunterbrüchen und der Berufswahl. Beispielsweise sind die Opportunitätskosten von Erwerbsunterbrüchen in Berufen des Managements in den USA überdurchschnittlich hoch. Im Einklang mit der Argumentationsweise der Humankapitaltheorie lässt sich zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, in einem solchen Beruf tätig zu sein, durch Erwerbsunterbrüche stark reduziert wird.

Kritik an den Annahmen der Humankapitaltheorie setzt einmal bei der Begründung der beruflichen Segregation durch geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede an. Blossfeld (1991) weist auf eine deutliche Erhöhung des Bildungsniveaus von Frauen hin, die sich im Zuge der Bildungsexpansion ergeben hat. Von dieser haben Frauen und Männer profitieren können, doch die

Dynamik war bei den Frauen grösser, so dass bezogen auf das Qualifikationsniveau von einem Abbau geschlechtsspezifischer Disparitäten gesprochen werden kann. Das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Berufssegregation trotz empirischer Evidenz für eine Angleichung der Bildungsvoraussetzungen von Frauen und Männern steht im Widerspruch zu den Thesen der Humankapitaltheorie.

Gemäss Reskin (1991, 1993) ist die gefundene empirische Evidenz bezüglich der Bedeutung von Erwerbsunterbrechungen bei amerikanischen Frauen inkonsistent mit den neoklassischen mikroökonomischen Annahmen. Eine diskontinuierliche Erwerbstätigkeit übt einen geringen Effekt auf das Einkommen von Frauen aus. Der Einfluss der Entwertung von Fähigkeiten stand in keiner Beziehung zur Geschlechterzusammensetzung der betrachteten Berufskategorien. Die empirischen Resultate lassen gemäss Reskin an den Annahmen der Humankapitaltheorie zweifeln. Deren Argumentationsweise bezeichnet sie als intuitiv einleuchtend, aber die empirische Stützung sei mangelhaft.

Charles und Buchmann (1994) finden bei einer Untersuchung des Einflusses von Bildungsabschluss und Ausbildungsdauer auf die Wahrscheinlichkeit, als ersten Beruf einen frauentypischen Beruf zu wählen, eine moderate Unterstützung der Annahmen der Humankapitaltheorie. Die gefundene höhere empirische Evidenz im Vergleich mit amerikanischen Untersuchungen begründen sie mit unterschiedlichen institutionellen Kontextbedingungen. Die schweizerische Gesellschaft weist nach Buchmann et al. (2002) eine extreme strukturelle und kulturelle Inkompatibilität zwischen Arbeits- und Familienrollen auf. Öffentliche und private Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind sehr mangelhaft ausgebildet. Schulstundenpläne berücksichtigen in keiner Weise die Bedürfnisse von Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind: Kinder kehren täglich für zwei Stunden über den Mittag heim und Schulstunden variieren häufig stark von einem Tag auf den nächsten und von Kind zu Kind. Die Ideologie einer Mutterschaft und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie ist kulturell sehr stark verwurzelt. Zudem sind die Löhne meist ausreichend, so dass eine Familie mit einem einzelnen Vollzeitlohn ohne Einschränkungen auskommen kann. Dieser Kontext trägt dazu bei, dass Schweizer Mädchen ihre Ausbildungsentscheide konsistent mit den Annahmen der neoklassischen Ökonomen im Vergleich mit amerikanischen Mädchen eher unter der Antizipation von Erwerbsunterbrüchen treffen und geringere Investitionen in ihr Humankapital tätigen. Eine enge Verknüpfung zwischen dem Ausbildungs- und Berufssystem in der Schweiz führt dazu, dass unterschiedliche Investitionen in Humankapital langandauernde Folgen im Lebenslauf von Frauen bewirken. Die Notwendigkeit von Berufszertifikaten schränkt die späteren Möglichkeiten ein, eine Berufswahl zu korrigieren. Die empirische Evidenz hohe Mobilitätsbarrieren zwischen frauen- und männertypischen Berufen in der Schweiz wird von Li et al. (1998) bestätigt.

## 2.2 Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens

Der theoretische Ausgangspunkt der *Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens* ist ebenfalls die geschlechtliche Arbeitsteilung, welche Frauen auf die Familie verpflichtet. Frauen erwerben gemäss Ostner (1990) im Prozess der primären Sozialisation Fähigkeiten und Orientierungen, die sie mehr für die Familie als für die Berufsarbeit qualifizieren. Wenn sich die Frauen für Berufe interessieren, dann für solche, in denen sie diese spezifischen Elemente des weiblichen Arbeitsvermögens einsetzen können. In der Folge konzentrieren sich Frauen bei der Berufswahl vermehrt auf Tätigkeiten, die im Dienstleistungsbereich angesiedelt sind. Sie wählen Aufgaben im Bereich der Versorgung, der Pflege und Erziehung. Bei vielen frauentypischen Berufen finden sich zudem Parallelen, die an familiäre Verhältnisse erinnern: Dazu zählen die Berufe als Sekretärin, Kindergärtnerin und Krankenschwester. Ein grosser Teil der geschlechtsspezifischen Segregation lässt sich somit auf die Nähe in frauentypischen Berufen erforderlichen Qualifikationen zu den Elementen des weiblichen Arbeitsvermögens zurückführen. Umgekehrt bilden diese Qualifikationen den Ansatzpunkt für betriebliche Einsatzinteressen. Sie werden in der Herausbildung von speziellen Frauenberufen aufgenommen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Diese sind durch eine bestimmte inhaltliche Affinität zum weiblichen Arbeitsvermögen charakterisiert. Als Folge davon sind Frauen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, überproportional in diesen Berufsfeldern vertreten.

Die *empirische Evidenz* von Sozialisationstheorien hat sich gemäss Buchmann et al. (2002) als eher gering erwiesen. Sie variiert zudem ähnlich wie jene der Humankapitaltheorie mit der Ausgestaltung des Berufsbildungssystems. In Ländern wie der Schweiz, in denen Ausbildungssystem und Berufssystem eng verknüpft sind und die Berufswahl früh erfolgt, wirkt sich das in der Sozialisation verinnerlichte Geschlechterrollenmodell vermutlich stärker aus als in Ländern wie der USA, in denen die Berufswahl spät und die Ausbildung häufig ‚on the job‘ erfolgt. Heintz et al. (1997) meinen, dass ungewiss sei, inwieweit geschlechtsspezifische Präferenzen die Berufswahl tatsächlich bestimmen. Welcher Beruf gewählt wird, ist nicht ausschliesslich von individuellen Präferenzen abhängig, sondern ebenso sehr von den wahrgenommenen Möglichkeiten. Präferenzen lassen sich eher formen, als die Optionen des Arbeitsmarktes. Deshalb ist damit zu rechnen, dass Frauen ihre Berufsabsichten an die sich bietenden beruflichen Chancen anpassen, und diese sehen für Frauen zumeist anders aus als für Männer. Insofern ist die Familienorientierung nicht autonome Ursache, sondern gleichzeitig auch Folge beschränkter beruflicher Möglichkeiten. An der Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens wird nach Heintz et al. (1997) zudem kritisiert, dass sie individuelle Differenzen zwischen Frauen nicht genügend berücksichtige, diese stattdessen wie eine homogene Gruppe behandle. Letztlich sei das weibliche Arbeitsvermögen nichts weiter als eine modernisierte Form der Geschlechterideologie des 19. Jahrhunderts.

## 2.3 Opportunitätsstrukturen

*Opportunitätsstrukturen* können sich je nach dem Verlauf der Konjunktur und gesellschaftlicher Entwicklung ändern. Eine der auffallendsten strukturellen Gegebenheiten fortgeschrittener Industrieländer ist der Ausbau des Dienstleistungssektors. Dabei werden traditionelle Arbeiten, die früher im Rahmen der Familie von Frauen erfüllt wurden, wie Kinderbetreuung, Fürsorge für ältere Menschen und Krankenpflege, in den Arbeitsmarkt übertragen. Anhaltende kulturelle Vorstellungen bezüglich der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern tragen dazu bei, dass sich die neu geschaffenen Berufe häufig als typisch weibliche Berufsfelder institutionalisieren. In dieser Weise wurde die historisch verwurzelte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, welche Frauen exklusiv die Arbeit in der privaten Sphäre und Männern jene in der öffentlichen Sphäre zuwies, teilweise in den Arbeitsmarkt verlagert.

Dies ist ein wichtiger Faktor, welcher den hohen Level beruflicher Segregation in skandinavischen Ländern erklärt. Denn trotz fortschrittlicher Sozialpolitik im Rahmen eines sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates, welche die weibliche Erwerbsbeteiligung aktiv unterstützt, und einer egalitären Geschlechterideologie, weisen diese Länder eine ungleichere Verteilung der Geschlechter auf als traditionelle Länder wie Japan und Italien.

Charles (1992) stützt diese Erklärungsweise mit *empirischen Befunden*. Sie zeigt, dass Länder mit einem fortgeschrittenen und grossen Dienstleistungssektor wie die skandinavischen Länder eine höhere Konzentration von Frauen in Dienstleistungsberufen aufweisen. Einerseits reduziert der Trend zur Tertialisierung die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bezüglich dem Umfang der Integration in den Arbeitsmarkt, andererseits verstärkt dieser Trend die geschlechtsspezifische Berufssegregation und schafft damit neue Ungleichheiten.

## 3 Strukturalistische Perspektive

Die Spaltung des Arbeitsmarktes in typische Frauen- und Männerberufe reflektiert nicht nur geschlechtsspezifische Unterschiede in Produktivität und Präferenzen, sie muss auch als ein Ergebnis betrieblicher Strategien des Personaleinsatzes aufgefasst werden. Die zweite Theoriegruppe stellt die Rekrutierungspräferenzen von Betrieben in den Mittelpunkt der Analyse, damit wird eine nachfrageorientierte oder strukturalistische Perspektive eingenommen. Die Ansätze berücksichtigen zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation den Einfluss von *Geschlechterstereotypen*, das Auftreten von *statistischer Diskriminierung*, die Rolle der Segmentierung des *drei-geteilten Arbeitsmarktes* und die *Geschlechtlichkeit von Organisationsstrukturen*.

### 3.1 Geschlechterstereotypen

In der Gesellschaft existieren kulturelle Leitbilder darüber, welche Aufgaben und Berufe für

Frauen angemessen sind. Pfau-Effinger (1990, 1996) weist darauf hin, dass die Entscheidungsfindung von Individuen einen komplexen Prozess darstellt, in dem kulturelle Normen und Werte eine wichtige Rolle spielen. Kulturelle Vorstellungen über Geschlechter bewirken, dass in bestimmten Jobs Männer resp. Frauen bevorzugt werden, unabhängig von der Produktivität der jeweiligen Arbeitskräfte. Solche *Geschlechterstereotypen* führen dazu, dass gewisse vorteilhafte Tätigkeiten Frauen grundsätzlich verwehrt bleiben.

Laut Reskin (1991, 1993) kann kein Zweifel daran bestehen, dass diskriminierende Praktiken Millionen von Frauen in geschlechtstypische Berufe eingeordnet haben. Bis Mitte der 60er Jahre hatte die Mehrheit der Unternehmen Tätigkeiten, die für ein Geschlecht vorgesehen und das andere ausgeschlossen waren. Dies wurde durch gesetzliche Beschlüsse geändert. Doch die *empirische Evidenz* stützt nach Reskin die These, dass Diskriminierung noch immer eine signifikante Rolle für die Aufrechterhaltung von Segregation spielt. Dies liegt daran, dass Gesetze nur unzureichend umgesetzt oder Arbeitgeber sich gegen Änderungen von Einstellungspraktiken zur Wehr setzen, welche Frauen die exklusiv für Männer bestimmten Tätigkeiten zugänglich machen würden.

### **3.2 Theorie der statistischen Diskriminierung**

Die *Theorie der statistischen Diskriminierung* ist weniger weit gefasst als die Überlegungen bezüglich Geschlechterstereotypen, weist jedoch in dieselbe Richtung (Bielby und Baron 1986). Es wird davon ausgegangen, dass Personalrekrutierer ihre Entscheidungen in einem Kontext aus Unsicherheit und unvollständiger Informiertheit treffen müssen. Arbeitgeber sind nicht in der Lage, die individuelle Produktivität zuverlässig einzuschätzen. In dieser Situation greifen sie auf Alltagshypothesen und Alltagserfahrungen zurück. Gemäss diesen verfügen Frauen über eine geringere Produktivität, da sie ein geringeres Bildungsniveau haben. Zudem wechseln sie ihren Job häufiger als Männer oder geben die Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen vollständig auf. Sie weisen eine geringere Bereitschaft zur Weiterbildung auf und identifizieren sich grundsätzlich weniger mit ihrer Berufstätigkeit.

Frauen wird von den Arbeitgebern das hypothetische Arbeitsverhalten aller Frauen zugeschrieben. Es mag viele Frauen geben, die eine höhere Produktivität aufweisen als durchschnittliche männliche Arbeiter. Da es für Arbeitgeber aber unmöglich ist, die individuelle Produktivität umfassend einzuschätzen, reduzieren sie die Risiken für die Betriebe, indem sie die Stellensuchenden nach Geschlecht segregieren. Frauen werden aufgrund ihrer geringeren Produktivität vorrangig für jene Tätigkeiten berücksichtigt, die mit geringeren Kosten für die Einarbeitung verbunden sind. Dieses Vorgehen führt nach Bielby und Baron (1986) zu einer ausgeprägten geschlechtsspezifische Segregation sowohl zwischen Berufsfeldern wie auch in der hierarchischen Positionierung

innerhalb von Berufen. Kleine Unterschiede in den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeiten werden in grosse Unterschiede in der Geschlechterzusammensetzung übertragen. Mit wenigen Ausnahmen war eine berufliche Tätigkeit oder Position entweder Frauen nicht zugänglich oder andernfalls ausschliesslich für Frauen vorgesehen. Dies hat dramatischen Konsequenzen für die Gehälter und Karriereöglichkeiten von Frauen. Karriereleitern enden für Frauen meist nach ein bis zwei Beförderungen, während sie für Männer typischerweise länger sind. Arbeiten Männern und Frauen einmal gemeinsam in bestimmten Tätigkeiten, befinden sich diese zumeist auf dem Einstiegslevel am Boden einer beruflichen Hierarchie.

Die Annahmen bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede im Arbeitsverhalten von Frauen und Männern werden gemäss Bielby und Baron (1986) *empirisch* nicht gestützt: Falls Frauen und Männer ein vergleichbares Bildungsniveau aufweisen und die Charakteristiken der Arbeit kontrolliert werden, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Arbeitsverhalten. Diese empirischen Resultate werden durch Glass (1990) weitgehend bestätigt. Es muss daran gezweifelt werden, dass diskriminierende Einstellungspraktiken gegenüber Frauen eine rationale und ökonomische Strategie im Interesse der Betriebe darstellen.

Bielby und Baron (1986) stellten in einer Untersuchung amerikanischer Berufstätiger fest, dass mehr als 75% der Frauen ihren Beruf hätten wechseln müssen, um eine gleichmässige Verteilung über die betrachteten Berufe hinweg zu erhalten. Der hohe Wert wird mit den verwendeten relativ feinen Raster der Berufskategorien erklärt. Heintz. et al. (1987) weisen auf die Bedeutung der Grösse von Berufskategorien bei der Messung von Segregation hin. Bezüglich der Positionierung in der Berufshierarchie war die Segregation beinahe komplett (>90%), Frauen waren praktisch durchwegs auf den unteren Positionen der beruflichen Hierarchie zu finden. Bielby und Baron (1986) weisen darauf hin, dass die empirischen Ergebnisse ihrer Untersuchung die Annahmen der Theorie der statistischen Diskriminierung in hoch signifikanter Weise stützen: Frauen sind überall dort eher untervertreten, wo hohe Einarbeitungskosten zu gewärtigen sind. Gemäss den empirischen Resultaten reservieren Arbeitgeber gewisse Jobs für Männer und andere für Frauen basierend auf Annahmen über durchschnittliche Fähigkeiten von Frauen.

### **3.3 Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes**

Segmentationstheorien heben die Bedeutung der Ausdifferenzierung von gegeneinander abgeschotteten Teilarbeitsmärkten hervor. Ungleichheiten im Arbeitsmarkt werden durch unterschiedliche Nachfragestrategien und Arbeitsbedingungen begründet. In der *Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes* wird nach Buchmann et al. (2002) zwischen dem betriebsinternen, dem fachspezifischen und dem unstrukturierten Arbeitsmarkt unterschieden. Die Arbeitsbedingungen im betriebsinternen Arbeitsmarkt sind vorteilhaft und die Personalrekrutierer der typischerweise

grossen Betriebe in diesem Segment verfügen über die Ressourcen, um die produktivsten Arbeitskräfte über hohe Löhne und Arbeitssicherheit an sich zu binden. Neue Mitarbeiter steigen über Eintrittspositionen am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie ein und folgen in ihrer beruflichen Karriere institutionalisierten Aufstiegspfaden. Der unstrukturierte Arbeitsmarkt ist der Jedermanns Arbeitsmarkt. Dieser ist durch eine geringe Produktivität, tiefe Löhne, wenig Aufstiegschancen, austauschbare Arbeitskräfte und verstärkte Konkurrenz zwischen kleinen Betrieben gekennzeichnet. Für den Zugang zum fachspezifischen Arbeitsmarkt ist der Besitz von spezifischen Berufszertifikaten von Nöten. Dieser Teilarbeitsmarkt ist charakterisiert durch gute Löhne und Beschäftigungssicherheit.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Arbeitsmarkt werden auf unterschiedliche Chancen von Frauen und Männern zurückgeführt, im besten Segment des Arbeitsmarktes unterzukommen. Dies wird unter Zuhilfenahme der Theorie der statistischen Diskriminierung begründet. Berufe im betriebsinternen Arbeitsmarkt erfordern ein hohes betriebspezifisches Wissen. Die hohen Investitionen in Einarbeitung und Weiterbildung der Arbeitskräfte lohnen sich für einen Betrieb nur, wenn Erträge über den Lauf einer langen Berufskarriere in den Betrieb zurückfließen. Aus diesem Grund bevorzugen Personalrekrutierer im betriebsinternen Arbeitsmarkt in der Regel männliche Angestellte, bei denen sie von einer kontinuierlichen Arbeitskarriere ausgehen. Aufgrund von Annahmen über das durchschnittliche Arbeitsverhalten von Frauen stellen beispielsweise junge Frauen mit zu erwartenden längeren Erwerbsunterbrüchen ein betriebliches Risiko dar. Die Vorbehalte von Arbeitgebern führen dazu, dass Frauen Wettbewerbsnachteile bereits bei der Besetzung der Einstiegspositionen in den attraktivsten Berufsgruppen haben. Segregation beim Eintritt in das Beschäftigungssystem ist die Folge, die sich im Karriereprozess durch unterschiedliche Aufstiegs- und Mobilitätschancen von Frauen und Männern verstärkt.

Bielby und Baron (1986) weisen auf die *empirische Evidenz* ihrer Daten bezüglich der Platzierung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarktes hin. Männer sind häufiger in grösseren Unternehmen angestellt, wie sie im Segment des betriebsinternen Arbeitsmarktes anzutreffen sind. Buchmann et al. (2002) stellen fest, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den zentralen Bereichen des Arbeitsmarktes geringer ist. Frauen werden als Arbeitskräfte mit einem hohen Risiko von Erwerbsunterbrüchen eingeschätzt, die als Folge statistischer Diskriminierung für den qualifizierten und den betriebsinternen Arbeitsmarkt weniger geeignet erscheinen. Ihre beruflichen Möglichkeiten beschränken sich mehrheitlich auf die unvorteilhaften Arbeitsmöglichkeiten in den peripheren Bereichen des Arbeitsmarktes.

### **3.4 Geschlechtlichkeit von Organisationsstrukturen**

Eine ergänzende Theorie weist nach Buchmann et al. (2002) auf die Bedeutung der *Geschlecht-*

*lichkeit von Organisationsstrukturen* für die Entstehung und Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Berufssegregation hin. Arbeitsplätze und Karrierepfade sind für Männer und Frauen unterschiedlich ausgestaltet. Organisationen sind nicht geschlechtsneutral, sondern ungleiche Chancen sind bereits in ihre Strukturen eingebaut. Hierzu gehören die Norm der Vollzeitarbeit in attraktiven Berufspositionen und die Unvereinbarkeit einer solchen Anstellung mit Erwerbsunterbrüchen. Die betrieblichen Anforderungen setzten unausgesprochen eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern voraus. Sie erwarten, dass der Mann sich uneingeschränkt dem Beruf widmen kann, da ihm die reproduktiven Aufgaben durch eine im Hintergrund agierende Partnerin abgenommen werden. Dies führt gemäss Pfau-Effinger (1990, 1996) dazu, dass Frauen für höhere berufliche Stellen grundsätzlich nicht in Betracht gezogen werden oder sich gar nicht erst für sie bewerben.

### **3.5 Queuing-Modell**

Ein weiterer Erklärungsansatz ist geeignet, den Wandel der Geschlechterzusammensetzung von Berufen zu erfassen. Das *Queuing-Modell* von Reskin (1991, 1993) versteht die Berufssegregation als Zusammenwirken zweier Aspekte. Arbeitskräfte und Arbeitsplätze werden als in zwei Warteschlangen unterschiedlich angeordnet verstanden. Arbeitskräfte bewerten einerseits die Arbeitsplätze und versuchen an jene zu gelangen, die möglichst hoch in der Arbeitsplätzewarteschlange rangieren. Auf der anderen Seite versuchen Arbeitgeber jene Arbeitskräfte zu rekrutieren, die möglichst hoch in der Arbeitskräftewarteschlange angesiedelt sind.

Die geschlechtsspezifische Berufssegregation geht damit einher, dass Männer gehäuft in den oberen Positionen der Arbeitskräftewarteschlange zu finden sind. Eine Ursache für einen Wechsel in der ungleichen Zuordnung von Frauen und Männern kann darin zu finden sein, dass die relative Position eines Berufs beispielsweise als Folge technologischen Wandels in der Arbeitsplätzewarteschlange nach unten sinkt.

## **4 Schlussbemerkungen**

In empirischen Untersuchungen wird häufig auf die beschränkte empirische Evidenz von Erklärungsansätzen auf dem individuellen Level hingewiesen. Diese variiert gemäss Cyba (1998) zudem in Abhängigkeit gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Ergänzend zur individualistischen Perspektive erweist es sich deshalb als nützlich, Theoriemodelle zur Erklärung von Segregation herbeizuziehen, die eine strukturalistische Perspektive einnehmen.

Berufliche Segregation stellt eine bedeutsame Dimension geschlechtsspezifischer Ungleichheit dar, da sie mit einer Vielzahl von Benachteiligungen verbunden ist (vgl. Buchmann et al. 2002, Hultin 2003). Diese sind besonders folgenreich, da die Teilnahme am Erwerbsleben von zentraler Bedeutung in der modernen Gesellschaft ist. Die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Ar-

beitsmarkt führt zu variierenden Chancen und Erträgen im individuellen Lebenslauf. Weiter bewirkt sie eine Verstärkung der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern und stützt existierende Geschlechterstereotypen. Eingeschränkter Zugang von Frauen zu qualifizierten Berufspositionen bringt es mit sich, dass die wichtigen Entscheidungen in Wirtschaft und Politik treffen, während Frauen diese mitzutragen haben.

## Literatur

- Bielby, William T. & James N. Baron (1986). Men and Woman at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology* 91,4: 759-799.
- Blossfeld, Hans-Peter (1991). Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen. S. 1-22 in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger & Johannes Huinink (Hg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sonja Drobnic & Götz Rohwer (1999). Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family* 61: 133-146.
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi, Andrea Pfeifer & Stefan Sacchi (2002). *halb drinnen - halb draussen: Zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Zürich und Chur: Rüegger Verlag.
- Charles, Maria (1992). Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Journal of Sociology* 57,4: 483-502.
- Charles, Maria & Marlis Buchmann (1994). Assessing Micro-Level Explanations of Occupational Sex Segregation: Human-Capital Development and Labor Market Opportunities in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 20: 595-620.
- Charles, Maria, Marlis Buchmann, Susan Halebsky, Jeanne M. Powers & Marisa M. Smith (2001). The Context of Women's Market Careers: A Cross-National Study. *Work and Occupations* 28,3: 371-396.
- Cyba, Eva (1998). Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. S. 37-61 in: Birgit Geissler, Friederike Maier & Birgit Pfau-Effinger (Hg.), *FrauenArbeitsMarkt: Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: Edition Sigma.
- Glass, Jennifer (1990). The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions. *Social Forces* 68,3: 779-796.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer & Hannes Ummel (1997). *Getrennte Welten: Ursachen, Verlaufsformen und Folgen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. S. 16-66 in: Dies., *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Hultin, Mia (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations* 30,1: 30-61.
- Krüsselberg, Hans-Günter (1987). Ökonomik der Familie. S. 169-192 in: Klaus Heinemann (Hg.), *Soziologie wirtschaftlichen Handelns. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Li, Jiang Hong, Marlis Buchmann, Markus König & Stefan Sacchi (1998). Patterns of Mobility for Women in Female-Dominated Occupations: An Event-History Analysis of Two Birth Cohorts of Swiss Women. *European Sociological Review* 14,1: 49-67.
- Ostner, Ilona (1990). Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens. S. 22-39 in: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (Hg.), *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*. Paderborn: SAMF.
- Pfau-Effinger, Birgit (1990). Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung. S. 3-21 in: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (Hg.), *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*. Paderborn: SAMF.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen: Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48,3: 462-492.
- Polachek, Solomon William (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics* 63,1: 60-69.
- Reskin, Barbara F. (1991). Labor Markets as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition. Pp. 170-192 in: Joan Huber (ed.), *Macro-Micro Linkages in Sociology*. Newbury Park: Sage.
- Reskin, Barbara F. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology* 19: 241-270.