Bettina Heintz,
Eva Nadai,
Regula Fischer,
Hannes Ummel

Ungleich unter Gleichen

Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Archiv

campus

Ungleich unter Gleichen

C

Bettina Heintz, Eva Nadai, Regula Fischer,
Hannes Ummel

Ungleich unter Gleichen

Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Publiziert mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

2. Auflage, unveränderter Nachdruck 2020
ISBN 978-3-593-43100-0 E-Book (PDF)
Druck Bindung: Books on Demand

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Heintz, Bettina:
Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes / Bettina Heintz; Eva Nadai; Regula Fischer. – Frankfurt/Main: Campus Verlag, 1997
ISBN 3-593-35710-0
NE: Nadai, Eva:; Fischer, Regula:

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Copyright © 1997 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main
Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Büdingen
Satz: Kirsten Reimers
Druck und Bindung: KM-Druck, Groß-Umstadt
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.
Printed in Germany

Inhalt

Einleitung 9

Kapitel 1
Getrennte Welten. Ursachen, Verlaufsformen
und Folgen der geschlechtsspezifischen
Segregation des Arbeitsmarktes 16

1.1 Segregation als Modernisierungsphänomen? 19
1.2 Theorien geschlechtsspezifischer Segregation 24
1.3 Grenzziehungen: die Herstellung struktureller Differenz 36
1.4 Doing gender: die Konstruktion von Geschlecht 54

Kapitel 2
Krankenpflege. Männliche Professionalität
zwischen ›Händchenhalten‹
und Patienten*handling* 67

2.1 Berufsfeld und Berufskultur 67
2.2 Die zweite Wahl – männliche Wege in den Frauenberuf 81
2.3 Berufliche Strategien 86
2.4 Strukturelle Zwänge und Vorteile 101
2.5 Coolness, Männlichkeit und Professionalität 108
2.6 Männer im Frauenberuf – wer profitiert? 117

Kapitel 3
Informatik – das Feld freier Individuen? 122

3.1 Konturen eines Berufsfeldes im Wandel 122
3.2 Auf Umwegen in den Männerberuf 135
3.3 Neutralisierung versus Politisierung der Differenz – berufliche Strategien von Frauen 141
3.4 Wissensentwertung und der Zwang zur Vollzeitarbeit 145
3.5 Kommunikationsexpertinnen und Tüftler 154
3.6 Informelle Strukturen als Barrieren für Frauen 161

Kapitel 4
»Wir sind doch rechte Neutren hier«. Sachbearbeitung als geschlechtsneutraler Beruf 166

4.1 Beruf ohne Eigenschaften 167
4.2 Wege in die Sachbearbeitung 175
4.3 Berufliche Strategien 179
4.4 Grenzen der Geschlechtsneutralität: die ›Normallaufbahn‹ 195
4.5 Grenzen der Geschlechtsneutralität: gleiche Eignung, andere Neigung 204
4.6 Männlicher Zwischenhalt, weibliche Endstation 210

Kapitel 5
Ungleich unter Gleichen. Geschlechtersegregation in vergleichender Perspektive 216

5.1 Das Geschlecht beruflicher Strukturen 217
5.2 Boundary work at work 225
5.3 Kontext und Geschlecht 233

Anhang 246

1 Methoden und Vorgehen 246
2 Auswahl der Stichprobe 249

Abkürzungen 255

Literatur 256

Die Autorinnen und Autoren 272

Einleitung

Soziale Ordnung wird über Grenzziehungen hergestellt. Ordnung entsteht, indem Personen, Dinge und Handlungen separiert und auf spezialisierte soziale Räume verwiesen werden. »Symbolic boundaries«, so Michèle Lamont in ihrer einschlägigen Studie zur *boundary work* der amerikanischen und französischen oberen Mittelschicht, »are conceptual distinctions that we make to categorize objects, people, practices, and even time and space.« (Lamont 1992, S. 9) Grenzen existieren aber nicht nur in Form kognitiver Klassifikationsmuster in den Köpfen der Handelnden, sie werden stabilisiert durch praktisches Handeln und sind verfestigt in sozialen Strukturen. Der Blick auf die Dimension der Grenzziehung ergänzt die klassische Differenzierungstheorie, indem die kulturellen Prozesse in den Mittelpunkt gerückt werden, die die sozialen Differenzierungen hervorbringen und reproduzieren. Das Phänomen sozialer Ordnung aus der Perspektive der Grenzziehungen zu betrachten, zwingt mit anderen Worten zu einem Theoriemodell, das wissenssoziologische (Grenze als mentales Konstrukt), kommunikationstheoretische (Grenze als Ergebnis von Interaktion) und strukturtheoretische Ansätze (Grenze als Element der Struktur) umfaßt. Sie erfordert eine Doppelperspektive, die beidem Rechnung trägt – der Tatsache, daß Grenzen durch praktisches Handeln permanent reproduziert werden müssen und gleichzeitig in Strukturen verfestigt sind, die das Handeln mediatisieren und kanalisieren.[1]

Grenzen regulieren nicht bloß die geographische Mobilität, sondern auch die soziale. Soziale Grenzen können ebensowenig beliebig überschritten wer-

1 Anthony Giddens und Pierre Bourdieu sind die prominentesten Vertreter einer solchen Doppelperspektive, die Struktur und Handeln nicht als Gegensätze sieht, sondern sie in ein gegenseitiges Konstitutionsverhältnis stellt. Der ›boundary approach‹ läßt sich auf verschiedene Phänomenbereiche anwenden; vgl. dazu diverse Aufsätze in Lamont/Fournier (1992) sowie Gieryn (1994), der diese Perspektive auf die Differenzierungsprozesse in der Wissenschaft anwendet.

den wie staatliche. In beiden Fällen braucht es spezifische Zeremonien und Rituale, um die Grenzüberschreitung sozial akzeptierbar zu machen, und wo diese fehlen bzw. verletzt werden, ist mit Sanktionen zu rechnen, die die *go-betweens* wieder auf ihr angestammtes Territorium verweisen. Grenzziehungen produzieren Identität und sind gleichzeitig eine wesentliche Bedingung für Ungleichheit. Die Separierung der Menschen in distinkte soziale Gruppen vermittelt auf der einen Seite ein Zusammengehörigkeitsgefühl und ist insofern Basis für die Bildung von Identität, auf der anderen Seite ist sie eine triviale (aber gleichzeitig auch basale) Voraussetzung für Ungleichheit. Um überhaupt in ein Verhältnis von oben und unten, besser und schlechter gebracht zu werden, müssen die Individuen in Gruppen sortiert und symbolisch voneinander geschieden werden. Anstatt Ungleichheit als statischen Sachverhalt zu untersuchen, stehen bei dieser Perspektive die *Prozesse* im Mittelpunkt, in denen über die Herstellung von Differenz Ungleichheit (re-)produziert wird. Pierre Bourdieu hat in seinen kultursoziologischen Studien gezeigt, wie sehr Unterscheidung und Ungleichheit ineinandergreifen, in welchem Ausmaß soziale Ungleichheit über kulturelle Distinktionen gestützt werden muß, um Bestand zu haben (siehe u. a. Bourdieu 1982).

Obwohl von der allgemeinen Soziologie kaum zur Kenntnis genommen, ist die Grenzziehung zwischen den Geschlechtern ein besonders lehrreiches Beispiel, um über die Interferenz von Differenz und Ungleichheit nachzudenken. Die Geschlechterdifferenz ist ein exzellenter Testfall, an dem sich exemplarisch untersuchen läßt, wie symbolische Grenzen gezogen werden und welche Folgen sie haben (vgl. Krais 1993). Gayle Rubin hat die Angst vor geschlechtlicher Grenzverwischung als ›sameness taboo‹ bezeichnet (Rubin 1975, S. 78). Männer und Frauen haben different zu sein; wo es Angleichungen und Überschneidungen gibt, z. B. beruflicher Art, werden symbolische oder räumliche Markierungen eingesetzt, um die Differenz trotzdem sichtbar zu halten. Kleiderordnungen, räumliche Separierungen, geschlechtstypisierte Bezeichnungen identischer Tätigkeiten sind Beispiele solcher Grenzmarkierungen.

Obwohl uns die Geschlechterdifferenz oft als naturgegeben erscheint, ist es keineswegs selbstverständlich, daß aus einem Unterschied eine sozial signifikante Unterscheidung wird. Ethnomethodologisch orientierte Studien haben am Beispiel des ›Krisenexperiments‹ Transsexualität gezeigt, daß Geschlecht keine vorgegebene Kategorie ist, sondern ein emergentes Produkt sozialer Interaktion: »doing gender means creating differences between girls and boys and women and men« (West/Zimmerman 1991, S. 24). Mit welcher Akribie

und Raffinesse der Unterschied akzentuiert und die Geschlechter separat gehalten werden, hat Erving Goffman in seinen mikrosozialen Untersuchungen der *Darstellung der Geschlechter* im Detail beschrieben (Goffman 1976, 1977). Niklas Luhmann legt den Akzent auf die logischen und historischen Voraussetzungen, unter denen der Unterschied zu einer Unterscheidung wird, und postulierte gleichzeitig, daß Unterscheidung – über das Bezeichnen – immer auch Asymmetrie impliziert: Die eine Seite (und nicht die andere) wird bezeichnet, sichtbar gemacht, ins rechte Licht gerückt (Luhmann 1988).

Wie Hartmann Tyrell (1989) hervorhebt, ist geschlechtliche Differenzierung ein kulturell höchst voraussetzungsvoller Klassifikationsprozeß. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Menschen zu kategorisieren. Die Sortierung nach Geschlecht ist nur eine von mehreren. Weshalb die Geschlechterdifferenz zu einem zentralen gesellschaftlichen Differenzierungsprinzip werden konnte, ist eine Frage, die sich, wie das beispielsweise noch Parsons getan hat, über den Verweis auf biologisch Vorgegebenes nicht beantworten läßt. Fragwürdig ist ein solcher biologischer Reduktionismus schon allein deshalb, weil der Verweis auf die körperliche Differenz kein universelles Begründungsmuster ist. Nicht in allen Gesellschaften rekurriert die geschlechtliche Unterscheidung auf den körperlichen Unterschied. Die Verschmelzung von körperlichen, psychischen und sozialen Unterschieden zu einem geschlossenen ideologischen System ist eine Entwicklung, die im europäischen Raum erst mit Beginn der Moderne perfektioniert wurde.

Die körperlichen Vorgaben sind ein ›Angebot‹, das zur sozialen Differenzierung genutzt werden kann, aber nicht genutzt werden muß. Der Ausbau der geschlechtlichen Arbeitsteilung entlang der geschlechtsdifferenten Physiologie ist eine kulturelle Option, kein biologischer Zwang. Mehr noch, das hat besonders Erving Goffman deutlich gemacht: Die körperliche Differenz ist nicht Ursache sozialer Differenzierung, sondern dient primär ihrer Rechtfertigung. »Nicht die sozialen Konsequenzen der angeborenen Geschlechtsunterschiede bedürfen also einer Erklärung, sondern vielmehr wie diese Unterschiede als Garanten für unsere sozialen Arrangements geltend gemacht wurden (und werden) und, mehr noch, wie die institutionellen Mechanismen der Gesellschaft sicherstellen konnten, daß uns diese Erklärung als stichhaltig erscheinen.« (Goffman 1977, S. 107) Die geschlechtliche Differenzierung macht aus einem kleinen Unterschied eine große Unterscheidung. Die Inszenierung der biologischen Differenz zu einem sozialen Spektakel läßt sich an verschiedenen Beispielen illustrieren. An den rosa Strampelhöschen für Mäd-

chen und den blauen für Jungen, am ›Arrangement‹ der Paarbildung, das auf wundersame Weise dafür sorgt, daß der Mann die Frau überragt, an getrennten sanitären Anlagen, die einen an sich ähnlichen Vorgang mit dem Anschein des Differenten versehen. Das beste Beispiel aber, um zu untersuchen, wie eine an sich minimale Differenz in eine augenfällige Unterscheidung und diese wiederum in Ungleichheit transformiert wird, ist die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe. Das ist das Thema dieses Buches.

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist ein zentraler Mechanismus, um die Geschlechter separat zu halten und aus Gleichen Ungleiche zu machen. Die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe hält die beiden Geschlechter physisch und sozial auseinander, übersetzt Differenz in Ungleichheit und produziert gleichzeitig ihre eigene Rechtfertigung: Die Krankenschwester ist der Existenzbeweis dafür, daß Frauen personenorientiert sind, emphatisch und fürsorglich – und sich genau darin von Männern unterscheiden. Die Tatsache, daß Mechaniker Männer sind und Kindergärtnerinnen Frauen, präsentiert sich so als notwendige Folge einer natürlichen Differenz. Grenzüberschreitungen – Männer in Frauenberufen und Frauen in Männerberufen – werden entsprechend als Problem gesehen und oft sozial geahndet. Darauf weisen eine Reihe von Studien hin, die zeigen, daß die Geschlechtsmehrheit auf die Minderheit in der Regel mit Ausgrenzung reagiert. Aktive Grenzsetzung wird allerdings erst dann notwendig, wenn die Differenz nicht mehr von vornherein gewährleistet ist – an den Berührungspunkten der homosozialen Welten und dort, wo die formalen Grenzen brüchig geworden sind. Rosabeth Moss Kanter (1977 a) hat dieses Phänomen als ›polarization‹ bzw. ›boundary hightening‹ bezeichnet. Inwieweit *boundary work* von Männern und Frauen in selbem Maße betrieben wird, gehört zu den Hauptfragen der vorliegenden Arbeit.

Das Buch präsentiert die Überlegungen und Ergebnisse einer qualitativen Studie zu den mikrosozialen Ursachen und Mechanismen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.[2] Im Mittelpunkt stehen die *go-betweens* – Männer und Frauen, die die beruflichen Grenzen überschritten haben –, und die Frage, was ihnen im fremden Territorium geschieht. Inwieweit sind Männer und Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen trotz formaler Integration mit Hindernissen und Ausgrenzungen konfrontiert? Geht das

---

2 Das Projekt wurde vom Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms ›Frauen in Recht und Gesellschaft‹ finanziert.

Überschreiten der Grenzen einher mit einem Abbau der geschlechtlichen Differenzierung oder werden die Grenzen erst recht betont, und verhalten sich Männer und Frauen in dieser Hinsicht gleich? Was sind die strukturellen und kulturellen Faktoren, die aus formal Gleichen Ungleiche machen?

Wir unterscheiden in dieser Arbeit zwischen zwei Formen von Grenzen, mit denen Frauen und Männern in gegengeschlechtlichen Berufen konfrontiert sein können: Grenzen, die in sozialen Strukturen verfestigt sind, und Grenzen, die im Rahmen praktischen Handelns durch das Umfeld (Kollegen und Kolleginnen, Klienten, Vorgesetzte) gesetzt werden. Zu den *strukturellen* Grenzen gehören betriebliche Regelungen und Bewertungskriterien, die in ihrer Wirkung *ein* Geschlecht privilegieren, z. B. Anciennitätsregeln, Arbeitszeitnormen oder Arbeitsbewertungssysteme. Dahinter steht die Vorstellung, daß organisationelle Strukturen in der Regel nicht geschlechtsneutral, sondern auf *ein* Geschlecht, nämlich das männliche, zugeschnitten sind (vgl. Acker 1991). Zu den auf der *Handlungsebene* evozierten Grenzen gehören insbesondere die von Rosabeth Moss Kanter beschriebenen Verhaltensweisen sowie jede Form von direkter Diskrimination. In diesem Zusammenhang stellt sich vor allem die Frage, ob Männer und Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen mit denselben Ausgrenzungen konfrontiert sind.

Damit schließen wir an die beiden in der neueren theoretischen Literatur verwendeten Bedeutungsvarianten von ›Geschlecht‹ an. Im ersten Fall ist mit ›Geschlecht‹ bzw. ›Geschlechtlichkeit‹ ein strukturelles Merkmal von sozialen Gebilden gemeint, im zweiten Fall meint ›Geschlecht‹ ein zwar an Individuen befestigtes Attribut, das ihnen jedoch nicht, wie es der traditionelle Begriff des ›zugeschriebenen‹ Status unterstellt, auf den ›Leib geschrieben ist‹, sondern als emergentes Produkt sozialer Interaktionen betrachtet wird. Damit wird gleichzeitig die These vertreten, daß die Geschlechterdifferenz zwar eine »omnirelevante Hintergrunderwartung« (Hirschauer 1994, S. 676) ist, aber nicht in jeder Situation die gleiche Signifikanz hat. Anstatt Geschlecht als universell wirksame Kategorie zu begreifen, wird heute vermehrt danach gefragt, unter welchen Bedingungen Geschlecht ein relevanter Faktor ist. In welchen Handlungskontexten fungiert das Geschlecht als zentrales Ordnungsprinzip und wann spielt es eine nur sekundäre Rolle?

Diese hier nur kurz umrissene Fragestellung setzt ein Forschungsdesign voraus, das systematisch vergleichend angelegt ist, und nicht, wie in der qualitativen Segregationsforschung meistens der Fall, auf *einen* Beruf und *ein* Geschlecht konzentriert ist. Um solch einen Vergleich zu ermöglichen, be-

ruht die vorliegende Untersuchung auf drei Fallstudien in drei verschiedenen Berufsfeldern, die sich in Art und Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation unterscheiden:

- ein Männerberuf, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren zugenommen hat (Informatik);
- ein Frauenberuf, in dem der Männeranteil in den letzten Jahren zugenommen hat (Krankenpflege);
- ein geschlechtsneutraler bzw. integrierter Beruf als Kontrastfall (Sachbearbeitung).

Dieses Design ermöglicht verschiedene Vergleiche. Es sind aber vor allem zwei Vergleichsdimensionen, die für die vorliegende Fragestellung relevant sind: Geschlecht und Kontext.

Geschlecht. Die erste Vergleichsdimension bezieht sich auf das Geschlecht. Der Fragestellung entsprechend werden zwei Gruppen als Kontrastfälle ausgewählt, nämlich die Krankenpfleger und die Informatikerinnen. Im Zentrum steht dabei die Frage der Ähnlichkeiten bzw. Unterschieden in der Situation von Frauen und Männern in gegengeschlechtlichen Berufen. Zu Kontrollzwecken werden beide Kontrastfälle mit der ›geschlechtskonformen‹ (Frauen in Frauenberufen bzw. Männer in Männerberufen) sowie mit der ›geschlechtsneutralen‹ Arbeitssituation (Sachbearbeitung) verglichen. Wie aus einer Reihe von Studien hervorgeht, sind die Erfahrungen, die Männer und Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen machen, nicht ein Minderheiten-, sondern ein Geschlechterproblem. Während Frauen in die von Rosabeth Moss Kanter beschriebenen Ambivalenzen verwickelt werden, scheinen Männer von ihrem Außenseiterstatus eher zu profitieren. Dieser These wurde in der Untersuchung vertiefend nachgegangen: Unterscheiden sich die Erfahrungen, die Informatikerinnen machen, von jenen der Krankenpfleger? Werden die Krankenpfleger tatsächlich unterstützt und gefördert, während die Informatikerinnen mit Ausgrenzungen konfrontiert sind? Segregationsforschung ist über weite Strecken *Frauen*forschung. Es gibt praktisch keine vergleichenden Untersuchungen zur Situation von *Männern* in Frauenberufen. Berufliche Integration setzt aber beides voraus – Frauen, die Männerberufe ergreifen, *und* Männer, die Frauenberufe wählen. Die Untersuchung der Motive und der Erfahrungen von Männern, die Frauenberufe ergreifen, ist deshalb eine wichtige, wenn auch lange vernachlässigte Forschungsfrage.

Kontext. Die zweite Vergleichsdimension bezieht sich auf den beruflichen Kontext. Hier steht die Frage im Mittelpunkt, ob sich die drei Berufsfelder hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Optionen unterscheiden. Weisen die drei Berufsfelder Merkmale auf, die sie für Frauen respektive Männer besonders attraktiv oder problematisch machen und inwieweit hängen diese Merkmale mit dem Geschlechtslabel des Berufes zusammen? Es sind vor allem drei berufskontextuelle Merkmale, die sich für die Segregationsproblematik als relevant erweisen könnten: die Familienkompatibilität von Berufen, ihr Professionalisierungsgrad und die in ihnen vorherrschende Form der Arbeitsorganisation (teamförmig vs. individualistisch).

Kontext versus Geschlecht. Die Segregationsforschung geht in der Regel davon aus, daß das Geschlecht der einzig relevante Faktor für die Erklärung beruflicher Erfahrungen von Frauen und Männer ist. Die Kontextabhängigkeit der Geschlechterdifferenz, also die Möglichkeit, daß die Geschlechterdifferenz sich je nach Struktur des Arbeitsfeldes unterschiedlich manifestiert und auswirkt, wird kaum berücksichtigt. In der vorliegenden Untersuchung werden diese beiden Dimensionen systematisch zueinander in Beziehung gesetzt. Anstatt die Geschlechterdifferenz als ein ubiquitäres Phänomen zu behandeln, soll der Frage nachgegangen werden, ob sich die drei Berufsfelder hinsichtlich der Bedeutung unterscheiden, die sie der Geschlechterdifferenz zumessen und welche Auswirkungen dies hat. Wie oben angesprochen, hat die Geschlechterdifferenz eine strukturelle und eine kulturelle Seite. Sie kann zum einen in sozialen Strukturen eingebaut, zum anderen ein handlungsleitendes Deutungsmuster sein. Beide Ebenen müssen nicht notwendigerweise zusammenfallen. So stellt sich z. B. die Frage, ob es Berufe gibt, in denen das Geschlecht zwar ein wesentliches strukturelles Merkmal ist, aber auf der Deutungs- und Handlungsebene eine nur geringe Rolle spielt.

Das Buch gliedert sich in drei Teile. Kapitel 1 gibt eine Übersicht über die Literatur zur geschlechtsspezifischen Segregation. Es dient gleichzeitig als Einführung in die von uns gewählte theoretische Perspektive. Die drei anschließenden Kapitel 2 bis 4 sind als Einzelfallstudien zu lesen, wobei die Darstellung einem für alle drei Studien verbindlichen Frageraster folgt.[3] Das letzte Kapitel 5 greift die wichtigsten Ergebnisse der Fallstudien auf und stellt sie in einen vergleichenden Rahmen.

---

3 Das Feld der Krankenpflege wurde von Hannes Ummel bearbeitet, die Informatik von Regula Fischer und die Sachbearbeitung von Eva Nadai.

Kapitel 1

Getrennte Welten

Ursachen, Verlaufsformen und Folgen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

In allen industrialisierten Gesellschaften ist die Arbeitswelt in hohem Maße geschlechtsspezifisch segregiert. In der Schweiz hätten 1990 über 60 % der Frauen und Männer den Beruf wechseln müssen, um eine proportional gleichmäßige Verteilung über die Berufe zu erreichen. Das Verteilungsmuster ist dasselbe wie in anderen Ländern: Frauen sind auf weniger Berufe *konzentriert* als Männer,[1] Männerberufe sind dagegen stärker *segregiert*, d. h., der Frauenanteil in Männerberufen ist geringer als der Männeranteil in Frauenberufen. Dies ist ein erster Hinweis darauf, daß Männerberufe offensichtlich unzugänglicher sind als Frauenberufe und Frauen sich in Männerberufen häufiger in einer Außenseiterposition befinden als im umgekehrten Fall (Charles 1995).

Die berufliche Segregation umfaßt eine horizontale und eine vertikale Dimension. Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation) und besetzen hierarchisch unterschiedliche Positionen (vertikale Segregation).[2] Von ›segregierten‹ Berufen wird in der Regel dann gesprochen, wenn der Anteil des anderen Geschlechts unter 30 % liegt. Das am häufigsten verwendete Segregationsmaß ist der sogenannte ›Dissimilaritätsindex‹. Der Dissimilaritätsindex mißt den Prozentsatz Frauen bzw. Männer, die den Beruf wechseln müßten, um eine proportional gleich-

1 Über die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitete 1990 in nur 9 von insgesamt 381 Berufen. Mit einer Ausnahme sind alle diese Berufe im Dienstleistungssektor angesiedelt. Hier ist allerdings anzumerken, daß die Berufe im gewerblich-industriellen Bereich differenzierter erfaßt werden als die für die Frauenarbeit typischen Dienstleistungsberufe. Die Unterschiede in der beruflichen Konzentration könnten deshalb teilweise auch ein statistisches Artefakt sein.

2 Genau besehen ist es allerdings euphemistisch, von ›horizontaler‹ Segregation zu sprechen. Wie die Einkommensdifferenz zwischen ›horizontal‹ gleichwertigen Männer- bzw. Frauenberufen deutlich macht, sind auch ›horizontal‹ segregierte Berufe faktisch hierarchisch geordnet.

mäßige Verteilung der beiden Geschlechter über die verschiedenen Berufe zu erreichen.[3]

Das Ausmaß der gemessenen Segregation ist allerdings auch von der gewählten Analyseebene abhängig. Die meisten Segregationsstudien stützen sich auf die relativ groben Berufskategorien, die die nationalen Statistiken verwenden (›persönliche Berufe‹) und bei denen heterogene Tätigkeitsfelder oft zu einer Berufskategorie zusammengefaßt werden (z. B. ›Kaufmännische Angestellte‹). Es ist deshalb durchaus möglich, daß ein auf dieser Aggregationsebene ›integrierter‹ Beruf sich aus Tätigkeiten zusammensetzt, die je einzeln hochgradig segregiert sind. Das hohe Aggregationsniveau nationaler Daten hat mit anderen Worten zur Folge, daß das Ausmaß der Segregation in den meisten Studien systematisch unterschätzt wird.[4] James Baron und William Bielby schätzten 1986, daß die gemessenen Segregationsquoten je nach Analyseniveau (›occupation‹ versus ›job‹) um bis zu 20 % differieren können (Baron/Bielby 1986). Obschon nicht repräsentativ, können Einzelfallstudien, die auf einem tieferen Analyseniveau ansetzen und zum Beispiel Firmendaten benützen, deshalb um einiges aussagekräftiger sein als national repräsentative Studien, die sich auf die offizielle Berufsklassifikation stützen.

Die Aufspaltung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe ist ein außerordentlich stabiles Merkmal industrialisierter Länder. Was sind die Gründe dafür, daß Frauen und Männer nach wie vor mehrheitlich in geschlechtskonformen Berufen arbeiten? Wie erklärt sich, daß die geschlechtsspezifische Segregation von sozialen Wandlungsprozessen kaum berührt ist und sich auch gegenüber politischen Maßnahmen erstaunlich resistent erweist? Wie die Literaturübersicht in diesem Kapitel zeigt, greifen monokausale Erklärungen zu kurz. Für die Stabilität der geschlechtsspezifischen Segregation sind verschiedene Faktoren verantwortlich, und je nach Kontext

3 Der Dissimilaritätsindex reagiert nicht nur auf Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Berufe, sondern auch auf den Wandel der Berufsstruktur. Aus diesem Grund wird in komparativen und historischen Untersuchungen in der Regel ein größenstandardisierter Index verwendet, bei dem dieser Effekt ausgeschaltet ist; zu den verschiedenen Segregationsmaßen vgl. Charles/Grusky (1995).

4 Dies gilt insbesondere für komparative Untersuchungen. Um die Datensätze vergleichbar zu machen, wird häufig ein noch höheres Aggregationsniveau gewählt. In der Schweizerischen Volkszählung von 1990 wurden rund 18000 verschiedene Tätigkeiten erhoben, die anschließend in 381 Berufsarten (›persönlicher Beruf‹), 85 Berufsgruppen und 25 Berufsklassen klassifiziert wurden. Komparative Untersuchungen werden oft auf der Ebene der Berufsgruppen oder sogar Berufsklassen durchgeführt.

und Rahmenbedingungen ist ihr Gewicht ein anderes. Methodisch gesehen lassen sich zwei Untersuchungsstrategien unterscheiden: auf der einen Seite Studien, die *makrosoziologisch* orientiert sind und auf der Basis quantitativer und international vergleichender Daten den makrosozialen Faktoren nachgehen, insbesondere dem Zusammenhang zwischen Modernisierung und beruflicher Segregation; auf der anderen Seite qualitative Fallstudien zu einzelnen Berufen, bei denen die *mikrosozialen* Ursachen der geschlechtsspezifischen Segregation im Mittelpunkt stehen: Welche Überlegungen bewegen Individuen dazu, einen geschlechtskonformen Beruf zu ergreifen? Welche Erfahrungen machen sie in gegengeschlechtlichen Berufen? Letztlich ist die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe das Ergebnis individueller Entscheidungen. Diese Entscheidungen finden aber unter Bedingungen statt, die durch den Makrokontext geprägt sind.

In einem ersten Abschnitt werden wir zunächst einige makrosoziale Faktoren beschreiben, die die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe beeinflussen. Im Mittelpunkt steht die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Modernisierung und Segregation (1.1). Daran anschließend werden wir eine Reihe von ›klassischen‹ Erklärungsmodellen vorstellen (1.2). Wie in der Einleitung ausgeführt, interpretieren wir die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes als Ausdruck eines geschlechtlichen Differenzierungsprozesses. Auf die Ausdrucksformen und Ursachen dieser Grenzziehung gehen wir im anschließenden Abschnitt ein (1.3). Trotz teilweise beträchtlicher theoretischer Divergenz ist den in den Abschnitten 1.2 und 1.3 referierten Erklärungsmodellen eine Annahme gemeinsam – die Annahme, daß Zweigeschlechtlichkeit ein natürliches (und folglich nicht weiter erklärungsbedürftiges) Faktum ist. Diese Annahme wird von der neueren Geschlechterforschung nicht mehr so einmütig geteilt. Damit verändert sich aber auch der Blick auf die berufliche Segregation. Erklärungsbedürftig ist nun nicht mehr bloß die berufliche, sondern zusätzlich auch die geschlechtliche Differenz. Was damit gemeint ist, beschreiben wir in Abschnitt 1.4.

1.1 Segregation als Modernisierungsphänomen?

Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation variiert zwar im internationalen Vergleich (Charles 1992; Jacobs/Lim 1995), Längsschnittanalysen in verschiedenen Ländern zeigen jedoch, daß sich an der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Arbeitswelt über die Jahre wenig verändert hat (Jacobs 1989; Blossfeld 1987; Willms-Herget 1985). Trotz Angleichung der Bildungschancen und steigender weiblicher Erwerbsquote ist der Arbeitsmarkt nach wie vor in eine Männer- und eine Frauenwelt aufgeteilt. Erst in den letzten 20 Jahren zeichnet sich in industrialisierten Ländern eine Veränderung ab. In den USA z. B. ist die Segregationsquote von 68 % im Jahr 1970 auf 57 % im Jahr 1986 gesunken, in der Schweiz von 64 % 1960 auf 61 % im Jahr 1990.

Betrachtet man die Entwicklung in der Schweiz für die einzelnen Berufsgruppen gesondert, so ergibt sich ein differenzierteres Bild. Der Rückgang der Segregation ist das Ergebnis von zwei gegenläufigen Prozessen. Auf der einen Seite haben mit dem Ausbau des Dienstleistungssektors auch die klassischen Frauenberufe eine Expansion erfahren: Frauen sind stärker als je zuvor in den weiblichen Dienstleistungsberufen konzentriert. Gleichzeitig hat sich die Untervertretung der Frauen in den traditionellen männlichen Produktionsberufen verstärkt: Zwischen 1970 und 1990 ist der Frauenanteil in den Berufen des Sekundärsektors von 16 auf 10 % zurückgegangen. Diese segregationsverstärkenden Tendenzen werden jedoch durch zwei gegenläufige Prozesse aufgefangen. Ein wichtiger Faktor ist der relativ hohe Ausländeranteil in der Schweiz (22 % der Erwerbstätigen). Zwischen 1980 und 1990 hat sich der Anteil der ausländischen Männer besonders im Gastgewerbe massiv erhöht und dazu beigetragen, daß in einem an sich traditionellen Frauensektor eine markante Zunahme von Männern zu verzeichnen ist. Gleichzeitig hat eine kleine Minderheit von Frauen Zugang gefunden zu hochqualifizierten Berufen, die früher Männern vorbehalten waren. Zwischen 1980 und 1990 ist der Frauenanteil in den klassischen Professionen (Ärzte, Anwälte) und in leitenden Positionen (Unternehmer, leitende Beamte) z. T. beträchtlich angestiegen (Charles 1995). Diese Entwicklungen führen zu einer verstärkten Polarisierung unter den Frauen selbst. Während sich eine kleine hochqualifizierte Gruppe Zugang verschaffen konnte zu prestigereichen Männerdomänen, ist die große Mehrheit der Frauen nach wie vor in traditionellen Strukturen eingebunden: Sie arbeiten Teilzeit und in Frauenberufen, die wenig Aufstiegschancen bieten und vergleichsweise schlecht bezahlt sind.

Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe ist ein Phänomen, das keiner einfachen Gesetzmäßigkeit folgt. Weder läßt sich ein linearer Zusammenhang zwischen beruflicher Integration und ökonomischer und sozialer Modernisierung feststellen, noch führt die soziale und politische Besserstellung der Frauen unweigerlich zu einem Rückgang der beruflichen Segregation. So weisen etwa die skandinavischen Länder weit höhere Segregationsraten auf als Länder wie Italien oder Griechenland, in denen die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sehr viel ausgeprägter sind (Charles 1992).[5] Welches sind die makrosozialen Faktoren, die zu einem Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation beitragen?

International vergleichende Untersuchungen haben eine Reihe von – zum Teil gegenläufigen – Faktoren identifiziert, die die Entwicklung der beruflichen Segregation beeinflussen (Charles 1992; Jacobs/Lim 1995). Im Gegensatz zur klassischen modernisierungstheoretischen Annahme, daß zugeschriebene Merkmale im Zuge des Modernisierungsprozesses an Bedeutung verlieren, scheint wirtschaftliche Modernisierung nicht mit einem Abbau geschlechtlicher Differenzierung einherzugehen, sondern gerade umgekehrt zu einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Segregation zu führen. Maria Charles belegt für die von ihr untersuchten 25 Länder eine positive Beziehung zwischen beruflicher Segregation und verschiedenen Indikatoren wirtschaftlicher Modernisierung (Bruttosozialprodukt pro Einwohner, Rückgang der Selbständigerwerbenden, Ausbau des Dienstleistungssektors).[6] So gesehen, müßte sich die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes im Zuge der wirtschaftlichen Modernisierung laufend verstärken. Daß dies

5 Am ›integrierten‹ Ende sind Länder wie Italien (1,51), Griechenland (1,8), USA (1,9), Japan (2,05), Portugal (2,10), Kanada (2,12) und Deutschland (2,20), am ›segregierten‹ Ende Länder wie Luxemburg (3,78), die Schweiz (3,0), die Niederlande (3,0), Spanien (2,83), Österreich (2,80), aber auch die skandinavischen Länder: Norwegen (2,69), Finnland (2,66) und Schweden (2,61). Insgesamt hat Maria Charles 25 Länder in ihre Untersuchung einbezogen.

6 Dieser Zusammenhang zwischen Tertiarisierung und Segregation wurde auch in verschiedenen länderbezogenen Untersuchungen bestätigt (vgl. u. a. Blossfeld 1987; Boyd/Mulvihill/Myles 1991; Charles 1995). Mit der Tertiarisierung verbessern sich zwar die Chancen von Frauen im mittleren Berufsbereich, gleichzeitig ist mit dem Ausbau der kaufmännischen und der dienstleistenden Berufe aber auch eine verstärkte Segregation verbunden.

nicht der Fall ist, daß sich die Segregation des Arbeitsmarktes in einzelnen Ländern sogar verringert hat, ist das Ergebnis einer Reihe von Gegenmechanismen, die die oben genannten strukturellen Effekte teilweise aufheben. Integrierend wirken vor allem zwei Faktoren: ein Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitskräfte knapp geworden sind,[7] und eine Frauenbewegung, die politisch unabhängig ist. Ein angespannter Arbeitsmarkt und eine starke Frauenbewegung wirken gewissermaßen als Gegenkräfte gegen die strukturellen Tendenzen, die ungebremst die Segregation verstärken würden.[8]

Ein zusätzlicher Faktor ist die ideologische Ausrichtung der Frauenbewegung (Wright u. a. 1995). In Ländern, in denen die Güterverteilung primär über den Markt erfolgt und sich die Frauenbewegung unabhängig vom politischen Parteiensystem Einfluß verschafft hat (wie z. B. in den USA), ist die berufliche Position der Frauen besser als in Ländern, in denen Markteffekte durch staatliche Interventionen aufgefangen und Frauenanliegen mehrheitlich von anderen politischen Interessengruppen (Parteien, Gewerkschaften) vertreten werden (wie z. B. in den skandinavischen Ländern). Der Grund dafür liegt in der damit verbundenen unterschiedlichen Ausrichtung der Frauenpolitik, die im einen Fall arbeitsmarkt- und gleichberechtigungsorientiert ist, im anderen Fall differenzorientiert und familienbezogen. Während sich die Frauenbewegung in einem marktorientierten System vor allem auf die Beseitigung diskriminierender Effekte auf dem Arbeitsmarkt konzentriert, zielt sie im anderen Fall auf die Durchsetzung staatlicher Einrichtungen und Maßnahmen, die die Markteffekte kompensieren (Mutterschaftsurlaub, Kinderbetreuungseinrichtungen etc.). Für einen Abbau der – insbesondere auch vertikalen – Segregation braucht es mit anderen Worten eine Frauenpolitik, die gezielt auf berufliche Gleichberechtigung ausgerichtet ist und bis zu einem gewissen Grade von der familiären Einbindung der Frauen abstrahiert. Damit wird auch deutlich, daß die in den meisten Ländern vorherrschende Form der Frauenpolitik unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Integration nicht unproblematisch ist. Ein familienbezogener Feminismus bewirkt zwar einen Anstieg der weiblichen Erwerbsquote, geht aber letztlich nicht darüber hin-

---

7 Vgl. dazu die *job queue/gender queue*-These von Reskin und Roos (1.2 *Strukturorientierte Ansätze*).

8 Das Ausmaß der weiblichen Berufstätigkeit hat einen nur schwachen Einfluß auf die Segregationsquote (Charles 1992). Gleiches gilt für die Ausbildung: Die weitgehende Angleichung der Bildung in der jüngeren Generation hat kaum zu einem Rückgang der Segregation beigetragen (vgl. für Deutschland Blossfeld 1987; Handl 1986).

aus, sondern führt im Gegenteil zu einer Verfestigung der traditionellen Rollenverteilung und damit unter Umständen zu einer Verstärkung der beruflichen Segregation (vgl. auch 5.1).

Folgen beruflicher Segregation

Die geschlechtsspezifische Differenzierung des Arbeitsmarktes hat weitreichende Folgen. Für die Frauen wirkt sich die berufliche Segregation in der Regel negativ aus, für die Männer positiv. Frauenberufe sind konjunkturell ungeschützte Berufe,[9] sie bieten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und sind praktisch durchgehend schlechter bezahlt als vergleichbare Männerberufe. Für die USA wurde nachgewiesen, daß die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe fast 40 % der Einkommensungleichheit erklärt (Jacobs/Steinberg 1990). Wählt man ein tieferes Aggregationsniveau – Tätigkeit (job) statt Beruf (occupation) –, dann erklärt die berufliche Segregation über 70 % der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferentiale (Tomascovic-Devey 1995). Für Deutschland gelangt Peter Blossfeld zu einem ähnlichen Ergebnis. Im Zuge der Bildungsexpansion haben sich zwar bei den jüngeren Alterskohorten die geschlechtsspezifischen Ausbildungsdifferenzen massiv verringert, unabhängig vom Bildungsabschluß verdienen Frauen aber nach wie vor weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies gilt insbesondere für die in der Privatwirtschaft Beschäftigten, weniger für die Angestellten des staatlichen Sektors (Blossfeld 1984; Schömann/Hannan/Blossfeld 1991).

Für die Schweiz liegen erst spärliche Daten vor. Obschon die Einkommensdifferenz in den letzten Jahren zurückgegangen ist, verdienen Frauen nach wie vor etwa 30 % weniger als Männer (Bundesamt für Statistik 1993). Gemäß einer Studie von Andreas Diekmann und Henriette Engelhardt (1994) lassen sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu einem gewissen Teil auf Humankapitalfaktoren wie Ausbildung und Arbeitszeit zurückführen. Bei einer Angleichung der Ausbildungsjahre würden Frauen ein Mehreinkommen von 3 % erzielen, bei einer Angleichung der Be-

---

9 Prozentual gesehen arbeiten etwa gleich viele Frauen wie Männer in peripheren Industriezweigen, Frauen gehören jedoch seltener zur Stammbelegschaft von Betrieben und arbeiten häufiger in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen (Lappe 1981; Möller 1988). Dies ist mit ein Grund dafür, weshalb die weibliche Arbeitslosenrate in der Regel höher ist als die männliche.

rufserfahrung würden sie ebenfalls 3 % und bei gleichen Arbeitszeiten 12 % mehr verdienen.[10]

Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Zivilstand: Verheiratete Männer haben tendenziell höhere Einkommen als unverheiratete, bei den Frauen ist das Gegenteil der Fall, d. h., es sind die verheirateten Frauen, die am stärksten von der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit betroffen sind. Aber auch wenn man die unterschiedlichen Ausbildungsgänge und die in der Regel kürzere Arbeitszeit der Frauen berücksichtigt, bleibt immer noch eine Einkommensdifferenz von gut 25 % bestehen.[11] Oder anders formuliert: 40 bis 50 % der Einkommensdiskrepanz zwischen Männern und Frauen läßt sich nicht über Ausstattungsdifferenzen (Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitszeit) erklären. Ob diese Differenz auf direkte Diskriminierung zurückzuführen ist, beziehungweise inwieweit sie mit der in der Untersuchung nicht berücksichtigten beruflichen Segregation zusammenhängt, kann auf der Basis der vorliegenden Daten nicht schlüssig beantwortet werden.[12]

Ein wesentlicher Grund dafür, daß Frauenberufe schlechter bezahlt sind als Männerberufe, liegt in der gesellschaftlichen Wertung. ›Weibliche‹ Arbeiten werden in der Regel tiefer eingestuft als ›männliche‹ – Kraft zählt mehr als Fingerfertigkeit, technische Kompetenz mehr als soziale (Eidg. Büro für Gleichstellung 1991; Steinberg 1995). Randall Filer hat in einem kontrovers diskutierten Aufsatz die Meinung vertreten, daß Männerberufe zwar tatsächlich besser bezahlt sind als Frauenberufe, diese Differenz aber durch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen gerechtfertigt sei (Filer 1989). Der Einkommensüberschuß der Männer ist, so die Argumentation, eine Art ›Schmerzensgeld‹ für die schmutzige, gefährliche, repetitive, laute Arbeit, die

---

10 Für Deutschland sind die entsprechenden Zahlen 2 %, 3 % und 18 % (Diekmann/Engelhardt/Hartmann 1993).

11 In der Schweiz sind zwar über 40 % der Frauen berufstätig, aber zu einem großen Teil in Form von Teilzeitarbeit. 53 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit, bei den Männern sind es nur 9 %. Ein Drittel davon sind ›minimalerwerbstätig‹, d. h., sie haben nur Gelegenheitsjobs oder arbeiten weniger als 6 Stunden pro Woche. Aus diesem Grund verteilen sich die bezahlten Arbeitstunden auch sehr ungleich auf die beiden Geschlechter: 66 % der bezahlten Arbeitsstunden werden durch Männer erbracht, 33 % durch Frauen (Diekmann/Engelhardt 1996).

12 Die meisten Studien gehen davon aus, daß die Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit auf einen Einkommens*gewinn* der Frauen zurückzuführen ist. Wie Bernhardt/Morris/Handcock (1995) für die USA zeigen, verdankt sich die Angleichung der Einkommen aber auch einem Einkommens*verlust* der Männer.

Männer in Männerberufen zu leisten haben. Diese in der Literatur als ›compensating differentials hypothesis‹ bekannt gewordene These ist allerdings stark umstritten. Zum einen ist es fraglich, ob Männerberufe tatsächlich in erhöhtem Maße die von Filer postulierten negativen Merkmale aufweisen. Empirische Untersuchungen belegen, daß sich Frauen- und Männerberufe in dieser Hinsicht kaum unterscheiden. Zum andern ist offen, ob unattraktive Arbeitsbedingungen tatsächlich – und geschlechtsunabhängig – monetär kompensiert werden. Kompensationszahlungen werden nicht automatisch erstattet, sondern sind abhängig von der Definitionsmacht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Interessenvertretungen (Acker 1989; Kessler-Harris 1990). Dies erklärt auch, weshalb Männerberufe eher in den Genuß von Ausgleichszahlungen kommen als Frauenberufe (Jacobs/Steinberg 1990, 1995).

1.2 Theorien geschlechtsspezifischer Segregation

Für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Segregation wurden eine Reihe von theoretischen Ansätzen entwickelt. Die Erklärungen lassen sich grob in akteur- und strukturtheoretische Ansätze unterteilen. Während akteurtheoretische Ansätze die geschlechtsspezifische Segregation auf individuelle Merkmale und vorberufliche Konstellationen zurückführen, rücken strukturtheoretische Ansätze die Arbeitswelt in den Mittelpunkt. Berufliche Segregation wird nicht als Folge individueller Kosten-Nutzen-Kalküle oder sozialisationsbedingter Präferenzen interpretiert, sondern als Resultat struktureller Zwänge und Hindernisse, die in der Arbeitswelt verortet sind.[13]

---

13 Obschon sich in den letzten Jahren eine gewisse Annäherung abzeichnet, sind Geschlechterforschung und Ungleichheitsforschung noch sehr wenig integriert. In der Segregationsforschung wird nur selten auf die Ungleichheitsforschung Bezug genommen, und umgekehrt hat die ›neue‹ Ungleichheitsforschung zwar theoretisch auf die ›Geschlechterfrage‹ reagiert, sie aber empirisch noch nicht systematisch berücksichtigt. Vgl. dazu exemplarisch die beiden für die neue Ungleichheitsforschung einschlägigen Sonderbände der *Sozialen Welt*, in denen die Geschlechterfrage zwar durchaus ein Thema und ein Anreiz ist, die klassischen, ausschließlich auf Schicht hin orientierten Ungleichheitskonzepte kritisch zu hinterfragen, man aber vergebens nach einem systematischen Einbau der Geschlechterdimension und der entsprechenden Forschungsliteratur sucht (Kreckel 1983; Berger/Hradil 1990). Einen Schritt weiter geht Reinhard

Akteurorientierte Ansätze

Bei den akteurorientierten Ansätzen lassen sich grob zwei Erklärungsmodelle unterscheiden: Humankapital- und Sozialisationstheorien. Obwohl die beiden Erklärungen theoretisch von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgehen, sind ihnen eine Reihe von Annahmen gemeinsam, die es rechtfertigen, sie als Varianten desselben Grundmodells anzusehen. Beide, Humankapital- wie Sozialisationstheorien, führen die berufliche Segregation auf *individuelle* Merkmale sowie auf Konstellationen zurück, die *außerhalb der Arbeitswelt* selbst liegen bzw. der beruflichen Kanalisierung zeitlich vorgeschaltet sind. Theoretischer Ausgangspunkt ist in beiden Fällen die geschlechtliche Arbeitsteilung, die Frauen auf die Familie verpflichtet und, so die Annahme, bei Männern und Frauen zu unterschiedlichen Dispositionen und Verhaltensweisen führt.

Sozialisationstheorien. Sozialisationstheorien verorten die Hauptursache der beruflichen Segregation in der Primärsozialisation, die aus ursprünglich Gleichen Wesen mit deutlich differenten Präferenzen und Verhaltensstilen macht. Mädchen und Knaben machen sich im Verlauf von Kindheit und Jugend unterschiedliche Werte und Normen zu eigen und entwickeln prononcierte Vorstellungen darüber, welche Verhaltensweisen welchem Geschlecht angemessen sind. Die Berufswahl erfolgt konform zu den im Verlauf der Primärsozialisation internalisierten Geschlechterstereotypen: Mädchen und Knaben wählen jene Berufe, die mit den gesellschaftlichen Geschlechterprogrammen am besten übereinstimmen.[14] Was kulturell als weibliches bzw. männliches Verhalten gilt und wie sehr die Geschlechterprogramme auseinanderlaufen, kann allerdings von Kultur zu Kultur variieren. Wie eine Vielzahl von ethnologischen und historischen Studien zeigt, sind Geschlechterstereotypen – wie etwa Mütterlichkeit oder Aggressivität – nicht universelle Wesensmerkmale,

---

Kreckel (1992). Der Frauenforschung ist umgekehrt allerdings genau der gleiche Vorwurf zu machen. Die Segregationsforschung nimmt die Ungleichheitsforschung nur am Rande zur Kenntnis. Das gilt auch für die vorliegende Untersuchung. Wir werden uns in der folgenden Darstellung auf die Segregationsliteratur beschränken und sie nicht, wie es an sich wünschbar wäre, im Kontext der Ungleichheitsforschung verorten.

14 Sozialisationstheorien bilden kein einheitliches Theoriegebäude, sondern gliedern sich in theoretisch divergente Ansätze, die von psychoanalytischen über lerntheoretische bis hin zu kognitiven Entwicklungstheorien à la Piaget reichen; vgl. exemplarisch Gildemeister 1988; Hagemann-White 1984; Marini/Brinton 1984; Selk 1984.

sondern historisch wandelbare Zuschreibungen. Insofern vermögen Sozialisationstheorien vielleicht die Tatsache der geschlechtsspezifischen Berufswahl zu erklären, nicht aber deren konkrete Ausformung.[15]

Die sozialisationstheoretische Erklärung beruflicher Segregation ist nicht unbestritten geblieben (vgl. als Überblick Reskin/Hartmann 1986). Zum einen wird die Fokussierung auf die Primärsozialisation moniert. Sozialisation, so die Gegenthese, hört nicht mit der Pubertät auf, sondern ist ein lebenslanger Prozeß, der auch die *berufliche* Sozialisation miteinschließt (vgl. u. a. Kohn/Schooler 1982). Geschlechterbilder können sich im Zuge beruflicher Erfahrungen ändern und in der Folge zu grundlegenden Umorientierungen führen, auch im beruflichen Bereich. Zum anderen ist offen, inwieweit die geschlechtsspezifischen Präferenzen die Berufswahl tatsächlich beeinflussen. Welcher Beruf gewählt wird, ist nicht nur von individuellen Vorlieben abhängig, sondern ebensosehr von den wahrgenommenen Möglichkeiten. Da die innere Wirklichkeit zumeist formbarer ist als die äußere, ist zu erwarten, daß die Wünsche an die wahrgenommenen Chancen angepaßt werden – und diese sehen für Frauen anders als für Männer. Die Familienorientierung der Frauen ist deshalb nicht autonome Ursache, sondern gleichzeitig auch Folge ihrer beschränkten beruflichen Möglichkeiten. Sie ist das Resultat einer Anpassung an eine geschlechtersegregierte Arbeitswelt, die Frauen in Berufe kanalisiert, die die ›Familienkarriere‹ als valable Alternative erscheinen lassen.[16]

---

15 Die Erklärungskraft von Sozialisationstheorien variiert zudem je nach Berufsbildungssystem. In Ländern wie Deutschland oder der Schweiz, in denen die Berufswahl früh, d. h. in einer Lebensphase erfolgt, in der die Orientierung an den normativen Vorgaben der Umwelt noch sehr ausgeprägt ist, wirkt sich das in der Primärsozialisation verinnerlichte Rollenmodell stärker aus als in Ländern, in denen die Berufswahl spät und die Ausbildung häufig ›on the job‹ erfolgt (wie z. B. in den angelsächsischen Ländern). Das berufsorientierte Ausbildungssystem hat zur Folge, daß Frauen und Männer ihre normativ motivierten Berufswahlentscheidungen später nur mit großem Aufwand rückgängig machen können. Dies äußert sich auch in einer – verglichen mit den USA – geringen zwischenberuflichen Mobilität (Charles/Buchmann 1994).

16 Dies gilt insbesondere für Frauen in wenig qualifizierten Berufen, vgl. Heintz/Obrecht 1981. Entsprechend ist anzunehmen, daß mit steigenden Bildungsraten die Familienorientierung der Frauen abnimmt und damit eine wesentliche Voraussetzung für die Gültigkeit von Sozialisations- und Humankapitaltheorien nicht mehr gegeben ist. Daß die Geschlechterstereotypen nicht so starr sind, wie es Sozialisationstheorien annehmen, zeigt sich auch darin, daß Frauen – ungeachtet aller normativen Fixierungen – in männliche Berufsdomänen eindringen, sobald sich ihnen die Möglichkeit dazu bietet (Jacobs 1989a).

Die Ende der siebziger Jahre von Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner entwickelte These eines ›weiblichen Arbeitsvermögens‹ verknüpft sozialisationstheoretische Ansätze mit stärker soziologisch ausgerichteten Überlegungen zur geschlechtlichen Arbeitsteilung und der Strukturdifferenz von Hausarbeit und Berufsarbeit (Beck-Gernsheim/Ostner 1978; Beck-Gernsheim 1980). Hausarbeit und Berufsarbeit werden als Arbeitsfelder mit stark divergenten Arbeitsgegenständen und ›Arbeitslogiken‹ beschrieben, die unterschiedliche Fähigkeiten – ein unterschiedliches ›Arbeitsvermögen‹ – erfordern. Während Hausarbeit Fähigkeiten wie Empathie, Geduld und Intuition verlangt und in einem überschaubaren, durch partikuläre soziale Beziehungen geprägten Kontext stattfindet, ist Berufsarbeit abstrakte, über den Markt vermittelte Arbeit, die auf spezialisiertem Sachwissen und Distanz gegenüber dem Arbeitsgegenstand beruht. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entwickeln Frauen und Männern ein ›Arbeitsvermögen‹, das je auf ihren Arbeitsbereich zugeschnitten ist. Das ›weibliche Arbeitsvermögen‹ zeichnet sich folglich durch Fähigkeiten aus, die für den Familienbereich funktional, in der Berufswelt aber nur als sekundäre Qualitäten gelten – mit Ausnahme der familiennahen Berufe, die genau diese Fähigkeiten voraussetzen. Diese Übereinstimmung von Arbeitsvermögen und -erfordernis ist, so Beck-Gernsheim und Ostner, der Grund, weshalb sich so viele Frauen für sogenannte ›Frauenberufe‹ entscheiden und vor den prestigereicheren Männerberufen zurückschrecken. Für die Arbeitgeber hat diese Übereinstimmung den Vorteil, auf Arbeitskräfte zurückgreifen zu können, die einen Teil der notwendigen Qualifikationen außerhalb des Arbeitsmarktes erworben haben.

Der Begriff des ›weiblichen Arbeitsvermögens‹ ist zwar für einige Jahre zu einem Schlüsselbegriff der Frauenforschung avanciert, gleichzeitig aber auch auf vielfältige theoretische und empirische Kritik gestoßen (vgl. u. a. Knapp 1988; Gottschall 1995, S. 138 ff.). Die These des ›weiblichen Arbeitsvermögens‹ vermag vielleicht die Entscheidung für familiennahe, nicht aber für sämtliche Frauenberufe zu erklären. Die Büroberufe, die prozentual den wichtigsten weiblichen Arbeitsbereich darstellen, haben keine Beziehung zum familienbezogenen weiblichen Arbeitsvermögen. Zudem waren viele heutige Frauenberufe ursprünglich Männerberufe. Das gilt zum Beispiel für den Lehrerberuf, den Verkaufsberuf und für die Büroberufe (Willms-Herget 1985). Ein dritter Einwand richtet sich gegen die eindimensionale Optik dieser These. Wie Regina Becker-Schmidt in mehreren empirischen Untersuchungen gezeigt hat, zeichnen sich Frauen durch eine *doppelte* Orientierung