

Anne Busch

Die berufliche Geschlechter- segregation in Deutschland

Ursachen, Reproduktion, Folgen



Springer VS

Die berufliche Geschlechter- segregation in Deutschland

Anne Busch

Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland

Ursachen, Reproduktion, Folgen

Anne Busch
Hamburg, Deutschland

Dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät III Finanzielle Unterstützung des Projektes und der Veröffentlichung aus Mitteln der Exzellenzinitiative

ISBN 978-3-658-01706-4
DOI 10.1007/978-3-658-01707-1

ISBN 978-3-658-01707-1 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-vs.de

Danksagung

Dieses Buch, meine Dissertationsschrift, entstand im Rahmen meines Promotionsstudiums an der Berlin Graduate School of Social Sciences in dem Programm „European PhD in Socio-Economic and Statistical Studies (Sess.EuroPhD)“ an der Humboldt Universität zu Berlin (2008-2012). Das Projekt und die Veröffentlichung wurden aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert.

Während der Promotionszeit habe ich vielfältige Unterstützung erfahren. Bedanken möchte ich mich insbesondere bei Prof. Dr. Bernd Wegener (HU Berlin) und Prof. Dr. Jürgen Schupp (DIW Berlin) für ihre Förderung und konstruktive wissenschaftliche Betreuung der Arbeit. Ein großer Dank geht zudem an PD Dr. Elke Holst vom DIW Berlin für die inspirierende Forschungszusammenarbeit am DIW, ihre vielseitige Unterstützung und fachliche Begleitung. Auch hat sie mir einen Forschungsaufenthalt an der Stanford University ermöglicht, der für die Erstellung meiner Dissertationsschrift insbesondere bei der Implementierung der sozialpsychologischen Theorien ein wichtiger Schritt war. Bei diesem Schritt spielten insbesondere Prof. Shelley Correll und Prof. Cecilia Ridgeway von der Stanford University eine maßgebliche Rolle, denen ich ebenfalls herzlich danke. Unterstützung durch fruchtbare Diskussionen und methodische Anregungen erhielt ich zudem von meinen KollegInnen von der BGSS sowie vom DIW Berlin. Ein großer Dank geht ferner an die BGSS und das Sess-Programm für die hervorragenden Promotionsbedingungen sowie an die Deutsche Forschungsgemeinschaft für die Finanzierung.

Die Endphase meiner Promotion verbrachte ich an der Universität Bielefeld im Sonderforschungsbereich 882 in dem Projekt „Geschlechtsspezifische Chancendisparitäten im Erwerbsverlauf“. Dr. Katrin Golsch und Miriam Bröckel danke ich herzlich für ihre Unterstützung, die konstruktiven Diskussionen, Anregungen und Überarbeitungsvorschläge.

Mein besonderer Dank richtet sich an meinen Verlobten Dr. Boris Heizmann nicht nur für seine emotionale, sondern auch für seine fachliche Begleitung. Er stand mir jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Emotionalen Rückhalt bekam ich zudem von meinen Eltern Dr. Wolfgang und Gisela Busch, die außerdem das Korrekturlesen großer Teile der Dissertationsschrift übernommen haben, sowie von meinen Schwestern Ingrid Busch und Karin Kiese. Auch ihnen gilt mein Dank.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	15
Einleitung	19
1 Bezugsrahmen: Die Segregation als Ergebnis gesellschaftlicher Arbeitsteilung und als Dimension sozialer Ungleichheit	27
1.1 Konzepte gesellschaftlichen Wandels.....	27
1.2 Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in Deutschland	30
1.3 Geschlecht als horizontale Kategorie sozialer Ungleichheit in der Frauenforschung	32
2 Theorien zu den Ursachen der beruflichen Geschlechtersegregation: Angebotsseitige Theorien.....	35
2.1 Ökonomische Theorien.....	35
2.2 Sozialisation und weibliches Arbeitsvermögen	38
2.2.1 Ausgangspunkt Sozialisationstheorie	40
2.2.2 These des weiblichen Arbeitsvermögens.....	41
2.2.3 Intergenerationale Transmission.....	44
2.3 Forschungsstand zu angebotsseitigen Theorien und Segregation mit Fokus auf Berufswerten	46
2.4 Forschungslücken und spezifische Untersuchungsfragen.....	49
2.5 Angebotsseitige Theorien und Segregation: Vier Ungereimtheiten.....	51

3	Theorien zur Reproduktion der beruflichen Geschlechtersegregation: Institutionen und Interaktionen	55
3.1	Strukturtheoretische Ansätze: Geschlecht, Lebenslauf und Institutionen ...	56
3.1.1	Ausgangspunkt: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung	56
3.1.2	Geschlecht als Masterstatus im Lebenslauf	57
3.1.3	Der Masterstatus von Geschlecht im Berufssystem als Ergebnis „sozialer Schließung“	59
3.1.4	Konsequenz: Die Drehtür – Berufliche Wechsel im Erwerbsleben	61
3.2	Interaktionen und Geschlechterstereotype – der sozialpsychologische Ansatz	64
3.2.1	Ausgangspunkt: Symbolischer Interaktionismus	65
3.2.2	Geschlechterkategorisierung in Interaktionen (1) – Doing Gender und Tokenism.....	68
3.2.3	Geschlechterkategorisierung in Interaktionen (2) – Theorie der Erwartungszustände	72
3.2.4	Relevanz der Interaktionsebene für die Geschlechtersegregation: Frauen in Männerberufen – Männer in Frauenberufen	77
3.3	Forschungslücken und spezifische Forschungsfragen	82
3.3.1	Soziale Ausgrenzung in geschlechts-untypischen Berufen	82
3.3.2	Die Drehtür	85
3.4	Exkurs: Egalitärer Geschlechter-Essentialismus, Wohlfahrtsstaatliche Interventionen und Familienpolitik.....	87
	Exkurs I: Egalitärer Geschlechter-Essentialismus	87
	Exkurs II: Wohlfahrtsstaatliche Interventionen und Familienpolitik.....	88
4	Theorien zu den Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation (Fokus Verdienste)	91
4.1	Ökonomische Perspektive, „Compensating Differentials“	92
4.2	Soziologische/sozialpsychologische Perspektive: Devaluation „weiblicher“ Arbeit	94
4.3	Forschungslücken und spezifische Forschungsfragen	96

5	Kontrolldimension Organisationsmerkmale	99
6	Ursachen, Reproduktion, Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation – Forschungsfragen und analytisches Vorgehen	103
6.1	Leitende Forschungsfragen	103
6.1.1	Ein deskriptiver Überblick über die Segregation in Deutschland ..	103
6.1.2	Ursachen der Segregation	104
6.1.3	Reproduktion der Segregation	106
6.1.4	Folgen der Segregation	109
6.2	Datenbasis und Operationalisierungen.....	110
6.2.1	Das Sozio-oekonomische Panel.....	110
6.2.2	Abbildung der Segregation mit dem Mikrozensus	115
6.2.3	Erfassung der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz und beruflicher Charakteristika mit der Erwerbstätigenbefragung.....	119
6.3	Methoden	128
6.3.1	Methoden zur Erfassung der Segregation: Indexmaße	128
6.3.2	Multivariate Analyseverfahren I: Panelmodelle	134
6.3.3	Multivariate Analyseverfahren II: Oaxaca/Blinder-Dekomposition	139
6.3.4	Multivariate Analyseverfahren III: Umgang mit Anteilswerten als abhängige Variable.....	142
6.4	Zusammenfassung	143
7	Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ein Überblick	147
7.1	Die Segregation in Deutschland.....	147
7.2	Die Segregation in Ost- und Westdeutschland.....	154
7.3	Die Segregation nach beruflicher Hierarchiestufe	159
7.4	Männer stärker segregiert, Frauen stärker konzentriert?.....	167
7.5	Zusammenfassung	173

8 Ursachen der Segregation: Zur Rolle der angebotsseitigen Theorien	177
8.1 Individualebene: Wie gut erklären berufliche Präferenzen eine geschlechts(un)typische Berufswahl?	178
8.1.1 Fragestellung, Hypothesen	178
8.1.2 Daten, Variablen, Methoden.....	181
8.1.3 Ergebnisse.....	192
8.1.4 Zusammenfassung	218
8.2 Angebotsseitige Ansätze – Berufsebene: Welche Charakteristika erklären die unterschiedliche berufliche Repräsentanz von Frauen?	221
8.2.1 Fragestellung, Hypothesen	221
8.2.2 Daten, Variablen, Methoden.....	223
8.2.3 Ergebnisse.....	226
8.2.4 Zusammenfassung	246
9 Reproduktion der Segregation: Zur Rolle von Interaktionen und Institutionen	249
9.1 Soziale Ausgrenzung in geschlechts-untypischen Berufen.....	250
9.1.1 Fragestellung, Hypothesen	250
9.1.2 Daten, Variablen, Methoden.....	253
9.1.3 Ergebnisse.....	259
9.1.4 Zusammenfassung	271
9.2 Reproduktion der beruflichen Geschlechtersegregation im Zeitverlauf: Die Drehtür	273
9.2.1 Fragestellung, Hypothesen	274
9.2.2 Daten, Variablen, Methoden.....	276
9.2.3 Ergebnisse.....	286
9.2.4 Zusammenfassung	300

10 Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation: Der Beitrag der Segregation zur Erklärung des „Gender Pay Gap“	305
10.1 Forschungsfragen, Hypothesen	306
10.2 Daten, Variablen, Methoden	309
10.3 Ergebnisse	311
10.4 Zusammenfassung	331
Diskussion, Ausblick	335
Anhang	349
Literatur	355

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 7.1:</i>	Frauenanteil in Berufen nach Geschlecht 1993-2010 (Mittelwerte).....	148
<i>Abbildung 7.2:</i>	Erwerbstätige in Frauen-, Misch- und Männerberufen 1993-2010 (in Prozent).....	149
<i>Abbildung 7.3:</i>	Erwerbstätige in Frauen-, Misch- und Männerberufen nach Geschlecht 1993-2010 (in Prozent).....	150
<i>Abbildung 7.4:</i>	Frauenanteil an Erwerbstätigen (in Prozent) und Dissimilaritätsindex 1993-2010.....	151
<i>Abbildung 7.5:</i>	Dissimilaritätsindex nach KLAS92 (Dreisteller und Zweisteller) und ISCO88 (Dreisteller) 1993-2010	152
<i>Abbildung 7.6:</i>	Dissimilaritätsindex und standardisierter Dissimilaritätsindex 1993-2010.....	153
<i>Abbildung 7.7:</i>	Dissimilaritätsindex nach Ost- und Westdeutschland 1993-2010	154
<i>Abbildung 7.8:</i>	Erwerbstätige in Frauen-, Misch- und Männerberufen nach Geschlecht und Ost- und Westdeutschland 1993 und 2010 (in Prozent)	156
<i>Abbildung 7.9:</i>	Dissimilaritätsindex und standardisierter Dissimilaritätsindex in Ost- und Westdeutschland 1993-2010.....	157
<i>Abbildung 7.10:</i>	Frauenanteile an Erwerbstätigen nach Berufsklassen 1993-2010 (in Prozent).....	163
<i>Abbildung 7.11:</i>	Erwerbstätige in Frauen-, Misch- und Männerberufen nach Berufsklassen 1993 und 2010 (in Prozent)	164
<i>Abbildung 7.12:</i>	Dissimilaritätsindex nach Berufsklassen 1993-2010.....	166
<i>Abbildung 7.13:</i>	Berufliche relative Konzentration 1993-2010	172
<i>Abbildung 8.1.1:</i>	Berufseinsteiger in Frauen-, Misch- und Männerberufen, nach Geschlecht gepoolt 2000-2010 (Mittelwerte)	193
<i>Abbildung 8.1.2:</i>	Berufseinsteiger: Berufswerte nach Geschlecht, gepoolt 2000-2010 (Mittelwerte der Faktorvariablen)	201
<i>Abbildung 8.2.1:</i>	Berufliche Stellung in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	227
<i>Abbildung 8.2.2:</i>	Öffentlicher Dienst in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	227

<i>Abbildung 8.2.3:</i>	Erforderliche Ausbildung in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	228
<i>Abbildung 8.2.4:</i>	Besuch v. Lehrgäng./Kursen erford. in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	229
<i>Abbildung 8.2.5:</i>	Tatsächl. Wochenarb.zeit in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte in Stunden)	232
<i>Abbildung 8.2.6:</i>	Anteil mit Überstunden in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	232
<i>Abbildung 8.2.7:</i>	Subjektive Vereinbarkeitmöglichkeiten in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	233
<i>Abbildung 8.2.8:</i>	Brutto-Stundenverdienste in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte in Euro).....	236
<i>Abbildung 8.2.9:</i>	Anteil Vorgesetzte und Anteil mit Befristung in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte).....	237
<i>Abbildung 8.2.10:</i>	Berufsprestige in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte).....	238
<i>Abbildung 8.2.11:</i>	Körperliche belastende Aufgaben in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	243
<i>Abbildung 8.2.12:</i>	Geschlechts(un)typische Arbeitsinhalte in Männer-, Misch- und Frauenberufen (Mittelwerte)	244
<i>Abbildung 9.1.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Wahrgenommene soziale Unterstützung in Frauen-, Misch- und Männerberufen (Mittelwerte der Faktorvariablen)	259
<i>Abbildung 9.1.2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Soziale Unterstützung nach Frauenanteil im Beruf: <i>Frauen</i> (Conditional Effects Plots)	265
<i>Abbildung 9.1.3:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Soziale Unterstützung nach Frauenanteil im Beruf: <i>Männer</i> (Conditional Effects Plots)	267
<i>Abbildung 10.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Bruttostundenverdienste und „Gender Pay Gap“ in segregierten Berufen anhand der <i>Mittelwerte</i> , gepoolt 2000-2010.....	312
<i>Abbildung 10.2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Bruttostundenverdienste und „Gender Pay Gap“ in segregierten Berufen anhand der <i>Mediane</i> , gepoolt 2000-2010.....	314

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 6.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Fallzahlen für Männer und Frauen über den Untersuchungszeitraum 2000-2010	112
<i>Tabelle 6.2:</i>	Berufe der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (Dreisteller) und Anteil Frauen in diesen Berufen (Auszug, Beispieljahr 2007).....	118
<i>Tabelle 6.3:</i>	Wahrgenommene soziale Unterstützung: Faktorladungs- Matrix der Hauptkomponenten-Faktoranalyse	120
<i>Tabelle 6.4:</i>	Übersicht über berufliche Variablen (Fallzahlen, Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum, Maximum, Beispielberufe mit jeweils hohen Werten) (folgende Seite) ...	127
<i>Tabelle 6.5:</i>	Übersicht über Analyseschritte, Datensätze, Operationalisierungen und Methoden	144
<i>Tabelle 7.1:</i>	Dekomposition der Veränderung des Dissimilaritätsindex von 1993-1998 auf 2006-2010 nach Gesamt-, West- und Ostdeutschland.....	158
<i>Tabelle 7.2:</i>	Dekomposition der Veränderung des Dissimilaritätsindex von 1993-1998 auf 2006-2010 nach beruflicher Hierarchiestufe.....	166
<i>Tabelle 7.3:</i>	Verteilung von Männer-, Misch- und Frauenberufen über alle Berufe 1993 und 2010.....	167
<i>Tabelle 7.4:</i>	Berufe mit einem Frauenanteil von über 90 Prozent (2010)...	169
<i>Tabelle 7.5:</i>	Berufe mit einem Frauenanteil von unter 10 Prozent (2010)..	170
<i>Tabelle 8.1.1:</i>	Gepoolte Fallzahlen für Männer und Frauen über den Untersuchungszeitraum 2000-2010	182
<i>Tabelle 8.1.2:</i>	Berufswerte von Berufseinsteigern: Rotierte Faktorladungs- Matrix der Hauptkomponenten-Faktoranalyse	185
<i>Tabelle 8.1.3:</i>	Berufseinsteiger: Übersicht Geschlechterrollenmodelle im Elternhaus, nach Frauen und Männern, gepoolt 2000-2010 ...	195
<i>Tabelle 8.1.4:</i>	Berufseinsteiger: Übersicht Kontrollvariablen, nach Frauen und Männern, gepoolt 2000-2010	198
<i>Tabelle 8.1.5:</i>	Berufseinsteiger: Determinanten einer geschlechts- (un)typischen Berufswahl 2000-2010	202

<i>Tabelle 8.1.6:</i>	Berufseinsteiger: Determinanten einer geschlechts-(un)typischen Berufswahl 2000-2010 – Mediatoren Geschlechterrollenmodelle Elternhaus bei <i>Frauen</i>	208
<i>Tabelle 8.1.7:</i>	Berufseinsteiger: Determinanten einer geschlechts-(un)typischen Berufswahl 2000-2010 – Mediatoren Geschlechterrollenmodelle Elternhaus bei <i>Männern</i>	212
<i>Tabelle 8.1.8:</i>	Berufseinsteiger: Determinanten einer geschlechts-(un)typischen Berufswahl 2000-2010 – Dekomposition des Berufsdifferenzials.....	215
<i>Tabelle 8.1.9:</i>	Berufseinsteiger: Determinanten einer geschlechts-(un)typischen Berufswahl 2000-2010 – Dekomposition des Berufsdifferenzials (Variablengruppen)	218
<i>Tabelle 8.2.1:</i>	Berufe: Determinanten des beruflichen Frauenanteils – Qualifikationsanforderungen	230
<i>Tabelle 8.2.2:</i>	Berufe: Determinanten des beruflichen Frauenanteils – Vereinbarkeit Familie-Beruf.....	235
<i>Tabelle 8.2.3:</i>	Berufe: Determinanten des beruflichen Frauenanteils – Extrinsische Ressourcen	240
<i>Tabelle 8.2.4:</i>	Berufe: Determinanten des beruflichen Frauenanteils – Geschlechtlich konnotierte Arbeitsinhalte	245
<i>Tabelle 9.1.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Übersicht Variablen, nach Frauen u. Männern	256
<i>Tabelle 9.1.2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten der wahrgenommenen sozialen Unterstützung.....	262
<i>Tabelle 9.1.3:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten der wahrgenommenen sozialen Unterstützung, mit Arbeitsinhalten	268
<i>Tabelle 9.2.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Übersicht über Variablen, nach Frauen und Männern, 2000-2010	283
<i>Tabelle 9.2.2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Individuelle Berufswechsel zwischen Frauen-, Misch- und Männerberufen, nach Geschlecht, gepoolt 2000-2010 (Anteile und Fallzahlen)	286
<i>Tabelle 9.2.3:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Individuelle Berufswechsel zwischen Frauen-, Misch- und Männerberufen, nach Geschlecht, gepoolt 2000-2010 (in Prozent)	287

<i>Tabelle 9.2.4:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten individueller Berufswechsel zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufen 2000-2010 ..	289
<i>Tabelle 9.2.5:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten individueller Berufswechsel zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufen 2000-2010: <i>Frauen</i>	293
<i>Tabelle 9.2.6:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten individueller Berufswechsel zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufen 2000-2010: <i>Männer</i>	296
<i>Tabelle 9.2.7:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten individueller Berufswechsel zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufen 2000-2010: <i>Nur Personen ohne berufliche Auf- und Abstiege</i>	299
<i>Tabelle 10.1:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten der Bruttostundenverdienste 2000-2010.....	318
<i>Tabelle 10.2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsf. Alter: Determinanten Bruttostundenverdienste 2000-2010 – Mediatoren berufliche Charakteristika.....	324
<i>Tabelle 10.3:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten der Brutto-Stundenverdienste 2000-2010 – Dekomposition Verdienstdifferenzial (Merkmalseffekte M) ..	329
<i>Tabelle 10.4:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Determinanten der Brutto-Stundenverdienste 2000-2010 – Dekomposition Verdienstdifferenzial (Merkmalseffekte M) – Variablengruppen	331
<i>Tabelle A1:</i>	Bivariate Korrelationen zwischen beruflichen Charakteristika auf Berufsebene	350
<i>Tabelle A2:</i>	Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Übersicht über Variablen, nach Frauen und Männern, 2000-2010	352

Einleitung

„Männer schrauben, lackieren und löten, Frauen schminken, erziehen und pflegen. Das klingt nach Klischee, nach Vorgestern, doch typische Frauen- und Männerberufe gibt es auch noch im Jahr 2011“ (SPIEGEL ONLINE 2011).

Der Arbeitsmarkt ist in allen westlichen Industriegesellschaften nach dem Geschlecht segregiert; Frauen und Männer sind also im Durchschnitt in unterschiedlichen Berufen verortet (Charles/Bradley 2009). Dies gilt auch für Deutschland – obwohl in vielen Bereichen auf dem Arbeitsmarkt positive Tendenzen zu verzeichnen sind: So war im Jahr 2009 die Hälfte der Studierenden im ersten Hochschulsesemester und etwas über die Hälfte der Hochschulabsolventen¹ Frauen (Statistisches Bundesamt 2011: 62). Frauen besuchen häufiger das Gymnasium als Jungen und wiederholen seltener eine Klasse (Cornelißen 2005). Die Erwerbsquote – der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung – von Frauen lag im Jahr 2009 bereits bei 45,7 Prozent (Männer 56,8 Prozent). Der Wert stieg seit 1999 um knapp 4 Prozentpunkte (Statistisches Bundesamt 2011: 101). Diese offensichtlich gestiegene berufliche Orientierung von Frauen geht auch mit einer höheren Familienorientierung von Männern einher: Der Anteil Väter an beendeten Elterngeldbezügen lag etwa zwischen Januar 2008 und März 2009 bei immerhin 16 Prozent (Statistisches Bundesamt 2009).

Trotz jener positiven Entwicklungen arbeiten die meisten Frauen jedoch nach wie vor in typischen „Frauenberufen“ und die meisten Männer in typischen „Männerberufen“. So waren männliche und weibliche Auszubildende im Jahr 2009 häufig in unterschiedlichen Berufen angesiedelt: Bei den weiblichen Auszubildenden dominierten kaufmännische Berufe und personenbezogene Dienstleistungen (zum Beispiel Bürokaufleute, Friseure) sowie Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, bei den männlichen dagegen technikbezogene Berufe (zum Beispiel Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker) (Statistisches Bundesamt 2011: 57-58). Zudem wählen Frauen häufiger Studienfächer, die ihrerseits wieder von Frauen dominiert sind, wie etwa Geisteswissenschaften, wäh-

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem Text bei geschlechtsspezifischen Begriffen und Berufsbezeichnungen überwiegend auf eine gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen zugunsten der männlichen Sprachform verzichtet. Diese versteht sich in dem Text als geschlechtsneutral, gemeint sind also Frauen und Männer.

rend Männer häufiger in von Männern dominierten Studienfächern wie etwa Ingenieurberufen anzutreffen sind (Leuze/Strauß 2009).

Gerade auf dem deutschen Arbeitsmarkt erweist sich die Geschlechtersegregation als erstaunlich stabil; zwischen den Jahren 2003 und 2008 ist sie nur marginal zurückgegangen (Europäische Kommission 2010). Im Jahr 2009 waren insgesamt 49 Prozent der Männer sowie 36 Prozent der Frauen in Berufsgruppen tätig, in denen über 80 Prozent Personen des eigenen Geschlechts beschäftigt waren – das sind Werte, die sich im Vergleich zum Jahr 2000 kaum verändert haben (Statistisches Bundesamt 2010). Deutschland ist hinsichtlich des Ausmaßes dieser Segregationsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich auf einer mittleren Position (Smyth/Steinmetz 2008).

Die Arbeitsmarktsegregation hat eine hohe gesellschaftliche Relevanz, was insbesondere in drei Punkten deutlich wird:

(1) Zunächst ist die Segregationsstruktur als eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit anzusehen. Frauendominierte Berufe gelten gegenüber Männerberufen (mit vergleichbarer beruflicher Stellung und vergleichbarem Qualifikationsniveau) als in der Regel durch schlechtere Arbeitsmarktchancen gekennzeichnet, etwa hinsichtlich Arbeitsmarktsicherheit, Berufsprestige, Aufstiegschancen und Verdiensten (Heintz et al. 1997: 22). Die westlichen Industrienationen bemessen den Grad der generellen gesellschaftlichen Integration vor allem anhand des Grades der Integration in den Arbeitsmarkt. Daher bedeutet die Segregation insbesondere für Frauen auch eine Benachteiligung in anderen Lebensbereichen, die an den Berufserfolg gebunden sind (Gottschall 1995: 125).

(2) Zudem führt der sektorale Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu einem immer stärkeren Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern (Allmendinger/Ebner 2006): Während in dem primären Sektor (Rohstoffgewinnung) und auch im sekundären Sektor (Waren produzierendes Gewerbe) immer weniger Personen beschäftigt sind, nimmt der tertiäre Sektor (Dienstleistungen) immer mehr an Bedeutung zu. Jene Entwicklung wird sich in Zukunft noch verstärken (Schnur/Zika 2005).² Besonders die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Forschung und Entwicklung, Markt- und Meinungsforschung, IT-Beratung) werden immer bedeutsamer.³ Diese Entwicklung hat einen zunehmenden Bedarf bei gleichzeitigem Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften in der Zukunft zur Folge, während der Bedarf an gering qualifizierten Berufen abnimmt (Reinberg/Hummel 2005, 2003; Rein-

2 So wird nach der Prognose von Schnur und Zika (2005) der Anteil des primären Sektors an allen Erwerbstätigen von 2,4 Prozent in 2005 auf 1,7 Prozent im Jahr 2020 abnehmen; der Anteil des sekundären Sektors wird von 27,1 (2005) auf 21,1 Prozent (2020) sinken. Der Anteil des tertiären Sektors dagegen wird von 70,7 Prozent im Jahr 2005 auf 77,2 Prozent zunehmen.

3 Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung wird auch von einer „Verwissenschaftlichung der Produktion“ (Kraemer/Bittlingmayer 2001a) oder von einer „knowledge based economy“ mit Wissen als entscheidendem Wertschöpfungsfaktor (Behling et al. 2001) gesprochen.

berg/Schreyer 2003). Auch aus einem solchen rein wirtschaftlichen Grund ist es notwendig, Frauen besser als bisher in den Arbeitsmarkt und gerade auch in hoch qualifizierte Berufsfelder zu integrieren.

(3) Schließlich wird unter dem Stichwort „diversity management“ argumentiert, dass in möglichst heterogenen Arbeitsgruppen die Gruppenproduktivität besonders hoch ist (Krell et al. 2007; van Knippenberg et al. 2004; Kerschreiter et al. 2003; Sackmann et al. 2002). Aus ressourcentheoretischer Sicht führt eine hohe Heterogenität in Gruppen zu kognitiver Vielfalt, zum Beispiel aufgrund unterschiedlicher Berufserfahrungen, unterschiedlichem Fachwissens, aber auch aufgrund verschiedener soziokultureller Hintergründe. Das betrifft auch die Heterogenität bezüglich des Geschlechts. Mit anderen Worten: Eine numerische Integration der Geschlechter über das gesamte Berufsspektrum sollte auch aufgrund einer zu erwartenden Erhöhung der Produktivität angestrebt werden.

Aus diesen Gründen ist es notwendig, die Determinanten und die Folgen der Segregation und ihrer Persistenz in Deutschland empirisch aufzudecken. Trotz einer breiten Literatur zu dem Forschungsgegenstand der Segregation herrschen gerade in Deutschland noch mehrere Forschungslücken. Ziel der späteren Untersuchung ist es, durch die Erstellung eines umfassenden Bildes über Ursachen, Reproduktion und Folgen der Segregation dazu beizutragen, einige jener Lücken zu schließen. Der *theoretische Fokus* liegt dabei in der Herausarbeitung und dem Testen von Theorien zur Erklärung der Segregation und ihrer Folgen, die über die „klassischen“ angebotsseitigen Theorien hinausgehen. Die klassischen Theorien postulieren berufliche Präferenzen, welche von traditionellen Geschlechterrollen geprägt sind und die Berufswahl beeinflussen. Doch würden alleine diese Mechanismen greifen, müsste eigentlich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels hin zu mehr Geschlechteregalität die Segregation zurückgehen.

Daher vermögen Theorien, die auf der „Mesoebene“ von Institutionen verortet sind, aber auch sozialpsychologisch fundierte Ansätze eine umfassendere Antwort auf die Frage zu finden, wieso trotz jenes gesellschaftlichen Wandels immer noch Berufe mit einem Geschlechtslabel existieren. Insbesondere die Ansätze aus der Sozialpsychologie erfahren in der deutschen Forschungslandschaft noch zu wenig Aufmerksamkeit. Durch Einbezug auch dieser Theoriebereiche wird ein theoretischer Rahmen entwickelt, der Erklärungen für eine geschlechtsspezifische Berufswahl *beim Berufseintritt* liefert, und der gleichzeitig Mechanismen benennt, die *im Erwerbsverlauf* die Segregation reproduzieren.

Insbesondere wird gefragt, was eigentlich mit den (wenigen) Personen passiert, die sich für geschlechts-untypische Berufe entschieden haben. So wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es Frauen in Männerberufen mit den dort gelebten „männlichen Lebenswelten“ zum Beispiel besonders schwer haben, Familie und Beruf zu vereinbaren (Holst/Busch 2010). Zudem sind sie häufig

mit Diskriminierung und Ausgrenzungen durch (meist männliche) Kollegen und Vorgesetzte konfrontiert. So werden sie etwa in hoch qualifizierten Ingenieur- und anderen technischen Berufen in der Tendenz als „kulturelle Störfaktoren“ wahrgenommen (Solga/Pfahl 2009; Plicht/Schreyer 2002). Ähnliches wird umgekehrt auch für Männer in Frauenberufen berichtet: Zwar sind hier Beruf und Familie leichter zu vereinbaren, aber auch Männer in Frauenberufen haben häufig mit Vorurteilen etwa hinsichtlich ihrer Kompetenz für die Berufsinhalte zu kämpfen (Rolfe 2005). Die Gründe für die Persistenz der Segregation sind damit möglicherweise nicht nur bei der *ursprünglichen* Berufswahl, sondern auch bei einer *nachträglichen Anpassung* der Berufswahl im Zuge negativer Erfahrungen im Berufsleben zu finden. Die Segregation kann also nicht nur durch die ursprüngliche Berufswahl produziert, sondern auch im Erwerbsverlauf reproduziert werden. Das gilt es durch die Untersuchung individueller Berufswechsel zwischen Männer- und Frauenberufen und Diskriminierungsprozessen am Arbeitsplatz herauszufinden.

Gleichzeitig erlaubt es der zu entwickelnde theoretische Rahmen, die Mechanismen der Produktion sozialer Ungleichheit durch die Segregationsstrukturen noch detaillierter als in der existierenden Forschung zu beleuchten. Warum wird etwa der Beruf des Kinderpflegers – ein typischer Frauenberuf – geringer entlohnt als der typische Männerberuf des Elektroanlagenmonteurs? Bei beiden Berufen handelt es sich um gleichwertige Ausbildungsberufe. Dennoch beträgt die tarifliche Bruttogrundvergütung des Elektroanlagenmonteurs 2.516 bis 2.925 Euro im Monat, während die Bruttovergütung des Kinderpflegers deutlich geringer ist und monatlich nur 2.149 bis 2.374 Euro beträgt (Bundesagentur für Arbeit 2012). Auch hier greifen rein angebotsseitige Theorien, die von einer unterschiedlichen Humankapitalakkumulation von Frauen und Männern ausgehen, offenbar zu kurz und werden daher mit sozialpsychologischen und institutionentheoretischen Argumentationen ergänzt.

Der *analytische Fokus* der Arbeit liegt auf der Herausarbeitung der Wirksamkeit *beruflicher Charakteristika* als Erklärungsfaktoren von Ursachen, Reproduktion und Folgen der Segregation: Frauen- und Männerberufe dürften sich nicht nur durch eine unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern unterscheiden, sondern auch durch wesentliche andere Merkmale, die diese Berufe für Frauen und Männer besonders attraktiv oder unattraktiv machen. Solche beruflichen Charakteristika, so die Annahme, stehen letzten Endes nicht nur hinter einer geschlechtstypischen Berufswahl, sondern auch hinter der beruflichen Mobilität im Erwerbsverlauf. Zudem tragen sie zur sozialen Ungleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben wesentlich bei. Denn auch hier gilt: Frauenberufe werden möglicherweise nicht (nur) geringer entlohnt, weil es Frauenberufe sind, sondern weil diese Frauenberufe bestimmte Merkmale aufweisen,

die gesellschaftlich und monetär abgewertet (devaluiert) werden (vgl. auch Liebeskind 2004).

Insgesamt ergeben die Analysen wichtige Erkenntnisse, welche dazu beitragen, die Ursachen, Reproduktion und Folgen der Segregation besser zu verstehen. Die Ergebnisse können von politischen Akteuren aufgegriffen werden, um Handlungsempfehlungen zum Abbau der geschlechtlichen Segregationsstrukturen zu entwickeln und weiter auszubauen. Gleichzeitig können die Ergebnisse von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen genutzt werden, um den Missständen einer ungleichen Integration von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen entgegenzuwirken, und um sich für höhere Löhne in Frauenberufen einzusetzen. Konkret tragen die Analysen zur so genannten „comparable worth“-Debatte bei, die eine monetäre Aufwertung typischer „Frauentätigkeiten“ fordert, im Sinne einer gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit (Krell/Winter 2011; England 1992). Eine Angleichung der Verdienste zwischen Männern und Frauen kann demnach nicht lediglich durch einen verstärkten Zugang von Frauen in höher bezahlte Männerberufe erreicht werden, sondern eben auch durch eine monetäre Aufwertung von Frauenberufen (Holst/Busch 2010: 50). Um auf das vorher genannte Beispiel zurückzukommen, muss also ein entscheidendes Ziel sein, Kinderpflegern den gleichen Lohn zuzugestehen wie Elektroanlagenmonteuren.

Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel wird zunächst ein struktureller Bezugsrahmen zur Problematik und Entstehungsgeschichte der ungleichen Integration von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt hergestellt und modernisierungstheoretisch verdichtet (Kapitel 1). Anhand gängiger Konzepte gesellschaftlichen Wandels und Beispielen zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg wird die Geschlechtersegregation als Untersuchungsgegenstand und als „neue“ Dimension sozialer Ungleichheit herausgearbeitet.

Anschließend wird in Kapiteln 2 bis 5 der theoretische Rahmen zur Erklärung von Ursachen, Reproduktion und Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation dargestellt. Die Theorien werden in einzelnen Abschnitten dargelegt, und am Ende der Kapitel werden die jeweils zugehörigen Forschungslücken deutlich gemacht, die es in den späteren quantitativen Analysen zu schließen gilt. Zunächst werden die Theorien zu den Ursachen der Segregation herausgearbeitet (Kapitel 2). Angebotsseitige Theorien, genauer ökonomische Theorien und Sozialisationstheorien, erklären die Gründe für eine geschlechtstypische Berufswahl durch unterschiedliche berufliche Präferenzen von Frauen und Männern. Diese Theorien weisen jedoch Schwächen auf, welche in Abschnitt 2.5 deutlich gemacht werden. Anschließend erfolgt die Ausarbeitung weiterer theoretischer

Ansätze, mit denen die offenen Fragen, die sich bei den angebotsseitigen Theorien stellen, bearbeitet werden können (Kapitel 3). Sie umfassen einerseits den Institutionenansatz der Geschlechterforschung (Abschnitt 3.1) und andererseits den interaktionstheoretischen sozialpsychologischen Ansatz (Abschnitt 3.2). Beide Ansätze können zum Teil beantworten, warum die Segregation trotz des gesellschaftlichen Wandels in der heutigen Zeit immer noch so hartnäckig bestehen bleibt. Sie erlauben zudem eine Erweiterung der Forschungsperspektive: Während die angebotsseitigen Theorien eher auf die *Ursachen* einer geschlechtstypischen Berufswahl beim Berufseinstieg rekurrieren, lässt sich mit dem Institutionenansatz und dem sozialpsychologischen Ansatz der Fokus auf Prozesse im Erwerbsleben und insbesondere auf Personen legen, die sich für geschlechtstypische Berufe entschieden haben. So sind Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen möglicherweise mit bestimmten Barrieren im Erwerbsleben konfrontiert, die sie dazu bringen, solche Berufe wieder zu verlassen – ein möglicher Motor der *Reproduktion* der Segregation. Die Annahme der Berufswechsel aus untypischen Berufen – die so genannte „Drehtür“ – als Ergebnis von Mechanismen „sozialer Kontrolle“ im Erwerbsleben wurde bereits von Jerry Jacobs (1989b) formuliert. Ein theoretischer Beitrag der vorliegenden Arbeit besteht darin, diese „Mechanismen sozialer Kontrolle“ anhand bestehender Theorien zu konkretisieren. Denn jene Barrieren lassen sich, so die Annahme, sowohl auf der *Institutionenebene* als auch auf der *Interaktionsebene* finden.

Anschließend wird in Kapitel 4 die Forschungsperspektive zu den *Folgen* der beruflichen Geschlechtersegregation mit dem Fokus auf Verdienste aufgezeigt. Hier wird die Segregation als Dimension sozialer Ungleichheit nochmals konkretisiert und ihre gesellschaftliche Relevanz verdeutlicht. Auch hier geht die Forschungsperspektive, parallel zu den Theorien, welche die *Ursachen* und die *Reproduktion* für eine geschlechtstypische Berufswahl zum Thema haben, meist den Weg von den angebotsseitigen (insbesondere ökonomischen) Theorien zu den soziologischen und sozialpsychologischen Theorien. Beide Perspektiven werden in dem Kapitel dargestellt. Das Kapitel fällt etwas kürzer aus, da die zentralen Annahmen der zugrunde liegenden Theorien bereits in den vorigen Kapiteln ausgearbeitet wurden. Daher liegt hier der Fokus vor allem auf den Implikationen jener Theorien hinsichtlich einer unterschiedlichen Entlohnung von Männer- und Frauenberufen und auf entsprechenden Forschungsperspektiven.

Zudem gibt es Forschungsentwicklungen, welche die Entstehung und Reproduktion der Segregation zunehmend unter Berücksichtigung von *Organisationen* betrachten, also von Unternehmen und Firmen, in denen die Personen erwerbstätig sind. Sie beziehen sich also auf die „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes. Diese organisationssoziologische Perspektive wird in Kapitel 5 herausgearbeitet. Da Organisationscharakteristika in den späteren Analysen nur als „Kontrollvariablen“ berücksichtigt werden können, fällt auch jenes Kapitel etwas kürzer aus.

Bei Kapiteln 6 bis 10 schließlich handelt es sich um die empirischen Kapitel der Arbeit. Kapitel 6 fasst nochmals die leitenden quantitativ orientierten Forschungsfragen zusammen, bevor die für die Analysen verwendeten Datensätze, zentralen Operationalisierungen und quantitativen Methoden dargelegt werden. Insbesondere wird die Operationalisierung der Variablen zu den beruflichen Charakteristika ausführlich beschrieben. Bei den quantitativen Methoden erfolgt unter anderem ein Überblick über die verwendeten Panelmethoden und ihre Vor- und Nachteile.

Ab Kapitel 7 beginnen die empirischen Analysen anhand der in den vorigen Kapiteln theoretisch formulierten Fragestellungen. Kapitel 7 gibt zunächst einen deskriptiven Überblick über das Ausmaß und die Entwicklung der Segregation für den Zeitraum 1993-2010 anhand spezieller Indexmaße.

Kapitel 8 zeigt *Ursachen* der Segregation sowohl auf der Individual- als auch auf der beruflichen Ebene auf: Es wird zum einen analysiert, wie gut angebotsseitige Theorien, die von unterschiedlichen beruflichen Präferenzen ausgehen, eine geschlechtstypische Berufswahl von Berufseinsteigern erklären (Individualebene). Die Messung solcher Präferenzen erfolgt dabei anhand von Berufswerten. Zum anderen werden die von den angebotsseitigen Theorien postulierten Unterschiede zwischen Frauen- und Männerberufen hinsichtlich beruflicher Charakteristika untersucht (Berufsebene). Diejenigen beruflichen Charakteristika, die sich tatsächlich signifikant zwischen Frauen- und Männerberufen im Sinne der angebotsseitigen Theorien unterscheiden, fließen in die nachfolgenden Analysen als unabhängige Variablen ein.

Kapitel 9 untersucht Mechanismen der *Reproduktion* der Segregation. Hier wird genauer analysiert, was mit Personen geschieht, die sich für einen geschlechts-untypischen Beruf entschieden haben. Zum einen wird untersucht, inwieweit Personen, die in geschlechts-untypischen Berufen arbeiten, am Arbeitsplatz sozial ausgegrenzt werden (Abschnitt 9.1). Dies stellt möglicherweise einen wichtigen Motor für die Reproduktion der Segregation dar. Zum zweiten aufbauend erfolgt die Analyse der „Drehtür“ (Abschnitt 9.2): Verlassen Personen geschlechts-untypische Berufe nach einer Weile wieder? Und wenn dem so ist, ist dann diese hohe Wechselwahrscheinlichkeit auf „Mechanismen sozialer Kontrolle“, gemessen mit Hilfe beruflicher Charakteristika, zurückzuführen?

In Kapitel 10 schließlich werden die *Folgen* der beruflichen Geschlechtersegregation mit Fokus auf Verdienste analysiert. Hier gilt es nicht nur zu überprüfen, ob Frauenberufe tatsächlich geringer entlohnt sind als Männerberufe. Sondern vor allem gilt es herauszufinden, worauf ein solcher Verdienstnachteil zurückgeführt werden kann. Auch hier fließen berufliche Charakteristika, die sich zwischen Frauen- und Männerberufen unterscheiden, als Faktoren zur Erklärung dieses Verdienstnachteils in Frauenberufen beziehungsweise Verdienstvorteils in Männerberufen ein.

Das letzte Kapitel fasst schließlich die zentralen empirischen Befunde der vorigen Analysen zusammen. Es setzt die Ergebnisse nochmals in Bezug zu den Theorien von Ursachen, Reproduktion und Folgen der Segregation, stellt die gesellschaftlichen und politischen Implikationen der Analysen heraus und macht auf weiteren Forschungsbedarf aufmerksam.

1 Bezugsrahmen: Die Segregation als Ergebnis gesellschaftlicher Arbeitsteilung und als Dimension sozialer Ungleichheit

Der Arbeitsmarkt ist in allen westlichen Industriegesellschaften geschlechtsspezifisch segregiert: Frauen und Männer sind zum einen in unterschiedlichen Berufen anzutreffen („horizontale Segregation“), zum anderen sind Frauen im Durchschnitt auf niedrigeren Hierarchiestufen als Männer angesiedelt („vertikale Segregation“) (Heintz et al. 1997). Während sich Studien zu der Repräsentanz von Frauen in Führungsetagen und den Determinanten geschlechtsspezifischer Aufstiegschancen mit der vertikalen Segregation befassen (z.B. Holst/Schimeta 2011; Holst/Busch 2010), fokussiert die vorliegende Arbeit auf die Gründe, Reproduktionsmechanismen und Folgen der *horizontalen Segregation*, also der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen.

Auch die horizontale Segregation kann als eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern angesehen werden. Denn Frauenberufe gelten in der Regel als geringer entlohnt und bieten schlechtere Aufstiegschancen im Vergleich zu Männerberufen Verdiensten (Heintz et al. 1997: 22). Eine Vielzahl nationaler und internationaler Studien beschäftigt sich mit dem Einfluss der Segregation auf verschiedene Ungleichheitsaspekte wie Einkommen, Aufstiegschancen und Berufsprestige (Busch/Holst 2010; Magnusson 2009; Cohen/Huffman 2007; Trappe 2006; Achatz et al. 2005; Liebeskind 2004; Jacobs/Steinberg 1995; England 1992; England et al. 1988; England 1982). Im folgenden Abschnitt wird zunächst die ungleiche Integration von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt modernisierungstheoretisch verdichtet. Zudem wird exemplarisch anhand der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik und der DDR nach dem Zweiten Weltkrieg die eingeschränkte Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in bestimmte Berufsfelder mit geringerem Status und Verdiensten dargelegt.

1.1 Konzepte gesellschaftlichen Wandels

Geschlechtsspezifische Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, wie die berufliche Geschlechtersegregation, können als Ergebnis einer historisch gewachsenen

ungleichen Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt verstanden werden. Dieser historische Prozess jener ungleichen Integration wurde unter anderem von Ulrich Beck im Rahmen seiner *Individualisierungsthese* formuliert (Beck 1986). Nach jenem Konzept gingen steigender Wohlstand und die Ausweitung des sozialstaatlichen Wohlfahrtsystems mit einem gesellschaftlichen Wandel einher. Dieser führte weg von traditionellen Werten und Normen und damit auch weg von sozialen Klassenbindungen hin zu neueren gesellschaftlichen, institutionell geprägten Strukturen. Jene Herauslösung aus traditionellen Normen ist geprägt von einer arbeitsmarktzentrierten, am Erwerbsleben orientierten Individualisierung (vgl. zusammenfassend auch Müller/Alleweldt 2012).

Die gesellschaftliche – geschlechtsspezifische – Arbeitsteilung, welche den Männern die Erwerbsarbeit und den Frauen die Reproduktionsarbeit zuweist, stellt in dem Konzept einen basalen Mechanismus des abendländischen Kapitalismus dar (Beck 1986). Diese Arbeitsteilung kann auch als entscheidende Rahmenbedingung der beruflichen Geschlechtersegregation angesehen werden. Sie hat ihren Ursprung in der beginnenden Industrialisierung (Gardey 2001): Hier wurde die Erwerbsarbeit zunehmend in außerhäusliche Bereiche verlagert, und der steigende Wohlstand zog eine immer stärkere Nachfrage nach Arbeitskräften nach sich. Das führte, zusammen mit einem Ausbau des sozialen Wohlfahrtsystems, zu einer gesellschaftlichen Durchsetzung der Arbeitsmarkt-Individualisierung mit einer Orientierung der Biographie um das Erwerbsleben herum. Die bis dahin handlungsleitenden traditionellen Werte und Normen rückten demgegenüber mehr und mehr in den Hintergrund. An die Stelle traditioneller Strukturen, welche die Gesellschaft zusammenhielten – Familie, traditionelle Werte und Normen – traten neue institutionelle, arbeitsteilige Strukturen. Nach der Terminologie Durkheims kam es zu einer Verschiebung von einer mechanischen zu einer organischen Solidarität, mit einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung als Quelle der Solidarität und damit des gesellschaftlichen Zusammenhaltes (Durkheim 1893).

Diese Arbeitsmarktorientierung ergab jedoch einen strukturellen Widerspruch: Der Arbeitsmarkt war auf eine voll verfügbare Arbeitskraft bei deren gleichzeitiger generativer Reproduktion angewiesen. Als historisch gewachsene Lösung jenes Widerspruchs entwickelte sich eine Institutionalisierung zweier voneinander getrennter Lebensbereiche (Berufs- und Privatleben), wobei die Frau dem privaten, der Mann dem Erwerbsbereich zugeordnet wurde (Beck-Gernsheim 1980). Eine solche zunächst nur in bürgerlichen Schichten gelebte Arbeitsteilung – in unteren Schichten konnten es sich die Familien nicht leisten, dass nur der Mann einer Erwerbsarbeit nachging (Diezinger 1991) – wurde immer mehr gesellschaftlich gefestigt und etabliert. Im Resultat ist der Arbeitsmarkt auch heute noch auf einen voll verfügbaren Arbeiter angewiesen, mit einer weiteren Person, die dieser „den Rücken freihält“ und die Organisation des Reproduktionsbereiches übernimmt (so genannter 1½ Personen-Arbeiter, vgl.

Beck-Gernsheim 1980). Dadurch existiert in der heutigen Zeit ein Nebeneinander aus Tradition und Moderne, was zu entsprechenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten führt. Da die Frauen meist die Organisation des Reproduktionsbereiches übernehmen, sind sie nicht voll auf dem Arbeitsmarkt verfügbar und in der Konkurrenz um Arbeitsplätze benachteiligt. Die weibliche Arbeitskraft wird also einerseits quantitativ als sekundär für den Arbeitsmarkt betrachtet, da ihre Zuständigkeit im häuslichen Bereich liegt. Andererseits wird sie auch qualitativ als sekundär angesehen. Denn die als typisch weiblich gesehenen Fähigkeiten, die im Reproduktionsbereich funktional sind, gelten auf dem Arbeitsmarkt als zweitrangige Qualitäten (Gottschall 1995).

Im Zuge dieser Entwicklungen entstanden Berufe, die speziell auf Frauen zugeschnitten waren, und zwar dergestalt, dass das Prinzip des 1½ Personen-Arbeiters weiter funktionierte. Bevor der Aspekt in Abschnitt 1.2 weiter ausgeführt wird, ist noch Folgendes anzumerken: Die Individualisierungstheorie von Beck ist vielfach kritisiert worden. Ein wesentlicher Kritikpunkt ist seine Annahme, die geringere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihre doppelte Zuständigkeit für Familienarbeit und Erwerbsarbeit sei ein Problem der Neuzeit. Jedoch waren Frauen, zumindest diejenigen in weniger wohlhabenden Schichten, schon seit der beginnenden Industrialisierung – und der damit einhergehenden Trennung der Lebensbereiche Beruf und Haushalt – neben der Hausarbeit häufig berufstätig, wenngleich auch in jener Zeit unter anderen Bedingungen als Männer (Gottschall 2000: 255). Dennoch kann die Individualisierungstheorie Becks als Teilaspekt einer umfassenderen Modernisierungstheorie verstanden werden. Sie sollte jedoch um andere Ansätze gesellschaftlichen Wandels ergänzt werden, die berücksichtigen, dass die von Beck beschriebenen Probleme nicht erst in der heutigen Zeit auftreten, sondern schon lange vorher existierten.

Der Schlüssel zur Aufklärung dieses Widerspruchs liegt in Debatten zum gesellschaftlichen *Wertewandel* (Inglehart 1997) beziehungsweise zur *Werteppluralisierung* (Hradil 1990, 1987). Demnach waren zu Beginn der Modernisierung bis in die 1970er Jahre durch die dort vorherrschenden materialistischen Werte vor allem ökonomische Dimensionen sozialer Ungleichheitsbedingungen wie Einkommen, Bildung, Berufsprestige für die Definition sozialer Ungleichheit ausschlaggebend. Mit den in den 1970er Jahren auftretenden Problemen, die der wirtschaftliche Fortschritt mit sich brachte, gewannen neben den ökonomischen Faktoren jedoch mehr und mehr wohlfahrtsstaatliche Bedürfnisse wie Sicherheit, Entlastung, Gesundheit, Partizipation an Bedeutung. Nach Inglehart verdrängten solche Bedürfnisse die alten materialistischen Werte, nach Hradil existierten sie parallel zu den alten Werten. Da die staatlichen Aktivitäten zur Befriedigung dieser Bedürfnisse als nicht angemessen angesehen wurden, entwickelte sich schließlich Ende der 1970er Jahre daneben noch eine dritte Kategorie von eher postmaterialistisch geprägten Lebenszielen. Solche richteten sich, im Gegensatz

zu den anderen Kategorien, nicht nur an die eigenen Bedürfnisse, sondern schlossen diejenigen der Mitmenschen ein. Zu nennen sind hier Werte wie Integration, Selbstverwirklichung und Emanzipation (Hradil 1987: 147).

Erst in diesem letzten Schritt wurde also offenbar die ungleiche Integration von Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt als Problemstruktur gesellschaftlich wahrgenommen und thematisiert. Nicht (nur) die Struktur der sozialen Ungleichheit, sondern (auch) die *Wahrnehmung* dessen, was als soziale Ungleichheit verstanden wird, hat sich also gewandelt.

Vor diesem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels hat sich die Segregation auf dem Arbeitsmarkt als „neues Problem“ herausgebildet. Das wird deutlich, wenn man sich die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland für die alten und die neuen Bundesländer genauer vor Augen führt.

1.2 Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in Deutschland

Nach dem Zweiten Weltkrieg führten in der Bundesrepublik der steigende Wohlstand und das ökonomische Wachstum zu einer verstärkten Arbeitskräftenachfrage. Diese zog eine zunehmende Integration auch der Frauen in den Arbeitsmarkt, vor allem im Dienstleistungsbereich, nach sich. Jene Integration war jedoch sowohl quantitativ – Frauen wurden als sekundäre Arbeitskraft angesehen – als auch qualitativ – die als weiblich angesehenen Fähigkeiten wurden als zweitrangig für den Arbeitsmarkt betrachtet – begrenzt (Gottschall 1995: 129 ff.): Denn im Vergleich zu anderen Nationalstaaten wurde anfangs die steigende Arbeitskräftenachfrage zunächst mit ausländischen Arbeitskräften abgedeckt, was die Integration der Frauen quantitativ begrenzte. Weiterhin erfolgte die Integration vor allem durch eine Ausweitung der Teilzeitarbeit. Dadurch wurde die Frauenerwerbsarbeit in gewissem Sinne prekariert und reichte nicht zur eigenen Existenzsicherung aus. Zudem wurden durch die eher transfer- und weniger dienstleistungsorientierte Sozialpolitik in Deutschland weniger Arbeitsplätze in typischen Frauenberufen im Dienstleistungssektor geschaffen, die von Frauen hätten besetzt werden können, im Vergleich zu anderen Ländern wie etwa Schweden. Auch fand eine geringere Professionalisierung weiblicher Berufe im Vergleich zu gleichwertigen männlichen Berufen statt. Dies hatte unter anderem auch zur Folge, dass selbst solche typischen Frauenberufe, die eine mehrjährige Ausbildung voraussetzten, trotz Vollzeitarbeit und kontinuierlicher Erwerbsarbeit häufig so gering entlohnt waren, dass sie keine eigenständige Existenzsicherung boten (ebd.).

Jene Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit muss vor dem Hintergrund des traditionellen Familienleitbildes gesehen werden (Gottschall 1995: 133). Dieses war bis in die 1970er Jahre hinein in Form der Hausfrauenehe sogar rechtlich fixiert. Demnach durfte die Ehefrau lediglich mit der Erlaubnis des Ehepartners

erwerbstätig sein. Auch die Politik befördert noch bis heute dieses traditionelle Familienleitbild. Hier ist zum Beispiel das Ehegattensplitting zu nennen, welches die Familien steuerlich besonders begünstigt, in denen der eine Ehepartner ein deutlich geringeres (bis gar kein) Einkommen aufweist (Seel 2007). Erst der Druck veränderter Realitäten, ersichtlich an steigenden Scheidungsziffern und sinkenden Geburtenraten als Ergebnis einer gestiegenen Individualisierungstendenz auch seitens der Frauen, führte zu einer gewissen Lockerung und Modernisierung von Recht und Politik. So wurde die Hausfrauenehe zugunsten des partnerschaftlichen Ehemodells abgelöst, und die Familienpolitik widmete sich verstärkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gottschall 1995).

In der DDR entwickelte sich die Frauenerwerbstätigkeit auf andere Weise. Dort wurden Frauen im Zuge des politischen, sozialistisch geprägten Leitbildes stärker in das Erwerbssystem integriert als Frauen in der Bundesrepublik. Die Frauenerwerbsbeteiligung hatte sich in der DDR zwischen 1950 und 1989 von rund 45 auf 90 Prozent verdoppelt (Förster 1991). Jene Integration fand allerdings auch in der DDR, und dort sogar noch stärker als in der Bundesrepublik, in typisch weibliche Berufsfelder des Dienstleistungsbereiches statt (Falk 2002; Trappe/Rosenfeld 2001). So wurde in der DDR die Berufseinmündung nach der Schulzeit im Rahmen der Planwirtschaft je nach Bedarf der Betriebe staatlich mit gesteuert. Diese Berufslenkung war stark traditionell geprägt und erfolgte ebenfalls in geschlechtsspezifische Berufsfelder (Roloff/Assenmacher 1991). Auch hier war die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt also begrenzt.⁴

Zusammengefasst lässt sich also zunächst festhalten: Zwar wurden Frauen in beiden Teilen Deutschlands nach dem Zweiten Weltkrieg mehr und mehr in das Erwerbssystem integriert; die Integration erfolgte jedoch auf „marginalisierende Weise“ (Wetterer 1999). Zwar wurden von Frauen erbrachte Dienstleistungen aus dem Familienkontext in das Erwerbssystem transferiert und „verberuflicht“. Die Verberuflichung erfolgte jedoch durch die Konstitution typischer „Frauenberufe“, in welche die „Bedingungen von Geschlechterhierarchie und –differenz systematisch eingegangen [sind, A.B.]“ (Gottschall 1995: 128).

Der Arbeitsmarkt stellt damit einen „Kristallisationspunkt“ (Gottschall 1995: 134) einer subjektiv neu wahrgenommenen Problemstrukturierung dar. Sowohl die Funktionalität als auch die Legitimität der marginalisierenden Integration von Frauen und Männern im Erwerbsleben können zunehmend hinterfragt werden

4 Allerdings zeigen Studien auch, dass die Ausbildungsabschlüsse frauentypischer Berufe in der DDR auf einem strukturell höheren Niveau angesiedelt waren als in der Bundesrepublik. Sie mündeten etwa eher in Semiprofessionen und boten moderate Aufstiegs Optionen, Statuserhalt und berufsfachliche Kontinuität – ein Trend, der sich auch nach der Wiedervereinigung chandifferenzierend auf die Erwerbsverläufe von Frauen in West- und Ostdeutschland auswirkt (Trappe 2006).

(ebd.): Zum einen ist es nicht legitim, dass Frauen trotz eines Gleichziehens hinsichtlich Bildung und Qualifikation weiterhin schlechteren Arbeitsmarktchancen ausgesetzt sind. Zum anderen ist die Prekarisierung der Frauenarbeit auch nicht mehr funktional. Denn Frauen wollen und müssen ihr Leben im Zuge fortschreitender Individualisierung selbst bestimmen. Eine selbständige Existenzsicherung ist in dieser Form jedoch erschwert. Auch ist das Modell des männlichen Familiernährers im Zuge der fortschreitenden Arbeitsmarktflexibilisierung kaum noch realistisch: Um eine Familie dauerhaft versorgen zu können, braucht es eine gewisse berufliche Kontinuität und Sicherheit in Form von Normalarbeitsverhältnissen, die jedoch in der heutigen Zeit eher die Ausnahme bilden (ebd.).

Die Anforderung an Theorien geschlechtsspezifischer Segregation liegen damit in der Beantwortung folgender Fragen: Warum bleibt trotz fortschreitender gesellschaftlicher Modernisierung die Segregation so stabil? Und wodurch setzen sich trotz schwindender Legitimation und Funktionalität die Geschlechtergrenzen immer wieder durch?

1.3 Geschlecht als horizontale Kategorie sozialer Ungleichheit in der Frauenforschung

Theorien zur Erklärung geschlechtsspezifischer Segregation lassen sich generell in der Frauenforschung verorten. Die Frauenforschung stellt einen Teilaspekt der Ungleichheitsforschung dar und hat das Geschlecht als horizontales Zuweisungsmerkmal sozialer Ungleichheit zum Thema. Die Geschlechterungleichheit wird dabei vorrangig in dem Fokus geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und den sich daraus ergebenden ungleichen Teilhabechancen am Arbeitsmarkt betrachtet. Die Arbeitsteilung stellt sozusagen ein „kategoriales Rückgrat des Verständnisses von Geschlechterungleichheit“ (Gottschall 2000: 162) dar. Die Theorien in diesem Forschungszweig lassen sich alle mit Bezug auf Ursachen, Mechanismen der Reproduktion und Folgen der Geschlechtersegregation als Untersuchungsdimension anwenden. Sie haben sich parallel zu der vorher beschriebenen gesellschaftlichen Wertepluralisierung (von materialistischen zu postmaterialistischen Werten) entwickelt.

So sahen ältere Diskurse zu Geschlecht und sozialer Ungleichheit entsprechend den Klassen- und Schichtmodellen vor allem ökonomische, rationale Kalküle als handlungsleitend für geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt an (Becker 1975). Sie sind prinzipiell geschlechtsneutral formuliert. Die Theorien erkennen zwar soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, sehen sie aber vornehmlich in unterschiedlichen Humankapitalausstattungen und Präferenzen (Gottschall 2000: 59).

Der in den 1970er Jahren einsetzende feministische Diskurs zu Geschlecht und sozialer Ungleichheit erkannte jedoch, dass die traditionellen, auf Klassen und Schichten basierenden Ungleichheitsinstrumente das Geschlecht nur ungenügend berücksichtigen (Gottschall 2000: 137 ff.). Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wurden zunehmend unter Einbeziehung des Verhältnisses von Erwerbs- und Familienarbeit begriffen. Der theoretische Rahmen klassen- und schichtspezifischer Modelle wurde also zugunsten anderer Instrumente und theoretischer Ansätze erweitert. Diese berücksichtigen nicht nur die *Vertikalität*, sondern auch die *Horizontalität* der Geschlechterverhältnisse. Unter anderem sehen sie die durch Sozialisation und Identitätsfindung erworbenen Geschlechterrollenbilder, welche aus einer unterschiedlichen Zuständigkeit von Männern und Frauen auf die Haus- und Familienarbeit resultieren, als zentrale Mechanismen von Geschlechterungleichheiten an (Marini/Brinton 1984; Ostner 1978).

In den neueren Diskursen der 1980er und 1990er Jahre wurde schließlich der Versuch unternommen, die Geschlechterungleichheit stärker vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Gegebenheiten und deren Veränderungen zu begreifen. Sie versuchen insbesondere zu beantworten, *warum die Segregation auch noch in der heutigen Zeit ein so beharrliches Strukturelement auf dem Arbeitsmarkt ist*. Diese neuen Entwicklungen lassen sich im Wesentlichen in zwei Teildiskurse spalten (Gottschall 2000: 193 ff.): Der eine Teildiskurs argumentiert eher strukturtheoretisch und erklärt die geschlechtsspezifische Ungleichheit mit ihrer Verfestigung in Institutionen (Krüger 2001a). Der zweite Teildiskurs hat seine Wurzeln vor allem in der US-amerikanischen Sozialpsychologie. Er ist auf der Interaktionsebene angesiedelt und sieht die Geschlechterungleichheit als Ergebnis geschlechtsspezifischer Kategorisierungen in alltäglichen Interaktionen (Ridgeway/Smith-Lovin 1999). In beiden Konzepten ist es das Ziel, herauszufinden, *wie und auf welche Weise* in sozialen Kontexten Geschlechterklassifikationen konstruiert werden, welche konkreten Mechanismen also dahinter stehen.

Schließlich gibt es Forschungsentwicklungen, welche bei Fragen zu der Entstehung, der Reproduktion und den Folgen der Segregation zunehmend die Organisationen berücksichtigen, genauer die Unternehmen und Firmen, in denen die Personen erwerbstätig sind. Sie betrachten also stärker die „Nachfrageseite“ des Arbeitsmarktes. Hinter diesen organisationstheoretischen Ansätzen steht die Annahme, dass „Erwerbsorganisationen über Handlungsspielräume verfügen und den Kontext bilden, in dem Geschlechterunterschiede und -ungleichheiten erzeugt und legitimiert, aber auch relativiert werden können“ (Achatz 2008a: 121-122). Organisationen sind damit die entscheidenden „Schaltstellen der Einbindung von Frauen und Männern in die Erwerbsarbeit“ (ebd.: 122).

All jene Theorien sind nicht ausschließlich mit Bezug auf die Untersuchungsdimension der beruflichen Geschlechtersegregation formuliert worden.