IHS Sociological Series
Working Paper 47
March 2001

Frauenberufe - Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation

Andrea Leitner

IRIHS Institutional Repository at IHS Vienna

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Impressum

Author(s):
Andrea Leitner

Title:
Frauenberufe - Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation

ISSN: Unspecified

2001 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)
Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien
E-Mail: office@ihs.ac.at
Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online:
http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/
This paper is available for download without charge at:
https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/1333/

47

Reihe Soziologie

Sociological Series

Frauenberufe – Männerberufe

Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation

Andrea Leitner

47

Reihe Soziologie

Sociological Series

Frauenberufe – Männerberufe

Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation

Andrea Leitner

März 2001

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Andrea Leitner
☎: +43/1/599 91-139
email: andrea.leitner@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The **Sociological Series** presents research done at the Department of Sociology and aims to share "work in progress" in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschafts-wissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die Forschungsarbeit der Abteilung für Soziologie und verfolgt das Ziel, abteilungsinterne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

Despite increasing employment and educational attainment of women the segregation of female and male occupations does hardly change. The discrimination of women in working life is also a consequence of the sex segregation in the labour market. The concentration of women in a few occupational fields and their almost complete exclusion of male dominated jobs allows different valuations of female- and male-dominated jobs.

The study shows hierarchical patterns of occupational sex segregation using empirical data for Austria. The sex segregation remains even though considerable changes occur on the labour market. This causes especially for the typical female occupations, in which about half of the women are employed, lower income levels and fewer opportunities for advancement. Even the higher standards of occupational qualification among younger women could weaken the discrimination of female dominated jobs.

Zusammenfassung

Trotz zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen bleibt die Teilung des österreichischen Arbeitsmarktes in „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ nahezu unverändert bestehen. Diese geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist mit Ursache der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Denn die Konzentration von Frauen auf wenige Beschäftigungssegmente und ihr weitgehender Ausschluss aus Männerbereichen ermöglicht eine ungleiche Bewertung von Frauentätigkeiten und Männertätigkeiten.

Der Beitrag zeigt die geschlechtshierarchischen Muster der Arbeitsmarktsegregation anhand von empirischen Daten für Österreich. Trotz der massiven Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt bleibt die Separierung zwischen Frauen- und Männerbereichen bestehen und verursacht vor allem in den typischen Frauenberufen, in denen rund die Hälfte der Frauen beschäftigt ist, schlechtere Einkommens- und Aufstiegschancen als in den männlichen Bereichen. Selbst die höheren Ausbildungsabschlüsse jüngerer Frauen haben an dieser Diskriminierung der Frauenbereiche wenig verändert.

Keywords

Occupational Segregation, Employment of Women, Gender Gaps

Schlagwörter

Arbeitsmarktsegregation, Frauenbeschäftigung, Geschlechterdifferenzen

Der Ergebnisse dieser Studie wurden beim Jubiläumskongress der österreichischen Gesellschaft für Soziologie in Wien im September 2000 vorgestellt.

Inhalt

1. Einleitung **1**

2. Getrennte Arbeitswelten in Österreich **2**

3. Frauenberufe – Männerberufe **4**

4. Segregation trotz Modernisierung **7**

5. Geschlechtshierarchische Segregation **9**

6. Schlussfolgerungen **14**

7. Literatur **16**

1. Einleitung

Trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung und den sektoralen Veränderungen in Richtung Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft ist am Arbeitsmarkt nach wie vor eine deutliche Spaltung in „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ gegeben. Das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen (*horizontale Segregation*) sowie auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (*vertikale Segregation*) beschäftigt sind, wird mit dem Begriff der *Segregation* umschrieben. Diese Teilung oder Segregation des Arbeitsmarktes scheint auf den ersten Blick mit den Fähigkeiten und Wünschen der Geschlechter überein zu stimmen oder kann auch als eine Form der Arbeitsteilung interpretiert werden, die die Effizienz des Wirtschaftsgeschehens steigert (Rubery, Fagan 1998). Problematisch an dieser horizontalen Arbeitsteilung ist jedoch, dass damit meist unterschiedliche Arbeitsbedingungen verbunden sind, d. h. dass horizontale Segregation mit einer vertikalen Segregation einhergeht.

Frauen sind in einzelnen Berufen, Industrien, Unternehmenstypen und bestimmten Beschäftigungsformen wie Teilzeit und Heimarbeit im Verhältnis zu ihrer Arbeitsmarktbeteiligung überrepräsentiert. Die Beschreibung der Segregation, ihre Stabilität bzw. Veränderung ist sowohl als Ursache als auch als Folge der Diskriminierung von Frauen von zentraler Bedeutung. Bei der Analyse dieses Phänomens darf allerdings die Arbeitsteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nicht unabhängig von der persistenten gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Erwerbsarbeit und Haus- bzw. Familienarbeit betrachtet werden. Denn die Spaltung des Arbeitsmarktes spiegelt normative Vorstellungen über die Geschlechterrollen wider. In diesem Beitrag geht es aber weniger darum, Erklärungsansätze zur geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung aufzuarbeiten, sondern darum, die empirische Situation am österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen (vgl. z. B. Kreimer 1999: Cyba 1998, Heintz et al. 1997, Gottschall 1995).

Segregation stellt ein äußerst beharrliches Arbeitsmarkt-Phänomen dar mit der Tendenz, sich immer wieder in neuen Formen und auf neuen Ebenen zu zeigen. So verlieren Berufe, die früher eindeutig einem Geschlecht zugeordnet wurden, ihre Geschlechtsbindung bzw. werden später vom anderen Geschlecht dominiert. Beispielsweise war der Informatik-Bereich anfänglich von Frauen dominiert, doch seit den 70er Jahren findet ein starker Rückgang der Informatikerinnen statt (Kappel 1999). Auch in anderen Bereichen sind neue Ausdifferenzierungen der Arbeitsteilung zwischen Männer- und Frauentätigkeiten zu beobachten, die meistens mit Prestigeveränderungen verbunden sind (vgl. z. B. Wetterer 1992). Die Flexibilisierungstendenzen, von denen Männer- und Frauenbereiche unterschiedlich betroffen sind, dürften aber auch zu einer neuen Form der Polarisierung, nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen beitragen (vgl. Wroblewski 2000; Kreimer 1999).

Dies macht eine Messung von Segregation schwierig. Eigentlich ist Segregation ein Merkmal von Arbeitsplätzen, eine Dimension, die datenmäßig allerdings schwer zugänglich ist und nur über Fallstudien (Mikroebene) untersucht werden kann. Empirische Arbeiten auf der Makroebene, die mit einer Dimension auskommen müssen, beziehen sich meistens auf den Beruf. Berufliche und branchenspezifische Segregation wird auch häufig alternativ verwendet, obwohl damit unterschiedliche Annahmen verbunden sind. Während der ausgeübte Beruf, vor allem der Einstiegsberuf, stärker durch die Berufswahl determiniert ist, ist die Segregation der Wirtschaftsbranchen eher nachfrageseitig bestimmt, also inwieweit Frauen in den einzelnen Branchen nachgefragt werden oder eine klare Präferenz für ein Geschlecht besteht[1].

2. Getrennte Arbeitswelten in Österreich

Mittels Segregationsindizes versucht man, die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung mit einer einzigen Maßzahl abzubilden. Die Maßzahl vergleicht die tatsächliche Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Berufe bzw. Branchen mit der Situation der Gleichverteilung, d. h. mit dem Geschlechterverhältnis im gesamten Arbeitskräftepotential. Solche Vergleiche auf Basis *einer* Maßzahl sind zwar für internationale Vergleiche oder für längere Zeitvergleiche unerlässlich, aber sind durch die hohe Reagibilität der Indikatoren auf Veränderungen der Wirtschaftsstrukturen und der Klassifikation der Berufe erheblichen Verzerrungsrisiken ausgesetzt[2]. Am häufigsten werden der Dissimilaritätsindex und der Sex-Ratio-Index oder Segregationsindex verwendet (vgl. Siltanen 1992; Hakim 1992).[3]

---

[1] Unabhängig von der gewählten Dimension, müssen weitere Aspekte bei der Messung berücksichtigt werden, vor allem die Aggregationstiefe des Indikators. Grundsätzlich gilt, je genauer Bereiche differenziert werden, desto stärker zeigt sich die Segregation. Denn bei der Zusammenfassung segregierter Bereich kann eine „integrative" Mischung entstehen. Doch gleichzeitig sind dieser Differenzierung aufgrund der Validität und der Vergleichbarkeit der Daten mit anderen Ländern oder im Zeitverlauf Grenzen gesetzt (vgl. Willms 1983; Rubery, Fagan 1993; Kreimer 1999; Leitner, Wroblewski 2000).

[2] Neben der Aggregationstiefe von Berufs- oder Branchenkategorien können auch die länderspezifische Unterschiede in der Handhabung der Kategorien sowie Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur zu beträchtlichen Verzerrungen bei internationalen Vergleichen führen. Aber auch bei nationalen Zeitvergleichen können sich Veränderungen der Berufs- oder Branchenerhebung wesentlich auf die Ergebnisse auswirken.

[3] Der Dissimilaritätsindex (D) vergleicht die Verteilung von Männern und Frauen über alle Berufe:

$$D = 0{,}5\left|\frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M}\right| * 100$$

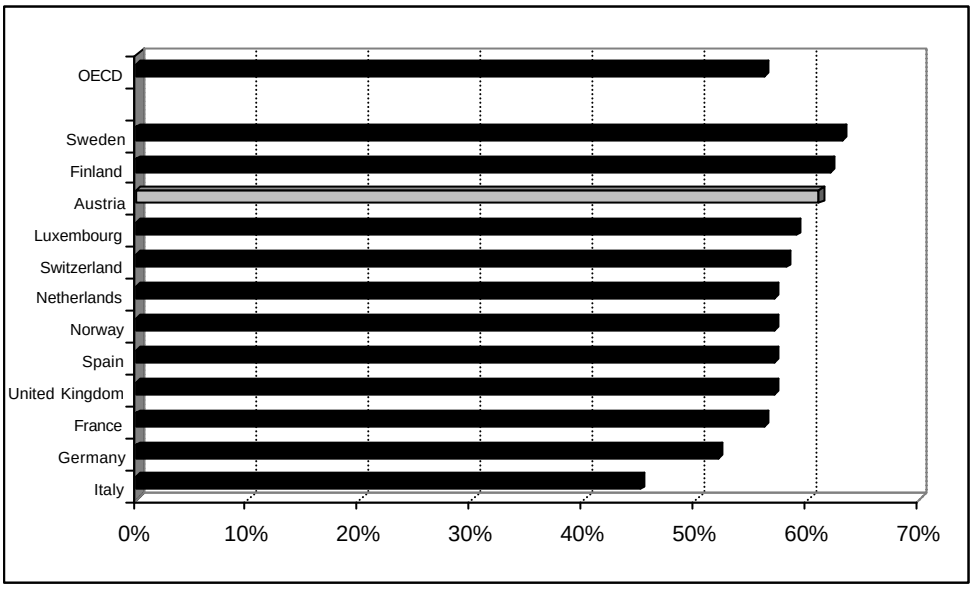
F_i = Frauen im jeweiligen Beruf F = Gesamtheit der berufstätigen Frauen

M_i = Männer im jeweiligen Beruf M = Gesamtheit der berufstätigen Männer

D gibt den Prozentsatz der Männer und Frauen an, die ihren Bereich wechseln müssten, um zu einer für beide Geschlechter proportional gleichmäßigen Verteilung über alle Berufe zu kommen. Dieser Dissimilaritätsindex reagiert allerdings sehr sensibel auf die Aggregationstiefe der gewählten Kategorien und die Größe der einzelnen Berufe. Um dies zu korrigieren, wird häufig ein standardisierter Dissimilaritätsindex (D_{stand}) verwendet (Jacobs, Lim 1992).

Nach Berechnungen der ILO (Anker 1999) müssten in Österreich 61% der erwerbstätigen Personen ihren Beruf wechseln, um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe und Branchen zu erreichen[4]. Österreich liegt damit deutlich über dem OECD-Durchschnitt und weist nach diesen Berechnungen eine der höchsten Segregationen innerhalb Europas auf, die nur noch von Finnland und Schweden übertroffen wird. Eine höhere Segregation gibt es in einzelnen Staaten in Nahost und Nordafrika.

Abbildung 1: Dissimilaritätsindex ausgewählter OECD-Staaten



Quelle: Anker 1999.

$$D_{stand.} = 0{,}5 \sum \left| \frac{F_i / T_i}{\sum F_i / T} - \frac{M_i / T_i}{\sum M_i / T} \right| * 100$$

F_i = Frauen im jeweiligen Beruf — F = Gesamtheit der berufstätigen Frauen

M_i = Männer im jeweiligen Beruf — M = Gesamtheit der berufstätigen Männer

T_i = Frauen und Männer im jeweiligen Beruf — T = Gesamtheit der berufstätigen Frauen und Männer

Der Segregationsindex oder Sex-Ratio-Index (SR) misst die Differenz der Überrepräsentation der Frauen in Frauenberufen und der Unterrepräsentation der Frauen in Männerberufen. Bei Gleichverteilung der Geschlechter entsprechend ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung wäre der Wert des Segregationsindex = 0.

$$SR = \left(\frac{F_f / F * 100}{T_f / T * 100} \right) - \left(\frac{F_m / F * 100}{T_m / T * 100} \right)$$

F_f = Frauen in Berufen mit Frauenanteil > Durchschnitt — T_f = Beschäftigte in Frauenberufen

F_m = Frauen in Berufen mit Männeranteil > Durchschnitt — T_m = Beschäftigte in Männerberufen

F = beschäftigte Frauen — T = Beschäftigte insgesamt

[4] In der ländervergleichende Studie wurde ein standardisierter Dissimilaritätsindex auf der Basis der ISCO-88 Klassifikation mit 75 Berufen berechnet. Als Datenquelle dienten die aktuellsten verfügbaren Erhebungen. Für Österreich war dies die Volkszählung von 1991, wobei mangels ISCO-Klassifikation, wie auch in einigen anderen Ländern, die nationalen Berufsklassifikationen verwendet werden mussten.

Kreimer (1998) erreichnet auf Basis der Volkszählungsdaten mit den nationalen Berufsklassifikationen einen geringeren Dissimilaritätsindex (D_{stand}) für 1991 (53%, Tabelle 1). Zieht man die aktuelleren Mikrozensuserhebungen für die Berechnung heran, so ist der Wert aufgrund der für die Validität notwendigen stärkeren Zusammenfassung von Berufsklassen noch kleiner (1998 45%). Die Veränderungen über die Zeit sind, abgesehen von den Sprüngen zwischen den unterschiedlichen Datenquellen, sehr gering[5]. Beim Vergleich des Sex-Ratio-Index zwischen 1981 und 1991 zeigt sich sogar eine leichte Erhöhung.

Tabelle 1: Entwicklung von Dissimilaritätsindex und Sex-Ratio-Index

	1981[1]	1991[1]	1994[2]	1998[2]
Berufe				
Sex-Ratio-Index	1,37	1,40	1,20	1,14
Dissimilaritätsindex standardisiert	55,33	53,12		45,16
Branchen				
Sex-Ratio-Index			1,01	0,98
Dissimilaritätsindex standardisiert	43,43	40,01		38,56

[1] Volkszählung 1981 und 1991 mit nationalen Berufsklassen (57 Kategorien) und Wirtschaftsklassen (76 Kategorien).
[2] Mikrozensus 1994 und 1998, ISCO-88(COM)-Berufssystematik (27 Kategorien) und NACE-Wirtschaftsbranchen (60 Kategorien).
Quelle: Kreimer 1999; Leitner, Wroblewski 2000; eigene Berechnungen.

Der Segregationsindex der Wirtschaftsklassen ist trotz der weiteren Ausdifferenzierung der Branchen gegenüber jenen der Berufe etwas kleiner. Frauen und Männer arbeiten also häufiger in gleichen Betrieben als in gleichen Berufen. Auch hier zeigt sich eine leicht abnehmende Tendenz im Zeitverlauf (zwischen 1981 und 1991 von 43% auf 40%, zwischen 1994 und 1998 von 1,01 auf 0,98).

3. Frauenberufe – Männerberufe

Als alternative Darstellungsform der Segregation können die Berufskategorien entsprechend ihrer Geschlechterdominanz zu interpretierbaren Berufsgruppen zusammengefasst werden. Für die folgende Analyse wurde eine Einteilung aller Berufskategorien nach dem Frauenanteil getroffen, die sich nach der Höhe der Abweichungen des Frauenanteils in den

[5] Trotz der offensichtlichen Abhängigkeit der Segregationsindizes von den verwendeten Klassifikationen und der eingeschränkten Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Berechnungsmodi, ist sowohl beim Zeitvergleich nach Volkszählungsdaten als auch bei den Mirkozensusdaten eine leichte Tendenz zur Verringerung der Segregation sichtbar.

einzelnen Berufen vom durchschnittlichen Frauenanteil in 5 Kategorien zusammenfassen lassen:[6]

I *Frauenberufe*:	
Ia stark segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 80% und mehr
Ib segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 50 bis 79,9%
II *Integrierte / gemischte Berufe*:	Frauenanteil 30 bis 49,9%
(entspricht dem durchschnittlichen	Frauenanteil +/- 10%)
III *Männerberufe*:	
IIIa segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 10 bis 29,9%
IIIb stark segregiert Männerberufe:	Frauenanteil unter 10%

Unter Heranziehung dieser Berufstypologie lässt sich folgendes Bild der Frauenerwerbstätigkeit nachzeichnen (Tabelle 2):

- Zwei Drittel der Frauen (67,4%) arbeiten in *Frauenberufen*, d. h. in Berufen, in denen der Frauenanteil über 50% liegt. 9% der weiblichen Beschäftigten sind in Bereichen beschäftigt, in denen weniger als 20% Männer arbeiten. Diese stark segregierten Berufe betreffen zum einen nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (KindergärtnerInnen, Volks- oder SonderschullehrerInnen), zum anderen biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte (Krankenschwestern, Hebammen, BiotechnikerInnen und verwandte Berufe). Die segregierten Frauenberufe beinhalten den Kernbereich der Frauenbeschäftigung, d. h. Berufe, die auch im alltäglichen Sprachgebrauch als Frauenberufe bezeichnet werden, wie VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, Lehrerinnen, FriseurInnen, KellnerInnen, Reinigungskräfte oder KassiererInnen. Alle Frauenberufe gehören zur Gruppe der Dienstleistungsberufe.

- Knapp ein Viertel der Frauen ist in *gemischten oder integrierten Berufen* beschäftigt, bei denen der Frauenanteil in etwa dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten entspricht. Dieser Berufsbereich ist nicht nur bei der Geschlechterzusammensetzung der Beschäftigten gemischt, sondern auch hinsichtlich der Berufe. Dazu zählen Beschäftigte in der Landwirtschaft (Fachkräfte und Hilfskräfte), sonstige Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation (zu denen u. a. Verwaltungsfachkräfte und Sozialpflegeberufe gehören), MaschinenbedienerInnen, MedizinerInnen und sonstige WissenschafterInnen sowie LeiterInnen von Kleinunternehmen. Der Frauenanteil ist in den höher qualifizierten Berufen dieser Gruppe, den MedizinerInnen, WissenschafterInnen und GeschäftsleiterInnen, etwas geringer als in den landwirtschaftlichen Berufen, den sonstigen Fachkräften und den BedienerInnen von Maschinen.

[6] In der Literatur werden unterschiedliche Abgrenzungsbereiche für Frauenberufe, gemischte Berufe und Männerberufe verwendet. Wir orientieren uns hier an den Kategorien von Kreimer (1999), um eine – wenn auch bedingte – Vergleichbarkeit mit ihren Daten zu erreichen.

Tabelle 2: Segregation der Berufe (1994 und 1998)

		Absolut 1998		Frauenanteil		Anteil an Beschäftigten			
		Frauen	Männer	1998	1994	Frauen 98	Frauen 94	Männer 98	Männer 94
Ia stark segre. Frauenberufe	33 Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	38.065	5.385	87,6	78,4	2,7	2,1	0,3	0,4
	32 Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	89.384	20.007	81,7	83,0	6,4	5,9	1,0	0,8
Ib Segregierte Frauenberufe	91 Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	155.991	58.373	72,8	77,4	11,1	10,7	2,8	2,1
	52 Modelle, VerkäuferInnen und VorführerInnen	142.966	55.250	72,1	68,6	10,2	10,8	2,7	3,2
	41 Büroangestellte ohne Kundenkontakt	239.199	110.107	68,5	67,2	17,1	18,0	5,3	5,7
	23 Wissenschaftliche Lehrkräfte	78.575	44.062	64,1	60,3	5,6	5,0	2,1	2,2
	51 Pers.Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	134.359	97.132	58,0	58,4	9,6	9,8	4,7	4,6
	42 Büroangestellte mit Kundenkontakt	65.994	57.432	53,5	47,3	4,7	4,4	2,8	3,2
II Integrierte Berufe	61 Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	94.510	101.805	48,1	46,6	6,7	7,7	4,9	5,8
	34 Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	71.991	97.403	42,5	41,0	5,1	5,1	4,7	4,8
	82 MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	46.035	68.840	40,1	39,1	3,3	3,2	3,3	3,3
	24 Sonst. WissenschafterInnen und verwandte Berufe	58.371	87.864	39,9	40,4	4,2	4,0	4,3	3,8
	92 Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte HilfsarbeiterInnen	3.160	5.844	35,1	30,7	0,2	0,2	0,3	0,3
	22 BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen	12.742	23.637	35,0	42,1	0,9	1,1	1,1	1,0
	13 LeiterInnen kleiner Unternehmen	37.789	86.750	30,3	23,8	2,7	1,8	4,2	3,9
IIIa Segregierte Männerberufe	74 Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	30.466	83.179	26,8	31,4	2,2	3,2	4,0	4,6
	73 PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen u. verwandte Berufe	10.925	31.568	25,7	31,6	0,8	1,2	1,5	1,7
	93 HilfsarbeiterInnen im Bergbau und Baugewerbe	19.751	58.840	25,1	21,6	1,4	1,4	2,8	3,3
	12 GeschäftsleiterInnen und BereichsleiterInnen in gr. Untern.	36.954	110.168	25,1	19,4	2,6	1,6	5,3	4,5
	21 PhysikerInnen, MathematikerInnen und IngenieurwissenschaferInnen.	4.615	31.239	12,9	10,0	0,3	0,3	1,5	1,5
	11 Angehörige Körperschaften u. leitende Verwaltungsbedienste	339	2.582	11,6	5,2	0,0	0,0	0,1	0,2
IIIb Stark segregierte Männerberufe	31 Technische Fachkräfte	14.025	145.126	8,8	11,4	1,0	1,1	7,0	5,8
	81 BedienerInnen stationärer und verwandter Anlagen	2.732	35.233	7,2	7,0	0,2	0,2	1,7	1,7
	83 FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen	4.931	212.258	2,3	2,9	0,4	0,4	10,3	8,3
	71 Mineralgewinnungs- und Bauberufe	3.372	157.677	2,1	2,0	0,2	0,3	7,6	9,9
	72 MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe	4.141	238.106	1,7	2,6	0,3	0,5	11,5	11,7
	1 Soldaten	0	39.089	0	0	0	0	1,9	1,6
	Gesamt	**1.401.540**	**2.065.092**	**40,4**	**39,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen.

- In den *Männerberufen* (mehr als 70% Männeranteil) sind nur noch 8% der Frauen beschäftigt, aber die Hälfte der Männer. Sie umfassen Handwerks- und verwandte Berufe im Produktionsbereich, HilfsarbeiterInnen im Baugewerbe und technische, höhere und leitende Bedienstete in Privatwirtschaft und Verwaltung. Die stark segregierten Männerberufe, in denen der Frauenanteil unter 10% liegt, gehören vorwiegend dem Produktionsbereich an.
- *Kernbereich der Frauenbeschäftigung:* Frauen und Männer sind nicht nur auf unterschiedliche Berufe verteilt, sondern der Bereich, auf den sich die Frauenberufe konzentrieren, ist auch wesentlich kleiner als jener der Männer. Knapp die Hälfte der Frauen konzentrieren sich auf nur 4 der 27 Berufe, zwei Drittel auf die größten 7 und 75% auf 8 Berufe. Den mengenmäßig stärksten Anteil beanspruchen Dienstleistungsberufe wie Büroangestellte ohne Kundenkontakt (17,1%), gefolgt von Dienstleistungs- und Verkaufshilfskräften (11,1%), VerkäuferInnen (10,2%) und personenbezogenen Dienstleistungsberufen (9,6%). Bei den Männern ist die berufliche Konzentration weniger stark ausgeprägt: Die Hälfte der Männer ist in 7Berufen beschäftigt, zwei Drittel in 10 Berufen und 75% in 12 Berufen. Die vier größten Kategorien der Männer sind den stark segregierten Männerberufen zuzuordnen: MetallarbeiterInnen (11,5%), FührerInnen von Fahrzeugen und Landmaschinen (10,3%), Mineralgewinnungs- und Bauberufe (7,6%) sowie technische Fachberufe (7,0%).

Frauen sind im wesentlichen in Dienstleistungsberufen konzentriert, wobei die stärkste Segregation bei den qualifizierten Dienstleistungsberufen im nicht-wissenschaftlichen Lehr- und Gesundheitsbereich besteht. Die akademischen Berufe dieser Bereiche (z.B. BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen) zählen hingegen zu den integrierten Berufen, d. h. dass leitende Funktionen bzw. Tätigkeiten mit höherem Qualifikationsniveau auch in den traditionell weiblichen Bereichen teilweise von Männern besetzt werden. Der Zugang zu den typischen Männerberufen – Produktionsberufe und höher qualifizierte bzw. leitende Berufe – war hingegen für österreichische Frauen bislang wenig erfolgreich. Aus den Daten sind zwei Tendenzen sichtbar, die unabhängig von der Darstellungsform auch in den meisten anderen europäischen Ländern auftreten (Heintz et al. 1997; Anker 1999): Erstens, Frauen sind auf weniger Berufe konzentriert als Männer. Zweitens, Männerberufe sind stärker segregiert als Frauenberufe. Das bedeutet, dass Männer seltener Berufskolleginnen des anderen Geschlechts haben als Frauen und für Frauen Männerberufe offenbar unzugänglicher sind als umgekehrt. Damit sind Frauen in einer stärkeren Außenseiterposition, wenn sie einen für sie „untypischen“ Beruf ausüben wollen.

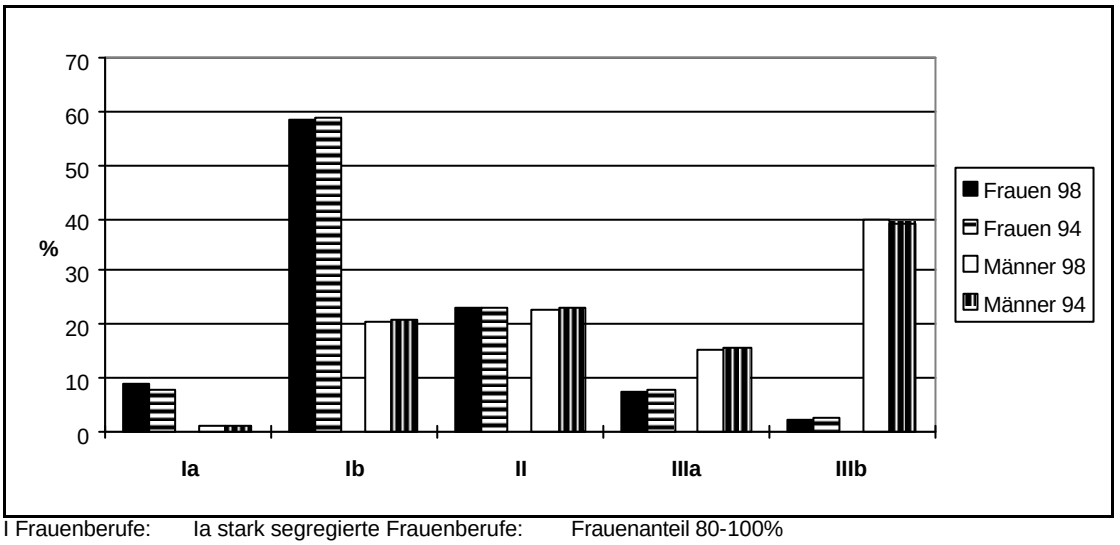
4. Segregation trotz Modernisierung

Aus international vergleichenden Untersuchungen zur Entwicklung der Segregation kann kein direkter Zusammenhang zwischen ökonomischer bzw. sozialer Modernisierung und Segregation abgeleitet werden (Anker 1999). Selbst die soziale und politische Besserstellung von Frauen führt nicht automatisch zu einem Rückgang der

Arbeitsmarktsegregation.[7] Hingegen lassen sich eine Reihe von Einflussfaktoren der Segregation identifizieren, die zwei gegenläufige Prozesse beschreiben. Während Indikatoren des Modernisierungsprozesses (wie z. B. die Erhöhung des Bruttosozialprodukts pro EinwohnerIn, der Ausbau des Dienstleistungssektors, die Flexibilisierung der Arbeitszeit) die Segregation des Arbeitsmarktes verstärken, wirken Arbeitskräfteknappheit, zunehmendes Bildungsniveau der Frauen und eine Frauenbewegung, die gezielt auf die berufliche Gleichberechtigung der Frauen ausgerichtet ist, der Segregation entgegen. Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen für sich genommen hat hingegen keinen eindeutigen Einfluss auf das Ausmaß der Segregation (Anker 1999; Heintz et al. 1997: Charles 1992; Blossfeld 1987).

Betrachtet man die Veränderungen der Frauenanteile zwischen 1998 und 1994, so zeigt sich eine Zunahme bei den stark segregierten Frauenberufen und eine leichte Abnahme bei den segregierten Frauenberufen und Männerberufen (Abbildung 2). Die Stagnation der Frauenanteile in den Männerberufen zeigt sich in Österreich auch für den Zeitraum 1981 bis 1991 (Kreimer 1995). In dieser Periode war aber auch ein Rückgang des Frauenanteils in den integrierten Berufen zu beobachten, der in den Jahren 1994 bis 1998 jedoch nicht mehr gegeben war. Damit wird auch für Österreich deutlich, was für andere europäische Länder diagnostiziert wurde: Den Frauen gelingt es kaum, in die Männerbereiche einzudringen.

Abbildung 2: Veränderung der beschäftigten Frauen und Männer in Frauenberufen - Männerberufen (1994 und 1998)



I Frauenberufe:	Ia stark segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 80-100%
	Ib segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 50-79,9%
II integrierte oder gemischte Berufe:		Frauenanteil 30-49,9%
III Männerberufe	IIIa segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 10-29,9%
	IIIb stark segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 0-9,9%

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen.

[7] Skandinavische Länder weisen eine höhere Segregation auf als südeuropäische Länder wie Griechenland oder Italien.

Diese Entwicklung der Segregation ist durch die Veränderung der Berufsstruktur geprägt. Denn die deutlichsten absoluten Zuwächse[8] der weiblichen Berufsfelder zeigen sich bei den GeschäftsbereichsleiterInnen (+14.900) und den LeiterInnen kleiner Unternehmen (+13.000), gefolgt von traditionellen Frauenberufen wie Dienstleistungshilfskräfte (+11.500), nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (+11.000) und biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte (+10.100). Gesunken ist hingegen die weibliche Beschäftigung in den sonstigen Handwerks- und verwandten Berufen der Nahrungsmittel-, Holz-, Textil- und Lederverarbeitung (-14.900), den Fachkräften der Landwirtschaft (-8.500), aber auch bei den VerkäuferInnen (-2.200) und Büroangestellten (-2.300).

Die Steigerung bei den Frauen in Leitungspositionen folgt dem bereits seit den achtziger Jahren bestehenden Trend, der einen stärkeren Zugang in die aussichtsreicheren Männerberufe erwarten lässt (Kreimer 1995; Finder, Blaschke 1998). Die Zuwächse bei den leitenden Funktionen lassen zwar darauf hoffen, dass Frauen verstärkt in Männerberufe mit höherem Qualifikationsniveau vordringen können, derzeit ist das Ausgangsniveau der Frauen in diesen Bereichen jedoch so gering, dass eine positive Entwicklung kaum sichtbar wird.

Eine stärkere Integration der jüngeren Generation ist dabei nicht erkennbar. Eher das Gegenteil, Frauen sind zwar tendenziell häufiger in Männerberufen vertreten, aber nur 11% der jungen Frauen (bis 25 Jahre) sind in den gemischten Berufen beschäftigt, während sie überdurchschnittlich oft in den segregierten Frauenberufen, den Kernberufen der weiblichen Beschäftigung, vorkommen. Eine ähnliche Separierung zeigt sich bei den männlichen Jugendlichen, denn auch bei den Männern liegt der Anteil der Jüngeren in den gemischten Berufen deutlich unter dem der älteren Männer, ihr Anteil in den stark segregierten Männerberufen ist hingegen wesentlich höher. Dieses Muster dürfte zumindest teilweise auf höhere Qualifikations- bzw. Berufserfahrungserfordernisse in den gemischten Berufen zurückzuführen sein.

5. Geschlechtshierarchische Segregation

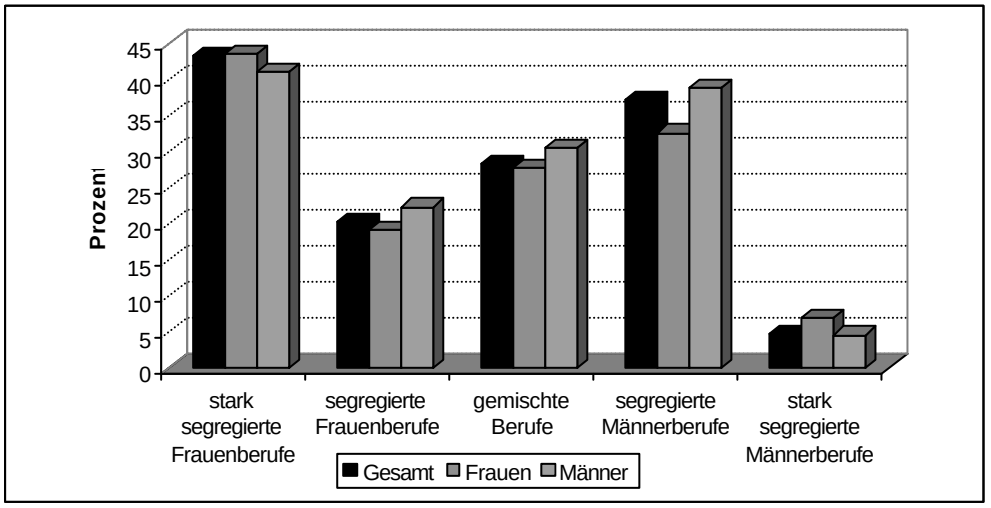
Die Separierung der Geschlechter in Frauen- und Männerberufe verdeutlicht mehr oder weniger das, was im Alltagsverständnis unter typisch weiblich bzw. typisch männlich verstanden wird. Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Arbeitsbereiche bedeutet nicht von vornherein eine Benachteiligung der Frauen. Erst wenn horizontale Segregation (Separierung nach unterschiedlichen Arbeitsbereichen) mit vertikaler Segregation (Separierung nach unterschiedlicher Qualifikation, beruflicher Stellung oder Einkommen) kombiniert ist, mindert dies die Chancengleichheit. Doch dafür gibt es zahlreiche Hinweise. Hinter der scheinbar neutralen Segregation verbergen sich

[8] Die folgenden Zahlen beziehen sich auf absolute Veränderungen zwischen 1998 und 1994.

hierarchische Komponenten, wodurch die geschlechtsspezifische Segregation zur geschlechtshierarchischen Segmentierung wird. Um die dahinterliegenden geschlechtshierarchischen Muster der Segregation sichtbar zu machen und damit Arbeitsmarktsegregation zu bewerten, werden in der folgenden Analyse Frauenberufe und Männerberufe im Hinblick auf hierarchische Berufscharakteristika wie berufliche Positionierung und Einkommen analysiert.

Für die Beurteilung von Benachteiligungen wird die berufliche Positionierung und das erzielbare Einkommen der Frauen in den 5 Berufskategorien verglichen. Um aber Unterschiede zu berücksichtigen, die sich aufgrund von Bildungsvoraussetzungen oder Teilzeitbeschäftigung ergeben, wird das Einkommen auf eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden standardisiert und werden die Unterschiede immer im Hinblick auf die erworbene Ausbildung interpretiert. Letzteres ist durch folgende Faktoren bedingt: Zum einen basieren die hier verwendeten ISCO-Berufsklassen auf einer hierarchischen Gliederung nach Qualifikationsgruppen, so dass die Bildung bereits indirekt in der Berufskategorisierung enthalten ist. Zum anderen wird das Prinzip der „meritokratischen Triade“, der Verknüpfung von Bildungsvoraussetzung, beruflicher Position und Einkommen (Rabe-Kleberg 1995), als Gerechtigkeitspostulat herangezogen. D. h. die Unterschiede der beruflichen Positionen und des Einkommens werden vor dem Hintergrund der Qualifikation interpretiert.

Abbildung 3: Höhere und Akademische Bildung in Frauenberufen – Männerberufen (1997)

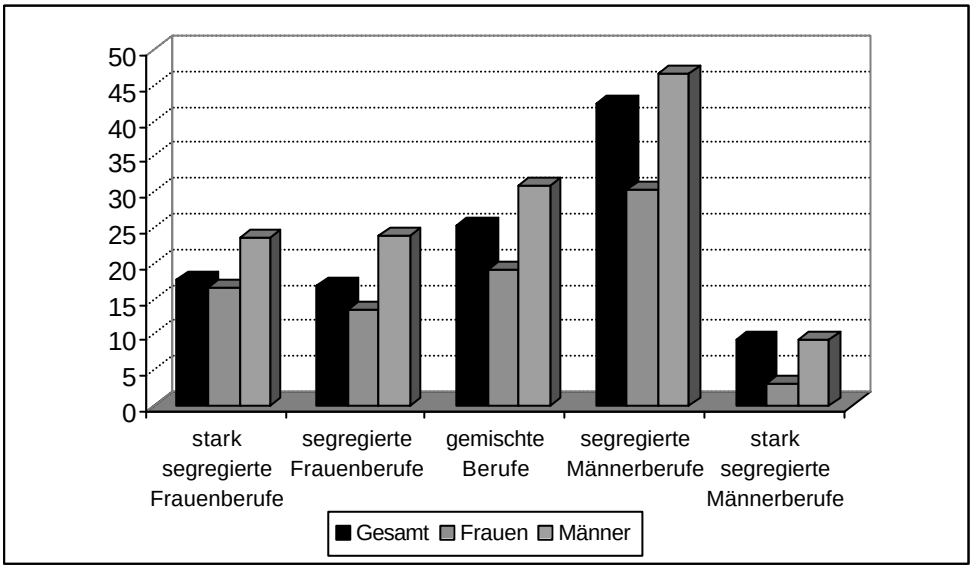


I Frauenberufe:	Ia stark segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 80-100%
	Ib segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 50-79,9%
II integrierte oder gemischte Berufe:		Frauenanteil 30-49,9%
III Männerberufe	IIIa segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 10-29,9%
	IIIb stark segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 0-9,9%

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Erwerbstätige in Männerberufen weisen im Schnitt – abgesehen von den stark segregierten Berufen, die mengenmäßig einen relativ geringen Anteil ausmachen – höhere Bildungsabschlüsse auf als in Frauenberufen Tätige (Abbildung 3). Der Anteil von höheren Bildungsabschlüssen liegt in den segregierten Männerberufen bei 37%, in den segregierten Frauenberufen hingegen nur bei 20%. Den eindeutig höchsten Anteil von höheren bzw. akademischen Bildungsabschlüssen gibt es aber in den stark segregierten Frauenberufen (43%). Den Gegenpol dazu stellen die stark segregierten Männerberufe dar, wo der Anteil an höheren Ausbildungen mit 5% am geringsten ist. Die stark segregierten Bereiche haben aber nicht nur bezüglich des Ausbildungsniveaus eine Sonderstellung, es handelt sich dabei auch um Bereiche, in denen die Ausbildung der Frauen höher ist als jene der Männer. Frauen haben in den mittleren Kategorien (Ib bis IIIa) seltener höhere Bildungsabschlüsse als Männer, wobei sich die Unterschiede am stärksten in den segregierten Männerberufen zeigen.

Abbildung 4: Höhere und leitende Tätigkeiten in Frauenberufen und Männerberufen (1997)



I Frauenberufe:	Ia stark segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 80-100%
	Ib segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 50-79,9%
II integrierte oder gemischte Berufe:		Frauenanteil 30-49,9%
III Männerberufe	IIIa segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 10-29,9%
	IIIb stark segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 0-9,9%

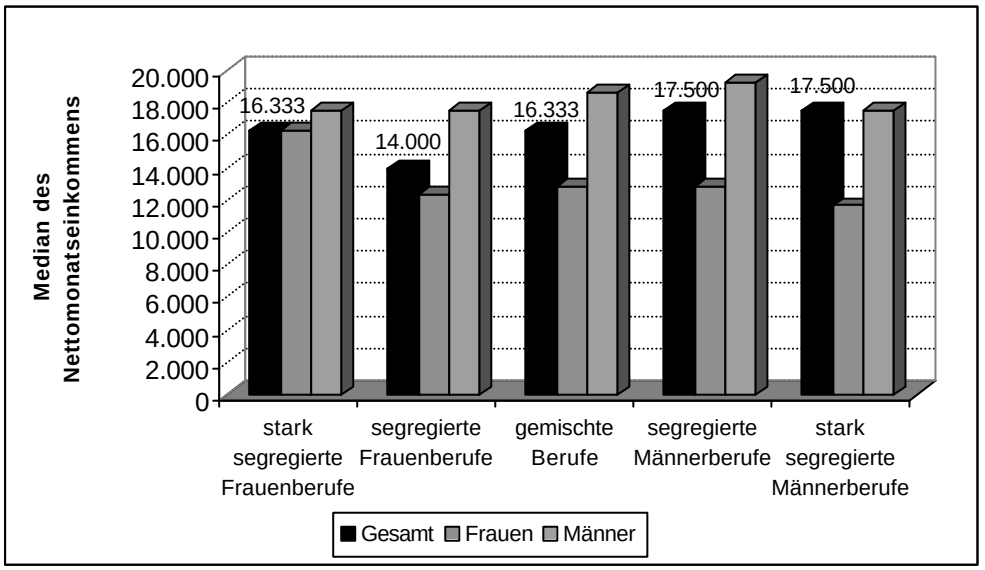
Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Diese unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen sollten sich in der beruflichen Positionierung, dem Anteil von Erwerbstätigen in höheren oder leitenden Tätigkeiten, widerspiegeln. Tatsächlich zeigt sich ein höherer Anteil von Erwerbstätigen in höheren beruflichen Positionen bei den segregierten Männerberufen im Vergleich zu den Frauenberufen und den gemischten Berufen (Abbildung 4). Aber die Unterschiede zwischen den Berufsklassen haben sich gegenüber den Ausbildungen deutlich erhöht. Zudem sind in

allen 5 Berufsklassen weniger Frauen in höheren Tätigkeiten zu finden als Männer. Dies betrifft auch die stark segregierten Berufe, in denen Frauen häufiger eine höhere Ausbildung aufweisen. Vor allem kann der Bildungsvorsprung in den stark segregierten Frauenberufen nicht in einer entsprechenden beruflichen Position umgesetzt werden.

Die unterschiedliche Verwertbarkeit der Qualifikation hat auch Auswirkungen auf das Einkommen. Frauen verdienen im Schnitt um ein Drittel weniger als Männer[9]. Ein Teil dieses Unterschiedes kann auf unterschiedliche Qualifikationen und Arbeitszeiten zurückgeführt werden.[10] Aber die geschlechtsspezifischen Unterschiede werden auch dadurch bestimmt, dass Frauen in Hochlohnsektoren nur schwach vertreten sind, während sie in Niedriglohnsektoren wie Einzelhandel oder Textilindustrie die Mehrheit bilden.

Abbildung 5: Medianeinkommen in Frauenberufen und Männerberufen (1997)



Arbeitszeitstandardisiertes Netto-Medianeinkommen

I Frauenberufe:	Ia stark segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 80-100%
	Ib segregierte Frauenberufe:	Frauenanteil 50-79,9%
II integrierte oder gemischte Berufe:		Frauenanteil 30-49,9%
III Männerberufe	IIIa segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 10-29,9%
	IIIb stark segregierte Männerberufe:	Frauenanteil 0-9,9%

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Die geringsten Einkommen erzielen Frauen in den stark segregierten Männerberufen, die höchsten in den stark segregierten Frauenberufen (Abbildung 5). In den mittleren Kategorien gibt es nur geringe Unterschiede (zwischen 12.366,- ATS und 12.833,- ATS). Etwas anders

[9] Entsprechend der Mikrozensusdaten 1997 ist der Unterschied beim mittlleren Nettoeinkommen 4.000 ATS oder 33%.

[10] Für Österreich gibt es diesbezüglich keine aktuellen empirischen Analysen.

sind die Einkommenschancen insgesamt verteilt. Das Einkommen der Erwerbstätigen ist in den segregierten Frauenberufen mit durchschnittlich 14.000,- ATS am geringsten. Die höchsten Einkommen werden im Schnitt in den Männerberufen erzielt, und zwar sowohl in den segregierten als auch stark segregierten Männerberufen (17.500,- ATS). Gemischte Berufe und stark segregierte Frauenberufe weisen gleich hohe Medianeinkommen auf, die zwischen den beiden anderen Gruppen liegen. Damit sind gleichzeitig die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Berufen mit höherem Männeranteil größer.

Die schlechteren Einkommenschancen von Frauen sind also zumindest teilweise auf die Beharrlichkeit der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung am Arbeitsmarkt zurückzuführen, der zufolge Frauen auf sogenannte Frauenberufe konzentriert sind. Trotz der seit einigen Jahren stattfindenden massiven Umstrukturierung am Arbeitsmarkt bleibt die Separierung zwischen Frauen- und Männerbereichen aufrecht und so arbeiten 58% aller erwerbstätigen Frauen in den *segregierten Frauenberufen*, die im Hinblick auf das Einkommen, aber auch bezüglich der beruflichen Positionierung, des Arbeitslosigkeitsrisikos und zunehmend auch hinsichtlich der geforderten Arbeitszeiten wenig erfolgversprechend sind.

Demgegenüber werden die *integrierten Berufe* in der Literatur häufig als der Hoffnungsbereich für die Auflösung der Segregation gesehen, da die Chancen, in Männerberufe einzudringen, gemeinhin geringer eingeschätzt werden (Hakim 1993). In Österreich gibt es aber kaum Hinweise, auf eine zunehmende Beschäftigung der Frauen im integrierten Bereich. Zudem erweist sich dieser Bereich als sehr inhomogen, indem sowohl Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen (Sonstige WissenschafterInnen und MedizinerInnen) und mittleren Anforderungen (Fachkräfte in Verwaltung, Handel, Landwirtschaft) als auch einfache Tätigkeiten in der Landwirtschaft und in der Produktion zusammengefasst sind. In den aggregierten Daten ist unter Berücksichtigung der Bildungsvoraussetzungen der Frauen keine eindeutige Besserstellung gegenüber den Frauenbereichen zu beobachten.

Hingegen können Frauen in den *segregierten Männerberufen* bessere Positionen und ein höheres Einkommen erreichen. Diese besseren Chancen bleiben auch unter Bezug auf die Qualifikation bestehen. Denn nur in dieser Berufsklasse ist der Anteil der Frauen mit höheren Qualifikationen ähnlich hoch wie jener in leitenden Positionen. Aber auch bei den segregierten Männerberufen finden sich zwei Pole: Auf der einen Seite umfassen sie Berufe mit geringen Qualifikationen (Handwerksberufe in der Produktion und Hilfskräfte im Bauwesen), andererseits leitende und wissenschaftliche Berufe (Leitende Bedienstete, GeschäftsleiterInnen, NaturwissenschafterInnen). Geteilt erscheinen damit auch die Chancen der Frauen: Für besser qualifizierte Frauen bietet dieser Bereich eher die Möglichkeit, in leitende Positionen aufzusteigen und ein höheres Einkommen zu erzielen. Knapp die Hälfte der Frauen verbleibt aber auch hier in Positionen mit einfachen Tätigkeiten.

Gänzlich anders ist die Situation in den *stark segregierten Männerberufen*, die vor allem technische Berufe umfassen. Eine Beschäftigung der Frauen in diesem Bereich zeigt gegenüber den anderen Kategorien keine Vorteile. Im Gegenteil, insbesondere hinsichtlich des Einkommens sind Frauen in diesen Berufen deutlich schlechter gestellt.

Eine Sonderposition haben aber auch die *stark segregierten Frauenberufe*. Denn anders als die segregierten Frauenberufe sind hier die beruflichen Positionen und die Einkommenschancen vergleichsweise gut. Aber in diesem wachsenden Sektor sind die Ausbildungen der Frauen deutlich besser als im Schnitt. Gemessen an diesem Einkommensvorsprung gibt es keine eindeutige Bevorzugung oder Benachteiligung für diesen Bereich.

6. Schlussfolgerungen

Die empirische Analyse des komplexen Systems der weiblichen Beschäftigungsbereiche dokumentiert, dass die Trennung in Frauenberufe und Männerberufe ein äußerst beharrliches Phänomen ist, das ungeachtet der ökonomischen und sozialen Veränderungsprozesse weiter besteht. Trotz der zunehmenden Erwerbs- und Bildungsbeteiligung bleiben Frauen auf einen engen Berufsbereich konzentriert und können nur schwer in Männerdomänen eindringen. Die Expansion der „neuen Dienstleistungen“ oder die zunehmende Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen hat neue Segregationslinien zwischen Frauen- und Männerbereichen sowie eine Polarisierung innerhalb der Frauen durch Unterschiede in der Qualifikation oder der Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt geschaffen (Kreimer 1995; Rees 1998).

Die Teilung des Arbeitsmarktes in "Frauenbereiche" und "Männerbereiche" ist nicht von vornherein als negativ zu werten, sondern die damit verbundenen Benachteiligungen und Kosten, die in erster Linie die Frauen treffen. Internationale Studien belegen zwar, dass der Zusammenhang zwischen horizontaler und vertikaler Segregation variieren kann, aber er verschwindet nicht. Denn die Konzentration von Frauen auf bestimmte Beschäftigungssegmente und der weitgehende Ausschluss aus Männerbereichen erleichtert eine frauenspezifische Definition und Bewertung von Tätigkeiten, erschwert den Nachweis von Ungleichbehandlung, reduziert Ausweichmöglichkeiten in andere Bereiche und führt oft in Berufe mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten (Finder, Blaschke 1999). Zudem stellt die Zugangsmöglichkeit zu allen Berufsfeldern einen wesentlichen Aspekt der Chancengleichheit dar. Sowohl die Berufswahl junger Frauen, als auch die Bereiche, in denen Frauen aller Altersgruppen ihren Beruf ausüben, weisen darauf hin, dass stereotype Rollenzuweisungen nach wie vor die Einsatzmöglichkeiten von Frauen einengen.

Auch für Österreich zeigen sich unterschiedliche Chancen und Bedingungen in Frauenberufen und Männerberufen. Stark segregierte Frauenberufe und segregierte Männerberufe erweisen sich im Hinblick auf die berufliche Positionierung und die

Einkommenschancen am günstigsten. In beiden Bereichen spielt das Qualifikationsniveau der Frauen eine wichtige Rolle: In den Männerdomänen können Frauen mit höheren Ausbildungsabschlüssen eher in adäquaten beruflichen Positionen arbeiten als in den anderen Berufsbereichen. Die besseren Arbeitsbedingungen in den stark segregierten Frauenberufen gegenüber den typischen, d. h. segregierten Frauenberufen sind zwar ebenfalls auf Qualifikationsunterschiede zurückzuführen, wobei aber die Umsetzungsmöglichkeiten der Ausbildungen in den stark segregierten Frauenberufen geringer sind.

Im Hinblick auf politische Interventionsmöglichkeiten ist daher eine vollkommene Eliminierung der Arbeitsmarktsegregation nicht nur unmöglich (so lange die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unverändert bleiben), sondern auch nicht unbedingt zielführend. Eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen kann oft nur über den Ausbau von Dienstleistungen und damit über eine stärkere Segregation erreicht werden. Aber da die Arbeitsmarktsegregation für die Benachteiligungen der Frauen im Erwerbsleben zumindest mitverantwortlich ist, sollte eine verstärkte Integration von Frauen und Männern angestrebt werden, was längerfristig betrachtet keinen Zielkonflikt bedeutet. Als wirksamstes Mittel zum Abbau der Segregation hat sich eine Frauenbewegung erwiesen, die eine Gleichheit der Geschlechter fördert, indem eine Gleichverteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familien- und Hausarbeit angestrebt wird. Damit werden nicht nur die gesellschaftlichen Vorstellungen von typisch weiblichen Rollenverhalten in Frage gestellt (sowohl das Verhalten der Frauen als auch ihrer Interaktionspartner), sondern zugleich die Erwerbsbeteiligung der Frauen gefördert.

7. Literatur

Anker, R., Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office: Geneva, 1998.

Blossfeld, H.P., Berufseinstieg und Segregationsprozeß. Eine Kohortenanalyse über die Herausbildung von geschlechtsspezifischen Strukturen im Bildungs- und Berufsverlauf. In: Bildung und Beschäftigung, Soziale Welt, Sonderband 5, 1988, S. 181-214.

Charles, M., Cross-national variation in occupational sex segregation. In: American Sociological Review, 1992, Vol. 57, S. 483-502.

Cyba, E., Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, B., Maier, F., Pfau-Effinger, B. (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt. Berlin, 1998.

Finder, R., Blaschke, S., Tendenzen im Dienstleistungssektor. Tendenzen der Frauenbeschäftigung. Projektbericht des Forschungszentrums W.A.S., Wien, 1999.

Gottschall, K., Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R., Knapp, G.-A. (Hrsg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Berlin/New York, 1995, S. 125-162.

Hakim, C., Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour. In: European Sociological Review, Vol. 8, No. 2, 1992, S. 127-152.

Hakim, C., Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. In: European Sociological Review, Vol. 9, No.3, 1993, S. 289-314.

Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R., Ummel, H., Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt/New York 1997.

Jacobs, J. A., Lim, S. T., Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980. In: Work and Occupations, 1992, Vol. 19, No. 4, S. 450-486.

ILO, ISCO-88 International Standard Classification of Occupations, Genf, 1990.

Kapeller, D., Kreimer, M., Leitner, A., Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, BMAGS, Wien, 1999.

Kappel, G., Frauen in der Informatik – (k)ein Thema! Eine Problemskizze mit Lösungsvorschlägen. In: Cyba, E., Knipp, M. (Hrsg.): Arbeit 2002. Zukunft der Frauen. Eine Dokumentation der EU-Konferenz vom 3. – 4. September 1998 in Linz, Wien 1999.

Kreimer, M., Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich. In: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 21, Heft 4, 1995, S. 579-608.

Kreimer, M., Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus, Frankfurt/Main, 1999.

Leitner, A., Wroblewski A., Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. IHS Reihe Soziologie Nr. 41, Wien, 2000.

Quack, S., Maier, F., Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten – Ergebnisse einer Studie über die EG-Mitgliedsstaaten. In: SAMF-Arbeitspapier 1994-1, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Gelsenkirchen, S. 127-175.

Rabe-Kleberg, U, Auf dem Weg zur Bildungsbiographie? Oder warum Frauen immer länger auf bessere Schulen gehen und trotzdem als ungelernt gelten. In: Hoerning, E., Corsten, M. (Hrsg.), Institution und Biographie. Pfaffenweiler, S. 26-38.

Rees, T., Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies, London-New York, 1998.

Rubery, J., Fagan, C., Geschlechtertrennung im Beruf in der Europäischen Gemeinschaft. Beiheft 3/93 zu Soziales Europa, Brüssel, 1993.

Rubery, J., Fagan, C., Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, Wien, 1998.

Siltanen, J., Social Change and the Measurement of Occupational Segregation by Sex. In: Work, Employment and Society, 1992, No. 1, Vol. 4, S. 1-29.

Wetterer, A. (Hrsg.), Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt, 1992.

Willms, A., Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland, 1882-1980. In: Müller, W., Willms, A., Handl, J. (Hrsg.), Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980. Frankfurt/New York, 1983.

Wroblewski, A., Flexible Arbeitszeiten und Segregation. Vortrag beim ÖGS-Kongress, September 2000 in Wien.

Autorin: Andrea Leitner

Titel: Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation

Reihe Soziologie / Sociological Series 47

Editor: Beate Littig
Associate Editor: Gertraud Stadler

ISSN: 1605-8011
© 2001 by the Department of Sociology, Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 5970635 • http://www.ihs.ac.at

ISSN: 1605-8011