

Zeitschrift: Rosa : die Zeitschrift für Geschlechterforschung

Herausgeber: Rosa

Band: - (2000)

Heft: 21

Artikel: Geschlechtspezifische Berufssegregation : ein Dauerbrenner?

Autor: Scherrer Käslin, Regina

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-631696>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 05.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Geschlechtspezifische Berufssegregation – ein Dauerbrenner?

von *Regina Scherrer Käslin*

«**Around the world, women work. Men give orders.**»¹ Dieses Zitat von Harriet Bradley beschreibt in kurzer und prägnanter Form die Situation für Frauen und Männer auf dieser Welt. Trotz erheblichem strukturellem und technologischem Wandel in der westlichen Arbeitswelt hält die Zweigeschlechtlichkeit als Strukturierungsprinzip von Arbeitsmarkt und Beruf in fast unveränderter Ausprägung an. Was sind die Ursachen dieser ausgeprägten Stabilität der geschlechtsspezifischen Berufssegregation?

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeits- und Berufsmarktes scheint immer noch eine ‹trans-

nationale Konstante² zu sein. Auch die Schweiz weist laut verschiedenen Studien einen stark segregierten Arbeits- und Berufsmarkt auf. Dies, obwohl Frauen heute vermehrt am Arbeitsmarkt partizipieren und sich ihre Bildungsunterschiede laufend verringern.

Die Mehrheit der ArbeiterInnen ist auch heute noch in traditionellen ‹Männerberufen› bzw. ‹Frauenberufen› beschäftigt. Jeder Beruf hat ein zugeschriebenes Geschlecht – Berufe können dieses über die Zeit wechseln, aber kein Beruf verliert sein ‹Geschlecht› völlig.

Grundstruktur der geschlechtsspezifischen Berufssegregation

Der Ausdruck – geschlechtsspezifische Berufssegregation – bezeichnet die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Bezug auf Beruf, Industriesektoren, Firmen oder hierarchischen Stellungen im Beruf nach weiblichem und männlichem Geschlecht. Aus der nachfolgenden Tabelle ist die Grundstruktur der geschlechtsspezifischen Berufssegregation ersichtlich.

Grundstruktur der geschlechtsspezifischen Berufssegregation

Makroebene: geschlechtsspezifische Berufssegregation des Arbeitsmarktes in einer Gesellschaft insgesamt;

Mesoebene : geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Beziehung zwischen einzelnen Berufen und Professionen;

Mikroebene: ‹ad hoc› Arbeitsteilung im beruflichen Alltagshandeln – ‹doing gender while doing work›.

Vertikaldimension: hierarchische Struktur der Arbeitsteilung und Berufe
⇒ Reproduktion der Geschlechterhierarchie.

Horizontaldimension: Ausdifferenzierung verschiedener Tätigkeiten und Berufe
⇒ Reproduktion der Geschlechterdifferenz.

Quantitative Bedeutung: numerische Dominanz eines Geschlechts in einem Beruf; dies ist eine deskriptive Aussage und statistisch ausweisbar;
⇒ Ausmass der Berufssegregation;

Qualitative Bedeutung: ‹weibliche› Berufe bzw. ‹männliche› Berufe; dies ist eine urteilende Aussage über Inhalte des jeweiligen Berufes und die notwendigen Fähigkeiten der BerufsinhaberInnen;
⇒ Reproduktion von Stereotypen. (Stereotypen sind psychologische Bezeichnungen eines Denkens und Verhaltens nach feststehenden Orientierungen).

Die geschlechtsspezifische Berufssegregation ist ein wichtiger Faktor für die geringeren Ergebnisse, die Frauen auf dem Erwerbsmarkt erzielen. Typische «Frauenberufe» weisen sich durch ähnliche Merkmale aus:

- niedriger Status und relativ geringes Prestige;
- schlechtere Bezahlung als vergleichbare «Männerberufe»;
- weniger Aufstiegsmöglichkeiten;
- es sind mehrheitlich konjunkturell ungeschütztere Berufe.

Einsicht in die Geschichte der Berufssegregation

Die historischen Anfänge der geschlechtsspezifischen Berufssegregation sind auch heute noch weitgehend unklar, wie die sich widersprechenden Studien und Analysen zur Rolle der Frau in den frühen Stammesgesellschaften nachweisen.³ Daher beschränke ich mich auf einige allgemein akzeptierte Punkte:

Die Trennung von Produktion und Reproduktion, die kapitalistischen Produktionsmethoden, der Individuallohn an Stelle des Haushaltslohnes, die technologischen Entwicklungen, das Überschwappen bürgerlicher Ideologien auf alle Schichten und die Verinnerlichung des Geschlechtes – führten zur Verschlechterung und Statusverminderung aller Frauen in westlichen Gesellschaften. In der Geschichte der Menschheit ist tendenziell das gleiche Grundmuster zu finden:

1. Die bipolare Struktur der Geschlechtertrennung;
2. Die Hierarchisierung der Arbeit – «Around the world, women work. Men give orders.»
3. Starre Deutungsmuster – Frauenarbeit ist «weiblich», Männerarbeit ist «männlich».
4. Variabilität im Einzelnen, das heißt die konkreten Inhalte der «Frauenarbeit» und «Männerarbeit» waren/sind variabel. Je nach Zeitgeist und wirtschaftlicher Notwendigkeit wurde/wird die «Segregationslinie» verschoben.

Ausmass der Segregation in der Schweiz

Verschiedene Studien haben bestätigt, dass die Schweiz einen stark segregierten Arbeitsmarkt aufweist. Maria Charles und Marlis Buchmann kamen in ihrer empirischen Studie 1994 zu folgendem Ergebnis: «(...) about 50 percent of women and over 70 percent of men who completed some type of formal training did so in a sex-typical occupation (as defined above⁴); for sex-atypical occupations, these figures were about 10 and 5 percent respectively.»⁵ Die Autorinnen weisen darauf hin, dass das schweizerische Schulsystem selber schon

geschlechtsspezifisch differenziert ist: «(...) sex segregation tends to occur very early in the individual life course and persists far into the labour market career. Results of our explanatory analysis indicate substantial and long-lasting effects of educational attainment on women's probability of working in a female-dominated occupation».

Zusammen mit der frühen Berufswahl führt dies die starke Segregation des Arbeitsmarktes in unserem Lande herbei. Offenbar waren/sind für junge Menschen «gegengeschlechtliche» Berufe keine Option!



Flugzeugspenglerin bei der Arbeit

In einer weiteren Studie «Berufliche Gleichstellung – ein Mythos?» analysierte Maria Charles die schweizerische Arbeits- und Berufswelt zwischen 1970 und 1990. Auch diese Resultate sind ernüchternd. Danach konnte nur eine Minderheit von sehr gut ausgebildeten Frauen ihre beruflichen Möglichkeiten wesentlich erweitern. Das heißt: Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nimmt für diese «Elitefrauen» eher ab. Unterhalb dieses Ausbildungsniveaus ergibt sich aber ein anderes Bild: «Andererseits hat sich für die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen offensichtlich seit 1970 bezüglich ihren Aussichten wenig geändert. Mehr Frauen als je zuvor sind auch in den grossen «weiblichen» Dienstleistungsberufen konzentriert, die keine Tendenz zur Geschlechter-Integration aufzeigen.»⁶ Dieser Sachverhalt führt zu einer Zunahme der Segregation.

Auch Bettina Heintz und ihre MitautorInnen erhielten in ihrer Studie «Ungleich unter Gleichen» dieses zweigeteilte Ergebnis: «Während sich eine kleine hochqualifizierte Gruppe Zugang

verschaffen konnte zu prestigereichen Männerdomänen, ist die grosse Mehrheit der Frauen nach wie vor in traditionellen Strukturen eingebunden.»⁷

Gesellschaftliche und berufliche Rahmenbedingungen

Zusammenfassend habe ich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unseres Landes aufgeführt, die der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu Grunde liegen und ihre Stabilität erhalten:

1. Unser Bildungssystem weist eine bereits segregierte Struktur auf. Traditionelle Rollenmuster widerspiegeln sich in der Fächerwahl der Schülerinnen. Dies wirkt sich auf die Differenz der Geschlechter aus.
2. Frühe Berufswahl und früher Eintritt in eine Berufslehre für die Mehrheit der Schulabgängerinnen. Die geschlechtsspezifische Sozialisation wirkt sich gerade in der Adoleszenz stark aus. Es findet eine Anpassung der eigenen Berufswünsche an den schon segregierten Arbeitsmarkt statt; das heißt ‹gegengeschlechtliche› Berufe sind (noch) keine Option.
3. Schutzmassnahmen für Arbeiterinnen – z.B. das Nachtarbeitsverbot für Frauen.
4. Traditionelle Rollenverteilung bezüglich ausserberuflicher Tätigkeiten. Laut einer Untersuchung des BSF im Jahre 1997 lag die Hauptverantwortung für die Hausarbeit in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren zu 90 Prozent bei den Frauen! Ebenso war der Zeitaufwand für Haushaltarbeiten der Frauen in allen Haushaltstypen grösser.⁸ Offenbar sehen auch die ‹neuen› Väter und ‹neuen› Männer ihre persönliche Zeit als zu kostbar an, um sie in den Reproduktionssektor zu investieren.
5. In der Schweiz herrscht immer noch das ‹traditionelle› Familienmodell vor – der Mann ist der ‹breadwinner›, die Frau nur ‹Zusatzverdienerin›. So schreibt Margret Bürgisser: ‹Nach wie vor setzt sich bei der Familiengründung in vielen Familien das traditionelle Rollenmodell durch. Die Frau kehrt – wenn überhaupt – erst nach einem familienbedingten Unterbruch in den Beruf zurück.›⁹
6. Unvereinbarkeit von Familie und Beruf – dies ist für viele Frauen ein grosses Hindernis. Hauptsächlich ist dabei meiner Meinung nach das bestehende Schulsystem zu nennen. Es gibt auch im Jahr 2000 in der Schweiz Kantone bzw. Gemeinden, die Blockzeiten in der Schule nicht kennen; ganz zu schweigen von Tagesschulen! Ein weiterer Punkt ist die schlechte Infrastruktur bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung. Nicht zuletzt ist auch das Deutungsmuster ‹Mutterliebe› zu erwähnen,

das die ständige Präsenz der Mutter beim (Klein)Kind fordert. Dazu Maria Charles: ‹Vielleicht von grösserer Bedeutung ist aber die einflussreiche und stark kulturell bedingte Auffassung, dass ein Kleinkind sich am besten entwickelt, wenn es ganztags von der Mutter betreut wird. Diese Annahme ist in der Schweiz nicht nur unter Männern, Politikern und Arbeitgebern, sondern auch bei Frauen stark verbreitet.›¹⁰



Handwerkerin

Auf der Ebene von Beruf und Arbeitsplatz wirken meines Erachtens folgende Faktoren verstärkend auf die geschlechtsspezifische Segregation:

1. Innerbetriebliche Regelungen – diese sind zwar geschlechtsneutral formuliert, haben aber eine unterschiedliche Wirkung auf beide Geschlechter, für Frauen tendenziell negative und für Männer eher positive (= indirekte Diskriminierung). Beispielsweise wird bei einem verheirateten Manager davon ausgegangen, dass seine ganze Arbeits- und Schaffenskraft in seine betrieblichen Aufgaben einfließen kann. Seine ausserbetrieblichen sozialen Beziehungen und seine häuslichen Verpflichtungen werden ihm von seiner Ehefrau abgenommen. Managerinnen verfügen meist nicht über einen solchen umfassenden sozialen ‹Back-Ground-Service›.
2. Der Glaube an die Notwendigkeit ständiger Präsenz am Arbeitsplatz. Dieser schliesst Teilzeitarbeit als lebbare Alternative aus. Auch werden Überstunden in Kaderpositionen oft erwartet und sind Lohnbestandteil. Ihre äusserst familienfeindliche Wirkung scheint eine Nebensache zu sein.
3. Es besteht ein gewisser Unterschied im Umgang mit Erwerbsunterbrüchen. Diese werden im Falle

militärischer oder beruflicher Weiterbildung anders interpretiert, als wenn sie infolge von Mutterschaft notwendig sind.

4. Auch auf dieser Ebene wirken sich traditionelle Familienorientierungen aus. Für einen Mann ist eine Familie ‹karrierefördernd. «Die (finanzielle) Familienverpflichtung gilt aus Arbeitgebersicht im Gegenteil als positives biographisches Signal» (Hohn/Windolf 1988), indem sie eine gewisse Abhängigkeit und Loyalität gegenüber dem Betrieb zu garantieren scheint.»¹¹ Für die Frauen wird Kindererziehung zur Hauptaufgabe und zum Kristallisierungspunkt all ihrer Interessen und Energien gemacht. Beruf kann dann nur noch ein Zusatz, ein ‹daneben auch›, sein. Ihr Einsatz- und Leistungspotential im Beruf scheint aus der Sicht der ArbeitgeberInnen begrenzt.

5. Familienpflichten – diese sind, wie viele Studien belegen, tatsächlich sehr einseitig zu Ungunsten der Frauen verteilt.¹²

Es gibt noch viel zu tun...

Geschlechtsspezifische Berufssegregation hat sich als unabhängig von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in westlichen Industrieländern erwiesen. Die bipolare Struktur der Geschlechtertrennung, die Hierarchisierung der Arbeit und die starren Deutungsmuster, was als ‹Frauenarbeit› bzw. ‹Männerarbeit› zu gelten habe, sind über die ganze Entwicklung konstant geblieben. Als variabel dagegen haben sich die konkreten Inhalte und Anforderungen der ‹Frauenarbeit› und der ‹Männerarbeit› gezeigt.

Berufssegregation betrifft Frauen sehr unterschiedlich. Für jüngere, gut qualifizierte Frauen spielt sie eine eher zu vernachlässigende Rolle. Sie trifft aber jene weiblichen Jugendlichen empfindlich, die mit einer mittelmässigen oder schlechten Schulbildung auf den Berufsmarkt drängen. Oft rutschen sie in Sackgassenberufe, die wenig oder keine Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.¹³ Folgende Massnahmen scheinen mir vor allem für die Berufslehrphase sinnvoll:

1. Geschlechterfragen gehören in jedes Ausbildungskonzept von Personalverantwortlichen und AusbildnerInnen.

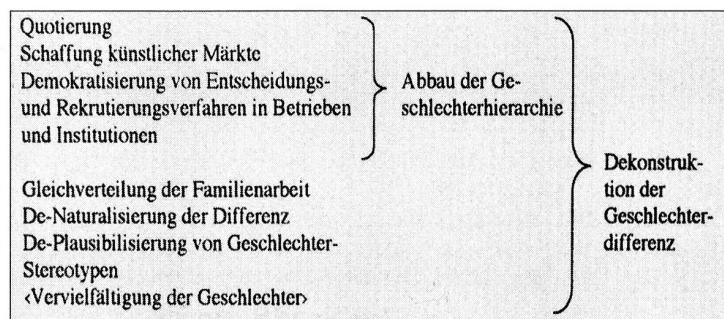
2. Begleitung und Unterstützung der weiblichen und männlichen Jugendlichen, die einen ‹geschlechtsatypischen› Beruf wählen durch eine Mediatorin/einen Mediator an den Berufsschulen und anderen Bildungsstätten.

Ganz allgemein geht es meiner Meinung nach darum, das Geschlecht als machtvolle ideologische Ressource zu begreifen, die auf Konstruktion bzw.

sozialem Handeln und nicht auf natürlichen Differenzen beruht, und die für beide Geschlechter Einschränkungen und Grenzen beinhaltet. Das Geschlecht als zugeschriebenes Merkmal darf nicht mehr als ‹Platzanweiser› in unserer Gesellschaft fungieren und massgeblich berufliche Chancen bestimmen. Hinter der ganzen Thematik liegen tiefgreifende Probleme, die mit der Wertschätzung von Menschen, derjenigen ihrer Arbeit und auch Machtansprüchen zusammenhängen.

Massnahmen zum Abbau der geschlechts-spezifischen Segregation

Folgende Massnahmen zum Abbau der geschlechts-spezifischen Segregation im Allgemeinen und der geschlechtspezifischen Berufssegregation im Besonderen sind meines Erachtens generell voranzutreiben:



Auf die einzelnen Vorschläge kann hier nicht eingegangen werden. Um sie zu verwirklichen, braucht es vor allem eine breit abgestützte und politisch aktive Frauenbewegung. Angestrebt werden muss eine Veränderung der gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Rahmenbedingungen unseres Zusammenlebens. Dies heisst auch: Abschied nehmen von herkömmlichen Geschlechterrollen und stereotypem Verhalten, Denken und Urteilen. Ferner, Konflikt- und Diskussionsbereitschaft aller, und nicht zuletzt die Einsicht, dass es auch um die Umverteilung bzw. um den Abbau von Privilegien geht. Dies wird schwierig werden – denn: «It is too much to expect that a dominant group will give up power and privileges without some kind of struggle. (...) men have not actually lost their dominant position at work. But it is being challenged and my prediction must be that in the next ten years contestation around gender roles will be intense». ¹⁴

ANMERKUNGEN

- ¹ Bradley, Harriet. Men's Work, Women's Work. University of Minnesota Press. Minneapolis 1998.
- ² Vgl. Quack, Sigrid und Maier, Friederike. Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten – Ergebnisse einer Studie über die EG-Mitgliedstaaten. 1994. 127 – 175.
- ³ Vgl. Bradley ebenda; Hausen, Karin. Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Frauen und Männern. 1993. Keuler, Dorothea. Undankbare Arbeit. Die bitterböse Geschichte der Frauenberufe. Tübingen. 1993. Schissler, Hanna. Geschlechterverhältnisse im historischen Wandel. Campus Verlag. Frankfurt am Main 1993.
- ⁴ Jacobs' sex-type classification; vgl. Charles, Maria und Buchmann Marlis. 1994. 607.
- ⁵ Vgl. vorangehende Fussnote.
- ⁶ Charles, Maria. Berufliche Gleichstellung – ein Mythos? Geschlechtersegregation in der schweizerischen Berufswelt. Bern. Bundesamt für Statistik. 1995. 63.
- ⁷ Heintz, Bettina et al. Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Campus Verlag. Frankfurt/New York 1997.

⁸ Vgl. BSF Bericht 1997. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Internet: www.admin.ch/bfs/stat_ch/.

⁹ Bürgisser, Margret. Wie Du mir, so ich Dir...Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenverteilung in der Familie. Verlag Rüegger. 1998. 199ff.

¹⁰ Charles 1995. Siehe Fussnote vi.

¹¹ Heintz, 1997. Siehe Fussnote vii.

¹² Vgl. BSF Bericht. Siehe Fussnote viii.

¹³ 25% der weiblichen Auszubildenden in der Schweiz absolvieren eine Lehre, die nur bis zu zwei Jahre dauert.

¹⁴ Bradley, Harriet. Gender and Change in Employment: Feminisation and its Effects. In: Allen, S. Beynon et al. The Changing Shape of Work. Macmillan Press LTD. 1997. 87-102.

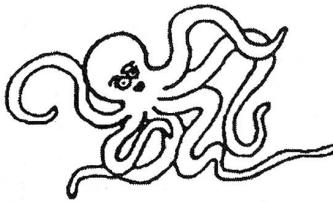
AUTORIN

Regina Scherrer Käslin (1960) studiert im 10. Semester Soziologie, Sozialpädagogik sowie Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Dies ist die «Kurzversion» ihrer Seminararbeit «Ursachen und Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation – Vergleich verschiedener Theorien». Entstanden ist diese anlässlich des Seminars «Arbeitsmarktchancen von Frauen» bei Frau Prof. Marlies Buchmann im April 1999.

ANZEIGE

Flippigen Schmuck
und Geschenke
finden Sie im

OCTOPUS



Oberer Graben 8 • 8400 Winterthur
Tel. 052 • 212 70 20

Blumen und Grün,
trendigen Schnick-Schnack,
Schmuck it yourself
finden Sie im

OCTOPUS Nr. 2

Riff

Laden

Oberer Graben 12 • 8400 Winterthur
Tel. 052 • 212 42 05