Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 25 (2005)
Heft: 48

Artikel: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation : ein europäischer Vergleich
Autor: Steinmetz, Stephanie
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-651781

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: 13.10.2025

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

Stephanie Steinmetz

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation

Ein europäischer Vergleich*

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe und Branchen (horizontale Segregation) oder auf hierarchischen Positionen (vertikale Segregation) ist auch nach jahrzehntelangen Gleichstellungsbestrebungen ein besonderes Merkmal moderner Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften. In der Literatur herrscht dabei weitgehend Einigkeit darüber, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsmarksegregation als eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit angesehen werden kann. So argumentiert etwa Anker (1998) in seiner international vergleichenden Untersuchung beruflicher Segregation, dass diese nicht nur für einen Teil des Einkommensgefälles zwischen den Geschlechtern verantwortlich sei, sondern darüber hinaus auch ein zentrales Element von Arbeitsmarktrigidität und -ineffizienz darstelle. Zudem verfestige sie traditionelle Geschlechts- und Rollenstereotype sowie Berufswahlprozesse, die dem sozialen Wandel zunehmend unangemessen seien. Dies treffe auch dann zu, wenn ein Teil der Konzentration von Männern und Frauen in bestimmten beruflichen Bereichen durch unterschiedliche Berufswünsche und -präferenzen zustande komme.

Auf europäischer Ebene hat diese Thematik ebenfalls an Aktualität gewonnen. Dies zeigt sich darin, dass sich die EU im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik schon seit mehreren Dekaden mit der Aufdeckung sogenannter „gender gaps" beschäftigt. Dabei sind zur Beobachtung der Arbeitsmarktungleichgewichte zwischen den Geschlechtern zwei Messziffern in das EU-Indikatorensystem aufgenommen worden, die das Ausmaß und die Veränderung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation abbilden sollen (Emerek u.a. 2002, 44).[1] Auf dieser Grundlage werden Länder mit hoher Segregation dazu aufgefordert, in ihren jährlichen „National Action Plans" (NAPs) Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer Verringerung der Segregation und zu einer Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Diese arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsbemühungen der EU werden durch die zentralen beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der im Jahre 2000 beschlossenen „Rahmenstrategie für Gleichstellung" ergänzt. Danach sollen Maßnahmen getroffen werden, die die Beschäftigungsquote von Frauen bis zum Jahr 2010 auf 60 Prozent erhöhen (Europäische Kommission 2001). Die EU verfolgt demnach zwei verschiedene Strategien, um die geschlechtliche Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Erstens sollen durch eine aktive Beschäftigungspolitik mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Zweitens sollen bestehende Ungleichheiten aufgedeckt und reduziert werden. Diesem Vorgehen liegt zum einen die Annahme zugrunde, dass mit steigender Frauenerwerbsquote zunehmend

auch Frauen in männerdominierte Bereiche des Arbeitsmarktes vordringen werden (vgl. Oppenheimer 1973; Semyonow 1980). Zum anderen wird vorgebracht, dass der Tertialisierungsprozess den gerade von Frauen dominierten Dienstleistungssektor begünstigt, wovon man sich einen Anstieg der Nachfrage nach weiblicher Erwerbstätigkeit und somit eine Verringerung der Segregation erhofft (vgl. Tienda et al. 1987).

Betrachtet man in diesem Zusammenhang zentrale Ergebnisse der Segregationsforschung, so lässt sich zwar ein Anstieg der Erwerbsquoten und Bildungschancen von Frauen in den letzten 40 Jahren verzeichnen. Parallel dazu hat jedoch kein fundamentaler Wandel der geschlechtspezifischen Arbeitsmarktsegregation stattgefunden. Vielmehr weisen insbesondere die 'gleichstellungsfortschrittlichen' Länder wie Schweden und Dänemark die höchsten Segregationswerte auf, während sich die eher 'traditionellen' südlichen Länder durch niedrige Werte auszeichnen. Vor diesem Hintergrund soll in diesem Beitrag im Anschluss an eine inhaltlich-methodische Präzisierung des Segregationsbegriffs und eine empirische Bestandsaufnahme zum einen die Frage erörtert werden, welche Erklärungen für diese teils überraschende Positionierung der EU-Länder gegeben werden können. Zum anderen gilt es zu klären, inwiefern die Gleichstellungsmaßnahmen der EU ein geeignetes Instrument zur Verwirklichung der geschlechtlichen Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt darstellen.

Segregation als mehrdimensionales Konzept

Unter Segregation versteht man im allgemeinen die räumliche Trennung von Personen mit gleichen sozialen Merkmalen zur Vermeidung oder Verhinderung von Kontakten mit anderen Personen oder Gruppen (Schäfers 1998).[2] In Anlehnung daran thematisiert die „geschlechtsspezifische berufliche Segregation" Aspekte der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen im Beschäftigungssystem. Dabei sind grundsätzlich zwei Dimensionen zu unterscheiden. Unter horizontaler Segregation versteht man die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufe: Männer arbeiten typischerweise in handwerklichen, Frauen dagegen in sozialpflegerischen Berufen. Von vertikaler Segregation wird hingegen gesprochen, wenn hierarchische Positionen bzw. Einkommen innerhalb einer Berufsgruppe ungleich unter den Geschlechtern verteilt sind. So arbeiten überwiegend Frauen als Lehrerinnen des Primarbereichs, während die Position des Schulleiters nichtsdestotrotz zumeist von Männern eingenommen wird (Hakim 1998). Erst wenn die zunächst nicht notwendig negativ zu beurteilende unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe mit „negativen" Konsequenzen wie einem geringeren Einkommen, einem niedrigeren Status und weniger Aufstiegschancen verbunden ist, kommt die soziale Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zum Tragen.

Die ersichtliche Komplexität von Segregation zeigt sich insbesondere auch darin, dass bei der horizontalen Segregation nochmals zwischen zwei inhaltlichen Perspektiven unterschieden werden kann.[3] So spricht man von Typisierung, wenn es um frauen- bzw. männerdominierte Berufe geht und dadurch die Geschlechterdominanz innerhalb eines Berufes im Mittelpunkt steht. Die „Größe" der geschlechtsspezifischen beruflichen Verteilungsdifferenzen erfassen hingegen die beruflichen Chancenstrukturen (auch als Konzentration bezeichnet), die die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter anhand der Typisierung von Berufen und ihres jeweiligen Gewichts bzw. ihrer Größe (Anzahl der Beschäftigten) in der Berufstruktur ermitteln. Im Mittelpunkt steht hierbei die Frage, warum Frauen sich beispielsweise auf nur 10 Berufe konzentrieren, anstatt das gesamte Berufsspektrum des Arbeitsmarktes auszuschöpfen. Diese beiden Perspektiven sind, ähnlich wie die beiden Seiten einer Medaille, in spezifischer Weise verknüpft, aber keineswegs identisch.

Innerhalb der wissenschaftlichen Auseinandersetzung dominiert neben der Suche nach theoretischen Erklärungen für Segregation der Versuch, diese verschiedenen Dimensionen des Phänomens in einer summarischen, die Unterschiede zusammenfassenden Messziffer zu bündeln. Dabei herrscht große Uneinigkeit über die Art und Weise der Messung. Die Kontroversen darüber reichen bis in die 50er Jahre zurück, als O.D. Duncan (1955) den Vorschlag machte, für die Messung von Segregation den Dissimilaritätsindex (D) zu verwenden. Er gibt den Prozentsatz der Männer und Frauen an, die ihren Beruf wechseln müssten, um zu einer für beide Geschlechter proportional gleichmäßigen Verteilung über alle Berufe hinweg zu gelangen.

Die Kritik an der Verwendung des Dissimilaritätsindexes führte zu einer schier endlosen Zahl alternativer Messvorschläge und Indices. In entsprechenden Beiträgen wurde versucht, seine vermeintlichen Defizite zu vermeiden und insbesondere die Abhängigkeit seiner Höhe nicht nur von den Veränderungen in der Typisierung von Berufen, sondern auch von den Veränderungen in der „Größe" der einzelnen Berufe oder Berufskategorien zu beseitigen (Gibbs 1965; Williams 1979; Jacobs 1989).

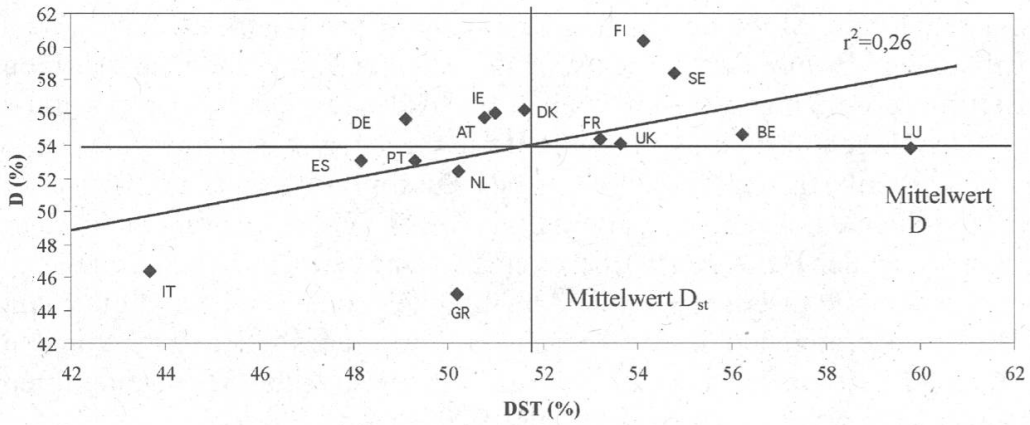
Da die meisten Indices nur eine Perspektive berücksichtigen (d.h. die Typisierung oder die Chancen), fällt es schwer, fundierte Aussagen über die Ursachen der Veränderung von Segregation zu treffen (Karmel/MacLachlan 1988; Lampard 1994; Charles/Grusky 1998). Zudem können Indices nicht nur durch unvermeidbare Fehler und Ungenauigkeiten in der Datenerhebung und -analyse beeinflusst werden, sondern auch durch systematische Defizite in den Klassifikationen selbst (Rubery et al. 1999; Blackburn et al. 1993). Desweiteren sind Aussagen über das in den Ländern der EU vorhandene Segregationsniveau nicht nur von den gewählten Indices abhängig. Sie variieren auch je nachdem, welche Population zugrundegelegt wurde (Erwerbspersonen oder Erwerbstätige, Beschäftigte in allen Sektoren oder unter Ausschluss der Landwirtschaft).

Empirische Befunde zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in den 90er Jahren – ein europäischer Vergleich

Ungeachtet dieser Schwierigkeiten liefern die traditionellen Segregationsindices – der Dissimilaritätsindex (D) und der standardisierte Dissimilaritätsindex (Dst) – dennoch eine geeignete Grundlage, um die Länderpositionierung sowie die Trends der Segregation in den 90er Jahren im europäischen Vergleich in einem ersten Überblick darzustellen.[4]

Wendet man sich zunächst der horizontalen Segregation für das Jahr 2000 zu, so bestätigt die nachfolgende Abbildung 1 die eingangs erwähnten Ergebnisse (z.B. Anker 1998). Bezogen auf die beiden horizontalen Aspekte Typisierung (Dst) und Chancen (D) zeichnen sich die südlichen Länder (Italien und Griechenland) durch sehr niedrige Werte, also eine sehr geringe geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes aus. Im Gegensatz dazu weisen die nordischen Länder (Finnland und Schweden), die eines der am besten auf Frauenförderung ausgerichteten sozialen Wohlfahrtssysteme besitzen, die höchste geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation auf.

Abbildung 1: Ländertypologie für 15 EU Mitgliedsstaaten im Jahr 2000, ISCO88 3-steller[5] (ohne Landwirtschaft)



Quelle: ELFS, SFE4, eigene Berechnungen

Hinsichtlich des Wandels segregativer Strukturen wird anhand der Tabelle 1 ersichtlich, dass sich in den 90er Jahren innerhalb der EU kein konsistenter Trend der horizontalen Segregation abzeichnet. Darüber hinaus lässt sich keine fundamentale Veränderung im Hinblick auf das Ausmaß der Segregation in den einzelnen Ländern nachweisen.

Tabelle 1: Segregationsindizes, ISCO88 3-steller (ohne Landwirtschaft):

Länder	Typisierung der Berufe (D_{st})			Berufliche Chancen (D)		
	1995	1998	2000	1995	1998	2000
AT	42,8	51,1	50,8	48,8	56,3	55,7
BE	53,7	52,9	56,2	52,9	53,4	54,6
DK	53,6	55,3	51,6	61,4	58,1	56,1
FI	-	58,0	54,2	-	62,3	60,3
GR	49,9	50,6	50,2	44,3	45,7	45,0
IT	45,2	43,3	43,7	46,8	46,3	46,4
DE	50,0	49,8	49,1	56,8	56,2	55,6
ES	49,8	49,7	48,2	52,1	52,9	53,1
FR	52,6	52,7	53,2	54,5	54,8	54,4
NL	52,0	49,1	50,2	52,6	52,3	52,4
UK	53,8	53,4	53,7	55,9	55,2	54,1
SE	-	53,9	54,8	-	58,6	58,3
PT	49,5	47,7	49,3	49,6	51,0	53,1
LU	59,4	59,5	59,8	56,0	55,5	53,8
IE	45,6	-	51,1	53,5	-	56,0

Quelle: ELFS, SFE4, eigen Berechnungen

Wendet man sich zunächst den Werten der Typisierung (Dst) zu, so zeigen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen. Zum einen gibt es Länder, in denen sich dieser Aspekt kontinuierlich (Irland) oder mit deutlichen Schwankungen (Österreich und Belgien) erhöht. Zum anderen kommt es bei Italien und Spanien zu einem kontinuierlichen Absinken der Typisierung, während sie bei Dänemark und den Niederlanden eher mit Schwankungen sinkt. Bei den verbleibenden Ländern (Deutschland, Frankreich, England, Griechenland und Portugal) bleiben die Werte annähernd stabil. Hinsichtlich der Dimension der geschlechtsspezifischen Chancenstrukturen (D) lassen sich ebenfalls drei unterschiedliche Entwicklungen beobachten. Zunächst gibt es eine Gruppe von Ländern (Italien, Frankreich und die Niederlande), in denen sich die Chancenstrukturen auf konstantem Niveau bewegen. Demgegenüber gleichen sich in Dänemark, Deutschland und England die Differenzen zwischen den Geschlechtern zunehmend aus. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Ländern (Österreich, Belgien, Griechenland, Spanien und Portugal), in denen sich die geschlechtspezifischen Differenzen verstärkt haben.

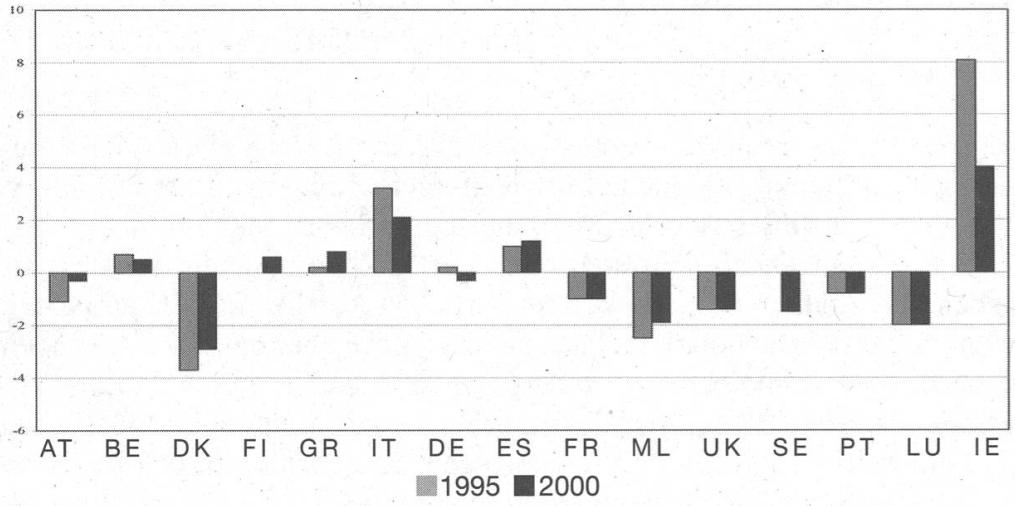
Soziale Ungleichheit als Resultat geschlechtsspezifischer Segregation

Wie schon eingangs erwähnt, ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe nicht von vornherein als negativ zu werten, sondern negativ zu werten sind die damit verbundenen und in der Regel Frauen treffenden Benachteiligungen und Kosten (geringes Einkommen, niedriger Status, wenig Aufstiegschancen). Eine wesentliche Determinante sozialer Ungleichheit ist der sozioökonomische Status, der durch das durchschnittliche Einkommen und das erforderliche Qualifikationsniveau

in einem Beruf ermittelt wird. Anhand der Statusskala von Ganzeboom und Treiman (1996) kann jedem Beruf der ISCO-88 Berufsklassifikation ein eindeutiger Statuswert (von 16-90 Statuspunkten) zugeordnet und das Ausmaß sozialer Ungleichheit zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen quantifiziert werden.

Im folgenden werden die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten (vertikale Segregation) zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen anhand von „Statusdifferenzen" ermittelt und diskutiert. Dabei bedeutet in Abbildung 2 ein positiver Wert, dass Frauen einen höheren beruflichen Status haben als Männer, während ein negativer Werte den höheren beruflichen Status von Männern anzeigt.[6]

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Statusverhältnisse der EU-Länder zwischen 1995-2000: Quelle: ELFS, SFE4, eigene Berechnungen



Anhand von Abbildung 2 zeigt sich zunächst, dass, wie erwartet, Männer in den meisten europäischen Mitgliedsstaaten (Österreich, Dänemark, die Niederlande, England, Schweden, Portugal und Luxemburg) einen höheren beruflichen Status erreichen als Frauen. Demgegenüber weisen Frauen insbesondere in den südlichen Ländern, wie Griechenland, Italien und Spanien, einen höheren Status als Männer auf.

Wendet man sich im weiteren den geschlechtsspezifischen Statusdifferenzen im Jahr 2000 zu, so wird deutlich, dass überraschenderweise nicht die südlichen Länder (außer Italien), sondern Irland und Dänemark die höchsten geschlechtsspezifischen Statusdifferenzen aufweisen.

Im Zusammenhang mit der Statusentwicklung in den 90er Jahren wird deutlich, dass es in Ländern wie Frankreich, England, Portugal und Luxemburg zu keinem fundamentalen Wandel der geschlechtspezifischen Statusdifferenzen gekommen ist. Männer erreichen hier nach wie vor einen höheren beruflichen Status als Frauen. Demgegenüber zeichnen sich Länder wie Österreich, Belgien, Italien, die Niederlande und Irland durch

eine Verringerung der Statusunterschiede zwischen Frauen und Männern aus. Dabei zeigt sich, dass in Irland und Dänemark zwischen den Jahren 1995 und 2000 die Statusunterschiede zwischen Männern und Frauen zwar deutlich reduziert werden konnten. Im Ländervergleich weisen diese Länder jedoch, wie schon erwähnt, nach wie vor die größten geschlechtsspezifischen Differenzen auf. Eine Erhöhung der geschlechtsspezifischen Statusunterschiede findet man schließlich in Griechenland und Spanien, wo Frauen einen höheren Status aufweisen als Männer.

Da anhand der Statusdifferenz noch keine (eindeutige) Aussage über die ökonomischen Konsequenzen von Segregation gemacht werden kann, soll an dieser Stelle kurz auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern eingegangen werden.[7] Wie aus vielen Studien hervorgeht, liegt die Höhe der weiblichen Durchschnittseinkommen in Europa im Vergleich zu den Einkommen männlicher Beschäftigter bei ca. 79 Prozent. Diese Divergenz ist in Österreich, Portugal und Deutschland stark, in Norwegen, Luxemburg und Irland dagegen nur sehr gering ausgeprägt. Die nordischen Länder weisen im allgemeinen ein geringer voneinander abweichendes Lohnniveau auf. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen zwar hinsichtlich der Statusdifferenzen in den letzten Jahren aufgeholt haben, bei der Betrachtung des Einkommens jedoch die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern nach wie vor besteht. Es konnte jedoch auch gezeigt werden, dass im Falle der nordischen Länder, die eine starke horizontale Segregation aufweisen, die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Bezug auf das Einkommen weniger stark ausgeprägt ist.

Warum kommt es zu Segregation?

Hinsichtlich der theoretischen Erklärungen, warum sich trotz der gestiegenen politischen Gleichstellungsbemühungen kein grundlegender Wandel segregativer Strukturen abzeichnet und die nordischen Länder nach wie vor die höchste geschlechtspezifische Differenzierung auf dem Arbeitsmarkt aufweisen, lassen sich grundsätzlich drei verschiedene Kategorien unterscheiden: neo-klassische Ansätze und Humankapitaltheorie, Segmentationstheorien und feministische bzw. Gendertheorien. Je nachdem, ob dabei die handelnden Akteure oder die handlungsleitenden Strukturen im Mittelpunkt der Erklärung stehen, können diese Theorien als akteurs- oder strukturorientierte Ansätze bezeichnet werden. Zur Analyse der Länderunterschiede hinsichtlich des Ausmaßes der Segregation sind insbesondere die strukturell-institutionellen Ansätze von zentraler Bedeutung. Allerdings hat sich gezeigt, dass dabei altbekannte Typologien der Abgrenzung unterschiedlicher „Welfare"-Systeme, wie beispielsweise die von Esping-Andersen (1990, 1999), wenig tauglich sind, wenn es um die empirische Beschreibung von Phänomenen der Segregation im Ländervergleich geht.

In diesem Zusammenhang haben insbesondere Charles und Grusky (2004) ein komplexes makro-soziologisches Modell zur Erklärung der Positionierung von Ländern entwickelt. Nach ihrer Auffassung sind zwei zentrale gesellschaftliche Strömungen für die Entwicklung segregativer Strukturen entscheidend: einerseits die „egalitären" Strömungen, die durch das gestiegene Bildungsniveau von Frauen, eine starke Frauenbewegung sowie die rechtliche Verankerung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt auf die berufliche Gleichstellung der Frau sowie die Integration von Frauen in „männerdominierte" Berufe zielen; andererseits sind die dazu gegenläufigen „post-industriellen" Strömungen von hervorgehobener Bedeutung, wie z.B. der Ausbau des Dienstleistungssektors, die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, die eher zu einer Verstärkung der Feminisierung bestimmter Segmente des Arbeitsmarktes führen. Durch sie werden insbesondere Dienstleistungs-Tätigkeiten im Bereich der Care-Economy auf den Arbeitsmarkt umgelagert, die früher in hohem Maße von Frauen im familiären Kontext verrichtet wurden.

Je nachdem, wie stark die beiden skizzierten Strömungen in den jeweiligen Ländern ausgeprägt sind, kann es gleichzeitig zu einem hohen Grad an Gleichstellung und zu einer hohen Feminisierung auf dem Arbeitsmarkt kommen. In diesem Zusammenhang zeigen bereits Detailstudien für die nordischen Länder auf, dass die hohen Segregationswerte u.a. aus der hohen Erwerbsquote von Frauen und ihrer Beschäftigung im öffentlichen Sektor zu erklären sind (Hansen 1995; Melkas/Anker 1997), wohingegen sich bisher nur wenige Arbeiten intensiv mit den Mittelmeerländern auseinandergesetzt haben (Molto 1992).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass kein direkter Zusammenhang zwischen ökonomischer bzw. sozialer Modernisierung und Segregation abgeleitet werden kann. Es bleibt allerdings kritisch anzumerken, dass die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht in allen Länder einen wirklich nachweisbaren Einfluss auf das Ausmaß der Segregation hat (Charles 1992; Blossfeld 1984).

Schlussfolgerungen

Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern konnte aufgezeigt werden, dass die soziale und politische Besserstellung von Frauen nicht notwendig zu einem Rückgang der horizontalen Arbeitsmarktsegregation innerhalb der Europäischen Union führt. Vielmehr haben die Expansion der Dienstleistungen und die zunehmende Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen neue Segregationslinien zwischen Frauen und Männern geschaffen sowie – durch Unterschiede in der Qualifikation oder der Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt – eine Polarisierung unter den weiblichen Erwerbstätigen herbeigeführt (Kreimer 1995; Rees 1998). Darüber hinaus haben zwar Frauen hinsichtlich der Statusdifferen-

zen in den letzten Jahren aufgeholt, bei der Betrachtung des Einkommens bleibt die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern jedoch nach wie vor bestehen.

Da eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen oft nur über den Ausbau von Dienstleistungen und damit über eine stärkere horizontale Segregation erreicht werden kann, ist ihre vollkommene Eliminierung im Hinblick auf politische Interventionsmöglichkeiten nicht nur unmöglich, sondern auch nicht unbedingt zielführend (Leitner 2001). Vor dem Hintergrund der nachgewiesenen Mitverantwortlichkeit der Arbeitsmarktsegregation für die Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben sollte jedoch eine von der EU geförderte verstärkte Integration von Frauen und Männern bestimmte Faktoren der Beschäftigung mit berücksichtigen. Die „Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt" beinhaltet mehr Dimensionen als lediglich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Beschäftigten beiden Geschlechts innerhalb der Berufsstruktur. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang neben der Frage nach der Qualität der Arbeit (Status, Prestige und Einkommen in bestimmten Positionen) die damit verbundene Intensität der Beschäftigung, das heißt, inwiefern Frauen einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Ein weiterer Faktor bezieht sich auf die Frage nach der Kontinuität der Beschäftigung, das heißt, inwiefern familiäre Belastungen zu einer Unterbrechung der Berufstätigkeit von Frauen führen. Die Zuschreibung der privaten, unbezahlten Hausarbeit zu Frauen kann als ein wesentlicher Grund für ihre generelle Schlechterstellung gegenüber Männern auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden, wobei diese Zuweisung unabhängig vom beruflichen Qualifizierungsniveau der Frauen erfolgt. Daher ist den Konsequenzen dieser Zuweisung nicht mit weiteren beruflichen Bildungsmaßnahmen zu begegnen, sondern eher durch gezielte Programme, die es Frauen ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Beruf zu vereinbaren und vermehrt auch Männer in die familiäre Verantwortung zu nehmen.

Die Bemühungen der EU um Effizienz und Veränderung auf dem Gebiet der Segregation müssen sich auf fundierte empirische Ergebnisse und Analysen stützen. Fraglich ist, inwieweit die dazu verwendeten und diskutierten Segregationsindices ein ausreichendes und geeignetes Instrument zur Messung von Geschlechterdifferenzierung darstellen. Segregation ist ein komplexes Phänomen, dessen Ausmaß und Muster von sozialen, kulturellen und ökonomischen Faktoren beeinflusst werden. Erst unter Berücksichtigung dieser verschiedenen, zum Teil sehr länderspezifischen Faktoren (wie z.B. soziale Normen und Stereotype, Schul- und Ausbildungssysteme, Strukturen des Arbeitsmarktes etc.) können umfassende Aussagen über die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt getroffen und geeignete Maßnahmen entwickelt werden.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass eine Harmonisierung der Definition von „Geschlechtergleichstellung" innerhalb der EU wünschenswert wäre. Solange die EU-Mitgliedsländer unterschiedliche Vorstellungen

und Konzepte von Geschlechtergleichheit haben, werden die politischen Empfehlungen der EU zwangsläufig unterschiedlich interpretiert und die Beurteilung der Fortschritte der Gleichstellungsbemühungen innerhalb der EU erschwert werden.

* Die hier vorgestellten Ergebnisse sind in dem von der Europäischen Kommission im fünften Rahmenprogramm des EU-geförderten Projekts, „Female Employment and Family Formation in National Institutional Contexts" (FENICs) erarbeitet worden. Informationen zum Projekt finden sich unter: http://www.warwick. ac.uk/ier/fenics/index.html Danken möchte ich besonders Prof. Johann Handl sowie allen Kolleginnen und Kollegen des Projektes für die hilfreichen Diskussionen und Anregungen.

Anmerkung

1 Es handelt sich dabei um zwei IP-Indices: den EO3 (Index of Gender Segregation in Occupations) und den EO4 (Index of Gender Segregation in Sectors). Zwischen dem IP-Index und den in diesem Beitrag verwendeten Dissimilaritätsindizes besteht eine enge Beziehung. Der IP kann als gewichtete Variante von D gedeutet werden. Dadurch berücksichtigt der IP im Gegensatz zu D die relative Größe der beiden Gruppen, und damit den Frauen- bzw. Männeranteil an allen Erwerbstätigen. Dadurch unterscheidet sich seine Interpretation auch von D: der Wert von IP gibt an, wie viel Prozent aller Erwerbstätigen den Beruf wechseln müssten, um eine für beide Geschlechter identische Verteilung auf die Berufstruktur zu erreichen.

2 Ursprünglich wurde der Begriff in der Stadt- und Siedlungssoziologie geprägt und dort als das Ausmaß der ungleichen Verteilung von Bevölkerungsgruppen über die Teilgebiete einer Siedlungseinheit verstanden (Massey/Denton 1988; Blasius 1988).

3 Zur ausführlichen Behandlung der Multidimensionalität von Segregation verweise ich auf die Arbeitspapiere des FENICs Pojekts. Dieses bestand von 2000 bis 2003 aus einer Kooperation fünf europäischer Universitäten, wobei die Forschungsgruppe der Universität Erlangen-Nürnberg die Veränderung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation in den 90er Jahren untersucht hat.

4 Aufgrund von eigenen Berechnungen und Analysen konnte aufgezeigt werden, dass sich die Vielzahl von Indices, bei der theoretisch-inhaltlichen Präzisierung in Typisierung und Chancen, in diese beiden Gruppen einteilen lässt. Um eine möglichst umfangreiche Vergleichbarkeit mit bisherigen Ergebnisse zu ermöglichen, werden daher die traditionellen D und Dst verwendet (zu einer detaillierten Diskussion siehe Handl/Steinmetz 2003).

5 Die Grundlage der Analyse aller drei Aspekte geschlechtsspezifischer Segregation bildet die ISCO-88 Berufsklassifikation auf Ebene des 3stellers.

6 Da sich der ISEI-Wert eines jeden Berufs auf das durchschnittliche Einkommen innerhalb eines Berufes bezieht, ist er unabhängig vom Geschlecht der Erwerbstätigen.

7 Ausführliche Informationen siehe: http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201102S.html

Literatur

Anker, Richard, 1998: Gender and Jobs – Sex segregation of occupations in the world. Geneva

Blackburn, Richard / Jarman, Jennifer / Siltanen, Janet, 1993: The Analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place: Considerations of Measurement and some New Evidence. In: Work, Employment & Society, Vol. 7

Blasius, Jörg, 1988: Indizes der Segregation. In: J. Friedrichs (Hg.), Soziologische Stadtforschung. Sonderheft 29 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen

Blossfeld, Hans-Peter, 1984: Bildungsexpansion und Tertialisierungsprozess. Eine Analyse der Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktchancen von Berufsanfängern unter Verwendung eines log-linearen Pfadmodells. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 13

Charles, Maria, 1992: Cross-national variation in occupational sex segregation. In: American Sociological Review, Vol. 57

Charles, Maria / Grusky, David, 1995: Models for describing the underlying structure of sex segregation. In: American Journal of Sociology, Vol. 10, 4

Charles, Maria / Grusky, David, 2004: Occupational Ghettos. The worldwide segregation of men an women. California

Duncan, Otis Dudley / Duncan, Beverly (1955): A Methodological Analysis of Segregation Indices. In: American Sociological Review, Vol. 20

Emerek, Rachel / Figueiredo, Hugo et al., 2002: Indicators on Gender Segregation. In Jill Rubery / Colette Fagan / David Grimshaw / Hugo Figueirido / Marc Smith (Hg.): Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. Report prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert Group on Gender and Employment, European Work and Employment Research Centre. Manchester

Esping-Andersen, Gosta, 1990: The Tree Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge

Esping-Andersen, Gosta, 1999: Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford

European Commission, 2001: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 2000. Luxemburg

Ganzeboom, Harry / Treiman, Donald, 1996: Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupation. In: Social Science Research, Vol. 25

Gibbs, Jack P., 1965: Occupational Differentiation of Negroes and Whites in the United States. In: Social Forces, Vol. 44

Hakim, Catherine, 1998: Social change and innovation in the labour market. Oxford

Handl, Johann/Steinmetz, Stephanie, 2003: Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den Ländern Europas: Methodische Probleme und inhaltliche Ergebnisse, Beitrag zur 3. Nutzerkonferenz: „Forschung mit dem Mikrozensus: Analyse zur Sozialstruktur und dem Arbeitsmarkt", ZUMA Mannheim

Hansen, Marianne, 1995: Sex segregation and the Welfare State. Institute for Social Research. Oslo

Jacobs, Jerry A., 1989: Long Term Trends in Occupational Segregation by Sex. In: American Sociological Review, Vol. 95

Karmel Tom, MacLachlan Maureen, 1988: Occupational sex segregation – Increasing or decreasing? In: The Economic Record, Vol. 64, 3

Kreimer, Margarete, 1995: Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich. In: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 21, 4

Lampard, Richard, 1994: Comment on Blackburn, Jarman and Siltanen: Marginal Matching and the Gini Coefficient. In: Work, Employment & Society, Vol. 8

Leitner, Andrea, 2001: Frauenberufe-Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. In: Reihe Soziologie No. 47, IHS. Wien

Massey, Douglas / Denton, Nancy, 1988: The Dimensions of Residential Segregation. In: Social Forces, Vol. 67
Melkas, Helinä / Anker, Richard, 1997: Occupational Segregation by Sex in Nordic Countries: An Empirical Investigation. In: International Labour Review, Vol. 136
Molto, Maria Luisa, 1992: Occupational Segregation in Spain: Final Report. Report prepared for the Equal Opportunities Unit, European Commission by the Expert Group of Gender and Employment, Universidad de Valencia
Oppenheimer, Valerie, 1973: Demographic influence on female employment and the status of women. In: American Journal of Sociology, Vol. 78, 4
Rees, Teresa, 1998: Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies. London/New York
Rubery, Jill / Fagan, Colette, 1999. Women's Employment in Europe: Trends and Prospects. London
Rubery, Jill, 2001: Indicators on gender equality in the European Employment Strategy.
Schäfers, Bernhard, 1998: Sozialstruktur und sozialer Wandel in Deutschland. 7., neu bearb. Aufl. Stuttgart
Semyonow, Moshe, 1980: The social context of women's labour force participation – A comparative analysis. In: American Journal of Sociology, Vol. 86, 3
Tienda, Martha, 1987: Industrial restructuring, gender segregation and sex differences in earnings. In: American Sociological Review, Vol. 52
Watts, Martin, 1992: How Should Occupational Sex Segregation be Measured? In: Work, Employment & Society, Vol. 6
Williams, Gregory, 1979: The Changing U.S. Labor Force and Occupational Differentiation by Sex. In: Demography, Vol.16

femina politica
Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft

femina politica ist eine innovative, feministische Fachzeitschrift, die sich an politisch und politikwissenschaftlich arbeitende Frauen wendet.

femina politica Heft 2/2004:
Geschlechterperspektiven in der Entwicklungspolitik

Jetzt bestellen bei
Verlag Barbara Budrich
– dem neuen sozialwissenschaftlichen Verlag –
Stauffenbergstr. 7 · D-51379 Leverkusen Opladen
Tel. +49.(0)2171.344.594 · Fax +49(0)2171.344.693
info@budrich-verlag.de

Besuchen Sie unsere Internetseite
www.budrich-verlag.de