

/ VERTIKALE UND
HORIZONTALE SEGREGATION

IMPULS 4



/ AUFGABE [1]

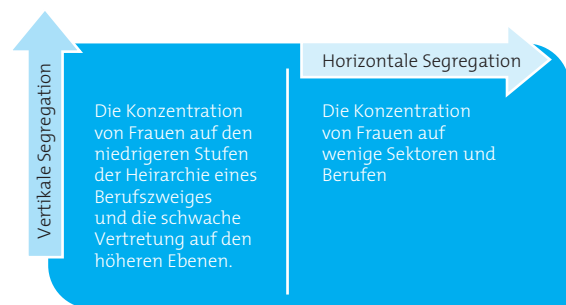
Recherchieren Sie die Definition von Segregation.

„Die Frauen, die beschließen zu arbeiten, hätten Zugang zu jeglichem Beruf, zumindest theoretisch; praktisch gesehen ist dies jedoch nicht der Fall: Die Berufswahl der Frauen beschränkt sich tatsächlich auf einen sehr kleinen Bereich. Die Frauen verteilen sich nämlich nicht auf einheitliche Weise über die Tätigkeitsbereiche und Berufe, sondern konzentrieren sich hauptsächlich auf wenige Beschäftigungen, die meist mit sozialen Stereotypen und den herkömmlichen Rollen der Haushaltspflege und der Betreuung übereinstimmen (Lehrberuf, Sekretariatsarbeit, Angestellte, Friseurinnen, Krankenpflegerinnen, Verkäuferinnen, Sozialbetreuerinnen, Diätistinnen, etc.). Diese Berufe sind gekennzeichnet durch verhältnismäßig niedrige Löhne, niedrige Qualifikationen sowie geringe Karrieremöglichkeiten. Jedoch sind sie stets mit den Familienpflichten leichter vereinbar (Nähe zum Wohnort, flexible Arbeitszeiten, Routinearbeiten ohne Überstunden und Außendienste, etc.).“²⁾

Die Wirtschaftsfachliteratur unterscheidet zwischen zwei Formen der Beschäftigungssegregation; die horizontale und die vertikale Segregation

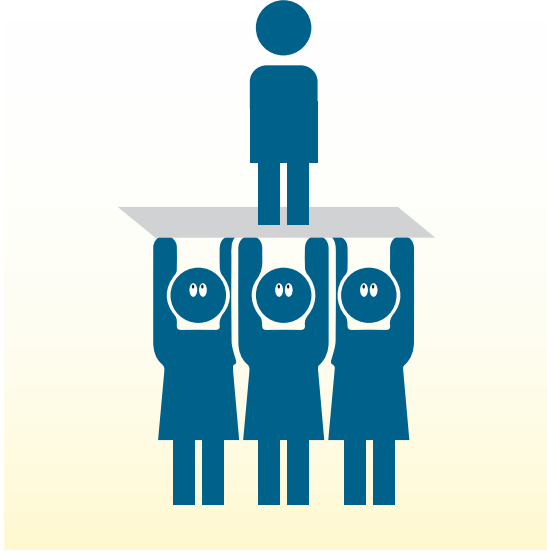
(siehe Abbildung). Die horizontale Segregation zeigt - ausgehend von der schwachen Vertretung der Frauen in bestimmten Sektoren, Berufsbildern usw. - soziale Stereotypen auf, welche die Flexibilität (d.h. die rasche Anpassung) am Arbeitsmarkt unterbinden. Die vertikale Segregation kennzeichnet hingegen die „Gläserne Decke“ (Glass Ceiling), welche die Laufbahn der Frauen einbremst und sie von den Spitzenpositionen ausschließt.

Quelle: © AFI 2014



Hintergrund sind hauptsächlich tradierte Rollenerwartungen. Die formalen Aufstiegsriterien begünstigen das männliche Geschlecht. Zu diesen Kriterien gehören Dienstalter, Betriebszugehörigkeit und andere formale Regelungen, wie Bildungsabschlüsse.

2) Auszug aus: Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia, in: A Simonazzi (a cura di). Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Milano: Carocci.



Als eine der Hauptursachen der Ungleichheit gilt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Sie hat mehrere Dimensionen: - Einmal ist sie dadurch geprägt, dass es traditionell (scheinbar) unterschiedliche Zuständigkei-

ten für Erwerbsarbeit und für Familienarbeit bzw. für unbezahlte Arbeit gibt. Zum anderen ist Arbeit auch innerhalb des Erwerbslebens geschlechtsspezifisch segmentiert. Hier reden wir von „beruflicher Segregation“, vergessen manchmal aber, dass Segregation mehr ist als nur die Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufsfelder. Das heißt, Arbeit ist eben auch jenseits des Berufs, etwa zuhause, sehr unterschiedlich verteilt. Nun kommt zwar neuerdings eine Studie anhand von Zeitbudget-Messungen zu dem Ergebnis, dass sich das Arbeitsvolumen von Vätern im Haushalt seit Anfang der 90er Jahre um ein paar Minuten erhöht hat. Aber dies ändert so gut wie nichts an dem nach wie vor bestehenden Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in punkto Familienarbeit ... Die Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist jedoch nicht nur schlicht das Ergebnis von Ungleichheit in der Berufswahl. Das will heißen, die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufen kann auch weitere Ungleichheit verursachen bzw. nach sich ziehen.

Quelle: Leicht, Lauxen-Ulbrich 2006

Ursachen und fortwährendes Bestehen der beruflichen Segregation

Andrea Leitner beschreibt in einer von ihr durchgeführten Studie³⁾ das fortwährende Bestehen der geschlechtshierarchischen Segregation und ihre Ursachen wie folgt:

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 wieder.



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 Informatikbereich anfänglich von Frauen dominiert, doch seit den 70er Jahren findet ein starker Rückgang der Informatikerinnen statt. Auch in anderen Bereichen sind neue Ausdifferenzie-

rungen der Arbeitsteilung zwischen Männer- und Frauentätigkeiten zu beobachten, die meistens mit Prestigeveränderungen verbunden sind. 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.

Quelle: Leitner 2001

3) Andrea Leitner (2001). Frauenberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Wien: Institut für Höhere Studien.

Das folgende Video zeigt die besonderen Schwierigkeiten von Frauen, in Führungspositionen zu gelangen, und ihre Herausforderungen, darin zu bestehen. Ebenso werden Best-Practice-Beispiele von Unternehmen vorgestellt, die aktiv versuchen Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen.



/ AUFGABE [2]



Sehen Sie sich das Video (Frauen kämpfen gegen die „gläserne Wand“) von euronews right auf Youtube (<https://www.youtube.com/watch?v=TE7Wnp0I5eE>) an (Video in deutscher Sprache) und lösen Sie folgende Aufgaben:

- 1) Mit welchen Schwierigkeiten haben die interviewten Frauen zu kämpfen?
- 2) Gibt es neben Quoten-Regelungen noch andere Initiativen die Gleichstellung der Geschlechter in Führungsetagen zu forcieren?
- 3) Recherchiere das Für und Wider von Quotenregelungen.
- 4) Finde Argumente dafür oder dagegen, warum Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter fördern sollten?

Verwendete Literatur

- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia (2014). Zwischen gläserner Decke und prekären Verträgen: Die Beschäftigungssituation der Frauen in Südtirols Großbetrieben. Zweijahresbericht 2012/2013 über die weibliche und männliche Beschäftigungssituation in Südtiroler Betrieben des Privatsektors mit mehr als 100 Beschäftigten, Bozen: Arbeitsförderungsinstitut.

