ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kreimer, Margareta

Article

Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Kreimer, Margareta (1995) : Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 21, Iss. 4, pp. 579-608

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/332467

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich

Margareta Kreimer

1. Einleitung

Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt ist von ambivalenten Entwicklungen geprägt. Zum einen steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach wie vor an, Frauen qualifizieren sich, wollen beruflich erfolgreich sein und sich weder mit einem Hausfrauendasein auf Lebenszeit noch mit einer Erwerbskarriere nach dem sogenannten „Drei-Phasen-Modell" begnügen. Diese Tendenzen sind verbunden mit Forderungen nach Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, nach Gleichbehandlung und Frauenförderung – berufstätige Frauen stehen derzeit oft im Mittelpunkt gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Diskussionen.

Auf der anderen Seite erfährt ein Großteil der Frauen dauernde Benachteiligungen am Arbeitsmarkt, die sich vor allem in folgenden Bereichen zeigen:

- niedrigere Entlohnung von Frauenerwerbstätigkeit (1);
- Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit in Frauenbranchen bzw. -berufen (2);
- geringere Aufstiegsmöglichkeiten und damit Ausschluß von Frauen von betrieblichen Leitungs- und Gestaltungsfunktionen und aus der betrieblichen Interessenvertretung (3);
- höhere Arbeitsmarktrisken (Arbeitslosigkeit) und erhöhte soziale Risken (4).

Da Erwerbsarbeit eine wesentliche Quelle für die Lebenschancen und die Wohlfahrt der Individuen ist, weist die auf dem Arbeitsmarkt gezogene Differenzierungslinie zwischen Männern und Frauen weit über die Erwerbssituation hinaus. Die sozialen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt reproduzieren Ungleichheiten im privaten Bereich, insbesondere wird dadurch das traditionelle Familienmodell mit der Rollenverteilung Frau-Familienarbeit und Mann-Erwerbsarbeit laufend verstärkt.

Schlechte Bezahlung in Sackgassenberufen macht es beispielsweise leicht (und rational?), diese Erwerbstätigkeit für eine im Vergleich zu früheren Jahrzehnten zwar kürzere, aber doch mehrere Jahre dauernde Familienphase zu unterbrechen. Wiedereinsteigende Frauen erleben aber böse Überraschungen, wenn sie feststellen, daß die Berufsunterbrechung ihre Arbeitsmarktbedingungen weiter verschlechtert hat. Daneben bildet die materielle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt die Basis für die Benachteiligung von Frauen in erwerbsbezogenen Sozialversicherungssystemen, sichtbar in niedrigeren und vor allem nicht existenzsichernden Arbeitslosengeldbezügen, Pensionen etc.

Die angeführten Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt sind in der Art eines „Benachteiligungskreislaufes" miteinander verbunden, bei dem es schwierig ist, Ursachen und Folgen zu identifizieren. Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung ist allerdings ein Faktor, der bei allen Aspekten der Diskriminierung von Frauen in Erscheinung tritt, daher wird Segregation vielfach nicht nur als Symptom, sondern als eine der wesentlichen Ursachen der Benachteiligungen, insbesondere für geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen, gesehen (5). Segregation bezeichnet allgemein „Teilung", in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktanalyse beinhaltet der Begriff auch den Aspekt der „Hierarchisierung" (6), womit angezeigt wird, daß Frauen und Männer nicht nur einfach in verschiedenen Branchen oder Berufen tätig sind, sondern daß diese Segregation das Geschehen am Arbeitsmarkt im Sinne der oben genannten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wesentlich mitgestaltet.

Aufgrund dieses Zusammenhangs ergibt sich ein offensichtlicher Forschungsbedarf hinsichtlich Ausmaß, Dynamik und Erklärung von Segregation. Die vorliegende Arbeit beginnt mit einer kurzen Darstellung wesentlicher Rahmenbedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit in Österreich, anschließend erfolgt die empirische Analyse der Segregation. Untersucht wird das Ausmaß und die Entwicklung der horizontalen Segregation anhand der Volkszählungsdaten über die Berufstätigkeit für die Jahre 1981 und 1991. Abschließend werden die Ergebnisse kurz zusammengefaßt und weitere Forschungsperspektiven aufgezeigt.

2. Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit in Österreich

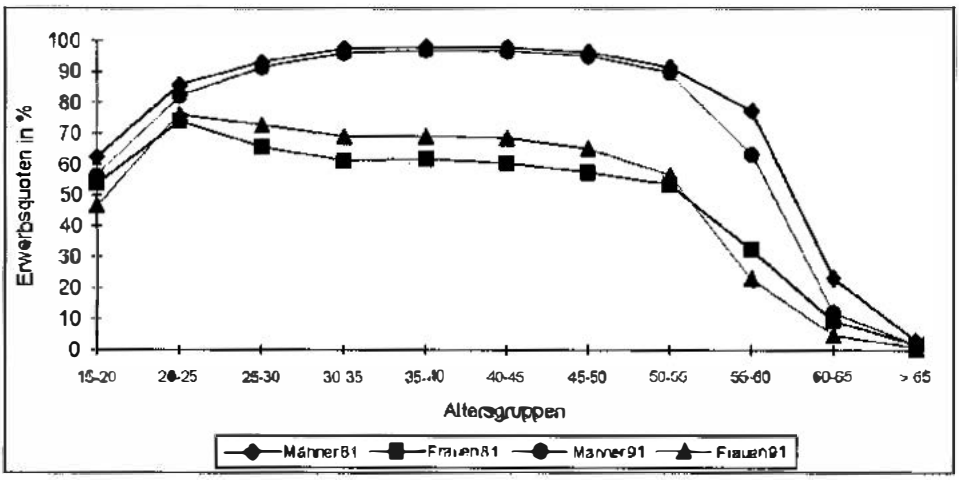
Den anfangs erwähnten Veränderungen rund um die Situation von Frauen im Erwerbsleben steht eine bemerkenswerte Stabilität hinsichtlich der ebenfalls angeführten Benachteiligungen gegenüber. Im ersten Schritt soll daher die Dynamik anhand der Entwicklungen in jenen Bereichen, in denen mehr oder weniger deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen vorhanden sein dürften, für Österreich dargestellt werden: „Erwerbsbeteiligung", „Ausbildung" und „Expansion des Dienstleistungssektors".

2.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Die Frauenerwerbsquote (7) betrug 1991 in Österreich 62,7%, was gegenüber 1981 eine Steigerung um 4,8 Prozentpunkte bedeutet. Die Erwerbsquote der Männer hat demgegenüber um 1,7 Prozentpunkte abgenommen und lag 1991 bei 86,3%. Dieser einfache Zeitvergleich kann die dahinterliegende Dynamik nicht aufzeigen, die bei beiden Geschlechtern tendenziell zu einer kürzeren Verweildauer im Beruf über längere Ausbildungszeiten einerseits und früheren Pensionsantritt andererseits führt. Daß die Erwerbsquote der Frauen trotzdem netto ansteigt, zeigt das hier noch vorhandene Potential von Frauen, die berufstätig sein wollen.

Aufschlußreicher ist eine Analyse der Erwerbsquoten nach dem Alter: Bei den Frauen ist die Erwerbsquote in den Altersgruppen zwischen 20 und 55 Jahre im betrachteten Zeitraum deutlich gestiegen, die der Männer ist in allen Altersgruppen gesunken (8). Die Zuwächse bei den weiblichen Erwerbsquoten betragen im Alter von 27 bis 48 Jahre rund 8 Prozentpunkte.

Abbildung 1:
Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 1981–1991



Quelle: Volkszählung 1981, 1991

Ein beträchtlicher Teil dieser Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit betraf nicht Vollzeit-, sondern Teilzeitarbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 12 und 35 Stunden, allerdings mit unterschiedlichen Zuwächsen im betrachteten Jahrzehnt: In der ersten Hälfte der achtziger Jahre waren die Zuwächse bei beiden Arbeitsformen in etwa gleich groß, in der zweiten Hälfte überwogen die Zunahmen bei der Teilzeitarbeit deutlich, anfang der neunziger haben sich die Unterschie-

de wieder verringert. Teilzeitarbeit ist eine Erwerbsform der Frauen: 1992 arbeiteten 1,6% der Männer, aber 19,0% der Frauen in Teilzeit, anders ausgedrückt, jede fünfte Frau, aber nur jeder 62. Mann ist teilzeitbeschäftigt (9).

2.2 Ausbildung und Qualifikation

Mit der Wahl der Art und des Umfanges der Ausbildung werden Berufsentscheidungen vorweggenommen, daher spiegeln sich auch geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ausbildungsentscheidung später am Arbeitsmarkt wider. Die vergleichsweise geringere Qualifikation von Frauen wurde als Legitimation für ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt angeführt. Damit stellt sich die Frage nach dem Ausmaß der Segregation des Ausbildungsbereichs, und zwar sowohl in horizontaler Hinsicht, d. h. nach Unterschieden bei der Wahl der Ausbildungsart, als auch in vertikaler Hinsicht, d. h. nach Niveauunterschieden zwischen Männern und Frauen.

Die Volkszählungsdaten über die höchste abgeschlossene Ausbildung der Berufstätigen zeigen, daß Frauen zwar deutlich aufholen, was die allgemeine Höherqualifizierung betrifft, daß sie allerdings nach wie vor Niveauunterschiede zu den Männern aufweisen (10). 35,1% der berufstätigen Frauen verfügten 1991 nur über einen Pflichtschulabschluß, 1981 hatten noch 48,9% dieses Bildungsniveau. Bei den männlichen Berufstätigen sank der Anteil dieser Gruppe allerdings von 34,9% auf 25,4%. Die größten Differenzen sind beim Lehrabschluß festzustellen, über den rund die Hälfte der männlichen, aber mit 28% nicht einmal ein Drittel der weiblichen Berufstätigen verfügen. Der Niveauunterschied zwischen den Geschlechtern bleibt auch dann aufrecht, wenn man Lehre und Fachschulen bzw. Berufsbildende Mittlere Schulen, in denen Frauen überwiegen, zu einer mittleren Qualifikationsebene zusammenfaßt: 57,6% der Männer, aber nur 47,7% der Frauen verfügen über diese Qualifikation. Höhere Schulen und Hochschulen sind dagegen wieder ein Beispiel für den Aufholprozeß der Frauen: Bei beiden konnten sie mit den Männern gleichziehen, rund 10% der Berufstätigen beider Geschlechter haben die Matura absolviert und rund 7% verfügen über einen Hochschulabschluß (11). Der Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen wird vor allem bei einer Gegenüberstellung verschiedener Altersgruppen sichtbar: Von den 30- bis 39jährigen erwerbstätigen Frauen hatten 1991 7% eine Hochschulausbildung (ohne hochschulverwandte Einrichtungen), bei den 40- bis 49jährigen waren 4%, bei den 50- bis 59jährigen nur mehr 2,8% in dieser Bildungsstufe.

Bei der Wahl der konkreten Ausbildungsrichtung zeigen sich nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede, die bei der Verteilung der Lehrberufe besonders sichtbar werden (12): Mehr als zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf 5 von 225 Lehrberufe. Im Vergleich dazu entscheiden sich 52% der Männer für immerhin 10 Lehrberufe.

Tabelle 1:
Reihung der häufigsten Lehrberufe bei männlichen und weiblichen Lehrlingen in Österreich (Dezember 1991)

Männer	in %	Frauen	in %
1. Kfz-Mechaniker	11,3	1. Einzelhandelskauffrau	30,5
2. Tischler	8,4	2. Friseurin	14,6
3. Elektroinstallateur	8,3	3. Bürokauffrau	13,7
4. Maurer	4,9	4. Kellnerin & Köchin	4,8
5. Maschinenschlosser	4,5	5. Köchin	3,9
6. Einzelhandelskaufmann	4,4	6. Kellnerin	3,0
7. Gas-Wasserl.-Inst. ZH-Bauer	3,2	7. Industriekauffrau	2,5
8. Schlosser	3,0	8. Konditorin	2,4
9. Koch	2,8	9. Großhandelskauffrau	2,3
10. Kellner & Koch	2,0	10. Damenkleidermacherin	2,1
10 Lehrberufe gesamt	52,8%	10 Lehrberufe gesamt	79,6%
männliche Lehrlinge insgesamt	94.484	weibliche Lehrlinge insgesamt	48.757

Quelle: Hofstätter (1994) 761

Diese enge Berufswahl der Frauen erhöht das Risiko, nach Abschluß der Lehre keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, zudem sind gerade die Lehrberufe der Mädchen auch noch jene mit den geringeren Zukunftschancen. Dementsprechend kommen drei Viertel aller arbeitslosen Frauen mit Lehrabschluß aus nur fünf Berufen: Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Kellnerin, Köchin und Friseurin.

Auch bei der konkreten Schul- bzw. Studienwahl zeigen sich ähnliche Muster: Frauen konzentrieren sich auf kaufmännische, frauenberufliche und sozialberufliche Schulen und besuchen kaum technische Bildungswege. An den österreichischen Universitäten wählen Frauen überproportional traditionell „weibliche" Studienrichtungen. Während sie im WS 93/94 fast 45% der Studierenden ausmachten, fanden sich in der Übersetzer- und Dolmetscherausbildung 84% Frauen, in der Pharmazie 75%, 74% in Kunstgeschichte, um die 80% in den meisten Sprachen, 81% der Studierenden der Pädagogik sind Frauen. Traditionelle technische Studienrichtungen wie Elektrotechnik und Maschinenbau weisen Frauenanteile unter 10% auf, nur technische Naturwissenschaften, technische Kurzstudien und Architektur kommen auf deutlich höhere Frauenanteile (Technische Mathematik: 23%; Technische Chemie: 30%; vgl. Hochschulbericht 1993/94).

2.3 Expansion des Dienstleistungssektors

Der ökonomische Strukturwandel ist seit geraumer Zeit von der Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor bei gleichzeitigem

Rückgang in der Land- und Forstwirtschaft und im Produktionsbereich geprägt. In Österreich holte der Dienstleistungssektor 1971 mit 42% aller Berufstätigen den Produktionssektor ein, überschritt 1981 die 50%-Grenze und wies 1991 59% der Berufstätigen aus. Im Vergleich zu 1981 arbeiteten 1991 23,7% mehr Männer und 26,7% mehr Frauen im Dienstleistungssektor.

Fast drei Viertel der berufstätigen Frauen (72,6%), aber nur knapp die Hälfte der Männer (48,7%) arbeiteten 1991 in Dienstleistungsbranchen. Diese Dienstleistungsdominanz der Frauen zeigt sich auch in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Sektoren: Der Frauenanteil ist im Produktionssektor mit 24,6% deutlich unter dem Durchschnitt von 41,4% (1991), im Dienstleistungssektor mit 51,3% deutlich darüber.

Bei genauerer Betrachtung ergeben sich auch im Dienstleistungssektor geschlechtsspezifische Differenzierungen, die hinsichtlich der Hierarchien am Arbeitsmarkt bedeutsam sind: Frauen verzeichneten die höchsten Zuwächse in der Wirtschaftsabteilung „Persönliche, soziale und öffentliche Dienste inkl. Haushalte", die Männer dagegen in der Abteilung „Geld- und Kreditwesen, Privatversicherungen und Wirtschaftsdienste".

2.4 Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich

Im europäischen Vergleich liegt Österreich bezüglich der *Frauenerwerbsquote* im Mittelfeld. Die höchsten Quoten weisen die nordeuropäischen Staaten wie z. B. Schweden mit 80% auf, die niedrigsten die südeuropäischen Staaten wie z. B. Italien mit 46% (13). In allen Staaten erhöhte sich die Frauenerwerbsquote in den achtziger Jahren.

Die doch sehr großen Unterschiede im Ausmaß der Berufstätigkeit von Frauen spiegeln bestimmte kulturelle und politische Traditionen in den einzelnen Ländern wider. Charles (1987) positioniert die Schweiz mit der BRD und Österreich in die Gruppe jener Länder, die der Frauenarbeit noch „traditionell" gegenüberstehen, im Gegensatz zu „progressiven" Ländern wie Schweden oder Dänemark. Schunter-Kleemann (1992) vergleicht 20 europäische Länder, indem sie diese einer Typologie patriarchalisch-kapitalistischer Länder zuordnet. Österreich ist mit der BRD, Luxemburg, den Niederlanden und der Schweiz in der Gruppe „Länder des ehebezogenen Patriarchalismus" eingeordnet. Diese Gruppe weist deutlich geringere Erwerbsquoten als die „patriarchalischen Länder mit Ansätzen zu egalitären Arbeits- und Sozialstrukturen" (Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden) auf (14).

Der in Österreich sichtbare Trend, daß Frauen zwar offenbar immer mehr Wert auf eine eigene und gute *Ausbi[illegible]ng* legen, aber andererseits wenig Anreize haben, typisch weibliche [illegible]ildungswege zu verlassen, gilt auch für die meisten EG-Staaten. Qu[illegible] Maier (1994) stellen europaweit folgende Trends fest:

- Junge Frauen erhalten mehrheitlich eine Berufsausbildung in klassischen Frauenberufen und sind in der Ausbildung auf wenige Berufe konzentriert. Für viele Staaten gilt, daß der Ausbildungsbereich stärker segregiert ist als das spätere Berufsleben.
- Die Bemühungen um die Öffnung von Männerberufen für Frauen haben kaum Erfolge gebracht, was zum Teil daran liegt, daß Frauen in Männerberufen oft überdurchschnittlich gut sein müssen, um dann nach der Ausbildung doch nicht in den Betrieb übernommen zu werden. Auch die Abschottung von Berufen durch die männlichen Berufstätigen wird immer wieder beobachtet, die sich durch die Herstellung eines wenig frauenfreundlichen Arbeitsklimas äußert und dazu führt, daß Frauen nicht in den Männerberufen bleiben wollen.
- Deutlich zugenommen hat der Frauenanteil an den Universitäten. Die Studienwahl ist zwar großteils noch geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich, es gibt hier aber auch Beispiele für Veränderungen: In Portugal beträgt der Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Fächern zwischen 49% und 69% (15).

Die *Expansion des Dienstleistungssektors* und damit auch das Ausmaß der dortigen Frauenbeschäftigung divergieren in den europäischen Staaten recht stark. Abgesehen von Staaten mit noch dominierenden Agrarstrukturen (Griechenland und Portugal) sind zwischen 68% und 89% der Frauen 1990 im Dienstleistungssektor erwerbstätig (16). Österreich liegt mit 72,6% deutlich am unteren Ende, dies gilt auch für die BRD. Nach Quack et. al. hängen die im internationalen Vergleich niedrige Erwerbsquote und die relativ geringe Expansion im Dienstleistungsbereich ursächlich zusammen, da in der BRD wie auch in Österreich aufgrund der gesellschaftlichen Einstellungen zur Frauenarbeit viele Dienstleistungen nach wie vor unbezahlt von Frauen gemacht werden. *„Thus, the relatively low labour force participation rate of women and the relatively weak expansion of the service sector are conditional on each other.“* (17)

2.5 Schlußfolgerungen für die Segregation des Arbeitsmarktes

Die vor allem durch Unterbrechungen verursachte geringere *Erwerbsbeteiligung* von Frauen wird in der Regel neben Qualifikationsunterschieden als Begründung für die schlechtere Position am Arbeitsmarkt angeführt. Die offensichtlich deutlich steigende Erwerbsbeteiligung der letzten Jahrzehnte müßte demnach zu einer Reduktion der Segregation geführt haben. Ebenso wäre zu erwarten, daß Länder mit hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen eine geringere geschlechtsspezifische Segregation aufweisen. Ein Vergleich der Erwerbsquoten einerseits und des Segregationsausmaßes andererseits zeigt in den EG-Staaten allerdings keinen eindeutigen Zusammenhang bzw. sogar widersprüchliche Tendenzen: Dänemark mit der höchsten Frauenerwerbsquote hat auch die höchste Segregation (18). Ähnliches gilt auch für die Analyse der Veränderung: Die steigende Erwerbsbeteiligung in allen EG-Staaten

war – wenn überhaupt – von nur geringfügigen Rückgängen der Segregation begleitet, es läßt sich kein deutlicher Zusammenhang feststellen. Die Autorinnen einer vergleichenden Studie aller EG-Staaten kommen zum Ergebnis: *„Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frau hat noch nicht zu einem Integrationsprozeß geführt, so daß die Geschlechtertrennung auf allen europäischen Arbeitsmärkten weiterhin eine zentrale Rolle spielt.“* (19)

Eine der Ursachen für die Stabilität der Arbeitsmarktsegregation trotz steigender Erwerbsbeteiligung liegt in der Zunahme der Teilzeitarbeit, da sich teilzeitarbeitende Frauen meist auf wenige, typisch weibliche Berufe konzentrieren, die sehr stark segregiert sind. Allerdings bestehen hier Unterschiede zwischen Österreich und anderen europäischen Staaten: In Österreich hat in den achtziger Jahren auch die Vollzeitbeschäftigung von Frauen noch deutlich zugenommen (20), während in der BRD, Großbritannien oder Frankreich die Zuwächse im Teilzeitsegment von Rückgängen bei der Vollzeitarbeit begleitet waren.

Somit wäre zu erwarten, daß sich die gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung in Österreich in einem Rückgang der Segregation bemerkbar macht.

Solange sich an der Segregation des *Ausbildungsbereichs* nichts ändert, wird auch die Segregation im Berufsleben aufrecht bleiben. Präferenzen der Auszubildenden, gesellschaftliche Vorstellungen ihrer Umgebung und betriebliche Strategien bewirken gemeinsam die Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Wo diese Einflüsse weniger stark sind – an den Universitäten – gibt es auch größere Veränderungen, die sich allerdings erst mit Verzögerung (wenn überhaupt) im Berufsleben niederschlagen werden. Sehr wohl müßte sich allerdings die allgemeine Höherqualifizierung von Frauen hinsichtlich des Ausmaßes vertikaler Segregation auswirken. Über Frauen in Führungspositionen gibt es mittlerweile zwar schon eine Vielzahl von Publikationen, trotzdem kann nicht davon ausgegangen werden, daß Frauen ihre höhere Qualifikation entsprechend umsetzen konnten (21). Sie werden nach wie vor überproportional unter ihrer Qualifikation eingesetzt, haben Arbeitsplätze mit geringen Aufstiegschancen und flacheren Einkommensprofilen.

Da die Segregation des Ausbildungsbereichs nach wie vor hoch ist, ist von dieser Seite her für Österreich kaum eine Abnahme horizontaler Segregation zu erwarten

Die *Expansion des Dienstleistungssektors* hat die Beschäftigung von Frauen sicherlich positiv beeinflußt – man spricht von den „Gewinnerinnen des Tertiarisierungsprozesses“ (22). Eine besondere Rolle spielt dabei der öffentliche Dienst, der den Frauen vor allem höherqualifizierte Arbeitsplätze im Bereich des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens zur Verfügung stellte. Durch Rationalisierung im Bereich der Routinetätigkeiten und durch Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst können Frauen allerdings auch zu „Verliererinnen“ werden, so daß im Hinblick auf die Segregation aus der Bedeutung des Dienstleistungssektors

für die Frauenbeschäftigung keine klare These abgeleitet werden kann. Die Ausweitung schafft zum einen neue Berufe bzw. wertet bestehende auf, zum anderen wird aber auch eine stärkere Differenzierung in der Struktur der Dienstleistungen betrieben, wenn beispielsweise Routinetätigkeiten infolge von Rationalisierung von den innerbetrieblichen Karriereleitern abgespalten und mit Frauen besetzt werden. Auch die Ausweitung der Dienstleistungen in den Semi-Professionen (Krankenpflege, Erziehung, Reinigung, Verpflegung) führt eher zur erhöhten horizontalen Segregation, da dafür bevorzugt Frauen eingesetzt werden. Dies kann sich andererseits auf die vertikale Segregation positiv auswirken, da Frauen in diesen stark verweiblichten Berufen öfters in Leitungspositionen vordringen können.

Für Österreich kann keine eindeutige Erwartung hinsichtlich der Segregationsentwicklung gebildet werden, da die genannten Faktoren im Zuge der Expansion des Dienstleistungssektors auch hier in beide Richtungen gewirkt haben dürften.

3. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation in Österreich

3.1 Methodische Vorbemerkungen

3.1.1 Zur Dimension von Segregation

Segregation ist kein einfaches Phänomen, das eindeutig auf eine Dimension reduzierbar wäre, sondern spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab, z. B. Ausbildung, Berufe, Wirtschaftssektoren oder -branchen, Firmentypen und Art des Arbeitgebers, die letztlich alle wieder miteinander verbunden sind. Im Grunde ist Segregation ein Merkmal von Arbeitsplätzen, eine Dimension, die datenmäßig allerdings schwer zugänglich ist und nur über Fallstudien untersucht werden kann. Reskin führt eine Reihe von empirischen Studien zu den verschiedenen Ebenen an (23).

Die meisten empirischen Arbeiten zur Segregation beschränken sich allerdings auf die berufliche Ebene. Das kann damit begründet werden, daß Unterschiede zwischen Arbeitsstellen durch Berufskategorien besser erfaßbar sind als durch eine Branchenzuordnung, da Branchen sehr heterogen zusammengesetzt sein können (24). Die konkrete Arbeitsmarkterfahrung ist wahrscheinlich durch die individuelle Berufsentscheidung stärker geprägt als durch die Branchenentscheidung, letztere ist auch leichter veränderbar (25).

Allerdings spiegelt die Wahl der Dimension von Segregation auch die hauptsächlich untersuchte Erklärungsebene wider: Die Entscheidung für Berufe zielt wohl auf das Verhalten der Arbeitskräfte selbst ab, die sich für die Ausbildung in einem Beruf entscheiden – und damit auf eher angebotsseitige Erklärungen. Willms (1983) verfolgt demgegenüber ei-

nen explizit nachfrageorientierten Ansatz, indem sie Segregation mit der Theorie des gespaltenen Arbeitsmarktes in Verbindung bringt und für die unterschiedliche Nutzung von Frauen- und Männerarbeit betriebliche Strategien verantwortlich macht. In diesem Kontext ist eine Analyse von Segregation auf Branchenebene sicherlich zielführend, da zu vermuten ist, daß die Gemeinsamkeiten von Betrieben auf Branchenebene sichtbar werden. Die in dieser Arbeit durchgeführte Analyse beruht auf Berufen, eine Ergänzung auf Branchenebene ist jedenfalls sinnvoll.

Die zweite Frage, die sich neben der Dimension stellt, ist die nach der Aggregationstiefe. Mit jeder Aggregation gehen Informationen verloren, auf hoch aggregierten Ebenen (z. B. Wirtschaftsabteilungen oder -sektoren) entsteht durch die Kombination hochgradig segregierter Elemente eine „integrative" Mischung (26). Andererseits sind für Vergleiche zwischen Staaten oder über die Zeit meist nur recht hoch aggregierte Daten verfügbar (27). Somit muß hier wohl meist ein Kompromiß zwischen möglichst tiefem Aggregationsniveau und den vorhandenen Daten gefunden werden.

3.1.2 Meßkonzepte

Grundsätzlich können verschiedene konzeptionelle Ansätze zur Messung und damit Bestimmung von Segregation unterschieden werden: Zum einen kann festgestellt werden, wie Frauen im Vergleich zu Männern über die Berufsstruktur verteilt sind bzw. inwieweit Frauen gegenüber Männern auf eine geringere Berufsanzahl beschränkt sind. Dieser Aspekt wird mit *Konzentration* bezeichnet. Andererseits kann die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Berufsstruktur diskutiert werden, womit *Segregation* im engeren Sinn definiert wird (28). Segregation und Konzentration auf beruflicher Ebene können sich durchaus unterschiedlich entwickeln, wenn sich beispielsweise der Frauenanteil in einem Beruf erhöht, die Bedeutung dieses Berufs innerhalb der Frauenbeschäftigung aber zurückgeht. Eine Analyse der Veränderungen in der Berufsstruktur bedarf daher sicherlich beider Aspekte.

Die beiden wesentlichen Indikatoren, die die Grundlage aller Meßkonzepte bilden, sind

- die Frauenanteile im spezifischen Beruf und
- die Frauenanteile im Beruf, bezogen auf die Anzahl der berufstätigen Frauen insgesamt.

Der erste mißt den Segregationsaspekt, der zweite die Konzentration.

Mittels *Segregationsindizes* versucht man, die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung mit einer *einzigen* Maßzahl abzubilden. Aufgrund der erwähnten, zumindest zweifachen Dimension von Segregation ist dieser Versuch natürlich problematisch, was sich in der Diskussion um den „richtigen" Index äußert (29). Die Charakterisierung von Segregation mittels *einer* Maßzahl ist insbesondere für internationale Vergleiche oder für längere Zeitvergleiche sinnvoll. Da in dieser Arbeit der öster-

reichische Arbeitsmarkt analysiert wird und der Untersuchungszeitraum relativ kurz ist, werden nur die beiden am häufigsten verwendeten Indizes berechnet.

3.1.3 Daten

Die empirische Analyse basiert auf der von der Volkszählung ausgewiesenen beruflichen Zuordnung aller erwerbstätigen Personen. Die Grundlage liefert das „Systematische Verzeichnis der Berufe, Ausgabe 1971", kurz Österreichische Berufssystematik (ÖBS). Es werden die Daten für 1981 und 1991 herangezogen, eine Einbeziehung der Volkszählung 1971 ist aufgrund von Änderungen der Berufszuordnungen nicht möglich. Da eine Vergleichbarkeit der Daten von 1981 und 1991 nur auf der Ebene der 57 Berufsklassen gegeben ist, wird dieses Aggregationsniveau gewählt.

International wird die ISCO-Berufssystematik verwendet (30), für die es allerdings keinen Umrechnungsschlüssel zur österreichischen Systematik gibt. Ein Vergleich österreichischer Daten mit internationalen Ergebnissen ist daher zumindest auf disaggregierterem Niveau nicht möglich.

3.2 Überblick über Berufsstruktur und -entwicklung anhand der Berufsabteilungen

Vorerst soll ein grober Überblick über die Entwicklung der Berufsstruktur in den Wirtschaftssektoren gegeben werden, wofür die 9 Berufsabteilungen den Sektoren Produktion, Dienstleistungen und Landwirtschaft zugeordnet werden. Die Berufsabteilung 9 (Berufstätige und Hilfskräfte o. n. B.) bleibt außer Betracht, die Berufsabteilung 0 (technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte, Lehr- und Führungskräfte) wird getrennt analysiert.

Tabelle 2:

Berufstätige nach Wirtschaftssektoren (31)

	Männer 1991 absolut in 1.000	Männer 1991 in%	Frauen 1991 absolut in 1.000	Frauen 1991 in %	Frauenanteil 1991	Δ zu 1981 in % Männer	Δ zu 1981 in % Frauen	Frauenanteil 1981
Produktionsberufe	791	37,2	141	9,4	15,1	–2,4	–11,7	16,5
Qualifizierte Berufe	349	16,4	240	16,0	40,8	+36,1	+44,0	39,4
Dienstleistungsberufe	863	40,6	1.023	68,0	54,2	+12,7	+15,5	53,6
Land- u. forstwirt. Berufe	123	5,8	100	6,6	44,8	–22,9	–29,1	46,9
Insgesamt	2.125	100,0	1.504	100,0	41,4	+ 6,7	+11,2	40,4

Quelle: Volkszählung 1981, 1991

In *Produktionsberufen* sind mit fast 800.000 37% aller Männer, aber nur 9% der Frauen berufstätig, der Männeranteil beträgt im Durchschnitt 85%. Im Vergleich zu 1981 ging die Zahl der Frauen in Produktionsberufen um rund 18.000 zurück, das entspricht einer relativen Abnahme von 11,7%. Bei den Männern betrug der Rückgang rund 20.000 Personen oder 2,4%. Aufgrund der extrem ungleichen Verteilung der Geschlechter in diesem Bereich hat dadurch die Unterrepräsentanz von Frauen weiter zugenommen. Der einzige Frauenberuf im Produktionsbereich ist der der Textilverarbeitung (Frauenanteil 80,7%), überdurchschnittliche Frauenanteile weisen noch die damit verbundenen Textilerzeugungs- und -veredlungsberufe (50%) und die Pelz- und Lederverarbeitungsberufe (58,6%) auf. In allen drei genannten Berufen gab es deutliche Rückgänge gegenüber 1981, die durchaus dem allgemeinen Trend entsprechen (32).

Bei den *qualifizierten Berufen* (33) verzeichneten beide Geschlechter starke Zuwächse gegenüber 1981: 36% bei den Männern und 44% bei den Frauen. Der durchschnittliche Frauenanteil hat sich von 39,4 auf 40,8 leicht erhöht. Gerade bei den qualifizierten Dienstleistungsbereichen entstehen neue Berufsfelder, in den Frauen bessere Chancen zu partizipieren haben als in den traditionellen handwerklichen Berufen im Produktionsbereich, in die sie kaum eindringen können. Die geschlechtsspezifische Ausrichtung innerhalb der Abteilung darf aber nicht übersehen werden: 44% der 240.000 Frauen in dieser Abteilung sind Lehrkräfte und Erzieherinnen und 26% medizinische Fachkräfte, von den 349.000 Männern arbeiten nur 16% im ersten und 8% im zweiten Bereich, dafür sind 42% technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte im Gegensatz zu 7% der Frauen. Die Erhöhung des durchschnittlichen Frauenanteils ist daher kein Ausdruck einer grundsätzlichen Änderung der geschlechtsspezifischen Ausrichtung, aber immerhin behaupten sich Frauen zunehmend in den höher qualifizierten Berufen.

Dienstleistungsberufe werden von 68% der Frauen und 41% der Männer ausgeübt. Sowohl für weibliche als auch männliche Berufstätige ist dieser Sektor im Vergleich zu 1981 gewachsen. Abgesehen von Berufen im Verkehrs- und Transportbereich und den Sicherheitsberufen inklusive dem Bundesheer befinden sich hier die typischen Frauenberufe. Ausgenommen davon sind die höherqualifizierten Berufsklassen der Verwaltungsfachkräfte und der Handelsführungskräfte, die deutlich in Männerhand liegen. Allerdings ist die Entwicklung nicht in allen Dienstleistungsbereichen einheitlich, im Bürobereich und im Handel hat sowohl die Zahl der weiblichen Berufstätigen als auch der Frauenanteil zugenommen, bei den Dienstleistungsberufen im Gastgewerbe, im Reinigungsbereich und im Gesundheitsbereich dagegen sinkt die weibliche Dominanz.

5,8% der Männer und 6,6% der Frauen geben *landwirtschaftliche Berufe* an. Gegenüber 1981 ging die Anzahl der in diesem Wirtschaftssektor Berufstätigen bei beiden Geschlechtern stark zurück – ein Trend, der sich noch fortsetzen wird. Vom Segregationsgesichtspunkt aus handelt

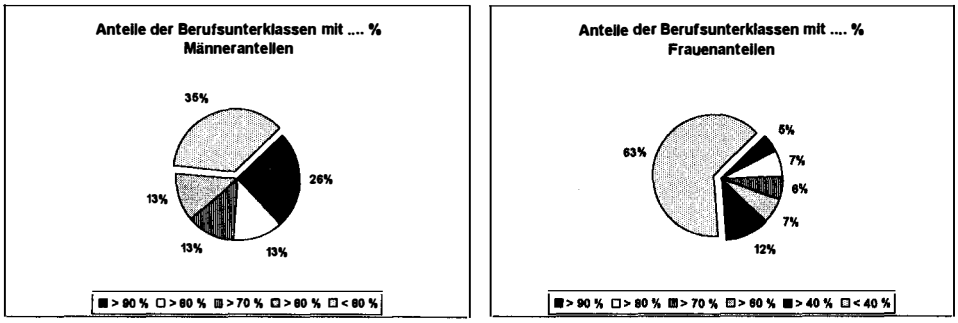
es sich um einen der wenigen großen Frauenbereiche, die nicht segregiert sind, der Frauenanteil sank von 46,9% 1981 auf 44,8% 1991. Allerdings handelt es sich gerade bei landwirtschaftlichen Berufen um eine Kategorie, über deren Inhalt keine eindeutigen Aussagen getroffen werden können (34).

3.3 Segregation der Berufsstruktur

Als nächstes wird untersucht, in welchem Ausmaß Berufe selbst segregiert sind: In der Volkszählung 1991 waren von 175 Berufsunterklassen 45 oder 26% zu über 90% von Männern besetzt, 8 Berufsunterklassen (5%) waren entsprechend von Frauen dominiert. Weck-Hannemann (1993) kommt zu ähnlichen Ergebnissen für die BRD, hier waren 1987 von 87 Berufskategorien 30 zu über 90% segregiert, wobei Segregation ebenfalls ein sehr männliches Phänomen ist: Nur 2 Berufe (3%) sind von Frauen dominiert, 28 (32%) sind zu über 90% mit Männern besetzt. Für die Schweiz hat Charles (1987) eine entsprechende Analyse durchgeführt und festgestellt, daß 1980 mit 301 von 541 Berufskategorien 56% der Berufe zu über 90% segregiert waren, bei 42 Berufen (8%) überwogen die Frauen, bei 259 (48%) die Männer.

Abbildung 2:

Segregation der Berufsstruktur 1991



Quelle: Volkszählung 1991

Aus der Abbildung 2 ist ersichtlich, daß Frauen in fast zwei Drittel der Berufsunterklassen (63%) unterdurchschnittlich vertreten sind, Männer dagegen weisen nur in gut einem Drittel (35%) Anteile unter dem Durchschnitt, d. h. unter 60% auf. Gegenüber 1981 gab es in der Segregation der Berufsstruktur kaum Veränderungen.

3.4 Segregation und Konzentration auf der Ebene der Berufsklassen

Im folgenden wird die Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes entsprechend den zuvor angeführten Meßkonzepten (vgl. 3.1.2) analysiert.

3.4.1 Segregationsindizes

Der *Dissimilaritätsindex* (35) vergleicht die Verteilung von Männern und Frauen über alle Berufe und wird in der Regel folgendermaßen interpretiert: Wieviel Prozent der Männer oder Frauen müßten ihren Beruf wechseln, um zu einer für beide Geschlechter proportional gleichmäßigen Verteilung über alle Berufe zu kommen. Der Index bewegt sich zwischen 0 (keine Segregation) und 100 (maximale Segregation, volle Trennung der Geschlechter). Da dieser Index allerdings sehr sensibel auf die Größe der einzelnen Berufe reagiert und dadurch bei Zeitvergleichen nicht ersichtlich ist, ob sich die Segregation verändert hat oder die Berufsstruktur, wird ein größenstandardisierter Index (36) berechnet. Auch die Aggregationstiefe beeinflußt den Index, so daß Vergleiche nur auf einem zumindest ähnlichem Aggregationsniveau angestellt werden können.

Der *Sex-Ratio-Index* oder Segregationsindex (37) vergleicht das Geschlechterverhältnis innerhalb der Berufe mit dem Geschlechterverhältnis im gesamten Arbeitskräftepotential, indem die Differenz zwischen der Überrepräsentation von Frauen in Frauenberufen und der Unterrepräsentation von Frauen in Männerberufen gebildet wird. Gibt es keinerlei Über- bzw. Unterrepräsentation und damit keine Segregation, wäre der Index 0, somit deutet ein sinkender Index eine abnehmende Segregation an. Der Vorteil dieser Maßzahl liegt vor allem darin, daß Aggregationstiefe und Größe der Berufsklassen keinen Einfluß nehmen.

Für die 57 Berufsklassen der Volkszählungen 1981 und 1991 ergeben sich folgende Werte:

Tabelle 3:

Dissimilaritätsindex und Sex-Ratio-Index

	1991	1981
Dissimilaritätsindex	56,62	55,55
Dissimilaritätsindex standardisiert	53,12	55,33
Sex-Ratio-Index	1,37	1,40

Quelle: eigene Berechnungen

Im einfachen Dissimilaritätsindex wiegt die Verweiblichung zahlenmäßig großer Berufe stärker als die kleinerer Berufe, und da es gerade bei den großen Frauenberufen weitere Steigerungen gab, resultiert der Anstieg des Index im Vergleich zu 1981. Mit dem standardisierten Index

bekommt jeder Beruf sein spezifisches Gewicht, damit wird der Effekt zum Teil kontrolliert und der Indexwert sinkt. Die Veränderungen insgesamt sind allerdings ziemlich gering. Der Sex-Ratio-Index zeigt ebenfalls eine leichte Abnahme der Segregation in Österreich an und bestätigt damit das Ergebnis des standardisierten Dissimilaritätsindex.

Die Werte des einfachen Dissimilaritätsindex für Österreich bewegen sich im international vergleichbaren Rahmen: Charles (1987) kommt auf einer 7-Kategorien-Ebene für die Schweiz auf rund 36 (1980), bei über 400 Berufsgruppen aus der schweizerischen Volkszählung beträgt der Index 62. Weck-Hannemann (1993) zitiert ähnliche Ergebnisse für die BRD. Berechnungen im Rahmen eines EU-Projekts auf der Basis von rund 80 Berufen ergeben für die 12 EU-Staaten Werte für den Dissimilaritätsindex von 59 (Dänemark) bis 43 (Griechenland) (38). Längerfristige Analysen zeigen für die USA unter Verwendung sehr detaillierter Berufskategorien (mehr als 400) einen Rückgang von 67,6 (1970) auf 57,3 (1986) (39).

Der Sex-Ratio-Index wird vor allem in Großbritannien verwendet und ausführlich untersucht. Langfristige Analysen beginnen hier bereits mit 2,49 für das Jahr 1901, dann nimmt der Wert kontinuierlich ab, ausgenommen Ende der siebziger Jahre, als die Beschäftigung in Großbritannien einen Tiefstand erreichte und der Index von 1,57 (1977) auf 1,67 (1979) wieder anstieg. Nach Hakim (1993) wurde für 1990 ein Wert von 1,46 ausgewiesen.

3.4.2 Segregation

Im folgenden wird dargestellt, wieviele Männer bzw. Frauen in segregierten Berufen tätig sind. Dazu wurden die Berufsklassen nach der Höhe des Frauenanteils gereiht und im ersten Schritt die Verteilung von Männern und Frauen nach Dezilen festgestellt:

Tabelle 4:

Frauen und Männer in segregierten Berufen

		VZ 1991		VZ 1981	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anteil der Berufstätigen, die in Berufsklassen mit ... % oder mehr Frauen arbeiten (in %)	90%+	0	0	4,1	0,3
	80%+	20,1	3,0	31,6	4,4
	60%+	67,5	17,5	63,5	15,7
	40%+	82,3	27,3	83,3	27,8
Anteil der Berufstätigen, die in Berufsklassen mit ... % oder mehr Männern arbeiten (in %)	90%+	2,7	42,0	2,6	41,2
	80%+	5,3	52,2	6,0	55,0
	70%+	10,7	63,2	10,8	65,0
	60%+	17,7	72,7	16,7	72,2
Ø Frauenanteil		41,4		40,4	

Quelle: Volkszählung 1981, 1991

Der Großteil der berufstätigen Frauen und Männer arbeitet in Berufen, die von ihrem Geschlecht dominiert werden. Bei den hohen Konzentrationen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Über 40% der Männer sind in Berufen tätig, in denen Frauen im Verhältnis 1 : 9 völlig in der Minderheit sind, umgekehrt gibt es in der Klassifikation nach Berufsklassen 1991 keine entsprechend hoch segregierten Frauenberufe. 20% der Frauen, aber mehr als 50% der Männer finden das eigene Geschlecht in ihrem Beruf immerhin noch im Verhältnis 8 : 2 vor. Damit trifft mehr als die Hälfte der männlichen Berufstätigen kaum auf Frauen, die denselben Beruf ausüben wie sie selbst, männliche Kollegen sind für Frauen eine deutlich üblichere Erfahrung im Beruf als umgekehrt.

Hinsichtlich der hohen Männeranteile hat sich an der geschlechtsspezifischen Segregation im betrachteten Jahrzehnt wenig geändert. Bei den hoch segregierten Frauenberufen sank der Frauenanteil in zwei Fällen: bei den Gastgewerbe- und Haushaltshilfsberufen von 90,4% auf 82,2% und bei den sonstigen Büro- und Verwaltungskräften von 80,5% auf 78,4%. Letzteres erklärt den deutlichen Rückgang beim Frauenanteil in der Gruppe der Berufe mit über 80% (40).

Mit diesen Koeffizienten wird jeweils das gesamte Berufsspektrum dargestellt. Für eine anschaulichere Darstellung der Segregation ist es sinnvoll, Berufe zu interpretierbaren Gruppen zusammenzufassen, anders ausgedrückt, Trennlinien anzunehmen, ab wann beispielsweise ein Beruf frauendominiert ist. Dies wird in der Literatur unterschiedlich gehandhabt, es gibt keine theoretisch begründbaren Einteilungen. In dieser Arbeit wird der Segregationsaspekt folgendermaßen dargestellt:

Tabelle 5:

Segregation und Berufstypen

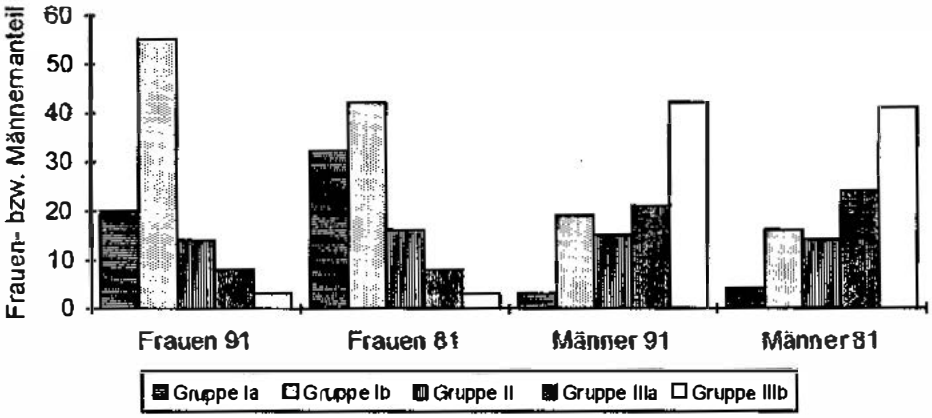
Gruppe	Berufstyp	Frauenanteil im Beruf
I	*„Frauenberuf" – Beruf mit überdurchschn. Frauenanteil*	*> 50%*
Ia	stark segregierter Frauenberuf	> 80%
Ib	segregierter Frauenberuf	50%–80%
II	*„integrierter" Beruf – Beruf mit durchschn. Frauenanteil*	*30%–50%*
III	*„Männerberuf" – Beruf mit unterdurchschn. Frauenanteil*	*< 30%*
IIIa	segregierter Männerberuf	10%–30%
IIIb	stark segregierter Männerberuf	< 10%

Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen betrug 1991 rund 41%, der Bereich integrierter Berufe ergibt sich durch die Spannweite von ca. ±10%. Eine ähnliche Einteilung machen Hakim (1992) für Großbritan-

nien und England (1992) für die USA, die allerdings keine weitere Trennung im segregierten Bereich durchführen.

Faßt man die Berufsklassen entsprechend diesem Segregationsschema zusammen, ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 3:
Anteile der berufstätigen Frauen und Männer in segregierten Berufen



Quelle: Volkszählung 1981, 1991
Erklärung siehe Tabelle 5

Auch in dieser Darstellung sind die Unterschiede im jeweils hoch segregierten Bereich deutlich sichtbar: Von den 63% Männern in Männerberufen arbeitet der überwiegende Teil in hoch segregierten Berufen, während Frauen in ihren Frauenberufen weit häufiger auch männliche Kollegen erleben. Insgesamt arbeiten 11% der Frauen in Männerberufen, aber 22% der Männer in Frauenberufen. Der Bereich integrierter Berufe ist eher klein, er umfaßt 13% der Frauen und 15% der Männer. Außer den bereits erwähnten leichten Rückgängen des Frauenanteils in zwei großen Frauenberufen, die die Verschiebungen bei den Gruppen Ia und Ib bewirkten, hat sich an der Segregation der Berufe kaum etwas verändert.

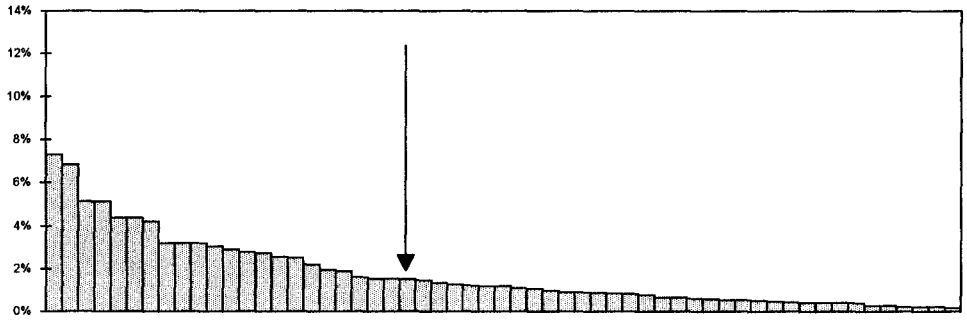
Der im folgenden Abschnitt dargestellte Konzentrationsaspekt wird auch hier sichtbar, wenn die Anzahl der Berufe in der jeweiligen Gruppe betrachtet wird: Es gibt 17 Frauenberufe, 9 integrierte und 31 Männerberufe.

3.4.3 Konzentration

Der Konzentrationsaspekt drückt aus, in welchem engen oder weiten Berufsspektrum Frauen bzw. Männer konzentriert sind, anders gesagt, was absolut große Frauen- oder Männerberufe sind. Auch hier ist die Wahl der Trennlinie nicht aus objektiven Kriterien ableitbar, sie wird im folgenden bei 75% gezogen, d. h. absolut große Frauen/Männerberufe

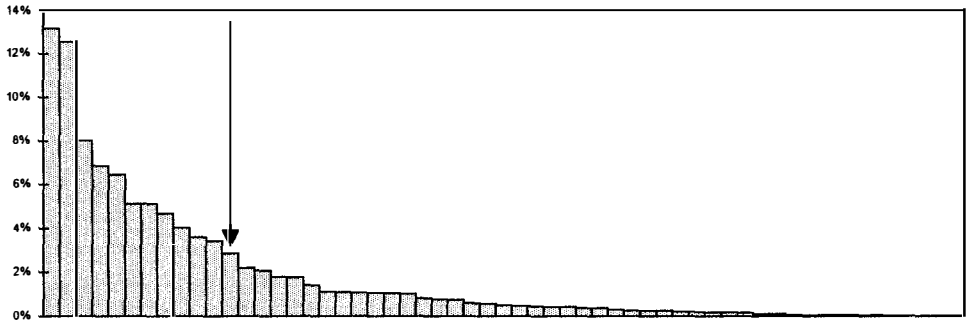
sind jene, in denen sich insgesamt drei Viertel der Frauen/Männer befinden. Diese Trennlinie wird in den folgenden Abbildungen durch den Pfeil dargestellt: die Berufsklassen links vom Pfeil beinhalten 75% der männlichen bzw. weiblichen Berufstätigen, in den Berufsklassen rechts vom Pfeil befinden sich dementsprechend die restlichen 25%.

Abbildung 4a:
Verteilung der Männer auf die Berufsklassen, 1991



Berufsklassen, geordnet nach der Anzahl der berufstätigen Männer

Abbildung 4b:
Verteilung der Frauen auf die Berufsklassen, 1991



Berufsklassen, geordnet nach der Anzahl der berufstätigen Frauen

Quelle: Volkszählung 1981, 1991

In der Abbildung 4b sind die Berufe nach der Bedeutung für die Frauenbeschäftigung angeführt. Drei Viertel aller berufstätigen Frauen konzentrieren sich auf nur zwölf von 57 Berufsklassen, die mit Ausnahme der land- und forstwirtschaftlichen Berufe alle stark verweiblicht sind. Ein Drittel der Frauen findet sich in drei Berufsklassen. Als Folge dieser hohen Konzentration in Frauenberufen gibt es natürlich auch viele Berufe, die von sehr wenigen Frauen ausgeübt werden: In elf Berufen sind weniger als 1.000 Frauen vertreten, eine Größenordnung, die bei Männern gar nicht vorkommt, der kleinste „Männerberuf" wird immer noch

von 3.900 Männern gewählt. Männer sind deutlich weniger konzentriert: 75% verteilen sich auf 23 Berufsklassen, ein Drittel auf 6 Berufsklassen (vgl. Abbildung 4a). Gegenüber 1981 hat sich kaum etwas verändert, beide Geschlechter waren in einem ähnlichem Ausmaß in denselben Berufsklassen konzentriert, nur die Reihenfolge der Berufe hat sich leicht verändert. Was jeweils die großen Frauen- bzw. Männerberufe sind, wird im folgenden Abschnitt gemeinsam mit der Segregationsdimension dargestellt.

Bei der Konzentrationsbetrachtung muß allerdings beachtet werden, daß die Bestimmung des Konzentrationsgrades wesentlich vom Klassifikationssystem abhängt. Wären die Frauenberufe im Dienstleistungsbereich auch nur annähernd so differenziert erfaßt wie die Produktionsberufe, wäre das Ausmaß an Konzentration vermutlich gering. Die Berufsklassifikationen sind zu einer Zeit entstanden, als die traditionell von Männern ausgeübten Tätigkeiten im Vordergrund standen. Warum es bei den jüngeren Frauenberufen nicht zu ähnlichen Abgrenzungen verschiedener Berufe kam, kann nur zum Teil mit den weniger spezifischen Anforderungen in diesen Berufen erklärt werden – offenbar ist die auf Abgrenzung und hierarchische Arbeitsteilung beruhende Berufsidentität in typischen Frauenberufen nie so stark ausgeprägt gewesen wie in den traditionellen Männerberufen (41). Wie immer man die geschlechtsspezifische Verzerrung des derzeitigen Klassifikationssystems begründen mag, es zeigt sich jedenfalls deutlich der Bedarf nach Anpassung.

3.4.4 Konzentration und Segregation

In diesem Abschnitt werden die beiden Dimensionen zusammengeführt, indem die Berufsklassen entsprechend dem Segregationsschema genauer untersucht werden. Eine Darstellungsmöglichkeit für *Frauenberufe* liefert das auf Seite 598 abgebildete Schema nach Lassnig et. al. (1993):

In dem dargestellten Teil des Berufsspektrums sind mit Ausnahme der Körperpflegeberufe (rund 33.000 Frauen) alle hoch segregierten Frauenberufe und der Großteil der Berufe der Gruppe Ib enthalten. Lassnig et al. (1993) bezeichnen diesen Bereich als „Kernbereich" der Frauenbeschäftigung. Abgesehen von den Textilverarbeitungsberufen und den Gastgewerbe- und Haushalts(hilfs)berufen hat die Anzahl der in diesen Berufen tätigen Frauen überall deutlich zugenommen. Besonders starke Zunahmen verzeichnen die Gesundheits- und Sanitätshilfsberufe; dies gilt allerdings für beide Geschlechter, so daß sich an der Segregation in dieser Gruppe nichts geändert hat. Dies ist auch daraus ersichtlich, daß 1981 nahezu dieselben Berufsklassen den Kernbereich der Frauenbeschäftigung bildeten.

Die konkreten Dienstleistungsberufe der Frauen entsprechen „typischen" Erwartungen: Büro, Verkauf, Reinigung, Erziehung. Damit allerdings hier weitergehende Aussagen über die Auswirkungen der Dienstleistungsdominanz getätigt werden können, bräuchte man eine tiefere Disaggregation, um z. B. den unterschiedlichen Entwicklungen im riesi-

Tabelle 6:

Konzentration und Segregation in den 12 größten Frauenberufen

Frauenanteil > 80%	Frauenanteil > 50%	Frauenanteil zwischen 30 und 50%	Frauenanteil im Beruf/ Frauen gesamt	Δ 1981 bis 1991
	1. Sonstige Büro- und Verwaltungshilfskräfte (201.000 F)		13%	+32%
	2. Händler, Verkäufer (191.000 F)		13%	+13%
3. Reinigungsberufe (122.000 F)			8%	+10%
	4. Lehrkräfte, Erzieher (105.000 F)		7%	+29%
		5. Landwirtschaftliche Berufe (98.000F)	6%	–29%
	6. Büro- und Bankfachkräfte (78.000 F)		5%	+ 5%
	7. Kaufmännische Rechnungsberufe (78.000 F)		5%	+ 3%
	8. Kellner, Köche (71.000 F)		5%	+27%
	9. Medizinische Fachkräfte (61.000 F)		4%	+38%
10. Gastgewerbe- und Haushalts(hilfs)berufe (55.000 F)			4%	– 3%
11. Gesundheits- und Sanitätshilfsberufe (52.000 F)			3%	+63%
12. Textilverarbeitungsberufe (43.000 F)			3%	–22%
	in den 12 größten Berufen sind der Frauen insgesamt		76%	+10%

gen Bürobereich Rechnung tragen zu können. Auch im Handel und im Gesundheitsbereich sind neue Entwicklungen abzusehen, so daß hier detailliertere Analysen notwendig sind (42).

Hakim (1992, 1993) plädiert dafür, das Augenmerk bei Segregationsanalysen verstärkt auf den Bereich *integrierter Berufe* zu legen, da dort die Hoffnungspotentiale für eine ausgeglichenere Berufsstruktur zwischen den Geschlechtern liegen. Wie schaut dieser Bereich in Österreich aus? 1991 waren hier 9 der 57 Berufsklassen vertreten, mit 316.000 Männern und 205.000 Frauen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag mit 39,3% leicht unter dem Durchschnitt. Nur ein Beruf in dieser Gruppe ist auch absolut für Frauen bedeutsam: es sind dies die landwirtschaftlichen Berufe, die einzigen mit einem Frauenanteil über dem Durchschnitt und zugleich auch jene, deren Rückgang den Rückgang dieser Gruppe insgesamt bewirkt. Ansonsten sind die Berufe dieser Kategorie bunt über das ganze Spektrum verteilt, beginnend mit rechts-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen bis hin zu Gummi-, Kunststoff- und Papierverarbeitungsberufen. Steigende Frauenanteile – bei allerdings geringem Niveau – verzeichnen Kulturberufe, Verwaltungsfachkräfte und rechts-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe.

In der Gruppe der segregierten *Männerberufe* finden sich 1991 zwölf Berufsklassen mit 580.000 Berufstätigen, davon 457.000 Männer. Im Vergleich zu 1981 hat der Männeranteil in allen großen Berufsklassen dieser Gruppe mit Ausnahme der Metallbearbeitungsberufe, in denen sowohl die Anzahl weiblicher als auch männlicher Berufstätige zurückgegangen ist, abgenommen.

In der Kategorie der stark segregierten Männerberufe waren 1991 19 Berufsklassen mit insgesamt 948.000 Berufstätigen (rund 26% aller Berufstätigen) vertreten, den 907.000 Männern standen 41.000 Frauen gegenüber. 1981 waren die Größenordnungen sehr ähnlich. Hier befinden sich die drei größten Männerberufe: Schlosser, Grobmechaniker und verwandte Berufe (158.000 Männer; Männeranteil 98%), Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte (148.000 M; 90%) und Fahrzeuglenker (111.000 M; 97%). Mit 16.000 gibt es die größte Zahl von Frauen in Männerberufen bei den technischen und naturwissenschaftlichen Fachkräften; die Berufsunterklassen geben Auskunft über die genaueren Tätigkeiten: 5.000 sind „andere Technikerinnen und Laborantinnen", 3.000 sind Technikerinnen für Datenverarbeitung, je 2.000 „Technikerinnen o. n. B." bzw. „Technische Zeichnerinnen". Immerhin knapp 6.000 Frauen gibt es noch unter den Holzverarbeitern und verwandten Berufen, also Tischlerinnen. Dabei handelt es sich um eine im Vergleich zu anderen Produktionsberufen schlecht bezahlte Berufsgruppe.

3.4.5 Wachsende bzw. schrumpfende Berufsfelder für Frauen 1981–1991

Die Zahl der berufstätigen Frauen ist im betrachteten Zeitraum netto (43) um 10,8% oder 148.000 gestiegen, Frauen verzeichnen damit eine höhere Zuwachsrate als Männer (+6,1% oder 124.000 Personen).

Ein Blick auf die Berufsklassen mit den relativ höchsten Zunahmen für Frauen läßt Positives erwarten: Führungskräfte in Verwaltung und Wirtschaft sowie rechts-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe legten um 214% bzw. 77% (Männer: +97% bzw. +23%) zu. Allerdings handelt es sich um Berufsklassen, in denen jeweils nur 0,4% aller Frauen tätig sind. Die Berufsklassen mit den absolut höchsten Zunahmen waren viel traditionellerer Natur: Sonstige Büro- und Verwaltungskräfte (+49.000; M: +18.000) vor Lehrkräften und Erziehern (+23.000; M: +6.000), Händlern und Verkäufern (+20.000; M: +5.000) und Gesundheits- und Sanitätsberufen (+17.000; M: +4.000). Daß aber unter den zehn Berufen mit den relativ höchsten Steigerungsraten fünf in die Abteilung „Technische und medizinische Fachkräfte, Lehr- und Führungskräfte" fallen, zeigt zumindest, daß Frauen hier aufholen, wenn auch großteils von einem niedrigen Niveau aus. Die Männer verzeichneten in allen genannten Bereichen ebenfalls Zuwächse, die allerdings deutlich schwächer ausfielen.

Die absolut größten Abnahmen für Frauen gab es in den landwirtschaftlichen Berufen (–40.000; M: –33.000), den Textilverarbeitungsberufen (–12.000; M: –2.000), Pelz- und Lederverarbeitungsberufen (–5.000; M: –3.000), Verpackungs-, Transport und Lagerarbeitskräften (–5.000; M: ±0) und in der Textilerzeugung (–5.000; M: –2.000), was angesichts des Abbaus der Textilindustrie und der nach wie vor rückläufigen Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor nicht verwundert. Insgesamt verzeichneten die Frauen Rückgänge in 23 Berufsklassen, die großteils in die Bereiche Fertigungsberufe, Bauberufe und Grundstoffherstellungsberufe fallen und für die Frauenbeschäftigung mit Ausnahme der Textilindustrie relativ unbedeutend sind. Die Zahl der berufstätigen Männer ging in diesen Bereich ebenfalls zurück, wenn auch nicht so stark wie die der Frauen.

Welche Veränderungen gab es bei den Männern? Diese hatten absolut hohe Zuwächse bei den Sicherheitsberufen (+36.000; F: +600), den technischen und naturwissenschaftlichen Fachkräften (+36.000; F: +6.000) und den Führungskräften in Verwaltung und Wirtschaft (+32.000; F: +11.000), also in bereits männerdominierten Berufen. Bei den schrumpfenden Berufen fällt nur die Landwirtschaft mit –33.000 ins Gewicht.

Es stellt sich die Frage, inwiefern diese Unterschiede bei der Entwicklung einzelner Berufsklassen Auswirkungen auf die Segregation des Arbeitsmarktes haben. Die Antwort fällt nicht eindeutig aus: Die Veränderungen hatten bei Frauen und Männern fast immer dasselbe Vorzeichen, d. h. es gab keine Geschlechtswechsel von Berufen. Beim konkreten Ausmaß der Zu- und Abnahmen gab es schon Unterschiede, deren Ergebnis bereits im Abschnitt 3.4.2 zu sehen war. 75% der Zuwächse der Frauenberufstätigkeit gegenüber 1981 erfolgten in Frauenberufen (Gruppe I, vgl. 3.4.2), nur 5% in integrierten Berufen (Gruppe II) und 20% in Männerberufen (Gruppe III), davon allerdings nur ein Fünftel in den hoch segregierten Männerberufen der Gruppe IIIb. Diese Kategorie hatte zu-

gleich den größten Anteil am Wachstum der männlichen Berufstätigkeit mit 38%, während immerhin 30% des Zuwachses auf Frauenberufe und 8% auf integrierte Berufe entfielen.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß die größten Veränderungen im Dienstleistungsbereich stattfinden, in dem Frauen einerseits stärker in gehobene Berufspositionen vordringen (44) – was insbesondere die vertikale Segregation vermindert, andererseits verzeichnen gerade die ohnehin schon stark segregierten Frauenberufe im Büro-, Handels- und Dienstleistungsbereich weitere Zunahmen bei den Frauen.

3.5 Vertikale Segregation

Eine umfassende Analyse der Segregation muß um einen weiteren Aspekt ergänzt werden: Segregation ist nicht nur eine Erscheinung auf der horizontalen Ebene der Berufe, sondern auch ein vertikales Phänomen. Horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt hängen eng zusammen: Über Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Frauen bzw. Frauenberufe werden tendenziell den unteren Hierarchiestufen zugewiesen und dann oft noch von den Aufstiegsmöglichkeiten abgeschnitten.

Allerdings kann vertikale Segregation nicht wie horizontale mit einfachen Berufsdaten (45) gemessen werden, da eine Ergänzung um Entlohnung, Qualifikationsbewertung, Karriereleitern etc. notwendig ist – Informationen, wie sie Individualdaten (Lebenslaufdaten) enthalten, die bisher kaum zur Verfügung stehen (46). Aussagen zur vertikalen Segregation werden daher über den Vergleich von Ausbildung und Stellung im Beruf oder Ausbildung und Einkommen getroffen – Arbeitsmarktdaten, die selbst hierarchisch strukturiert sind. Schlußfolgerungen bezüglich des Zusammenhangs von horizontaler und vertikaler Segregation könnten aus dem Vergleich der Verteilung der Geschlechter über Berufe oder Branchen und entsprechenden Einkommensdaten gewonnen werden.

Im folgenden werden einige Ergebnisse angeführt, um einen Eindruck vom Ausmaß vertikaler Segregation in Österreich zu vermitteln.

Bei jenen Arbeitern, die nur über einen Pflichtschulabschluß verfügen, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede noch relativ gering, 98% der Arbeiterinnen und 91% der Arbeiter werden für Hilfsarbeiter- bzw. angelernte Tätigkeiten eingesetzt. Vertikale Segregation wird auf dem Niveau der Facharbeiterqualifikation deutlich sichtbar: Nur knapp 50% der Arbeiterinnen mit Lehre, aber 68% der Arbeiter werden als Facharbeiter eingesetzt, anders ausgedrückt, die Hälfte der Frauen mit Lehrabschluß weist keinen adäquaten beruflichen Einsatz auf. Diese ungleiche hierarchische Einstufung setzt sich bei den höheren Ausbildungsniveaus (berufsbildende mittlere bzw. höhere Schulen) fort. Arbeiterinnen werden demnach bei gleicher formaler Qualifikation deutlich häufiger in niedrigen beruflichen Positionen eingesetzt als Arbeiter. Sichtbar und für die Betroffenen spürbar wird die vertikale Segregation beim

Tabelle 7:

Berufliche Tätigkeiten (Stellung im Beruf) der unselbständig Beschäftigten nach Schulbildung (in %), 1993

Berufliche Tätigkeiten	Pflicht-schule		Pflichtschule mit Lehre		Berufsbildende mittlere Schule		Allgemeinbild. höhere Schule		Berufsbildende höhere Schule		Hochschule Universität	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
ArbeiterInnen in 1.000	235	243	132	579	21	31	5	18	6	10	2	3
Hilfsarbeiter/angelernte Arbeiter	98	91	49	26	71	27	*)		*)		*)	
Facharbeitertätigkeit	2	8	50	68	29	55						
Vorarbeiter/Meister	0	1	2	6	0	18						
Angestellte und Beamte in 1.000	116	74	251	338	191	102	90	114	85	88	103	124
Hilfstätigkeiten	41	32	12	11	5	3	3	2	4	2	1	0
Gelernte Tätigkeiten	32	28	58	40	22	15	9	4	15	5	2	1
Mittlere Tätigkeiten	24	26	26	34	64	46	46	16	44	23	6	3
Höhere Tätigkeiten	3	13	4	11	8	28	37	48	31	47	69	38
hochqualifizierte/führ. Tätigkeit	1	2	1	5	1	8	5	31	5	22	23	59

*) In diesen Kategorien sind die Besetzungszahlen sehr niedrig, so daß sie nur beschränkte Aussagefähigkeit haben und daher nicht angegeben werden. F: Frauen; M: Männer.

Quelle: Wiederschwinger (1995), Tabelle 3.10. und 3.11..

38%igen Einkommensvorteil der Arbeiter gegenüber den Arbeiterinnen (47).

Beim beruflichen Einsatz als Angestellte oder Beamte wiederholt sich das Bild: Mit dem Qualifikationsniveau Allgemeinbildende Höhere Schule arbeiten 42% der Frauen, aber fast 80% der Männer in einer höheren oder hochqualifizierten Tätigkeit. Bei den Akademikern werden fast 60% der Männer für hochqualifizierte Tätigkeiten eingesetzt, aber weniger als ein Viertel der ebenso qualifizierten Frauen.

Sichtbar wird diese unterschiedliche Nutzung weiblicher und männlicher Qualifikationen vor allem beim Einkommen. Das Kapitel zur Einkommensentwicklung in Österreich im Sozialbericht 1993 zeigt, daß es praktisch keinen Bereich gibt, in dem Frauen auch nur gleich viel verdienen wie Männer. Bei den unselbständigen Beschäftigten beträgt der Einkommensvorteil der Männer teilzeitbereinigt 27%, bei gewissen selbständigen Spitzeneinkommen sogar über 200% (48).

Schon aufgrund dieser wenigen Angaben kann festgestellt werden, daß das Ausmaß vertikaler Segregation in Österreich beträchtlich ist, Frauen sind in den unteren hierarchischen Ebenen konzentriert und haben seltener als Männer die Chance, aufzusteigen. Das Problem ist längst nicht mehr, für gleiche Arbeit weniger bezahlt zu bekommen, sondern bei gleicher Qualifikation schlechter eingestuft zu werden und dann auch noch weniger Aufstiegschancen zu haben.

4. Schlußfolgerungen

Die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt allgemein bzw. der durch Arbeitsmarktsegregation verursachte Anteil daran ist wissenschaftlich erklärungsbedürftig. In dieser Arbeit wurde versucht, das Ausmaß und die Entwicklung der horizontalen Segregation in Österreich darzustellen. Das Ergebnis läßt sich kurz zusammenfassen als „Integration über Segregation". Analog zur Entwicklung in den meisten europäischen Staaten sind zwar immer mehr Frauen erwerbstätig, die Zuwächse der Erwerbstätigkeit der letzten Jahr(zehnte) gingen fast ausschließlich auf das Konto von Frauen – markante Veränderungen bei der Struktur der Frauenbeschäftigung waren damit allerdings nicht verbunden. Frauen wurden vor allem dort eingestellt, wo schon vorher Frauen beschäftigt waren, daher ging die horizontale Segregation, gemessen mittels Segregationsindizes und Indikatoren der Konzentration und Segregation, nur sehr leicht zurück. Ähnliches gilt für die in dieser Arbeit nur kurz angesprochene vertikale Segregation: Trotz steigender Frauenanteile in den oberen Hierarchien am Arbeitsmarkt hat sich auch an ihr relativ wenig geändert (49).

Die Analyse der *beruflichen* Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes ist nur ein erster Versuch, die vermutete ursächliche Beziehung zwischen Segregation und Benachteiligung von Frauen am Arbeits-

markt herzustellen. Weiterer *Forschungsbedarf* ergibt sich in mehrerer Hinsicht:

Zum einen ist die Analyse auf dem Aggregationsniveau der 57 Berufsklassen nicht befriedigend, da insbesondere in den großen Dienstleistungsberufen zu viele Entwicklungen nicht sichtbar gemacht werden können. Eine Untersuchung auf der Ebene der 175 Berufsunterklassen könnte zusätzliche Informationen bringen, ebenso wäre eine Ausweitung des zeitlichen Horizonts auf 1971 interessant. Die Analyse horizontaler Segregation sollte jedenfalls um die Nachfrageseite, d. h. die Segregation der Branchen ergänzt werden.

Allerdings ist mit dieser Feststellung der Existenz und Stabilität segregierter Berufs- und/oder Branchenstrukturen noch nichts über den ursächlichen Zusammenhang zur Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt ausgesagt. Dazu wäre es notwendig, darzustellen, inwieweit horizontale Segregation zu vertikaler führt und wie beide Arten der Arbeitsmarktspaltung sich in Einkommensdifferenzen niederschlagen. Die umfangreiche Literatur zur Einkommensdiskriminierung sollte daraufhin untersucht werden, ob Segregation tatsächlich einen entsprechenden Erklärungswert aufweist.

Neben dem empirischen ergibt sich auch ein theoretischer Forschungsbedarf. Reskin (1993) gibt einen Überblick über mögliche Erklärungsansätze geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation. Eine einfache Erklärung anhand einer Theorie kann sicher nicht gefunden werden, denn die andauernde Segregation mit den skizzierten Folgen ist das Resultat des Zusammenwirkens von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen, institutionellen Regeln, individuellem Berufswahlverhalten, unternehmerischer Rekrutierungspraxis, Schließungsprozessen am Arbeitsmarkt und der vorherrschenden gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Diese Faktoren sind voneinander abhängig, miteinander verbunden, verstärken sich gegenseitig, um letztlich abzusichern, daß die Berufstätigkeit von Frauen mit ihren Verpflichtungen im Haushalt und in der Kinderbetreuung vereinbar ist und bleibt (50). Klar ist jedenfalls, daß Segregationserklärungen über eine reine Arbreitsmarktbetrachtung hinausgehen müssen.

Anmerkungen

(1) Die in Österreich unselbständig beschäftigten Männer verdienten 1993 im Durchschnitt um 42% mehr als die Frauen. Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, beträgt der Einkommensvorteil der Männer immerhin noch 27%, vgl. Sozialbericht (1993) 162. Analysen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede finden sich z. B. in einigen Beiträgen im Sammelband von Mayer et. al. (1991) für die BRD, für Österreich in Groß (1989), Wolf/Wolf (1991), Sozialbericht (1993).

(2) Eine Untersuchung in den EU-Staaten kommt zum Ergebnis, daß *„die Segregation nach Frauen- und Männerberufen ein äußerst beharrliches Phänomen der EG-Arbeitsmärkte“* (Quack/Maier (1994) 128) ist. Analysen zur Segregation europäischer Arbeitsmärkte sind in Rubery/Fagan (1993) zusammengefaßt, Quack et. al. (1992) liefern ausführliche Untersuchungen der Segregation in der BRD.

(3) Frauen sind von Aufstiegsmöglichkeiten oft abgeschottet, in un- und angelernten Positionen überrepräsentiert, müssen sich mit sogenannten „Sackgassenberufen" begnügen. Beide Aspekte haben die Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Hierarchiestufen des Arbeitsmarktes zur Folge, d. h. vertikale Segregation. Theoretische Analyse und Fallstudien zur Geschlechterhierarchie am Arbeitsmarkt finden sich in Wetterer (1992).

(4) Die Arbeitslosenrate von Frauen ist in Österreich wie in den meisten OECD-Ländern höher als die der Männer, vgl. Tálos/Wörister (1994) 48. Dabei ist noch gar nicht berücksichtigt, daß das Ausmaß weiblicher Erwerbslosigkeit durch die Nichtberücksichtigung versteckter Arbeitslosigkeit systematisch unterschätzt wird. Erhöhtes soziales Risiko folgt aus der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse ohne Existenzsicherung, immer öfter ist davon die Rede, daß „Armut weiblich" ist. Zum System sozialer Sicherheit in Österreich vgl. Tálos/Wörister (1994), die auch ausführlich auf die Situation der Frauen eingehen. Für viele europäische Staaten liefert Schunter-Kleemann (1992) entsprechende Analysen.

(5) *„The main reason for studying occupational segregation has been the causal link with the pay gap . . ." In:* Hakim (1993a), vgl. auch England (1992), Rubery/Fagan (1993).

(6) Vgl. Gottschall (1995).

(7) Erwerbsquoten: Anteil der berufstätigen Frauen bzw. Männer (beschäftigt und arbeitslos) an allen Frauen bzw. Männern zwischen 15 und 60 Jahren. Die Zahlen sind den Volkszählungsergebnissen 1981 und 1991 entnommen.

(8) Dies gilt in ähnlicher Art und Weise auch für die 70er Jahre, vgl. Ladstätter (1994).

(9) Sozialbericht (1993).

(10) Fraiji (1994).

(11) In diesen Angaben sind auch hochschulverwandte Lehranstalten (z. B. Pädagogische Akademien) enthalten, dadurch erhält Österreich die relativ hohe Akademikerquote von 7% und damit läßt sich auch erklären, daß diese Quote für Männer und Frauen gleich hoch ist. Differenziert man nach Hochschulen und hochschulverwandten Einrichtungen, ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 6,3% der Männer, aber nur 4,1% der Frauen verfügten 1991 über einen Hochschulabschluß im engeren Sinn.

(12) Vgl. Hofstätter (1994).

(13) Die Angaben beziehen sich auf die Erwerbsquoten der 15–64jährigen, die zuvor für Österreich angegebene Frauenerwerbsquote mit 62,7% bezog sich auf die 15–59jährigen, die entsprechende Quote für diesen Vergleich beträgt rund 56%; vgl. Gross et. al. (1994) 53.

(14) Die Typologie beruht auf einer umfassenden Analyse der Arbeitsmarktlage für Frauen und Männer, der Situation der Frauen in der Familiensphäre, der staatlichen Familienpolitik, der Situation der Frauen in den Arbeitslosen- und Alterssicherungssystemen, des wohlfahrtsstaatlichen Selbstverständnisses der Länder und anderer Faktoren.

(15) Inwiefern diese Angaben mit der in Österreich üblichen Definition von Hochschulen vergleichbar sind, kann der angegebenen Literatur nicht entnommen werden. Allerdings ist dieser hohe Frauenanteil selbst dann bemerkenswert, wenn es sich zum Großteil um Lehrberufe und ähnliches handeln sollte, da damit jedenfalls ein gewisses Aufbrechen geschlechtsspezifischer Zuordnung erfolgt.

(16) Rubery/Fagan (1993) 16.

(17) Quack et. al. (1992) 1.

(18) Vgl. Quack/Maier (1994), Rubery/Fagan (1993).

(19) Rubery/Fagan (1993) XXIII.

(20) Sozialbericht (1993) 119f.

(21) Vgl. Wetterer (1992).

(22) Quack/Maier (1994) 143.

(23) Reskin (1993) 245; vgl. auch England (1992).

(24) So ist z. B. in allen Branchen die Bedeutung des Bürobereiches und damit auch die Frauenbeschäftigung im 20. Jhd. gestiegen, damit sind Frauen zunehmend in „Männerbranchen" eingedrungen, ohne daß sich konkret etwas an der Beschränkung von Frauen auf „Frauenbereiche" bzw. „-berufe" geändert hätte.

(25) Das heißt natürlich nicht, daß alle Unterschiede zwischen Branchen alleine auf Berufsstrukturen zurückführbar wären – es liegt sicher nicht am Beruf, daß nicht nur Techniker, sondern auch Putzfrauen und -männer in der Erdölbranche mehr verdienen. Eine Analyse von Branchenunterschieden kann zusätzliche Erkenntnisse zur Segregation bringen.

(26) Willms (1983) 12.

(27) Vgl. z. B. die EG-Studie nach Rubery/Fagan (1993).

(28) Wie so oft, ist auch hier die Vorgehensweise bei den Bezeichnungen nicht einheitlich bzw. in Diskussion. Blackburn et. al. (1993) argumentieren beispielsweise, daß der Begriff Segregation nur für die Beschreibung der gesamtwirtschaftlichen geschlechtsspezifischen Berufsstruktur verwendet werden sollte, Rubery/Fagan (1993) bezeichnet auch den Frauenanteil innerhalb einer einzelnen Berufskategorie als Segregation, im Gegensatz zum Anteil der Frauen insgesamt, die in diesem Beruf beschäftigt sind (=Konzentration).

(29) Vgl. Hakim (1992) und (1993), Blackburn et. al. (1993), Siltanen (1990).

(30) Vgl. z. B. Quack/Maier (1994).

(31) Produktionsberufe: Berufsabteilungen 6 (Grundstoffhersteller), 7 (Bauberufe) und 8 (Fertigungsberufe)
Qualifizierte Berufe: Berufsabteilung 0 (Technische u. medizinische Fachkräfte, Lehr- u. Führungskräfte)
Dienstleistungsberufe: Berufsabt. 1 (Büro), 2 (Handel), 3 (Dienstleistungen), 4 (Verkehr, Transport)
Land- und forstwirtschaftliche Berufe: Berufsabteilung 5
Die Abteilung 9 (Berufstätige und Hilfskräfte ohne nähere Bezeichnung) wurde nicht berücksichtigt (1991: rund 55.000 Personen)

(32) Vgl. Quack et. al. (1992).

(33) Leider ist die Klassifikation nicht schlüssig insofern, als verschiedene andere Fachkräftekategorien jenen Berufsabteilungen zugeordnet werden, denen sie inhaltlich angehören, wie Büro- und Bankfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte, Handelsführungskräfte, etc.

(34) Das Statistische Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1994 weist für 1993 folgende Werte aus: Von den 229.000 Pflichtversicherten in der Krankenversicherung der SVA der Bauern sind 89.000 Frauen, davon sind allerdings nur 21.000 erwerbstätig und 68.000 Pensionistinnen. Zählt man noch die rund 9.000 unselbständig in der Land- und Fortstwirtschaft beschäftigten Frauen hinzu, kommt man auf rund 30.000 erwerbstätige Frauen, die vermutlich als „Bäuerinnen" bezeichnet werden können.

(35) $D - 0{,}5\Sigma|F_i/F - M_i/M| * 100$ mit: F und M sind jeweils die Gesamtheit der weiblichen bzw. männlichen Berufstätigen, F_i und M_i sind die Frauen und Männer in den jeweiligen Berufen (i = 1...n); vgl. Deutsch et. al. (1994).

(36) $D_{std.nd.} = 0{,}5\,\Sigma \left| \frac{F_i/T_i}{\Sigma F_i/T_i} - \frac{M_i/T_i}{\Sigma M_i/T_i} \right| * 100$ mit: Ti sind die gesamten Berufstätigen im Beruf i (i = 1, . . ., n), sonst wie beim einfachen Index, vgl. Jacobs/Lim (1992).

(37) $SR = \left(\frac{F_f/F*100}{T_f/T*100}\right) - \left(\frac{F_m/F*100}{T_m/T*100}\right)$ mit: Ff = Frauen in Berufen mit Frauenanteil > Durchschnitt, Fm = Frauen in Berufen mit Männeranteil > Durchschnitt; Tf = Berufstätige in Frauenberufen; Tm = Berufstätige in Männerberufen; vgl. Siltanen (1990), Hakim (1992).

(38) Rubery/Fagan (1993).

(39) Jacobs/Lim (1992).

(40) Da diese Berufsgruppe den größten Frauenberuf mit über 200.000 Frauen darstellt, wirkt sich das in der Statistik entsprechend aus. Dies zeigt natürlich auch die Fragwürdigkeit solcher statistischer Abgrenzungen auf – der Unterschied zwischen einem Frauenanteil von 80,5% und 78,4% ist denkbar gering und für die Berufstätigen sicher nicht spürbar.

(41) Vgl. Rubery/Fagan (1993).
(42) Für die BRD vgl. Gottschall (1995).
(43) Bei den Frauen standen den rund 232.000 Zunahmen rund 84.000 Abnahmen der Berufstätigkeit gegenüber, bei den Männern waren es 236.000 Zu- und 112.000 Abnahmen.
(44) Unter den Berufen mit den stärksten Erhöhungen des Frauenanteils befinden sich 3 Berufe aus der Abteilung „Technische und medizinische Fachkräfte, Lehr- und Führungskräfte", weiters Verwaltungsfachkräfte, Transport- und Verkehrsfachkräfte und Handelsführungskräfte, d. h. lauter qualifizierte Berufe mit zwar nach wie vor überdurchschnittlichen Männeranteilen, aber Frauen holen hier deutlich auf.
(45) Vertikale Segregation ist dann mittels Berufsdaten meßbar, wenn Berufsklassifikationen nicht rein beschreibend sind, sondern Hierarchieelemente (z. B. Qualifikationsebenen) beinhalten. Die in Österreich verwendete Berufsklassifikation ist rein beschreibend und ermöglicht somit keinerlei Aussagen über vertikale Segregation.
(46) In der BRD wurden im Rahmen eines Sonderforschungsbereichs umfangreiche Lebenslaufstudien gemacht, die auf den Daten einer retrospektiven Befragung verschiedener Geburtskohorten beruhen; vgl. Mayer et. al. (1991). In Österreich wurde im Rahmen des Mikrozensus 1983 versucht, Berufskarrieren zu erheben, allerdings sind diese Daten nicht sehr umfangreich und außerdem mittlerweile sehr alt. Neben Befragungen können Verlaufsdaten auch amtlichen Statistiken entnommen werden, z. B. verfügt die Sozialversicherung über solche Aufzeichnungen, die allerdings aufgrund der komplexen Struktur dieser Daten noch kaum ausgewertet wurden.
(47) Sozialbericht (1993) 162.
(48) Ebd. 155f.
(49) Vgl. Rubery/Fagan (1993), Rudolph/Grüning (1994).
(50) Quack et. al. (1992) 2.

Literatur

Blackburn, Robert M.; Jarman, Jennifer; Siltanen, Janet, The analysis of occupational gender segregation over time and place: considerations of measurement and some new evidence, in: Work, Employment and Society 7/3 (1993) 335–362.

Charles, Maria, Geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation in der Schweiz, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 13/1 (1987) 1–27.

Deutsch, Joseph; Flückinger, Yves; Silber, Jacques, Measuring Occupational Segregation, in: Journal of Econometrics 61/1 (1994) 133–146.

England, Paula, Comparable Worth. Theories and Evidence (New York 1992).

Fraiji, Adelheid, Volkszählung 1991: Bildungsstand der Bevölkerung, in: Statistische Nachrichten 10 (1994) 812–818.

Gottschall, Karin, Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften (Frankfurt/New York 1995).

Gross, Inge, Disparitäten der Lebensbedingungen von Frauen und Männern in Österreich. Analyse statistischer Daten (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1989).

Gross, Inge; Wiedenhofer, Beatrix; Vötsch, Werner, Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau in Österreich. Analyse statistischer Daten (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1994).

Hakim, Catherine, Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour, in: European Sociological Review 8/2 (1992) 127–152.

Hakim, Catherine, Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change, in: European Sociological Review 9/3 (1993) 289–314.

Hakim, Catherine, Refocusing Research on Occupational Segregation: Reply to Watts, in: European Sociological Review 9/3 (1993a) 321–324.

Hofstätter, Maria, Frauen in Beruf und Arbeitswelt. Bildungswege und Erwerbstätigkeit der Frauen in Österreich, in: Beckmann, Petra; Engelbrech, Gerhard (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 (= BeitrAB 179, Nürnberg 1994).
Jacobs, Jerry A.; Lim, Suet T., Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980, in: Work and Occupations 19/4 (1992) 450–486.
Ladstätter, Johann, Volkszählung 1991: Berufstätigkeit und Lebensunterhalt, in: Statistische Nachrichten 10 (1994) 806–811.
Lassnigg, Lorenz; Pastner, Ulrike; Wagner, Eva, Frauenerfahrungen, Frauenberufe, Frauenkarrieren – Arbeitsmarktpolitische Möglichkeiten (= Forschungsbericht im Auftrag des Landesarbeitsamtes Wien, Wien 1993).
Mayer, Karl Ulrich; Allmendinger, Jutta; Huinink, Johannes (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie (Frankfurt/New York 1991).
Quack, Sigrid; Maier, Friederike; Schuldt, Karsten, Occupational Segregation in the Federal Republic of Germany and in the former German Democratic Republic 1980–1989 (Berlin 1992).
Quack, Sigrid; Maier Friederike, Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten, in: SAMF-Arbeitspapier 1 (1994).
Reskin, Barbara, Sex Segregation in the Workplace, in: Annual review of Sociology 19 (1993) 241–270.
Rubery, Jill; Fagan, Colette, Geschlechtertrennung im Beruf in der Europäischen Gemeinschaft (= Beiheift 3/93 zu Soziales Europa, Brüssel 1993).
Rudolph, Hedwig; Grünning Marlies, Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie, in: Beckmann, Petra; Engelbrech, Gerhard (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 (= BeitrAB 179, Nürnberg 1994).
Schunter-Kleemann, Susanne (Hrsg.), Herrenhaus Europa: Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat (Berlin 1992).
Siltanen, Janet, Social Change and the Measurement of Occupational Segregation by Sex, in: Work, Employment and Society 4/1 (1990) 1–29.
Sozialbericht, Bericht über die soziale Lage 1993 (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1994).
Tálos, Emmerich; Wörister, Karl, Soziale Sicherung im Sozialstaat Österreich (Baden-Baden 1994).
Weck-Hannemann, Hannelore, Krankenpfleger und Ingenieurin. Die Berufswahl von Frauen und Männern aus ökonomischer Sicht, in: Grözinger, Gerd; Schubert, Renate; Backhaus, Jürgen (Hrsg.), Jenseits von Diskriminierung. Zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie (Marburg 1993).
Wetterer, Angelika (Hrsg.), Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen (Frankfurt/New York 1992).
Wiederschwinger, Margit, Qualifikation, berufliche Tätigkeiten und Berufslaufbahnen, in: Frauenbericht 1995 (Wien 1995) 237–246.
Willms, Angelika, Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland, 1882–1980, in: Müller, Walter; Willms, Angelika; Handl, Johann, Strukturwandel der Frauenarbeit 1880–1980 (Frankfurt/Main 1983).
Wolf, Irene; Wolf, Walter, Wieviel weniger . . .? (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien 1991).

Statistische Materialien

Hochschulbericht 1993/94
Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 1994
Volkszählung 1981: Österreichisches Statistisches Zentralamt: Volkszählung 1981, Hauptergebnisse II, Beiträge zur österreichischen Statistik, 630/21. Heft. Wien.
Volkszählung 1991: Österreichisches Statistisches Zentralamt: Volkszählung 1991, Hauptergebnisse II, Beiträge zur österreichischen Statistik, 1.030/20. Heft. Wien.