

geschlechtsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes

= Segregation (abgeleitet vom lateinischen „segregare“ = teilen, abtrennen) bezeichnet „die ungleiche Verteilung von Gruppen mit spezifischen Merkmalen auf verschiedene Bereiche oder Positionen in der Gesellschaft“ (Herrmann 2014). Die geschlechtsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes ist als Ausdifferenzierung anhand des Geschlechts (**Gender**) zu verstehen: Es besteht eine Ungleichheit in der Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe, Berufsfelder oder Hierarchieebenen (vgl. ebd. und Teubner 2004).

In diesem Rahmen kann zwischen horizontaler und vertikaler Segregation unterschieden werden (vgl. Herrmann 2014): Horizontale Segregation bedeutet die **ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufsbereiche und Ausbildungsgänge** (vgl. Gilbert o.J. (1)), vertikale Segregation meint die ungleiche Verteilung **auf verschiedenen Ebenen der Hierarchie** in Organisationen oder Unternehmen (vgl. Gilbert o. J. (2); Herrmann 2014).

Für die **horizontale Segregation** spielt oft eine *Vergeschlechtlichung* eines bestimmten Berufs oder Berufsfeldes eine Rolle, d.h. dieser oder dieses wird von vielen Menschen mit einem bestimmten Geschlecht assoziiert (sogenannte Frauen- und Männerberufe neben gemischtgeschlechtlich konnotierten Berufen) und als wenig oder gar nicht angemessen für das andere (im Rahmen des Ausgehens von nur zwei Geschlechtern) aufgefasst (vgl. Gilbert o.J. (1); Herrmann 2014). Zumindest im deutschen Berufsbildungssystem finden sich noch mehrere Institutionen, die mit einer solchen Aufteilung der Berufe korrespondieren und einen entsprechenden *geschlechtstypischen* Bildungsweg mitbestimmen (vgl. Teubner 2004). Bezüglich der Studienfachwahl können auch von bestimmten Geschlechtsinszenierungen und -bildern dominierte Fachkulturen (z.B. in der Informatik) eine große Rolle spielen. Hier kann beispielsweise eine gender- und diversitätsensible Lehre ansetzen, um die Rolle dieser Bilder zu thematisieren und Alternativen zu entwerfen, die alle Menschen ansprechen (vgl. Gilbert o.J. (1)).

Bezüglich der **vertikalen Segregation** tritt oft folgendes Phänomen auf: Je höher Positionen innerhalb der Hierarchie eines Unternehmens oder einer Organisation liegen, desto weniger Frauen sind auf dieser Ebene vertreten. Dies gilt besonders für die erste Führungsebene in großen Unternehmen (vgl. Gilbert o.J. (2); Herrmann 2014).

Wie in mehreren Studien der Frauenforschung nachgewiesen wurde, nimmt das Ausmaß der geschlechtsbezogenen Segregation des Arbeitsmarktes nicht im Verhältnis dazu ab, wie sich Qualifikationsniveaus angleichen oder Anpassungen in den Erwerbsmustern und -verläufen an gesamtgesellschaftliche Entwicklungen stattfinden. Zudem verdienen Frauen unabhängig von dem Berufstyp durchschnittlich weniger als Männer und haben schlechtere Beförderungschancen (siehe **Gender Gap**) (vgl. Teubner 2004).

Bezug zur Sozialen Arbeit

Die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist mit Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten in der Sozialen Arbeit in den Ausführungen zum **Gender Gap** ausführlich dargelegt (siehe dort).

In Bezug auf die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes ist ebenfalls dort dargelegt, dass es sich bei den Berufen der Sozialen Arbeit um sogenannte „Frauenberufe“ handelt.

Hier gilt es also einerseits, den Anteil männlicher Beschäftigter in den Tätigkeitsfeldern auf den niedrigeren Hierarchieebenen zu erhöhen (hierzu wurden z.B. Programme, wie „**Mehr Männer in Kitas**“ oder „**Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas**“ mit denen insbesondere Männer für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten gewonnen werden sollen, durchgeführt). Andererseits ist es notwendig, den Anteil weiblicher Fachkräfte insbesondere auf der mittleren und hohen Leitungsebene zu vergrößern. Dies wird z.B. im Rahmen von Netzwerken wie „**Chefsache**“, Modellprojekten wie der Initiative „**Rückenwind - für die Beschäftigten und Unternehmen der Sozialwirtschaft**“ oder durch gezielte Weiterbildung und Stärkung weiblicher Fachkräfte – z.B. im Rahmen des Zertifikatskurses „**Gestärkt in Führung gehen - Frauen in Führungspositionen der Sozialen Arbeit**“, der im Projekt KomPädenZ Potenzial entwickelt und erprobt wird – unterstützt.

Literatur

Gilbert, Anne-Françoise (o.J.): Horizontale Segregation. URL: <https://elearning.unifr.ch/equal/de/glossar#H> [15.02.2017].

Gilbert, Anne-Françoise (o.J.): Vertikale Segregation. URL: <https://elearning.unifr.ch/equal/de/glossar#V> [15.02.2017].

Herrmann, Jeremia (2014): Arbeitsmarktsegregation. URL: <http://gender-glossar.de/item/31-arbeitsmarktsegregation> [15.02.2017].

Teubner, Ulrike (2004): Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 429–436.

Leuphana Universität Lüneburg / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik / Projekt "KomPädenZ Potenzial" 2017



Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.