

Vortrag zur Fachtagung
„Auf dem Weg zur Regelpraxis – GeM im ESF in Baden-Württemberg“
22. Juni 2006 in Stuttgart

Dr. René Leicht
Maria Lauxen-Ulbrich

Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten?



Projekt: Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg:
Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalysen in
ausgewählten Regionen



Schönen guten Tag.

Unser Vortrag befasst sich mit einem alten Thema, welches jedoch nichts an Aktualität verloren hat. Im Gegenteil: Es ist brennender denn je.

Das Thema lautet „Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten“ und manche im Saal werden nun sagen: „Das kennen wir doch schon.“ Klar, es ist bekannt, dass der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Segmente aufweist – oder in anderen Worten: Dass Frauen andere Berufe wählen und ausüben als Männer. Doch unsere Absicht ist es,

- hier zum einen das *Ausmaß* des Problems mit Blick auf *Baden-Württemberg* zu verdeutlichen,
- zum anderen jedoch auch die *Begleitumstände* und vor allem die *Folgen* der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Kurz: Es soll deutlich werden, dass das Problem nicht erst damit anfängt und vor allem dann nicht damit aufhört, dass Mädchen bestimmte Berufe wählen und Jungen eben andere. Ohnehin hoffen wir, dass manche dieser Ungleichheiten stärker ins Bewusstsein rücken, wenn sie zudem auch mit Zahlen belegt werden.

Ungleichheit beginnt schon beim Denken und mündet dann in Strukturen, die meist sehr zählebig sind. Und wenn wir – wie im Titel des Vortrags – danach fragen, ob denn „alles noch beim Alten“ ist, dann stellt sich logischerweise zunächst erst mal die Frage, wie denn früher so gedacht wurde.

Ich zitiere – sozusagen als „Schockerlebnis“ – aus einer Aufklärungsschrift, die 1922 hier in Stuttgart erschienen ist und eine typisch männliche Werthaltung verkörpert, die aber auch gleichzeitig den damaligen gesellschaftlichen Konsens bzgl. Frauenarbeit dokumentiert:

Zitat: „Das Aufziehen von ein oder zwei Kindern vermag die Frau nicht genügend zu beschäftigen. Schon in jungen Jahren ... hat sie keine ausfüllende Lebensaufgabe mehr und sucht dann ... „Zerstreuung“ oder drängt sich in das Arbeitsgebiet des Mannes, auf dem in der Regel auch die begabteste doch nur zu stümpfern vermag, weil es ihrer Natur nicht entspricht.“

Diese Aussage stammt von Prof. Max von Gruber und ist uns sinnigerweise in seinem Buch zur „Geschlechtshygiene“ überliefert. So unverhohlen wird dies heute wohl selbst der größte Macho nicht mehr formulieren. Die Frage ist nur: Wenn heute tatsächlich niemand mehr so denken würde, was hat dann Frauen noch bis heute daran gehindert, „in die Arbeitsgebiete der Männer einzudringen“?

Befassen wir uns also mit der Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt und fragen im Folgenden danach

- wo diese Ungleichheit im Einzelnen auftritt,
- wie sie sich äußert,
- welches die Ursachen sind,

- welches die Folgen sind und schließlich auch,
- wie die Ungleichheit zu beseitigen ist?

Als eine der Hauptursachen der Ungleichheit gilt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Sie hat mehrere Dimensionen:

- Einmal ist sie dadurch geprägt, dass es traditionell (scheinbar) unterschiedliche Zuständigkeiten 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. Wir können diesen Aspekt an dieser Stelle nicht weiter vertiefen, da wir unseren Fokus auf die bezahlte außerhäusliche Arbeit richten. In der Regel bietet die Erwerbsarbeit das Forschungsfeld, wenn von „beruflicher“ Segregation die Rede ist.

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 – worauf wir nachfolgend noch eingehen. Was wir aufzeigen möchten, ist, dass die *horizontale* berufliche Segregation (also die Verteilung auf geschlechtstypische Berufe) zumeist auch eine *vertikale* Segregation (also eine Hierarchie in der beruflichen Position der Geschlechter) nach sich zieht.

Und noch eine Vorbemerkung: Wenn wir über das „Berufswahlverhalten“ reden, könnte das gegebenenfalls Missverständnisse produzieren. Ein bestimmtes Verhalten muss nicht geradlinig auf die „individuellen Präferenzen“ von Frauen und Männern bzw. von Mädchen und Jungen zurückzuführen sein. Aber natürlich versucht sich die neoklassische Ökonomie daran. D.h. aus Sicht der Neoklassiker wählen Frauen aufgrund der Zuständigkeit für die Familie andere Ausbildungen und Berufe, weil sie in Anbetracht der zu erwartenden Erwerbsunterbrechungen weniger in ihr Humankapital investieren wollen. In diesem Kontext wirkt das Wort „Verhalten“ beinahe so, als wären die Mädchen ein bisschen rückständig und einfältig.

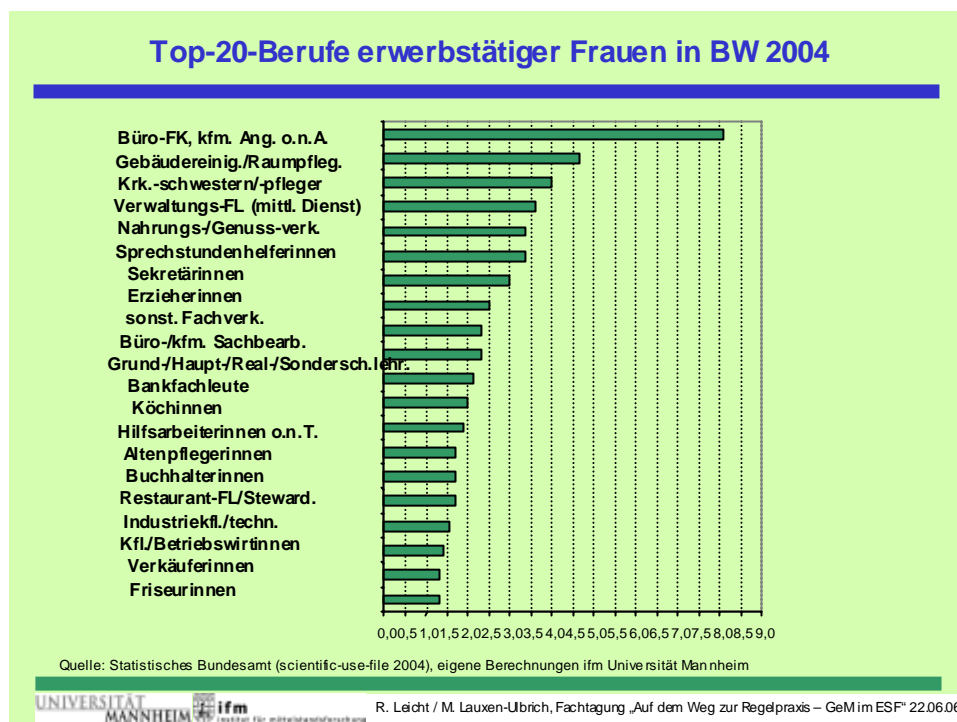
Soziologen und Arbeitsmarktforscher sehen das – und ich meine zurecht – ohnehin in einer anderen Perspektive: Denn natürlich spielen nicht nur die angebotsseitigen Aspekte am Arbeitsmarkt eine Rolle, sondern auch die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften. Und da kommt es beispielsweise darauf an, welche Chancen Mädchen überhaupt haben, um ganz bestimmte Berufe erlernen zu können. So stellt sich zum einen die Frage, ob jungen

Frauen bei der Bewerbung auf bestimmte Ausbildungsplätze überhaupt die gleichen Chancen wie den Männern eingeräumt werden. Und zum anderen sind die Mechanismen der Benachteiligung manchmal sehr subtiler Natur und wirken eher latent. Denn das Erlernen eines männertypischen Berufs muss nicht unbedingt durch „offene Diskriminierung“ verhindert werden, sondern kann auch dadurch unterbleiben, wenn sich Mädchen erst gar keine Chance ausrechnen und sich daher gar nicht auf eine solche Stelle bewerben. Hier kommen dann, wenn wir uns dem Sprachgebrauch der Ökonomen bedienen, sowohl auf der „Angebots-“ als auch auf der „Nachfrageseite“ Normen und Werte ins Spiel, die häufig schlicht ignoriert werden. Letztlich geht es hier deshalb auch um die Frage, welche Bedeutung rollenkonformes Verhalten heute noch hat.

Eingeengtes Berufswahlspektrum

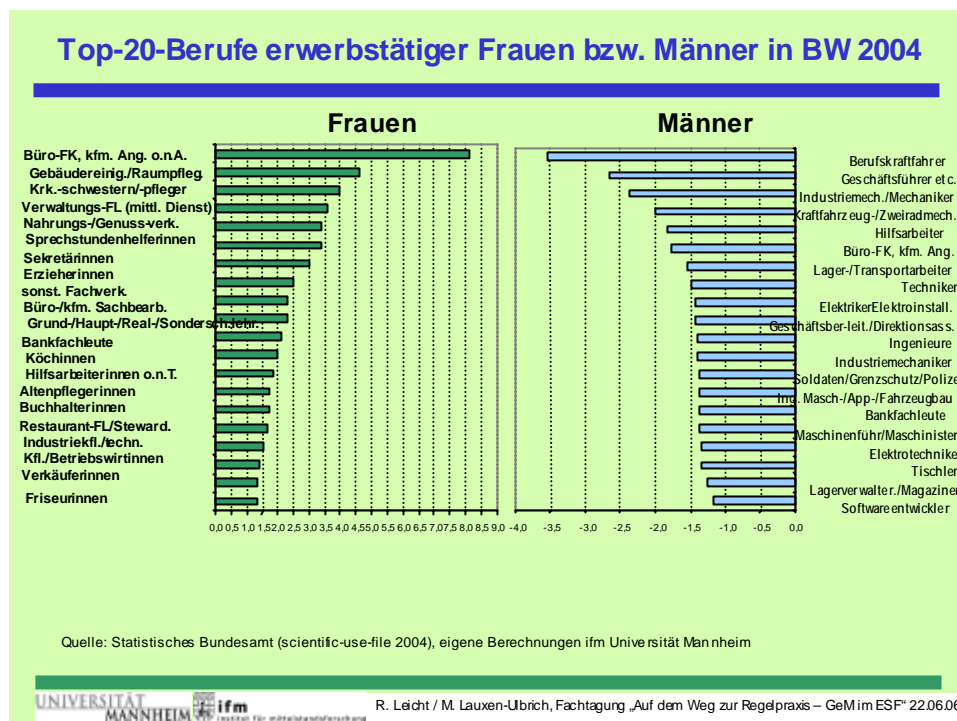
Was sagt die Empirie? Betrachten wir zunächst die Verteilung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer ausgeübten Berufe. Entsprechend der Klassifizierung in der amtlichen Statistik bzw. im Mikrozensus können wir nach 369 Berufsfelder oder auch Tätigkeiten unterscheiden.

Mit Blick auf die am meisten verfolgten Berufsgruppen zeigt sich auch in Baden-Württemberg das aus anderen Statistiken vielleicht bekannte Bild: Bei **Frauen** stehen im Ranking die Bürofachkräfte und kaufmännischen Angestellten (die keine weitere Spezifizierung erlauben) an der Spitze, sodann Tätigkeiten in der Gebäudereinigung und die Krankenschwestern, gefolgt von den Verwaltungsfachfrauen und natürlich auch die Verkäuferinnen im Lebensmittelbereich sowie die Sprechstundenhelferinnen, Sekretärinnen und Erzieherinnen (siehe Grafik).

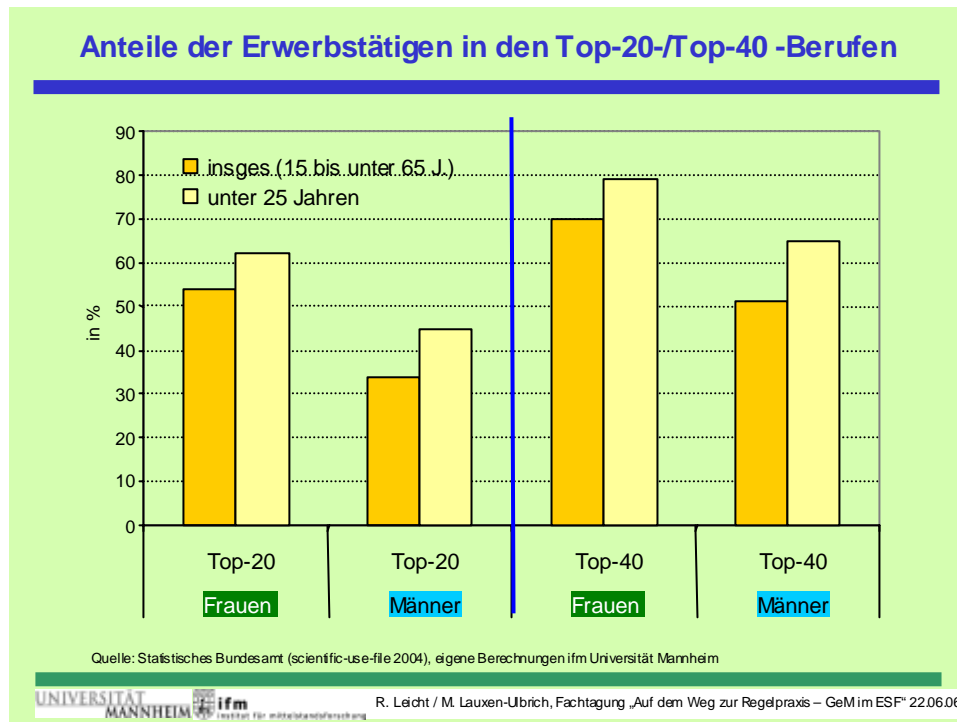


Insgesamt lässt sich das Genre beruflicher Orientierung von Frauen dahingehend interpretieren, dass hier administrative, soziale und kurative Dienstleistungstätigkeiten deutlich dominieren. Wie eingeschränkt das Berufswahlspektrum ist, lässt sich allein anhand der Top-20-Berufe allerdings noch nicht erkennen, sondern erst, wenn aufgezeigt wird, welchen Anteil diese an allen Berufen einnehmen. Hierzu kommen wir später.

Was manchmal übersehen wird, ist der Umstand, dass auch die berufliche Orientierung von **Männern** ein typisches Muster beschreibt (siehe Grafik unten). An der Spitze der ausgeübten Berufe stehen bei ihnen die Kraftfahrer und eine Gruppe, die sich grob betrachtet als Geschäftsführer einordnen lassen, gefolgt von Mechanikern und technischen Berufen in verschiedenen Bereichen. Generell lässt sich sagen, dass neben den kaufmännisch geprägten vor allem technische Berufe eine größere Rolle spielen.



Soweit zur Art der beruflichen Orientierungen. Eine andere Frage ist, wie viele Frauen und Männer sich jeweils auf diese Berufe „stürzen“ bzw. wie breit das Berufswahlspektrum jeweils ist. Erstaunlich dürfte wohl sein, dass knapp über die Hälfte, nämlich 54% aller erwerbstätigen Frauen in den zuvor aufgelisteten Top-20-Berufen zu finden ist (siehe Grafik unten). Bei Männern entfällt nur ein Drittel (35%) auf das schmale Band der 20 meistausgeübten Berufe. Dies ist zwar auch ein Zeichen für ein sehr eingeschränktes Berufswahlspektrum, aber die Begrenzung ist von geringerer Schärfe als bei Frauen. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch, wenn man nicht die Top-20, sondern die Top-40-Berufe als Maßlatte nimmt.



Nun wäre anzunehmen, dass die jüngeren Erwerbstätigen, bspw. die im Alter unter 25 Jahren, ein breiteres Berufswahlspektrum abdecken. Das ist mitnichten der Fall. Im Gegenteil: Knapp über 60% aller jungen erwerbstätigen Frauen finden sich unter den Top-20-Berufen. Das heißt, das Berufswahlverhalten der jüngeren Kohorte ist noch eingeschränkter als in der Gruppe der älteren Frauen. Auf niedrigerem Level gilt diese Beobachtung auch für die jungen Männer. Dies ist zwar zum Teil auch im Zusammenhang damit zu sehen, dass in der genannten Altersklasse die Berufswahl häufig noch nicht getroffen wurde bzw. die Akademikerinnen ausgeklammert bleiben. Allerdings ist auch das Berufswahlspektrum der Höhergebildeten nicht allzu breit, worauf an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden kann.

Geschlechtstypische Berufswahl

Wir wollen viel eher die Frage verfolgen, wie viele Frauen sich auf typische Frauenberufe und wie viele Männer sich auf Männerberufe konzentrieren.

Als "frauendominiert" bzw. *Frauenberufe* werden in der vorgenommenen Aufteilung nach 369 Klassen solche Berufe bezeichnet, in denen der Frauenanteil mehr als 15%-Punkte über demjenigen Anteil liegt, den Frauen (in Baden-Württemberg) insgesamt an allen Erwerbstätigen einnehmen. D.h. "frauendominierte Berufe" sind 2004 solche mit einem Frauenanteil von mehr als $(46\% + 15\% =) 61\%$. Typische Frauenberufe sind etwa Sprechstundenhelferin, Apothekenhelferin, Medizinisch-technische Assistentin, Krankenschwester, Sekretärin, Stenographin, Kinderpflegerin sowie Textilnäherin, wo der Frauenanteil sogar bei über 97% liegt. Für typische *Männerberufe* gilt eine adäquate Rechnung. Dazu gehören bspw. z.B. Berufsfeuerwehrleute, Kapitäne, Tiefbauberufe, Klempner, Dachdecker, Maurer, Ingenieure, Elektrotechniker, Techniker, Ingenieure, Gießereimechaniker usw. *Integrierte Berufe* sind diejenigen, die „zwischen“ den frauen- und männerdominierten Berufsfeldern liegen bzw. in denen beide Geschlechter einen mehr oder weniger ausgewogenen Anteil ausmachen.

Folgen wir dieser Klassifikation, dann sind – zunächst insgesamt betrachtet – zwei Fünftel aller Erwerbstätigen in einem Frauenberuf und weitere zwei Fünftel in einem Männerberuf tätig, während nur ein Fünftel einen integrierten Beruf ausübt. Dieses Bild ändert sich schnell, wenn die Geschlechter getrennt betrachtet werden: Denn über zwei Drittel bzw. 69% aller erwerbstätigen Frauen sind in typischen Frauenberufen tätig, aber – was nicht verwundert – nur 13% der Männer (siehe Grafik). Sozusagen umgekehrt üben nur 10% aller Frauen einen Männerberuf aus, aber natürlich zwei Drittel der Männer.

Berufliche Segregation nach Geschlecht in BW 2004

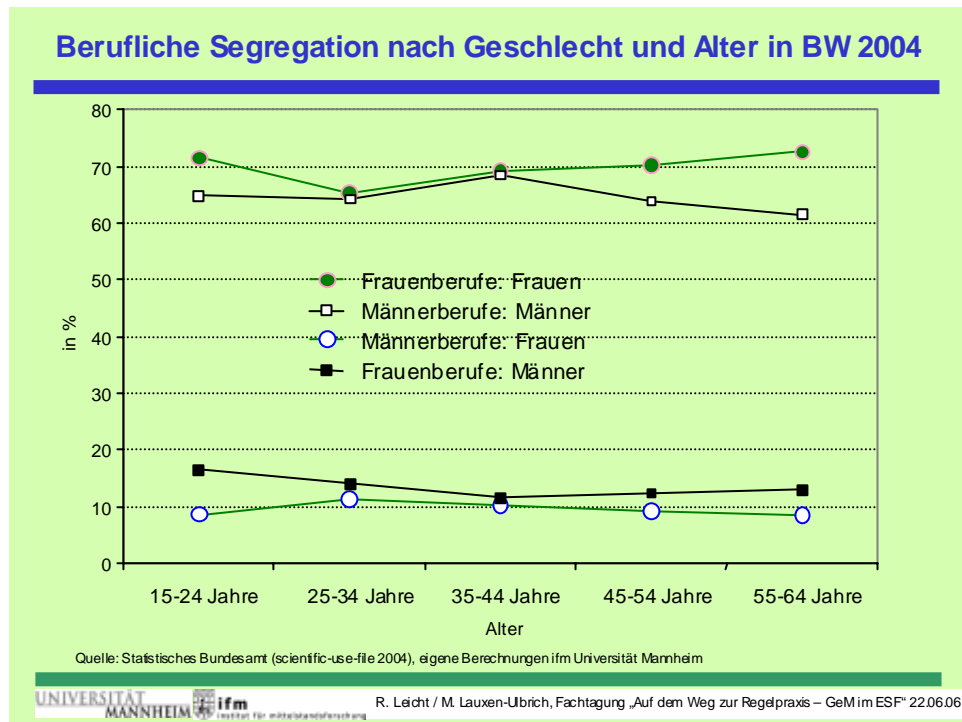
in %

	Frauen	Männer	Gesamt
Frauenberufe	69	13	39
Integrierte B.	21	22	21
Männerberufe	10	65	40
Gesamt	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt (scientific-use-file 2004), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

UNIVERSITÄT MANNHEIM ifm Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung R. Leicht / M. Lauxen-Ulbrich, Fachtagung „Auf dem Weg zur Regelpraxis – GeM im ESF“ 22.06.06

Auf was es uns hier ankommt: Auch hier könnte nun vermutet werden, dass sich jüngere Frauen bei ihrer Berufswahl anders als die älteren Generationen verhalten. Davon ist jedoch keine Spur. Es sind sogar über 70% aller jüngeren Frauen (unter 24 Jahren), die einem typischen Frauenberuf nachgehen (siehe Grafik unten). Dieser Anteil liegt folglich über dem Durchschnitt. Er sinkt zwar um ein paar wenige Prozentpunkte in der Kategorie der Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahre, aber in der Tendenz zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Altersklassen. Dies gilt ähnlich für die Männer.



Natürlich lässt sich aus der beruflichen Orientierung in einzelnen Altersstufen nur annähernd bzw. lediglich indirekt auch auf die *Entwicklung* der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt schließen. Aber ein Vergleich der Strukturen zu unterschiedlichen Zeitpunkten belegt, dass sich die horizontale berufliche Segregation im Verlauf der Jahre nicht entschärft sondern eher verstetigt hat. Auf europäischer Ebene ist sogar eine Verstärkung der beruflichen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu beobachten.

Bleiben wir bei der Situation in Baden-Württemberg, dann verdeutlichen unsere Analysen, dass sich unterhalb der Aggregate bzw. auf der Ebene einzelner Berufsfelder doch sehr unterschiedliche und teils auch gegenläufige Entwicklungsmuster ergeben. So betrachtet bleibt also doch nicht alles beim Alten. Denn je nach Berufsfeld zeigen *Arbeitsmarkt- und Bildungseffekte* ihre Wirkung: So geht in einzelnen Berufsfeldern, etwa bei den Hilfsheilverufen oder den sog. „sonstigen Fachverkäuferinnen“, der Frauenanteil infolge eines *Verdrängungsprozesses* zurück. Das heißt, hier weichen Männer aufgrund der insgesamt schlechteren Arbeitsmarktperspektiven stärker als zuvor auch auf solche Berufe aus, die als Frauendomänen gelten (oder jedenfalls galten). Umgekehrt sind aber genauso *Aufholprozesse* bei den Frauen zu beobachten: Das heißt, in manchen Bereichen steigt die Zahl weiblicher Beschäftigter in typischen Männerberufen, wie etwa in der wirtschaftlichen und steuerlichen Beratung, bei den Aufsichtsdiensten oder den ArchitektInnen. Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Frauen in punkto Bildung stark aufgeholt und die Männer teils sogar überholt haben, weshalb sich ihnen auch andere Berufsfelder als bisher öffnen.

Zusammenfassend ist jedoch festzuhalten, dass die Veränderungen im Bereich einzelner Berufsfelder allenfalls „frühe Schwalben“ sind und der Gesamtblick immer noch er-

nüchtern, da sich junge Frauen nach wie vor stark auf typische Frauenberufe konzentrieren, ob freiwillig oder nicht.

Geschlechterhierarchie als Folge beruflicher Segregation

Diese Feststellung mag allerdings nicht Jede und Jeden ernüchtern oder gar erschrecken, denn mancherorts führen solche Befunde ggf. lediglich zu einem lapidaren „Na und?“ Doch welche Konsequenzen eine geschlechtstypische Berufswahl bzw. die horizontale Segregation für den Status von Frauen am Arbeitsmarkt haben, lässt sich beispielhaft an den Chancen erkennen, die Frauenberufe für das Erreichen von Führungspositionen und von höherem Einkommen bieten.

Gehen Frauen einem typischen Frauenberuf nach, so ist ihre Chance, eine *höhere berufliche Position* zu erklimmen wesentlich geringer als wenn sie mit einem Männerberuf ausgestattet sind. Wir haben den Begriff „Führungsposition“ bewusst weit gefasst, so dass auch mittlere Leitungsfunktionen mitberücksichtigt werden konnten. Demnach gelingt es 11,6% aller Frauen, die einen typischen Frauenberuf ausüben, im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine Führungsposition einzunehmen. Weitere 3,7% machen sich in den genannten Berufen selbständig (siehe Grafik unten). Diese Quoten erhöhen sich mehr als deutlich, wenn Frauen einen Männerberuf ausüben: In diesen Berufsgruppen sind fast ein Viertel bzw. 23,1% aller Frauen in einer Führungsposition und weitere 15,6% sogar selbständig erwerbstätig.

Berufliche Segregation und Hierarchie in Ba-Wü

in %

Segmente	Führungsposition	Selbständige
Frauen		
Frauenberufe	11,6	3,7
Integrierte B.	23,0	10,1
Männerberufe	23,1	15,6
Männer		
Frauenberufe	25,4	9,1
Integrierte B.	33,0	21,3
Männerberufe	28,4	11,8

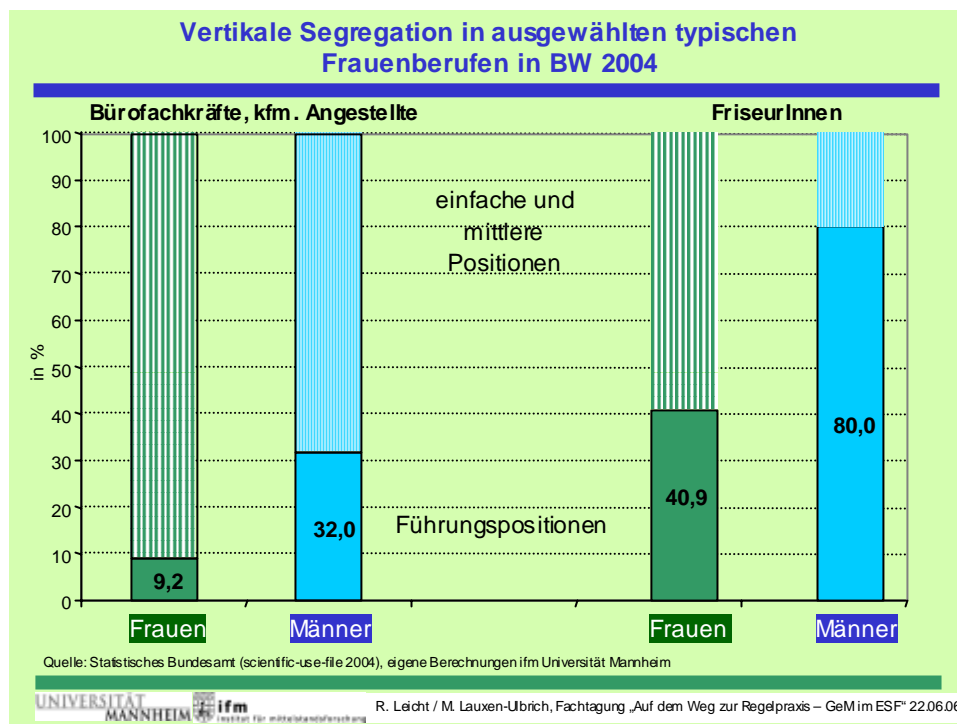
Quelle: Statistisches Bundesamt (scientific-use-file 2004), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

UNIVERSITÄT MANNHEIM ifm Institut für Arbeitsmarktforschung R. Leicht / M. Lauxen-Ulbrich, Fachtagung „Auf dem Weg zur Regelpraxis – GeM im ESF“ 22.06.06

Wie sehen diese Chancen bei den Männern aus? Sind Männer in einem Frauenberuf abhängig beschäftigt, gelingt es jedem Vierten (25,4%) in eine Führungsposition zu kommen und weitere 9% machen sich selbständig. Verglichen mit den selben beruflichen Aus-

gangsstellungen bei Frauen heißt dies, dass der „Beruf an sich“ zwar einen Teil der Geschlechterhierarchie am Arbeitsmarkt erklärt, aber eben nicht alles: Denn Männer besitzen auch mit einem Frauenberuf ausgestattet eine größere Aufstiegschance. Dennoch ist festzuhalten, dass Männer mit einem Männerberuf noch bessere Möglichkeiten besitzen, in eine gehobene Position aufzurücken (28,4% in Leitungsfunktion bzw. 11,8% selbständig). Bemerkenswert ist im Übrigen, dass integrierte Berufe die besten Chancen bieten.

Wir möchten die letzteren auf einer relativ hohen Aggregatebene dargestellt und daher etwas abstrakten Befunde durch einige Beispiele veranschaulichen und die Verhältnisse in ausgewählten typischen Frauenberufen examinieren (siehe Grafik unten): Sind Frauen als Bürofachkraft tätig, so erreicht nicht ganz ein Zehntel der Frauen (9%) eine Führungsposition (hier einschließlich der Selbständigen). Bei Männern ist dies zu einem Drittel (32%) der Fall. Besser sieht es für Frauen aus, wenn sie als Friseurinnen arbeiten, wo immerhin 2 von 5 Frauen in einer Führungsposition bzw. als Selbständige landen. Allerdings gelingt es den Männern auch in diesem doch sehr typischen Frauenberuf noch weit mehr, als Chef zu fungieren (80%).



Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch in Bezug auf die *Höhe des Einkommens*. Zur besseren Vergleichbarkeit betrachten wir hier nur die in einer Vollzeittätigkeit erzielten monatlichen Nettoeinkommen. Gehen Frauen einem typischen Frauenberuf nach, so erreicht jede Zehnte (9,8%) ein Nettoeinkommen von mehr als 2.000 € im Monat. Sofern sie aber einen Männerberuf ergriffen haben, kommt fast jede Vierte (23,2%) in den Genuss eines solchen Einkommens (siehe Grafik unten). Die Männer wiederum schneiden in beiden Berufskategorien besser ab: Der Anteil der Höherverdiener liegt sowohl bei Männern

mit einem Frauenberuf als auch bei solchen mit einem Männerberuf deutlich über dem bei adäquat ausgebildeten Frauen.

Einkommen im segregierten Arbeitsmarkt		
in %	(mtl. Nettoeinkommen / nur Vollzeit)	
Segmente	unter 1.100 €	über 2.000 €
Frauen		
Frauenberufe	39,5	9,8
Integrierte B.	33,3	18,5
Männerberufe	28,7	23,2
Männer		
Frauenberufe	18,6	36,5
Integrierte B.	14,2	47,9
Männerberufe	11,4	42,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (scientific-use-file 2004), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

UNIVERSITÄT MANNHEIM ifm Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung R. Leicht / M. Lauxen-Ulbrich, Fachtagung „Auf dem Weg zur Regelpraxis – GeM im ESF“ 22.06.06

Zusammengefasst lässt sich also *zum einen* festhalten, dass der „Beruf an sich“ bzw. die Wahl und Ausübung eines typischen Frauenberufs zu erheblichen Nachteilen führt, wenn es darum geht, eine gehobene Position einzunehmen oder ein höheres Einkommen zu erzielen. *Zum anderen* ist dennoch zu konstatieren, dass die Chancen von Männern auch dann günstiger sind als die von Frauen, wenn sie einem Frauenberuf nachgehen.

Ressourcen, Strukturen und Normen

Vor diesem mehrdeutigen Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren die berufliche Ungleichheit am Arbeitsmarkt begünstigen und welche sie mindern. Die Einflüsse sind auf verschiedenen Ebenen zu identifizieren. Denn sicher beginnt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits in den Köpfen (Stichwort: Sozialisation und Rollenvermittlung), aber sie wird geformt durch die Ressourcen (Stichwort: Beruf) und zudem verfestigt durch die Strukturen (Stichwort: Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Bewertung von Frauendarbeit). Das Berufswahlverhalten ist nur eine unter mehreren Determinanten der Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt, allerdings wohl eine zentrale.

Aber das Einflussgeflecht aus Rollendenken, Ressourcenerwerb und Strukturabhängigkeit lässt sich genauso mit dem ausschließlichen Blick auf die Berufswahl rekonstruieren: Die Berufswahl von Mädchen wird geprägt durch rollenkonforme Präferenzen, durch die Chancen, die ihnen am Arbeitsmarkt eingeräumt werden, aber auch durch die Höhe und Art der formalen Bildung. Letzteres ist besonders hervorzuheben, denn alle Befunde weisen

darauf hin, dass die schulische und berufliche Bildung eine entscheidende Weichenstellung bietet, um der Ungleichheit am Arbeitsmarkt zu entkommen.

Schlussfolgerungen

Welche Signale ergeben sich für die regionalen Arbeitskreise? Die Analysen zum Umfang und zur Wirkung beruflicher Segregation haben belegt, dass

- der „Beruf“ eine wichtige und zentrale Ressource für die Chancen und die Position am Arbeitsmarkt ist,
- sich die Segregation nach geschlechtstypischen Berufsfeldern als äußerst zählebig erweist,
- die berufliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern weitere Folgen zeigt und auch zu einer Ungleichheit in den Lebenschancen führt,
- die Strukturen und Determinanten der beruflichen Orientierung beständig ein Gegenstand von Gender Mainstreaming und von regionaler Arbeitsmarktbeobachtung sein müssen und
- die Veränderungsansprüche nicht nur an Personen gerichtet werden sollten, sondern auch an die Bewertung von Berufen (nicht nur Umlenken sondern auch Umdenken).

Ohne dauerhafte und systematische Anstöße in dieser Richtung erfahren die Hierarchie- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt eine untragbare Verstetigung.