

# Karrierewege von Frauen und Männern im Einzelhandel

10. efas – Jahrestagung  
15.-16. November 2012, Berlin

Dr. Dorothea Voss  
Hans-Böckler-Stiftung

# Gliederung

- Beruflich qualifizierte Facharbeiterinnen, Facharbeiter und Führungskräfte in der Teilzeitbranche Einzelhandel
- Berufliche Bildungssystem und Gender im institutionalistischen Ansatz
- Ursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Verteilung von Statuspositionen im Betrieb
  - Familienmodell
  - Wettbewerbsmodell
- Karrierewege von Frauen und Männern im Einzelhandel

# 1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Einzelhandel

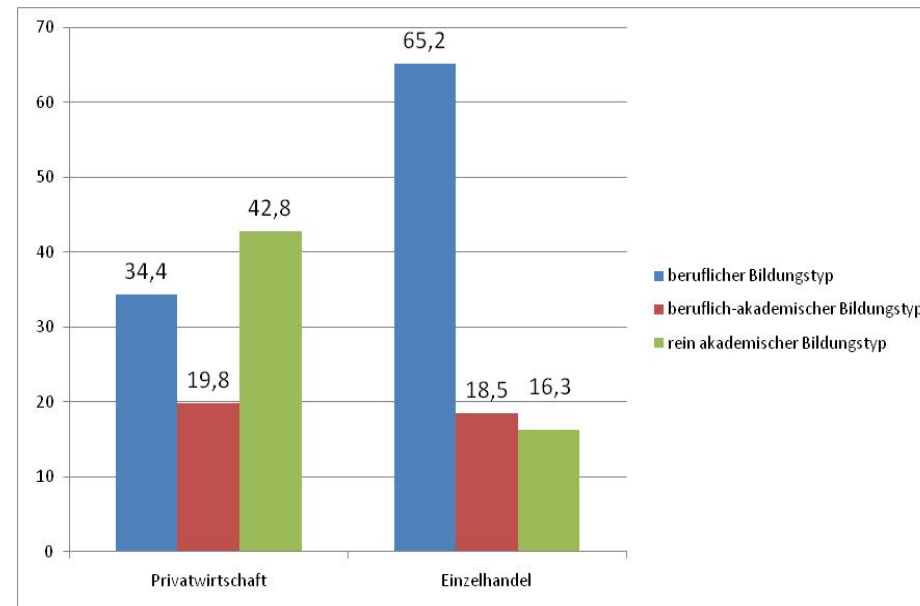
## Geschlechtsspezifische vertikale Segregation im Einzelhandel

- 71% aller Einzelhandelsbeschäftigten sind Frauen
- 56% aller Beschäftigten im EH arbeiten Teilzeit. Der Teilzeitanteil aller Frauen (Männer) liegt bei 62% (37%)
- Fast jeder dritte Arbeitsplatz ist ein Minijob (30,1%)
- 30% aller Männer im EH aber nur 21% aller Frauen im EH arbeiten in leitender Stellung (LG 1) oder als herausgehobene Fachkräfte (LG 2) (nur Vollzeit)
- Der Anteil von Führungskräften in Teilzeit liegt bei Frauen und Männern unterhalb von 10%
- Das gender Wage gap beträgt im EH 23%.

# 1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Einzelhandel

## Berufliches Qualifikationsprofil von Fach- und Führungskräften

- 4 von 5 Beschäftigte im EH haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
- 84% aller Führungskräfte im EH verfügen über eine berufliche Ausbildung
- Typisches Aufstiegsmuster im Handel: Aus einer beruflichen Tätigkeit in eine Führungsposition
- Betriebliche Sozialisation und **berufliche Handlungsfähigkeit** sind Kriterien für den beruflichen Aufstieg

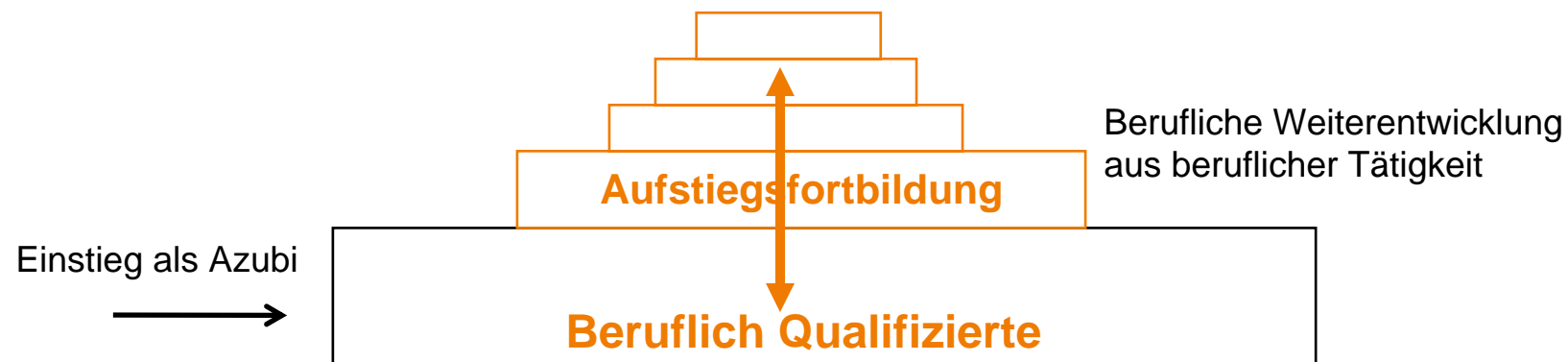


Quelle: IAQ 2011 Siehe <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-02.php>

# 1. Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Einzelhandel

## Typisches Muster vertikaler Mobilität auf beruflichen Arbeitsmärkten

- Der Einzelhandel gewinnt Führungskräfte Nachwuchs traditionell und bis heute aus der Gruppe der berufliche Qualifizierten



## 2. Berufliches Bildungssystem in institutionalistischen Ansätzen

- Gender-bias durch das berufliche Bildungssystem (Estevez-Abe 2005, 2011) :  
Gender bias im betrieblichen Ausbildungssystem > schulischen  
Ausbildungssystem > allgemeinen tertiären Bildungssystem, weil:
- „**Gatekeeper**“ in Unternehmen unterscheiden unter  
Rentabilitäts Gesichtspunkten über Investition in Bildung →  
„Statistische Diskriminierung“ von Frauen aufgrund von geringerem  
Arbeitsangebot im Erwerbsverlauf. (Humankapitaltheoretische  
Argumentation)

### 3. Geschlechterbias bei der Verteilung von Statuspositionen

## Statusinkongruenz zwischen Tätigkeitsprofil und Statusposition

- Auf **Tätigkeitsebene** existieren kaum geschlechtsspezifische Unterschiede im Betrieb: Vertikale Aufgabenüberlappungen im Betrieb und aufgabenkontinuierliche Aufstiegsketten, d.h. Frauen und Männer üben über die Hierarchiestufen ähnliche Tätigkeiten aus. (vgl. Voss-Dahm 2009, Kap 6)
- Starke geschlechtsspezifische **Statusunterschiede** zwischen Männern und Frauen im Betrieb. In der „Frauenbranche“ Handel werden Ausschließungsstrategien wirksam mit der Folge eines hohen Anteils von männlichen Führungskräften.

### 3. Geschlechterbias bei der Verteilung von Statuspositionen

- Formal gleiche Voraussetzungen von Frauen und Männern - faktisch ungleiche Zugangschancen zu höheren Statuspositionen → Formale **Qualifikation ist kein „Gleichmacher“**
- Positionszuweisung der Geschlechter innerhalb des betrieblichen hierarchischen Systems zeigt sich als „Konstante“ (Teubner 1992:46)
- **Selbstzuschreibung – Fremdzuschreibung** von Statuspositionen auf dem Hintergrund von
  - Ausdünnung mittlerer Hierarchieebenen,
  - an Personalkostensenkung und Abbau von Arbeitsvolumen orientierten Beschäftigungspolitik,
  - Verfügbarkeitskultur,
  - „unangenehmen“ Sandwichposition von Führungskräften,
  - Honorierung Übernahme verantwortliche Tätigkeiten bei „einfacher“ Entlohnung seitens der Unternehmen.



### 3. Ursachen für den Geschlechterbias bei der Verteilung von Statuspositionen

- Bops-Projekt: Differenziertere Perspektive auf Ausbildungsprogramme für Führungskräftenachwuchs: **Regeln in internen Arbeitsmärkten**
- Akteure der Ausgestaltung des Regelwerks: Management, Beschäftigte, Betriebsrat
- Regelungsinhalte
  - Nach welchen Kriterien wird ausgewählt und wer wählt aus?
  - Wer trägt die Kosten (Geld, Zeit) für die Ausbildung?
  - Was wird an welchen Lernorten gelernt?
  - Wie ist die Verteilung von Absolvent/innen auf Positionen geregelt?

### 3. Familienmodell: Der Betrieb als Produktions- und Lebensgemeinschaft

Regelungsinhalt	Ausprägung
Auswahl	Prinzip der Selbstähnlichkeit – starkes Vorschlagswesen von Vorgesetzten → Traditionelle Statusverteilung zwischen Frauen und Männern. Frauen sind i.d.R. benachteiligt bei Aufstiegen
Eintrittsschwelle	Beruflicher Abschluss
Kosten der Ausbildung	Unternehmen/Betrieb/Nachwuchskraft
Angestrebte Dauer der Bindung	Langfristige Bindung
Lernorte	Betrieb, Unternehmen/Bildungsinstitutionen
Ziel der Ausbildung	Fachliches Wissen, berufliche Handlungsfähigkeit

- Traditionelle Rollenbilder in der Gesellschaft/ Familie prägen Strukturen im Betrieb
- Stereotype Rollenbilder als Ursache für geschlechtsspezifische Ungleichheit
- Ausschluss von Frauen durch Verfügbarkeitsbedingung (zeitlich, räumlich)
- Formale Qualifikation spielt bei Besetzung von Führungspositionen untergeordnete Rolle

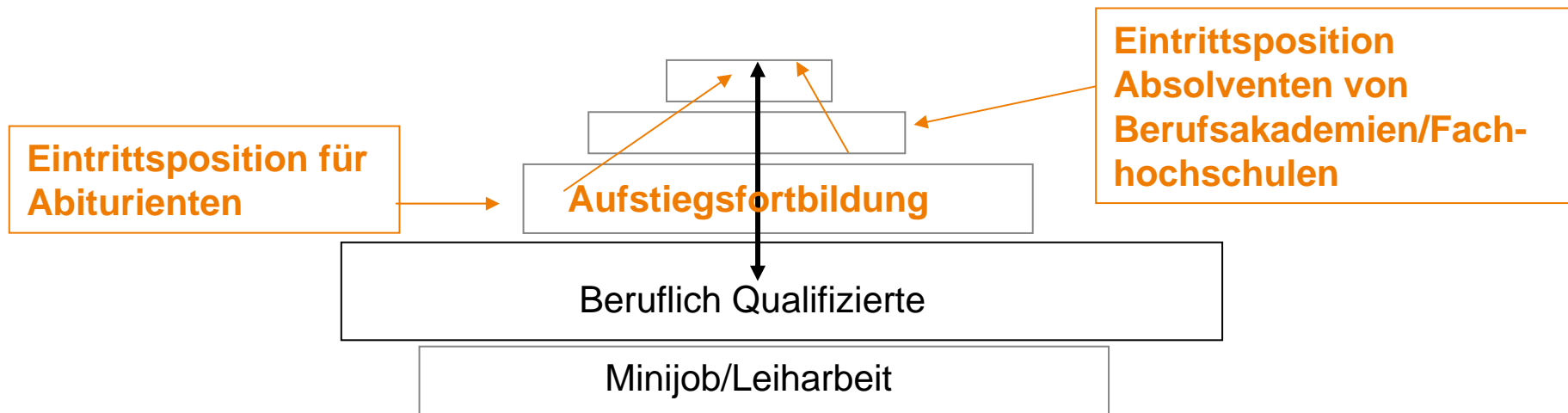
### 3. **Wettbewerbsmodell:** Der Betrieb als Leistungsgemeinschaft

Kriterium	Ausprägung
Auswahl	Leistungsorientierung auf Grundlage von Bewerbung → Persönlichkeitsmerkmale (Geschlecht, Nationalität) kaum/kein Kriterium Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren – differenziertes Kompetenzmodell
Eintrittsschwelle	Beruflicher Abschluss, (Fach)Abitur
Kosten der Ausbildung	Unternehmen/Betrieb/Nachwuchskraft auf Vertragsbasis
Angestrebte Dauer der Bindung	Bindung für die Dauer der Bildungsphase
Lernorte	Betrieb/Bildungsinstitution
Ziel der Ausbildung	Übernahme von Führungsposition

- Betriebliche Personalwirtschaft im Benchmark
- Persönlichkeitsmerkmale wie Alter und Geschlecht spielen untergeordnete Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen. **Leistungsbereitschaft** und **Kompetenzprofil** entscheidet.
- Chancen von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben? Reproduktion, Regeneration wird ausgeblendet

### 3. **Wettbewerbsmodell:** Der Betrieb als Leistungsgemeinschaft

- Suche nach neuen Verknüpfungen zwischen betrieblicher Sozialisation und Höherqualifizierung: Einstiegswege für junge Beschäftigte mit höheren Schulabschlüssen und Interesse an akademischen Abschlüssen



# 4. Karrierewege von Frauen und Männern im Einzelhandel

- Ausgeprägte geschlechtsspezifische vertikale Segregation im Einzelhandel = **ungleiche Aufstiegschancen** von Frauen und Männern
- **Formale Qualifikation ist kein „Gleichmacher“** für Statusunterschiede
- Regelsysteme und geschlechtsspezifische Zuweisung von Statuspositionen
  - **Familienmodell**: Direkte Vorgesetzte als Gatekeeper
  - **Wettbewerbsmodell**: Gatekeeping im Rahmen eines Selektionsprozesses
- **Balance** von **Produktion** und **Reproduktion/Regeneration** spielt in beiden Regelsystemen keine Rolle!