Marion Festing, Jana Okech*

Vertikale Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht – ein neoinstitutionalistischer Erklärungsversuch am Beispiel Deutschlands und Schwedens**

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt lassen sich trotz gestiegener Erwerbsneigung und erhöhtem Bildungsniveau von Frauen nach wie vor vertikale Segmentationsmuster nach dem Geschlecht beobachten. Dies ist in anderen Ländern wie beispielsweise Schweden nur in einem geringeren Ausmaß der Fall. Der vorliegende Beitrag verdeutlicht die Situation anhand vergleichender empirischer Untersuchungen im deutschen und skandinavischen Bankensektor.

Um den Ursachen der festgestellten länderspezifischen Unterschiede nachzugehen, wird als theoretische Basis der Neoinstitutionalismus mit seinem Fokus auf die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen und deren Einfluss auf Unternehmen herangezogen. Beispielhaft erfolgt ein Vergleich der für geschlechtsspezifische Segmentationsmuster relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren mögliche Auswirkungen in Deutschland und Schweden.

Im Ergebnis lässt sich ein Zusammenhang zwischen den analysierten institutionellen Rahmenbedingungen und dem länderspezifisch unterschiedlichen Umgang der Unternehmen mit geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation postulieren. Dies hat Implikationen für die Wissenschaft und Praxis.

Gender-based Vertical Labour Market Segmentation – a Comparative Analysis of the Cases of Germany and Sweden from a New Institutionalism Perspective

Despite the increased female labour participation and the rising level of women's education, vertical gender-based labour market segmentation can still be observed in Germany. This phenomenon does not occur to the same extent in countries such as Sweden. This paper takes the example of the banking sector and compares the results of empirical studies conducted in German and Scandinavian banks.

Based on the perspective of new institutionalism, the country-specific variations in vertical labour market segmentation are explained as resulting from the different institutional settings in Germany and Sweden. Taking the relevant governmental regulations as an example, the paper analyses the mechanisms of adaptation processes of organisations.

The analysis confirms the suggested relationship between the respective institutional settings in the relevant organisational fields and different country-specific adaptation mechanisms leading to differences in gender-based vertical labour market segmentation in the two countries of investigation. This has implications for future research as well as for practice.

Key words: **New Institutionalism, Banking Sector, Glass Ceiling, Women in Management, Institutional Contexts of Sweden and Germany**

---

* Prof. Dr. Marion Festing, Jg. 1965, Inhaberin des Lehrstuhls für Personalmanagement und Interkulturelle Führung, ESCP-EAP Europäische Wirtschaftshochschule Berlin, Heubnerweg 6, D – 14059 Berlin. E-mail: marion.festing@escp-eap.de.

Dipl.-Kff. Jana Okech, Jg. 1975, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personalmanagement und Interkulturelle Führung, ESCP-EAP Europäische Wirtschaftshochschule Berlin, Heubnerweg 6, D – 14059 Berlin. E-mail: jana.okech@escp-eap.de

** Artikel eingegangen: 7.9.2006
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 6.2.2007.

Zeitschrift für Personalforschung, 21(1), 42-59
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de