

IAB-Kurzbericht

9/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Mehrzahl aller Berufe im deutschen Arbeitsmarkt wird entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt. Die Berufsbereiche Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten sind Frauendomänen, technische und verarbeitende Berufe sind Männerdomänen.

■ Das Ausmaß der beruflichen Trennung (Segregation) von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Westdeutschland war im untersuchten Zeitraum 1976–2010 sehr hoch und ist kaum zurückgegangen.

■ Der leichte Rückgang der Segregation lässt sich hauptsächlich auf Veränderungen der Berufsstruktur zurückführen und nur zu einem geringen Teil auf eine stärkere Mischung von Frauen und Männern innerhalb der Berufe.

■ Männer arbeiten häufiger als Frauen in stark segregierten Berufen, Frauen sind dagegen auf ein kleineres Berufsspektrum konzentriert als Männer.

■ Frauen konnten ihren Beschäftigtenanteil vor allem in Dienstleistungsberufen sowie in hoch qualifizierten und akademischen Berufen steigern.

Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt

Männer- und Frauendomänen kaum verändert

von Ann-Christin Hausmann und Corinna Kleinert

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen und gleichzeitig hat sich die Berufsstruktur stark verändert. Hat sich dieser Wandel auch auf die Berufsmuster von Frauen und Männern und damit auf ihre Trennung in unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausgewirkt? Um dieser Frage nachzugehen zeichnen wir die Entwicklung der Geschlechtersegregation für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland über einen Zeitraum von 35 Jahren nach.

Die berufliche Geschlechtersegregation – also die ausgeprägte Trennung von erwerbstätigen Frauen und Männern in unterschiedliche Berufe und Berufsgruppen – ist ein Phänomen, das Arbeitsmärkte weltweit kennzeichnet. Auch die Struktur der beruflichen Segregation gestaltet sich über Ländergrenzen hinweg ähnlich. So sind z. B. Frauen in Pflegeberufen und Männer in manuellen Tätigkeiten überrepräsentiert (Anker 1998). Dieses Muster findet sich ebenfalls in unserer Analyse zu Westdeutschland: Berufe wie Sprechstunden-

hilfe oder Krankenpflegekräfte sind fast ausschließlich mit Frauen besetzt, während Berufe wie Maurer¹ oder Maschinenschlosser fast ausschließlich von Männern ausgeübt werden.

Die Hartnäckigkeit dieses Phänomens wird in der einschlägigen Forschung mit einem Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren erklärt: Auf der Seite des Arbeitsangebots bilden die unterschiedlichen Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern die wichtigste Erklärung dafür, warum die Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt so stabil voneinander getrennt sind. Allerdings werden diese Präferenzen auch durch die gesellschaftlich vorherrschenden Rollenmodelle und die bestehenden Verteilungen von Frauen und Männern auf Berufe reproduziert. Nachfrageseitig können Geschlechterstereotype von Arbeitgebern bei der Personalauswahl dazu beitragen, die berufliche Geschlechtersegregation aufrechtzuerhalten. Verstärkt wurden diese Mechanismen historisch durch Prozesse so-

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

zionaler Schließung, mit denen Berufsgruppen den Zugang zu Vorteilen und Ressourcen abgesichert und institutionalisiert haben (Achatz 2005).

Dass diese Mechanismen zu einer starken Spezialisierung der Aufgaben und Tätigkeiten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt führen, wäre relativ unproblematisch, wenn Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Karrierechancen in Männer- und Frauenberufen ähnlich wären. Dies ist aber nicht der Fall. Vielmehr ist die berufliche Segregation systematisch mit Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verbunden. So werden Frauenberufe im Mittel deutlich schlechter entlohnt als Männerberufe (Achatz/Gartner/Glück 2005) und bieten oftmals

geringere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen (Kleinert et al. 2007). Aus diesem Grund wird in der politischen Diskussion eine stärkere Mischung der Geschlechter innerhalb von Berufen als ein Mittel für eine Verringerung der Lohnlücke und für eine Steigerung der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen angesehen.

Wünschenswert wäre der Abbau der beruflichen Geschlechtersegregation auch hinsichtlich des prognostizierten Fachkräftebedarfs auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sowohl in einigen frauendominierten Berufen im Pflegebereich als auch in einigen männerdominierten Berufen, beispielsweise den Ingenieuren, wird es zunehmend schwieriger, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden. Daher wird die vermehrte Ausbildung von Fachkräften aus den Reihen des jeweils anderen Geschlechts als eine zentrale Strategie diskutiert, um dieses Problem zu lösen.

■ Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland

Der internationale Vergleich zeigt, dass sich die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland auf einem recht hohen Niveau befindet, auch wenn sie weniger stark ausgeprägt ist als beispielsweise in der Schweiz oder in Schweden (Charles/Grusky 2004). Dabei arbeiten Männer häufiger als Frauen in relativ gering besetzten und stark segregierten Berufen, während Frauen stärker auf wenige große Berufsgruppen konzentriert sind (Busch 2013). Seit Beginn der 1990er Jahre hat die Segregation nur sehr geringfügig abgenommen (Busch 2013, Beblo/Heinze/Wolf 2008). Diese Abnahme scheint nur zu einem geringen Teil auf eine zunehmende Mischung der Geschlechter innerhalb eines Berufs zurückzugehen. Zum größeren Teil ist dafür ein berufsstruktureller Wandel verantwortlich – also das Schrumpfen stark segregierter bzw. das Wachsen geschlechtlich gemischter Berufe.

Diese Ergebnisse sind vor allem für den Zeitraum seit Beginn der 1990er Jahre gut belegt. Eine genaue Betrachtung der Entwicklung der Geschlechtersegregation über einen längeren Zeitraum fehlt bisher. Gerade vor dem Hintergrund der kontinuierlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der stetigen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (Wanger 2011) stellt sich allerdings die Frage, wie sich die Geschlechtersegregation seit Mitte der 1970er Jahre auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Detail entwickelt hat. Wir konzentrieren uns auf Westdeutschland, um

i Datengrundlage und Datenauswahl

Alle hier dargestellten Berechnungen wurden auf Grundlage der *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien* (SIAB) durchgeführt, einer 2 %-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der *Integrierten Erwerbsbiografien* (IEB) des IAB. Die IEB bestehen aus allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (erfasst ab 1975), geringfügig Beschäftigten (erfasst ab 1999), Leistungsbeziehern im Rechtskreis SGB III (erfasst ab 1975) oder SGB II (erfasst ab 2005), bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend Gemeldeten (erfasst ab 2000) sowie Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (erfasst ab 2000). Diese Informationen stammen einerseits aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger und andererseits aus den Arbeitsprozessen der Bundesagentur für Arbeit. In den IEB werden sie zusammengeführt und der Erwerbsstatus tagesgenau abgebildet.

Aus den SIAB-Daten wurde ein Längsschnittdatensatz gebildet, der aggregierte Jahresinformationen für Berufe auf der Dreisteller-Ebene der deutschen Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 enthält. Dazu wurden ausschließlich Angaben von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland für die Jahre 1976 bis 2010 verwendet und auf Berufs- und Jahresebene aggregiert. Mit diesen Daten lassen sich also nur Aussagen über die Geschlechtersegregation im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten machen, nicht aber über andere Gruppen wie geringfügig Beschäftigte, Beamte oder Selbstständige.

Sehr ähnliche Berufsgruppen des Datensatzes auf Dreisteller-Ebene wurden zusammengefasst. Grundlage dafür war die „Zentrale Berufedatei“ der Bundesagentur für Arbeit (BA). In ihr sind Informationen über die Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen für jeden einzelnen Beruf gespeichert. Ermittelt wurden diese Alternativen aus der Analyse der in einem Einzelberuf benötigten Fertigkeiten und Kenntnisse, der typischen Einsatz- und Aufgabenbereiche sowie der speziellen Aufgaben, Techniken oder Lizenzen. Anhand des Grades der Übereinstimmung in diesen Dimensionen wurden von der BA Ähnlichkeiten zwischen mehr als 3.500 Einzelberufen festgelegt (Matthes/Burkert/Biersack 2008). Umgekehrt wurde die mit Abstand größte Berufsgruppe in der KldB 1988 – die Bürofachkräfte – in vier Gruppen aufgeteilt: (1) Bürokräfte ohne berufliche Ausbildung, (2) mit beruflicher Ausbildung, (3) mit Abitur oder Studium sowie (4) ohne Bildungsangabe. Insgesamt umfasst das so generierte Berufspanel – beruhend auf ca. 13,25 Mio. Beschäftigungsmeldungen in Westdeutschland – Aggregatangaben zu 257 Berufen über einen Zeitraum von 35 Jahren.

die langfristige Entwicklung innerhalb der vergangenen 35 Jahre darstellen zu können. Die Berücksichtigung von Ostdeutschland würde einen Vergleich erst ab der Wiedervereinigung ermöglichen.

■ Die Bedeutung von Berufsklassifikationen

Zur Messung der beruflichen Trennung von Frauen und Männern werden in den genannten Studien Berufsklassifikationen benutzt – meist die deutsche Klassifikation der Berufe (KldB) aus dem Jahr 1988 oder 1992. Beide greifen auf Vorläuferklassifikationen zurück und spiegeln damit sehr stark die beruflichen Strukturen der Industriegesellschaft der 1960er Jahre. Damals wurden vor allem Männerberufen eigene Berufsgruppen zugewiesen: So gibt es für Dreher, Fräser, Hobler, Bohrer und Metallschleifer jeweils eine eigene Berufskennziffer. Umgekehrt ist die große Gruppe der von Frauen dominierten Bürofachkräfte in einer einzigen Kennziffer zusammengefasst: Sie vereint ganz verschiedene berufliche Tätigkeiten wie Sekretäre, Industrie- und Personalkaufleute oder Rechtsanwaltsgehilfen (Matthes/Biersack 2009).

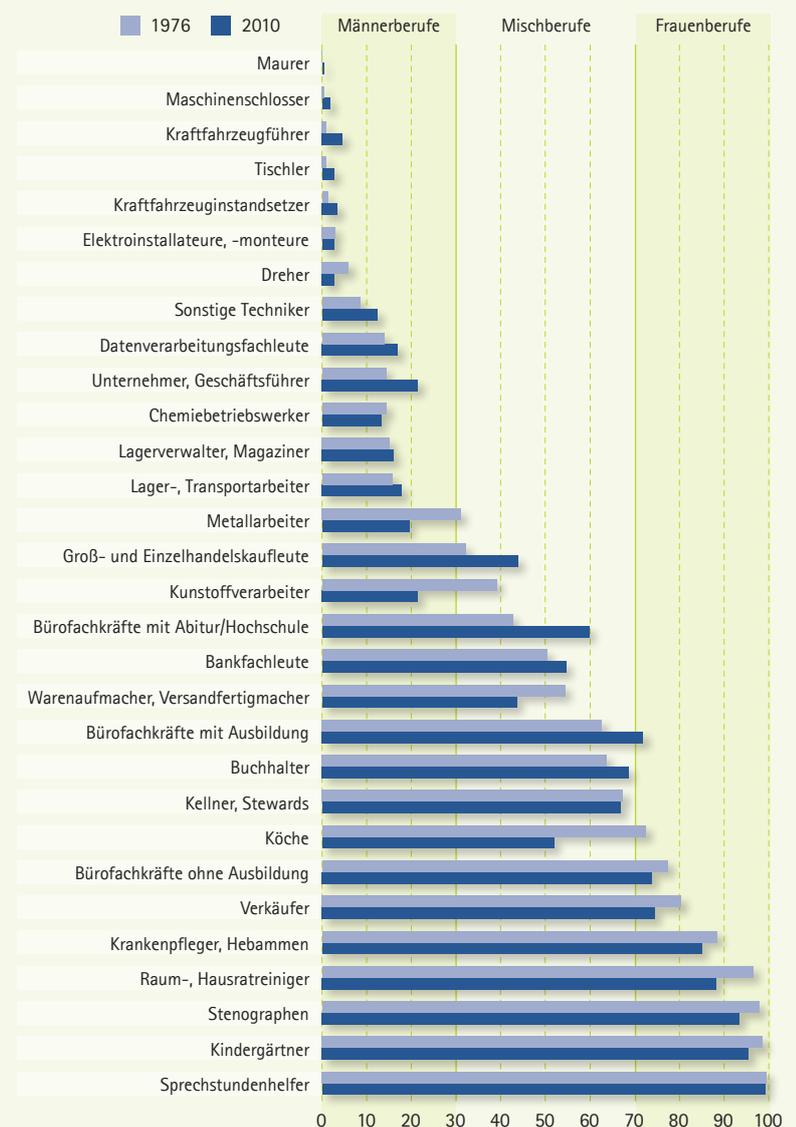
Die Struktur der Berufsklassifikation bleibt nicht folgenlos für die Messung und Interpretation von Segregation: Werden Männerberufe durchgehend detaillierter abgebildet als Frauenberufe, sind die Maßzahlen zur Darstellung der Segregation verzerrt, weil sie auf genau diese Strukturen zurückgreifen. So könnte ein Teil des Befundes, dass Männer stärker in segregierten Berufen beschäftigt sind und Frauen stärker auf wenige Berufsgruppen konzentriert sind, ein Artefakt der Berufsklassifikation sein. Um dieses Problem zu beheben und um ein möglichst unverzerrtes Bild der beruflichen Geschlechtersegregation auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt zu erhalten, haben wir für unsere Analysen einander sehr ähnliche Berufsgruppen in der KldB 1988 auf Basis empirischer Kennzahlen zusammengefasst und die sehr große Berufsgruppe der Bürofachkräfte in vier Subgruppen unterteilt (vgl. Infokasten auf Seite 2).

² Im Jahr 1976 arbeiteten 55 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Westdeutschland in diesen 30 Berufen; 2010 waren es 58 Prozent.

■ Frauendomänen – Männerdomänen

Abbildung 1 zeigt für die beiden Jahre 1976 und 2010 die Frauenanteile in den 30 Berufen, die über den gesamten untersuchten Zeitraum von 1976 bis 2010 in Westdeutschland die meisten Beschäftigten hatten.² Zu erkennen ist, dass etliche dieser Berufe entweder mehrheitlich von Frauen oder mehrheitlich von Männern besetzt sind. Sichtbar sind auch die bekannten Trennungslinien zwischen den Geschlechtern: Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfache Büro- und Schreibtätigkeiten sind Domänen von Frauen, technische und verarbeitende Berufe sind Domänen von Männern. Unter den geschlechtergemischten Berufen finden sich vor allem kauf-

Abbildung 1
Frauenanteile in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten
Westdeutschland 1976 und 2010, in Prozent



Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

© IAB

männliche und gastronomische Berufe. Auffällig ist außerdem, dass sich unter diesen „Top-30-Berufen“ viel mehr Männerberufe (mit einem Frauenanteil bis zu 30 %) als Frauenberufe (mit einem Frauenanteil von 70 % und mehr)³ finden. Dieses Spezifikum gilt für den gesamten Arbeitsmarkt: Frauen sind auf ein geringeres Spektrum an Berufen konzentriert als Männer.

Zudem haben sich die Frauenanteile in den meisten Berufen im Laufe der untersuchten 35 Jahre nur wenig verändert – insbesondere gilt das für die Berufe, die stark von einem Geschlecht besetzt sind. Tendenziell zeigt sich bei Frauenberufen im Mittel ein Rückgang des Frauenanteils und bei Männerberufen umgekehrt ein Anstieg des Frauenanteils. Größere Veränderungen in unterschiedliche Richtungen gibt es bei gemischten Berufen, am stärksten bei den Köchen, den Bürofachkräften mit Abitur oder Hochschulabschluss und bei den Kunststoffverarbeitern.

Die dauerhafte Spaltung von Frauen- und Männerberufen ist auch erkennbar, wenn man nicht nur die „Top-30-Berufe“, sondern den gesamten westdeutschen Arbeitsmarkt über 35 Jahre hinweg betrachtet (vgl. **Abbildung 2**). Fast zwei Drittel aller beschäftigten Frauen arbeiteten in diesem Zeitraum in Frauenberufen, etwa ein Viertel in gemischten Berufen und nur knapp über ein Zehntel in Männerberufen. Im Zeitverlauf gibt es nur einen geringen Rückgang von Frauenberufen zugunsten gemisch-

ter Berufe, aber keinen Anstieg des Frauenanteils in Männerdomänen. Männer waren im untersuchten Zeitraum noch stärker segregiert als Frauen: 1976 arbeiteten drei Viertel aller männlichen Beschäftigten in Männerberufen, nur 15 Prozent in gemischten Berufen und knapp 10 Prozent in Frauenberufen. Bei den Männern ist die Segregation jedoch stärker zurückgegangen als bei den Frauen: 2010 waren zwei Drittel der Männer weitgehend „unter sich“, ein Fünftel arbeitete in gemischten Berufen und mehr als 12 Prozent in weiblichen Domänen.

■ Segregation im Zeitverlauf

Die bisherige Analyse und Darstellung der Trennung von Frauen und Männern entlang bestimmter beruflicher Grenzen ist notwendigerweise beliebig und bildet die Entwicklung der beruflichen Geschlechtertrennung nur sehr grob ab. Um den Trend der Segregation im gesamten Arbeitsmarkt über die Zeit zuverlässig darzustellen, wurden unterschiedliche Maßzahlen⁴ entwickelt. Am häufigsten wird der *Dissimilaritätsindex D* eingesetzt. Er gibt den Anteil

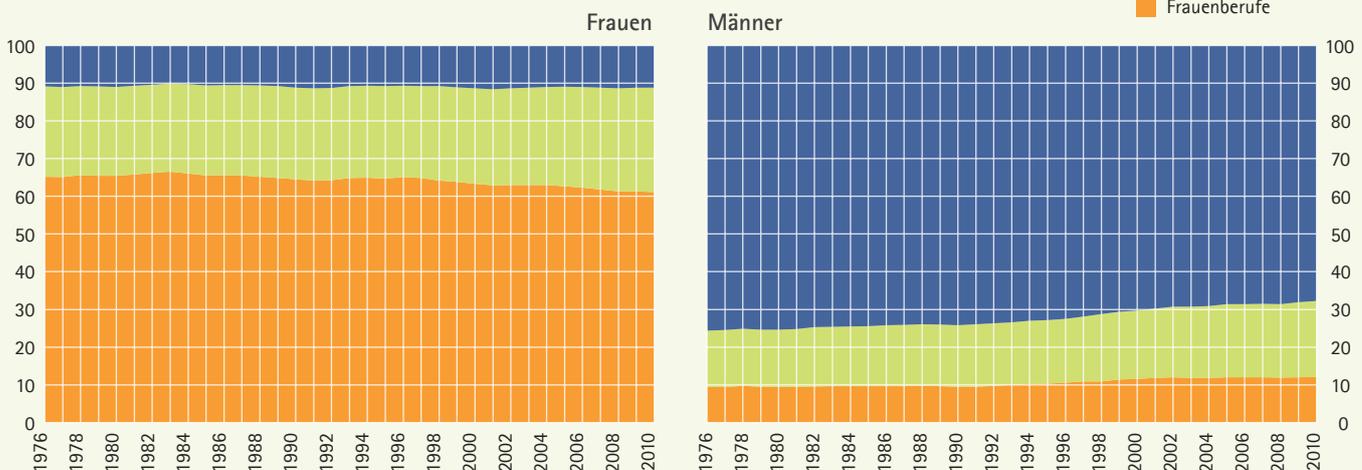
³ In der Literatur finden sich unterschiedliche Grenzziehungen zwischen Frauen-, gemischten und Männerberufen (Achatz 2005). Wir orientieren uns an den Kategorien von Trappe (2006).

⁴ Zur Berechnung aller nachfolgend beschriebenen Maßzahlen vgl. Infokasten auf Seite 5.

Abbildung 2

Die Verteilung von Frauen und Männern auf Frauen-, Männer- und Mischberufe*

Westdeutschland 1976 bis 2010, in Prozent



* **Frauenberufe** = Berufe mit einem Frauenanteil von 70 % bis 100 % in der Mehrzahl der Jahre 1976–2010; **Männerberufe** = Berufe mit einem Frauenanteil von 0 % bis 30 % in der Mehrzahl der Jahre 1976–2010; **Mischberufe** = Berufe mit einem Frauenanteil von mehr als 30 % bis unter 70 % in der Mehrzahl der Jahre 1976–2010 (zu diesen Grenzen vgl. Achatz 2005 und Trappe 2006).

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

von Frauen und Männern an, die ihren Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf eine ausgewogene Verteilung aller Frauen und Männer zu erreichen. Zu beachten ist dabei, dass mit einer „ausgewogenen Verteilung“ der Anteil von Frauen gemeint ist, der im gesamten Arbeitsmarkt beschäftigt ist, unabhängig von ihrer Arbeitszeit. Finden sich also insgesamt 40 Prozent Frauen unter den Beschäftigten, dann besagt ein Indexwert von 50 Prozent, dass die Hälfte aller beschäftigten Frauen und Männer ihren Beruf wechseln müsste, um in jedem Beruf einen Frauenanteil von 40 Prozent zu erreichen. Der *standardisierte Dissimilaritätsindex SD* gewichtet im Unterschied zum Dissimilaritätsindex D alle Berufe gleich stark, unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl. Er ermöglicht somit, Veränderungen im Zeitverlauf eindeutig auf Unterschiede in der Geschlechterzusammensetzung innerhalb der Berufe und nicht auf Unterschiede in der Berufsstruktur zurückzuführen (Beblo/Heinze/Wolf 2008).

Abbildung 3 zeigt den Dissimilaritätsindex D, den standardisierten Dissimilaritätsindex SD und – zur besseren Einordnung – den Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für Westdeutschland von 1976 bis 2010. Es wird deutlich, wie ausgeprägt die berufliche Geschlechtersegregation in Westdeutschland zu Beginn des Beobachtungszeitraums war und wie wenig sie seither zurückgegangen ist. 1976 hätten 66 Prozent aller Frauen und Männer ihren Beruf wechseln müssen, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in jedem Beruf zu erreichen, was damals einem Frauenanteil von 38 Prozent entsprochen hätte. Im Jahr 2010 hätten noch 58 Prozent der Frauen und Männer ihren Beruf wechseln müssen, um in jedem Beruf einen Frauenanteil von jetzt 45 Prozent zu erreichen. Die Segregation ging somit in diesem Zeitraum um ca. 8 Prozentpunkte zurück. Der standardisierte Dissimilaritätsindex SD zeigt, dass ein Teil dieser Veränderungen auf berufsstrukturellen Wandel zurückzuführen ist: Gewichtet man alle Berufe gleich, dann beträgt der Rückgang der Segregation nur 4,6 Prozentpunkte. Insbesondere seit den 2000er Jahren hat sich die tatsächliche Trennung der Geschlechter nicht mehr verringert, und das, obwohl der Frauenanteil unter den Beschäftigten kontinuierlich weiter gestiegen ist.

Noch genauer lassen sich die Ursachen für den Wandel der Segregation mit einem *Zerlegungsverfahren* bestimmen. Dabei wird der Dissimilaritätsindex D in zwei Komponenten zerlegt: eine, die auf

Abbildung 3

Entwicklung der beruflichen Segregation* und des Frauenanteils unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Westdeutschland 1976 bis 2010, in Prozent



* Als Maßzahl für berufliche Segregation dient der Dissimilaritätsindex D. Er gibt den Anteil von Frauen und Männern an, die ihren Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf eine ausgewogene Verteilung zu erreichen. Ausgewogen ist die Verteilung dann, wenn sie derjenigen unter allen Beschäftigten entspricht. Der standardisierte Dissimilaritätsindex SD gewichtet – im Unterschied zu D – alle Berufe gleich stark, unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl.

Lesehilfe: Der Dissimilaritätsindex D zeigt, dass im Jahr 2010 58 Prozent aller Frauen und Männer ihren Beruf hätten wechseln müssen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in jedem Beruf zu erreichen. Das wäre bei einem Frauenanteil von jeweils 45 Prozent erreicht.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

© IAB

i

Methoden

Die verwendeten (Dissimilaritäts-)Indices berechnen sich wie folgt:

$$D = \sum_{i=1}^n |(F_i/F) - (M_i/M)| / 2 \quad SD = \sum_{i=1}^n |(PF_i / \sum_{i=1}^n PF_i) - (PM_i / \sum_{i=1}^n PM_i)| / 2$$

F_i = Anzahl der Frauen im Beruf i

M_i = Anzahl der Männer im Beruf i

F = Anzahl der Frauen in allen Berufen

M = Anzahl der Männer in allen Berufen

PF_i = Frauenanteil im Beruf i

PM_i = Männeranteil im Beruf i

n = Anzahl der Berufe

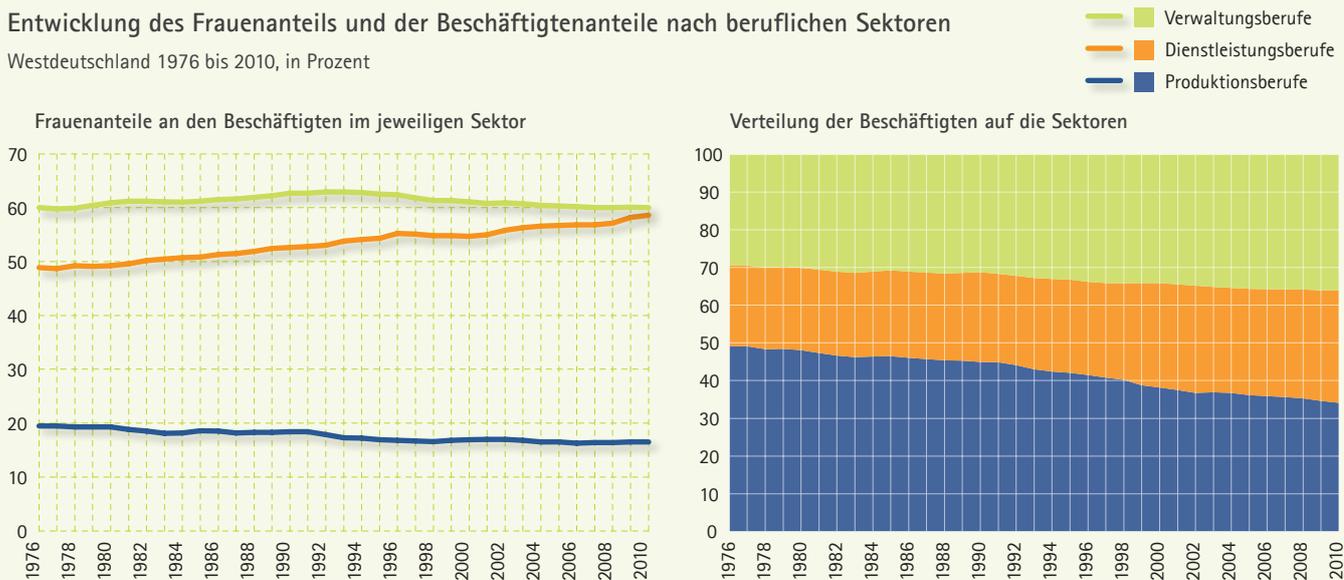
Für die Berufsbereiche in Abbildung 4 und 5 wurden die 257 Berufe zunächst zu 12 Berufskategorien der Berufsklassifikation nach Blossfeld (1985) zusammengefasst. Diese wurden dann drei Sektoren und vier Qualifikationsgruppen zugeordnet, und zwar nach folgendem Schema:

Berufskategorien nach Blossfeld	Zahl der Berufe	Sektoren	Qualifikationsgruppen
Agrarberufe	7	Produktion	niedrig
Einfache manuelle Berufe	74		niedrig
Qualifizierte manuelle Berufe	45		mittel
Techniker	20		hoch
Ingenieure	12		akademisch
Einfache Dienste	22	Dienstleistung	niedrig
Qualifizierte Dienste	25		mittel
Semiprofessionen	13		hoch
Professionen	10		akademisch
Einfache kaufm./Verwaltungsberufe	9	Verwaltung	mittel
Qualifizierte kaufm./Verwaltungsberufe	14		hoch
Manager	6		akademisch

Abbildung 4

Entwicklung des Frauenanteils und der Beschäftigtenanteile nach beruflichen Sektoren

Westdeutschland 1976 bis 2010, in Prozent



Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

© IAB

eine Veränderung der Geschlechterzusammensetzung in den Berufen zurückgeht, und eine, die nur eine Veränderung der relativen Beschäftigtenstärke der untersuchten Berufe wiedergibt.

Wie schon gesagt, ist der Dissimilaritätsindex D zwischen den Jahren 1976 und 2010 um 8 Prozentpunkte gesunken. Wendet man das Zerlegungsverfahren auf diesen Rückgang an, zeigt sich, dass nur 30 Prozent des Wandels auf eine Veränderung der Geschlechterzusammensetzung innerhalb der Berufe zurückgehen. 70 Prozent dieser Differenz sind dagegen auf Veränderungen der Berufsstruktur zurückzuführen. Insbesondere der sektorale Wandel dürfte hier eine bedeutende Rolle gespielt haben, denn männerdominierte verarbeitende Berufe haben an Bedeutung verloren, während frauendominierte und gemischte Dienstleistungsberufe gewachsen sind.

■ Entwicklung in Berufssegmenten

Schon bei der dargestellten Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation zeigten sich Hinweise darauf, dass der Wandel der Berufsstruktur in Westdeutschland ein wichtiger Motor für Veränderungen in der beruflichen Trennung der Geschlechter gewesen sein könnte. Im Folgenden wird nun genauer aufgezeigt, in welchen beruflichen Segmenten Frauen zulegen konnten. Dazu wurden die 257 Berufe in unseren Daten entsprechend der Berufsklassifikation nach Blossfeld (1985) in zwei Dimensionen unterteilt: in Berufe aus drei unterschiedlichen Sektoren

einerseits und in Berufe mit vier unterschiedlichen Qualifikationsniveaus andererseits (zum Verfahren vgl. Infokasten auf Seite 5).

Die linke Grafik in **Abbildung 4** verdeutlicht, dass sich die Erwerbsbeteiligung von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in den drei beruflichen Sektoren unterschiedlich entwickelt hat. In den Produktionsberufen (Agrarberufe, verarbeitende Berufe, Techniker und Ingenieure) fanden sich schon Mitte der 1970er Jahre sehr wenige Frauen und bis 2010 hat sich ihr Anteil noch etwas weiter verringert. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten in Produktionsberufen um 15 Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. **Abbildung 4**, rechte Grafik). Berufe im Dienstleistungsbereich waren 1976 fast paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Hier stieg der Frauenanteil bis zum Jahr 2010 auf 59 Prozent und gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich um 9 Prozentpunkte gewachsen. Im Bereich der Verwaltung (kaufmännische und Verwaltungsberufe, Manager) stellten Frauen mit 60 Prozent der Beschäftigten schon Mitte der 1970er Jahre die Mehrheit und daran hat sich im Zeitverlauf nichts geändert. Auch in diesem Bereich sind die Beschäftigtenzahlen gestiegen, wenngleich mit 6 Prozentpunkten nicht ganz so stark wie in den Dienstleistungsberufen.

Unterteilt man die Berufe nach dem Qualifikationsniveau, sieht man systematische Veränderungen in der Entwicklung des Frauenanteils (vgl. linke Grafik in **Abbildung 5**). Am geringsten war 1976 der

Frauenanteil mit gerade einmal 14 Prozent in der Gruppe der akademisch qualifizierten Berufe. Dann folgten niedrig qualifizierte Berufe mit einem Drittel weiblicher Beschäftigter und die mittel qualifizierten Berufe mit einem Frauenanteil von 37 Prozent. In den hoch qualifizierten Berufen⁵ stellten Frauen damals schon die Hälfte der Beschäftigten.

Bis 2010 sank der Frauenanteil in den niedrig qualifizierten Berufen um knapp 5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung beruht vor allem auf dem starken Frauenrückgang bei den einfachen manuellen Berufen (von 31 % auf 19 %, ohne Abbildung). Gleichzeitig ging der Anteil der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe am stärksten zurück (um 11 %-Punkte) (vgl. **Abbildung 5**, rechte Grafik).

In den übrigen Qualifikationsgruppen stieg der Frauenanteil, und zwar umso stärker, je höher das Qualifikationsniveau der Berufe ist: in mittel qualifizierten Berufen um 7 Prozentpunkte, in hoch qualifizierten Berufen um 9 Prozentpunkte und in akademischen Berufen sogar um 16 Prozentpunkte. Diese Entwicklung zeigt sich in allen drei akademisch qualifizierten Berufsgruppen gleichermaßen: Bei den Ingenieuren stieg der Frauenanteil im Laufe der betrachteten 35 Jahre von 2 auf 14 Prozent, bei den Managern von 17 auf 35 Prozent und bei den Professionen (Berufe wie Ärzte oder Apotheker) von 35 auf 51 Prozent (ohne Abbildung). Gleichzei-

tig verzeichneten akademisch qualifizierte Berufe in relativer Hinsicht das stärkste Beschäftigungswachstum: Der Anteil der Beschäftigten mit diesen Berufen stieg von 5 Prozent im Jahr 1976 auf 9 Prozent im Jahr 2010 und verdoppelte sich damit fast. Das zweitstärkste Wachstum gab es bei den hoch qualifizierten Berufen: Hier stieg der Anteil der Beschäftigten von 25 auf 38 Prozent. Im Gegensatz dazu ging die Beschäftigung in mittel qualifizierten Berufen zurück, wenn auch mit 6 Prozentpunkten nicht ganz so stark wie in gering qualifizierten.

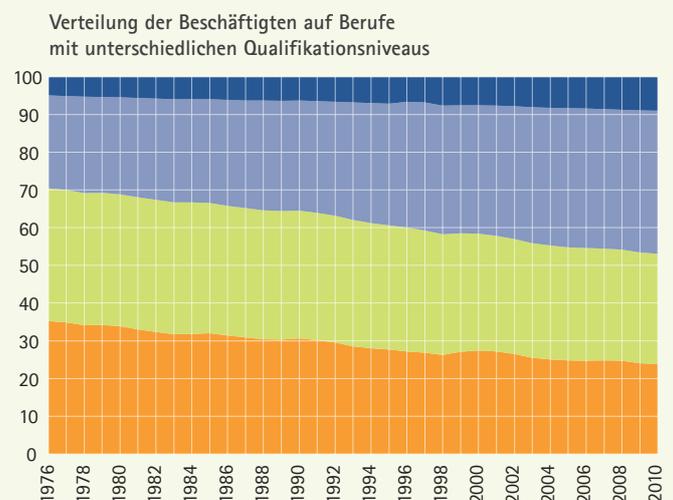
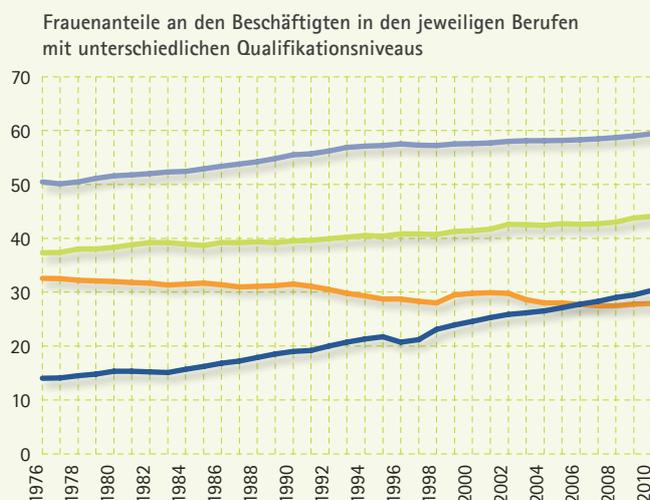
Frauen konnten zwar in einigen Sektoren und in hoch qualifizierten Berufen zulegen, die Segregationsstrukturen *innerhalb* dieser Berufssegmente blieben dabei jedoch fast unverändert. Berechnet man den Dissimilaritätsindex D getrennt für die Sektoren und Qualifikationsgruppen, zeigen sich zwar unterschiedliche Ausgangsniveaus, jedoch in allen Gruppen ein sehr ähnlich ausgeprägter, geringer Rückgang der Segregation über die Zeit (ohne Abbildung). Diese gleichförmige Entwicklung deutet darauf hin, dass Frauen und Männer innerhalb der Sektoren und Qualifikationsgruppen nach wie vor in Einzelberufe strömten, in denen sie schon zuvor die Mehrheit gestellt hatten.

⁵ In dieser Gruppe finden sich beispielsweise Zahntechniker, Bankfachleute oder Dolmetscher.

Abbildung 5

Entwicklung des Frauenanteils und der Beschäftigtenanteile nach dem Qualifikationsniveau der Berufe

Westdeutschland 1976 bis 2010, in Prozent



¹ Manager, Ingenieure, Professionen; ² qualifizierte kaufmännische/Verwaltungsberufe, Techniker, Semiprofessionen; ³ einfache kaufmännische/Verwaltungsberufe, qualifizierte manuelle Berufe, qualifizierte Dienste; ⁴ Agrarberufe, einfache manuelle Berufe, einfache Dienste.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7510, eigene Berechnungen.

■ Fazit

Frauen und Männer sind im westdeutschen Arbeitsmarkt beruflich stark voneinander getrennt. Trotz der kontinuierlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und des Wandels der Berufsstruktur seit den 1970er Jahren ist die berufliche Geschlechtersegregation kaum zurückgegangen. Das Gros des Rückgangs lässt sich zudem nicht auf eine stärkere Mischung von Frauen und Männern innerhalb von Berufen, sondern auf Veränderungen der Berufsstruktur zurückführen. Trotz der Hartnäckigkeit der beruflichen Segregation, zeigen sich für Frauen auch Gewinne über die Zeit. So konnten sie ihre gestiegenen Bildungsabschlüsse im Arbeitsmarkt umsetzen und ihren Beschäftigtenanteil in akademisch qualifizierten Berufen steigern. Außerdem stiegen die Frauenanteile überproportional in wachsenden Sektoren im Arbeitsmarkt – zum Beispiel in Dienstleistungsberufen.

Diese Entwicklung lässt nicht erwarten, dass sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern durch ihre stärkere Mischung in den Berufen verringert hat. Frauen konnten ihre Beschäftigtenanteile allerdings in vielen Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen steigern, was zumindest längerfristig auch zu einer größeren Beteiligung von Frauen an gut dotierten Führungs- und Managementpositionen führen könnte. Schließlich könnten die überproportional gestiegenen Frauenanteile in wachsenden Berufssegmenten mit einem Anstieg der Beschäftigungssicherheit für Frauen verbunden sein. Inwieweit diese Prognosen zutreffen, hängt allerdings in starkem Maße davon ab, wie sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Tätigkeiten und Betriebe innerhalb der Berufsgruppen verteilen. Wenn die starke Segmentierung fortbesteht, die in der Vergangenheit zu beobachten war, dann ist nicht mit einem Rückgang der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen.

Ob der erwartete Fachkräftebedarf künftig mehr Dynamik in die Berufswelt von Frauen und Männern bringen wird, bleibt abzuwarten. Bereits in den letzten Jahren wurden die Versuche, mehr Männer für erzieherische und Pflegeberufe zu gewinnen, ebenso

verstärkt wie die Bemühungen, Frauen für gewerblich-technische Berufe und für akademische MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu rekrutieren. Bisher haben sich die Berufswahl- und Rekrutierungsprozesse von Frauen und Männern jedoch als sehr beharrlich gegenüber strukturellen Veränderungen im Arbeitsmarkt erwiesen.

Literatur

- Achatz, Juliane (2005): [Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt](#). In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, Empirische Befunde*. Wiesbaden, S. 263–301.
- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): [Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung](#). In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 57, Heft 3, S. 466–493.
- Anker, Richard (1998): *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Genf.
- Belbo, Miriam; Heinze, Anja; Wolf, Elke (2008): Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, Heft 2 und 3, S. 181–198.
- Blossfeld, Hans-Peter (1985): *Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik*. Frankfurt am Main.
- Busch, Anne (2013): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland*. Wiesbaden.
- Charles, Maria; Grusky, David B. (2004): *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford, CA.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewenz, Julia (2007): [Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte](#). Frankfurt am Main.
- Matthes, Britta; Biersack, Wolfgang (2009): [Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt](#). IAB-Forum Nr. 1.
- Matthes, Britta; Burkert, Carola; Biersack, Wolfgang (2008): Berufssegmente: Eine empirisch fundierte Neuaufgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. [IAB-Discussion Paper Nr. 35](#).
- Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, Nr. 1, S. 50–78.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#).



Ann-Christin Hausmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im IAB.
ann-christin.hausmann@iab.de



Dr. Corinna Kleinert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im IAB.
corinna.kleinert@iab.de