

*Miriam Beblo, Anja Heinze, Elke Wolf*

### **Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene**

Die berufliche Trennung zwischen Männern und Frauen gilt als eine der wichtigsten Determinanten für den geschlechterspezifischen Lohnunterschied. In dieser Studie zeigen wir, wie sich die horizontale berufliche Segregation von Frauen und Männern in deutschen Betrieben im Zeitraum von Mitte der 1990er Jahre bis zum Jahr 2005 entwickelt hat. Dabei betrachten wir insbesondere die bisher wenig erforschte berufliche Segregation *innerhalb* der Betriebe. Diese kann sich dauerhaft von der Segregation auf dem Arbeitsmarkt insgesamt unterscheiden, da der Abbau von gesamtwirtschaftlicher Segregation nicht notwendigerweise dazu führt, dass Frauen und Männer innerhalb ihrer Unternehmen vergleichbare Arbeitsplatzangebote und Aufstiegschancen erhalten. Die betriebspezifische Messung der Segregation ermöglicht uns unter anderem, neue Erkenntnisse über die betrieblichen Unterschiede und deren Ursachen zu gewinnen. Hierfür nutzen wir die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB), welche die Beschäftigten aus der Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historik-Datensatz (BLH) mit den Betrieben des IAB-Betriebspanels verknüpfen. Unsere Datengrundlage bilden Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, die in den Jahren 1996, 2000 und 2005 an der Befragung des IAB-Betriebspanels teilgenommen haben. Auf der Beschäftigtenseite berücksichtigen wir alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die an den Stichtagen 30.6.1996, 30.6.2000 bzw. 30.6.2005 in diesen Firmen tätig waren. Mit unserer Analyse sollen v. a. folgende Fragen beantwortet werden: (1) Gab es während des Beobachtungszeitraums Änderungen in der beruflichen Segregation in Deutschland? (2) Wie unterscheidet sich die Segregation und deren Entwicklung in Ost- und Westdeutschland? (3) Wie unterscheiden sich Betriebe mit besonders hoher bzw. niedriger Segregation? (4) Auf welche Faktoren kann eine zeitliche Änderung der Segregation zurückgeführt werden? Hat sich die relative Bedeutung von Berufen verändert oder die Geschlechterzusammensetzung innerhalb der Berufe?

Bei einer Analyse der Frauenanteile in den 30 häufigsten Berufen zeigt sich, dass nur Berufe im Bereich der Verwaltung und Pflege einen hohen Frauenanteil aufweisen: Der Anteil der Raumpflegerinnen, Kindergärtnerinnen und weiblichen Schreibkräfte liegt bei über 90 Prozent. In Berufen des Produzierenden und Verarbeitenden Gewerbes dominieren dagegen auch in den 2000er Jahren unverändert die männlichen Beschäftigten. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die deutsche Arbeitsmarktsegregation nicht von der in vielen EU-Ländern zu beobachtenden typischen Trennung in sogenannte Frauen- und Männerberufe.

Auch auf Grundlage der üblichen Segregationsmaße hat sich die horizontale berufliche Trennung von Frauen und Männern in deutschen Betrieben zwischen 1996 und 2005 nur geringfügig geändert. Sowohl der Dissimilaritätsindex als auch der standardisierte Dissimilaritätsindex – welcher alle Berufe gleich gewichtet, ungeachtet ihrer tatsächlichen Besetzung – weisen nur auf eine leichte Abnahme der Segregation hin. Bei differenzierteren Betrachtungen nach Region und Branche können ebenfalls nur geringfügige Unterschiede in der zeitlichen Entwicklung der betriebspezifischen Segregation zwischen den betrachteten Untergruppen festgestellt werden. Im Einklang mit früheren Studien zeigt sich, dass die verschiedenen Segregationskennziffern für Ostdeutschland geringfügig höher ausfallen. Am stärksten sind die regionalen Unterschiede mit nur 2 Prozentpunkten beim einfachen Dissimilaritätsindex. Im Gegensatz dazu unterscheiden sich die betriebspezifischen Segregationsmaße stark zwischen den Branchen. Der Dissimilaritätsindex fällt bei Unternehmen der Banken- und Versicherungsbranche im Vergleich zu denen anderer Branchen besonders klein aus. Der Vergleich mit dem standardisierten Duncan-Index deutet darauf hin, dass sich die Gleichverteilung von Männern und Frauen in dieser Branche offensichtlich auf nur sehr wenige – jedoch zahlenmäßig große – Berufsgruppen bezieht. In der Mehrzahl der Berufe dieser Branche besteht jedoch eine starke berufliche Trennung von Männern und Frauen.

Interessant ist allerdings, dass sich stark segregierte Betriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstruktur deutlich von Betrieben mit einer eher proportionalen Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufe unterscheiden. Dass Betriebe mit hoher Segregation im Durchschnitt kleiner sind als Betriebe, in denen Männer und Frauen sehr ähnliche Berufe ausüben, wird auch von anderen Studien bestätigt. Dieses Ergebnis muss jedoch zumindest teilweise auf den positiven Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Berufsgruppengröße und der Betriebsgröße zurückgeführt werden. Sowohl der Frauenanteil als auch die Teilzeitquote ist in wenig segregierten Betrieben deutlich höher als in solchen mit ausgeprägter beruflicher Trennung von Frauen und Männern. Wenig segregierte Betriebe beschäftigen außerdem tendenziell mehr Hochqualifizierte und in Ostdeutschland auch mehr An- und Ungelernte.

Eine Zerlegung der zeitlichen Entwicklung auf Arbeitsebene offenbart, dass die Verringerung des Dissimilaritätsindex zum überwiegenden Teil auf den berufsstrukturellen Wandel zurückzuführen ist. Der Geschlechtereffekt, d. h. eine geänderte Geschlechterzusammensetzung der Berufe, erklärt nur ein Viertel der Verringerung. Die Zerlegung bringt auch sehr unterschiedliche Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland ans Licht, wonach die Geschlechterzusammensetzung der Berufe in Ostdeutschland isoliert betrachtet 2005 sogar zu einer stärkeren Segregation geführt hätte als 1996. In beiden Regionen bewirkt der Rückgang stark segregierter Berufe jedoch eine Abnahme der allgemeinen geschlechtsspezifischen Segregation im Arbeitsmarkt.