

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

3|2024

In aller Kürze

- Auf dem deutschen Arbeitsmarkt besteht die ausgeprägte berufliche Trennung von Frauen und Männern fort – in Ost- wie in Westdeutschland. Zwischen 2012 und 2019 ist das Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation nur leicht zurückgegangen.
- Die berufliche Segregation war 2012 im Osten etwas stärker ausgeprägt als im Westen. Bis Ende der 2010er Jahre hat sich das Ausmaß der Segregation in Ost und West angenähert, insbesondere weil die Segregation in den ostdeutschen Bundesländern etwas stärker gesunken ist.
- In Ostdeutschland sind mehr Männer als Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen tätig, in Westdeutschland verhält es sich umgekehrt. Diese Unterschiede hängen unter anderem mit der unterschiedlichen Berufsstruktur in beiden Landesteilen zusammen.
- In vielen Berufen sind im Osten Frauen stärker vertreten als im Westen. Besonders groß sind diese Unterschiede in kaufmännischen Dienstleistungsberufen, in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sowie in Berufen mit hohem Anforderungsniveau.

Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation

In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen

von Ann-Christin Bächmann, Corinna Kleinert und Brigitte Schels

Trotz einer Annäherung der Arbeitsmärkte zeichnen sich Ost- und Westdeutschland bis heute durch markante Unterschiede in der Branchenstruktur sowie in der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, ob sich auch das Ausmaß der beruflichen Trennung von Frauen und Männern unterscheidet.

Die berufliche Geschlechtersegregation – wenn also Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, in denen sie weitgehend unter ihresgleichen bleiben – ist ein Merkmal, das weltweit zu beobachten ist und bedeutsame Konsequenzen für Entlohnung und Karriereentwicklung nach sich zieht (Kleinert et al. 2023). Das Phänomen erweist sich als äußerst hartnäckig: Bereits in einem IAB-Kurzbericht aus dem Jahr 2014 belegten Hausmann und Kleinert, dass das Ausmaß der beruflichen Trennung

bei abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Westdeutschland zwischen 1975 und 2010 sehr hoch war und kaum zurückgegangen ist. Dieser Befund ist umso beachtlicher, als im betrachteten Zeitraum die Erwerbsarbeit von Frauen angestiegen ist, insbesondere in Akademikerberufen.

Offen blieb die Frage, wie ausgeprägt und persistent die berufliche Geschlechtersegregation in Ostdeutschland war und ist. Rosenfeld und Trappe (2002) stellten auf Basis von Volkszählungen aus beiden deutschen Staaten für die 1980er Jahre (also vor der deutschen Wiedervereinigung) fest, dass die Trennung von Frauen und Männern in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) stärker ausgeprägt war als in der Bundesrepublik Deutschland (BRD). Tätigkeiten wie im Verkauf oder in Büro- und Sekretariatsberufen waren in der DDR fast ausschließlich mit Frauen be-

setzt, während in der BRD dort zumindest eine nennenswerte Zahl von Männern vertreten war. Andererseits fanden sich in der DDR in eher männerdominierten Tätigkeiten häufiger Frauen als in der BRD. Frauen waren in der DDR stärker in administrative und leitende Tätigkeiten integriert, aber auch in Produktionstätigkeiten. Mit weiteren Daten des Mikrozensus für das Jahr 1998 zeigten Rosenfeld und Trappe, dass sich nach der Wiedervereinigung Ausmaß und Muster der Segregation in den ostdeutschen Bundesländern stark an die des Westens angepasst hatten. Die Autorinnen führten dies vor allem auf den abrupten, passiven Tertiarisierungsprozess in Ostdeutschland in den 1990er Jahren zurück. Dieser war durch einen Arbeitsplatzabbau in Landwirtschaft und Produktion sowie hohe Arbeitslosigkeit insbesondere bei Frauen gekennzeichnet, während es gleichzeitig kaum Zuwachs im Dienstleistungssektor gab.

An diese in früheren Studien festgestellten Unterschiede im Ausmaß und der Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation in Ost- und Westdeutschland knüpft dieser Kurzbericht an und verfolgt sie mit aktuellen Daten weiter. Wir betrachten die Jahre 2012 bis 2019 – ein Zeitraum, der durch die digitale Transformation sowie einen zunehmenden Fachkräftebedarf gekennzeichnet ist.

Segregationsmuster – Gemeinsamkeiten, aber strukturelle Unterschiede

Grundsätzlich ähneln sich die Muster der beruflichen Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt: Frauen sind überrepräsentiert in personenbezogenen Dienstleistungs-, Gesundheits- und Erziehungsberufen, Männer in technischen und manuellen Berufen. Dennoch unterscheidet sich ihr Ausmaß im internationalen und zeitlichen Vergleich erheblich.

Auch mit zunehmender „Modernisierung“ verringert sich Segregation nicht zwangsläufig: So sind in vielen Ländern die Frauenanteile in hochqualifizierten akademischen und Managementberufen gestiegen, gleichzeitig blieb die Segregation in Dienstleistungs-, Büro- und manuellen Berufen sehr ausgeprägt oder hat sogar zugenommen (Charles/Grusky 2004; ILO 2016). Angebots- und nachfrageseitige Strukturmerkmale haben komplexe Einflüsse auf die Geschlechterverteilung in

unterschiedlichen Berufsgruppen und beeinflussen das Ausmaß der Trennung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Eine klare Erwartung für die Entwicklung der Segregation seit 2012 auf dem deutschen Arbeitsmarkt lässt sich vor diesem Hintergrund nicht formulieren.

In den westdeutschen und ostdeutschen Bundesländern finden sich seit der Wiedervereinigung die gleichen institutionellen Rahmenbedingungen, aber auch bis heute sichtbare strukturelle Unterschiede: So ist im Osten die Erwerbsbeteiligung von Frauen noch immer höher als im Westen. Die Kinderbetreuungsinfrastruktur – insbesondere für Kinder unter drei Jahren und die Ganztagsbetreuung – ist besser ausgebaut und wird deutlich stärker genutzt. Frauen sind in Ostdeutschland seltener in Teilzeit oder Minijobs und haben kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen als in Westdeutschland (Hobler/Pfahl/Zucco 2020). Außerdem unterscheidet sich die sektorale Struktur des Arbeitsmarks: Im Westen finden sich mehr Großbetriebe und Konzernsitze (Krause 2020) und der Anteil des verarbeitenden Gewerbes ist höher, während im Osten der öffentliche Dienst eine stärkere Stellung einnimmt. Diese Strukturunterschiede legen nahe, dass sich auch die Segregationsmuster in West und Ost bis heute voneinander unterscheiden.

Ausmaß der Segregation in Ost- und Westdeutschland im Zeitverlauf

Unsere Auswertungen basieren auf den Arbeitgebermeldungen aller abhängig Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger im Zeitraum 2012 bis 2019 (vgl. Infobox 1 auf Seite 3). In diesen Daten können 140 Berufsgruppen gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 unterschieden werden (vgl. Infobox 2 auf Seite 4). Um das Ausmaß der Segregation zu bestimmen und ihre Entwicklung nachzuzeichnen, werden im Folgenden zwei etablierte Maßzahlen – der Dissimilaritätsindex D und der standardisierte Dissimilaritätsindex SD – verwendet (vgl. Infobox 1): Der Dissimilaritätsindex D gibt den Anteil an Frauen oder Männern an, die ihren Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf die gleiche Geschlechterverteilung zu erreichen. Der standardisierte Dissimilaritätsindex SD gewichtet im Unterschied dazu alle Berufe gleich,

unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl. Dadurch bildet er Veränderungen ab, die auf Unterschiede in der Geschlechterzusammensetzung innerhalb der Berufe zurückgehen und nicht auf Veränderungen in der Berufsstruktur, wie es beispielsweise beim Schrumpfen von männerdominierten Berufen im Zuge des technologischen Wandels vorkommen kann (Rosenfeld/Trappe 2002). Abbildung A1 zeigt beide Dissimilaritätsindizes sowie den Frauenanteil unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für West- und Ostdeutschland von 2012 bis 2019. In dem Zeitraum lag der Frauenanteil in Westdeutschland deutlich unter dem Frauenanteil in Ostdeutschland (45 % zu 49 %).

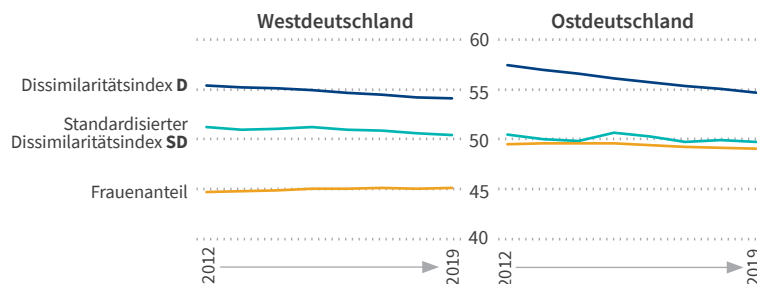
Der Arbeitsmarkt in West und Ost ist nach wie vor stark durch berufliche Trennlinien zwischen Männern und Frauen geprägt und diese Trennung hat sich in den 2010er Jahren kaum verändert. In Westdeutschland hätten 2012 55 Prozent aller Frauen (oder Männer) ihren Beruf wechseln müssen, um in allen Berufen den damaligen Frauenanteil von 45 Prozent zu erreichen. Im Jahr 2019 war der Dissimilaritätsindex D 1,3 Prozentpunkte geringer. Damit setzte sich der leichte Rückgang der Segregation fort, der zwischen 1975 und 2010 zu beobachten war (Hausmann/Kleinert 2014). In Ostdeutschland war die Segregation zu Beginn des Beobachtungszeitraumes höher und ging dann stärker zurück als in Westdeutschland: 2012 hätten 57 Prozent aller Frauen (oder Männer) ihren Beruf wechseln müssen, um in allen Berufen einen einheitlichen Frauenanteil zu erreichen; 2019 waren es 2,8 Prozentpunkte weniger. Damit glich sich das Niveau der Segregation im Osten etwas weiter an das Niveau im Westen an. Der standardisierte Dissimilaritätsindex SD weist in Ost- und Westdeutschland eine minimale Veränderung über die Zeit von weniger als 1 Prozentpunkt auf.

Der insbesondere in Ostdeutschland beobachtete Rückgang von D bei einem relativ konstanten SD legt nahe, dass sich die Segregation nicht aufgrund einer stärkeren Durchmischung von Männern und Frauen innerhalb von Berufen reduziert hat, sondern vorwiegend aufgrund einer Verschiebung der Berufsstruktur von stark segregierten zu geschlechtergemischten Berufen. Frauen und Männer arbeiteten dementsprechend im Laufe der 2010er Jahre nicht zwingend häufiger in den gleichen Berufen miteinander zusammen, aber das relative Gewicht

der Berufe hat sich über die Jahre leicht verändert. Auch wenn das Ausmaß der Segregation in West und Ost ähnlich ist, können sich die Segregationsmuster in beiden Landesteilen unterscheiden. Im

A1

Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation und des Frauenanteils getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 bis 2019, in Prozent



Lesebeispiel: Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland lag im Jahr 2012 bei 44,7 Prozent und im Jahr 2019 bei 45,2 Prozent. D besagt, dass im Jahr 2019 in Westdeutschland 54,1 Prozent aller Frauen (oder Männer) ihren Beruf hätten wechseln müssen, damit in jedem Beruf der entsprechende Frauenanteil vorliegt; im Jahr 2012 waren es 55,4 Prozent. SD gewichtet alle Berufe gleich stark und sinkt in Westdeutschland im betrachteten Zeitraum minimal von 51,2 Prozent auf 50,4 Prozent.

Anmerkung: Zur Datenaufbereitung vgl. Infobox 1.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

1

Daten

Alle dargestellten Berechnungen wurden auf Grundlage der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) durchgeführt, einer 2 %-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB (Frodermann et al. 2021). Die IEB bestehen u. a. aus tagesgenauen Informationen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, die aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger stammen. Sie liegen für die westdeutschen Bundesländer seit 1975 und für die ostdeutschen Bundesländer seit 1992 vor.

Aus den SIAB-Daten wurde für die Jahre 2012 bis 2019 ein Längsschnittdatensatz gebildet, der aggregierte Jahresinformationen zu 140 Berufen auf der Ebene der Dreisteller der KldB 2010 enthält. Dazu wurden die Angaben aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Berufs- und Jahresebene aggregiert. Dies bedeutet, dass von Personen, die beispielsweise in zwei Berufen parallel beschäftigt sind, Aggregatinformationen für beide Berufsgruppen vorliegen. Beschäftigungsverhältnisse, die kein ganzes Jahr andauern, werden anteilig berücksichtigt (für Details zum Vorgehen siehe auch Hausmann et al. 2015). Mit diesen Daten lassen sich also nur Aussagen über die berufliche Geschlechtersegregation im Bereich der sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigten machen und nicht über andere Gruppen wie geringfügig Beschäftigte, Beamte oder Selbstständige. Zudem ist zu beachten, dass in den Meldungen der Arbeitgeber Unschärfen bei betriebsinternen Berufswechseln nicht ausgeschlossen werden können.

Die Berechnungen wurden getrennt nach Ost- und Westdeutschland vorgenommen; die Differenzierung erfolgte anhand des gemeldeten Arbeitsorts. Für Beschäftigte, für die diese Information nicht vorlag, wurde, falls möglich, auf den Wohnort zurückgegriffen, anderenfalls wurden sie aus der Analyse ausgeschlossen. Die Unterscheidung von Berufen in Frauenberufe (Frauenanteil der Beschäftigten liegt bei 70 % und mehr), Männerberufe (Frauenanteil von maximal 30 %) und gemischte Berufe (Frauenanteil von mehr als 30 % und weniger als 70 %) erfolgte jeweils auf Basis des Jahres 2012.

Methoden

Die verwendeten Dissimilaritätsindizes D und Standardisierten Dissimilaritätsindizes SD berechnen sich wie folgt:

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

mit 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.

Anteil der Beschäftigten in Frauen-, Misch- und Männerberufen

getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 und 2019, in Prozent

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Frauenberufe	Mischberufe	Männerberufe	Frauenberufe	Mischberufe	Männerberufe
2012	32,6	24,8	42,6	38,6	27,8	33,6
2019	32,8	25,2	42,0	39,1	28,7	32,2
Veränderung (in Prozentpunkten)	+0,2	+0,4	-0,6	+0,6	+0,9	-1,4

Lesebeispiel: Im Jahr 2012 waren in Westdeutschland 32,6 Prozent der Beschäftigten in einem Frauenberuf tätig. Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundungen zustande.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

Folgenden blicken wir daher tiefer in berufliche Strukturen hinein und betrachten Frauen- und Männerdomänen sowie die Geschlechterverteilung in unterschiedlichen Berufsgruppen.

Frauen- und Männerdomänen in den beiden Landesteilen

Zunächst betrachten wir die Verteilung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Frauenberufe (Frauenanteil von 70 % und mehr), Männerberufe (Frauenanteil von maximal 30 %) und gemischte Berufe (Frauenanteil von mehr als 30 % und weniger als 70 %) für 2012 und 2019 (vgl. Tabelle T1). Sowohl die Frauen- als auch die Mischberufe haben in Ost- und Westdeutschland leicht an Bedeutung gewonnen, die Mischberufe deutlicher als die Frauenberufe. Im Gegenzug haben männerdominierte Berufe an Bedeutung verloren. Diese Entwicklungen sind im Osten etwas ausgeprägter als im Westen. Dies stützt den oben dargelegten Befund, dass gerade in Ostdeutschland der beobachtete Segregationsrückgang vorrangig auf berufsstrukturelle Veränderungen, nämlich einen Bedeutungsrückgang männerdominierter Berufe, zurückzuführen ist.

Gleichzeitig ist die Spaltung in frauen- und männerdominierte Berufsgruppen in West und Ost stark ausgeprägt. Dies vermittelt sich umso eindrucksvoller, wenn darauf geblickt wird, wie viele Männer und Frauen in geschlechtstypischen Berufen arbeiten, also in Berufen, in denen ihr eigenes Geschlecht unter den Beschäftigten zu mindestens 70 Prozent vertreten ist. Deutlich mehr als die Hälfte aller beschäftigten Frauen und Männer in West und Ost arbeiteten 2012 bis 2019 in geschlechtstypischen Berufen, weniger als 30 Prozent in gemischten Berufen und weniger als 15 Prozent in geschlechtsuntypischen Berufen – also Berufen, in denen der Anteil der Beschäftigten ihres eigenen Geschlechts bei maximal 30 Prozent liegt (vgl. Abbildung A2).

Zwischen beiden Landesteilen bestehen sichtlich Unterschiede: Während in Westdeutschland die Männer häufiger als Frauen in geschlechtstypischen Berufen arbeiteten, waren es im Osten stärker die Frauen. Diesen Strukturunterschied fanden bereits Rosenfeld und Trappe (2002). In den 2010er Jahren erweist sich die Verteilung auf Männer-, Frauen- und gemischte Berufe bei Frauen in Ost

Berufsklassifikationen

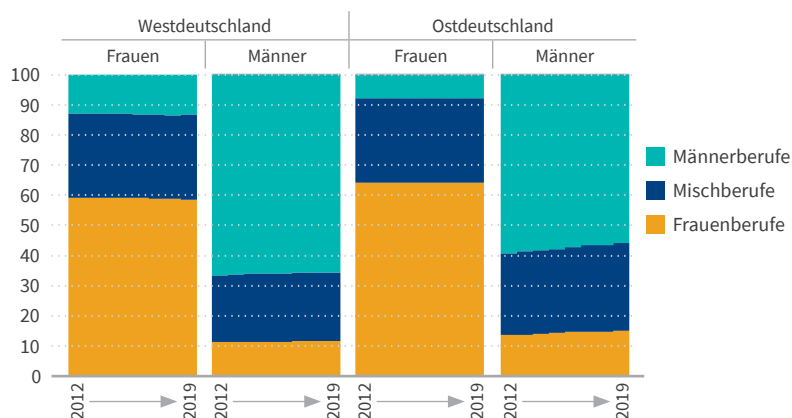
Zur Messung der beruflichen Segregation unterschiedlicher Gruppen auf dem Arbeitsmarkt werden üblicherweise Berufsangaben genutzt, die in Form von Berufsklassifikationen vorliegen. Dabei ist zu beachten, dass die Trennung der Geschlechter augenfälliger wird, je genauer man die Berufsstruktur mit der Klassifikation betrachten kann.

Rosenfeld und Trappe (2002) benutzten die internationale Klassifikation der Berufe (ISCO) und konnten so etwa 80 bis 90 Berufsgruppen unterscheiden. Hausmann und Kleinert (2014) griffen auf die deutsche Klassifikation der Berufe (KldB) von 1988 zurück, die eine feinere Unterteilung in etwa 260 Berufsgruppen erlaubte. Die von ihnen ermittelten Segregationsmaße waren entsprechend höher als die von Trappe und Rosenfeld. Da die KldB 1988 sehr stark die beruflichen Strukturen des industriell geprägten Arbeitsmarkts der BRD der 1960er Jahre widerspiegelt, sind männerdominierte Berufe hier deutlich feiner unterteilt als frauendominierte Berufe, was zu einem verzerrten Bild der Segregation führen kann.

Diese Analysen basieren auf der neuen Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, die für Deutschland auf empirischer Grundlage entwickelt wurde und die Klassifikation aus den 1980er Jahren ablöst. Die KldB 2010 bildet die heutige Berufsstruktur in Deutschland entsprechend angemessener ab; Angaben zu dieser Klassifikation liegen in den Daten verlässlich ab 2012 vor (vgl. Infobox 1). Auf dieser Basis können 140 Berufsgruppen (Dreisteller) unterschieden werden; folglich sollte damit klassifikationsbedingt ein etwas niedrigeres Niveau der Segregation als bei Hausmann und Kleinert (2014) verzeichnet werden können.

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

getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 bis 2019, in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2019 waren 58,6% aller westdeutschen Frauen in einem weiblich dominierten Beruf tätig.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

und West sowie bei Männern in Westdeutschland als überaus stabil. So waren 2012 bis 2019 ostdeutsche Frauen mit etwa 64 Prozent am häufigsten in geschlechtstypischen Berufen beschäftigt. Ein Rückgang der Segregation zeigt sich nur bei Männern in Ostdeutschland: Im Jahr 2019 wies diese Gruppe ihren geringsten Anteil in geschlechtstypischen Berufen (56 %) auf und ihren häufigsten in geschlechtsuntypischen Berufen (15 %).

Berufsfachliche Strukturen

Ein Grund für diese Unterschiede liegt in den verschiedenen Berufsstrukturen in Ost- und Westdeutschland, die dazu führen, dass bestimmte Berufsgruppen unterschiedlich stark vertreten sind. Im Folgenden untersuchen wir die fünf großen Berufssektoren, die die berufsfachliche Struktur des Arbeitsmarkts in Deutschland abbilden (Matthes/Meinken/Neuhauser 2015). Der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist deutlich von den Beschäftigungsfeldern Gesundheit und Sozialwesen geprägt, sodass sich anteilig mehr Beschäftigte im Sektor der personenbezogenen Dienstleistungsberufe (Gesundheitsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Lebensmittel- und Gastronomieberufe) finden als in Westdeutschland (ohne Abbildung). Umgekehrt ist der Sektor der kaufmännischen Dienstleistungsberufe (Handelsberufe, Berufe in der Unternehmensführung und -organisation und Unternehmensdienstleistungsberufe) in Westdeutschland stärker besetzt. Gleiches gilt für den kleinen Sektor der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe. Im Sektor der Produktionsberufe arbeiten im Osten zwar anteilig nur geringfügig weniger Beschäftigte als im Westen, dieser Sektor ist jedoch anders strukturiert: Im Westen sind Fertigungsberufe und fertigungstechnische Berufe stärker vertreten, im Osten Agrar- und Bauberufe. Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe in den Bereichen Sicherheit, Verkehr, Logistik und Reinigung gibt es in West und Ost ähnlich häufig.

Über den betrachteten Zeitraum hinweg haben sich die Beschäftigtenzahlen in diesen Berufssektoren nur wenig verändert. In beiden Landesteilen waren 2019 etwas weniger Beschäftigte in Produktionsberufen tätig als 2012, umgekehrt stieg der Anteil von Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen leicht an. In den ostdeut-

schen Bundesländern war dieser Trend etwas stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. In den westdeutschen Bundesländern ging außerdem der Anteil Beschäftigter in kaufmännischen Dienstleistungsberufen leicht zurück.

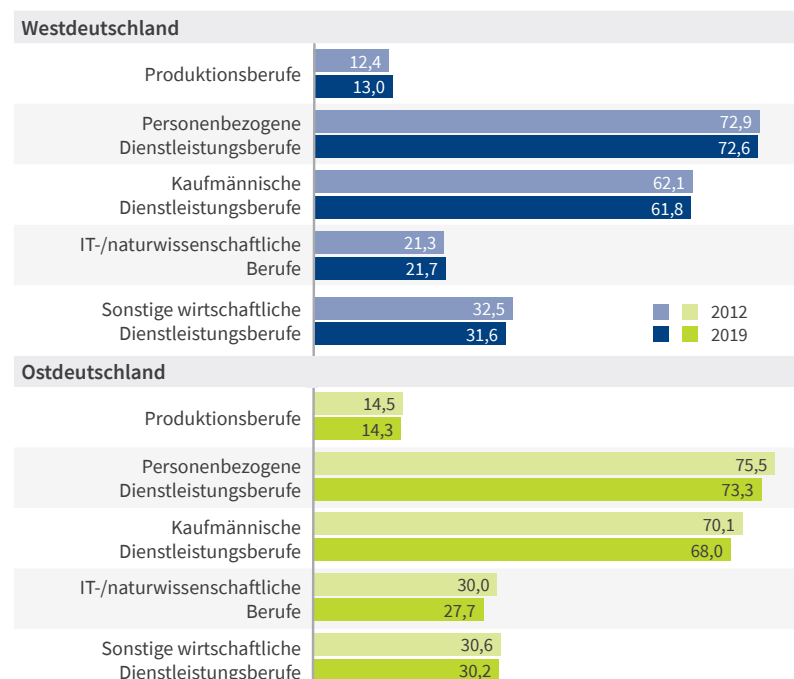
Abbildung A3 zeigt die Frauenanteile für die Jahre 2012 und 2019 in den fünf Berufssektoren getrennt für West- und Ostdeutschland. Personenbezogene Dienstleistungsberufe stellten in beiden Landesteilen Frauendomänen dar. Darüber hinaus waren Frauen in den ostdeutschen Bundesländern in zwei Berufssektoren deutlich stärker vertreten als in Westdeutschland: in kaufmännischen Dienstleistungsberufen und in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen. In diesen drei genannten Sektoren ging der Frauenanteil im Osten zwischen 2012 und 2019 leicht zurück, während im Westen keine Veränderung zu beobachten war. In den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und in den Produktionsberufen waren Frauen in West und Ost gleichermaßen in der Minderheit. Hier waren keine nennenswerten Veränderungen über die Zeit zu beobachten.

Die Betrachtung der Berufssektoren macht deutlich, dass es sich hier um vielschichtige Zusammen-

A3

Frauenanteile in den Berufssektoren

getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 und 2019, in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil in den Produktionsberufen in Ostdeutschland bei 14,5 Prozent. Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

hänge handelt, die die Geschlechtersegregation in Ost und West prägen. Dass die Frauendomäne der personenbezogenen Dienstleistungen im Osten größer ist als im Westen, trägt zunächst zur Erklärung bei, warum Frauen in Ostdeutschland generell stärker unter sich bleiben. Der leichte Rückgang des Frauenanteils im Osten zwischen 2012 und 2019 in diesem und weiteren Sektoren, prägt zudem die leichte Anpassung des Ostens an den Westen in berufsfachlichen Segregationsmustern.

Qualifikationsstrukturen

Weiterhin blicken wir auf unterschiedliche Qualifikationsanforderungen in den Berufen. Diese liegen quer zu den berufsfachlich geprägten Sektoren und können zeigen, wie stark Frauen in beiden Landesteilen in höheren Positionen vertreten sind. Die Klassifikation der Berufe 2010 unterscheidet vier Anforderungsniveaus: Helfer- und Anlernertätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist), komplexe Spezialistentätigkeiten (mit tertiärer Qualifikation auf dem Niveau von Bachelor, Meister, Techniker oder vergleichbar) sowie hochkomplexe Tätigkeiten (für die in der Regel ein Masterabschluss vorausgesetzt wird). Die Verteilung der Beschäftigten auf Berufe mit unterschiedli-

chem Anforderungsniveau gestaltete sich zwischen 2012 und 2019 in West und Ost sehr ähnlich (ohne Abbildung). Beide Arbeitsmärkte waren stark durch Beschäftigte mit fachlichen Tätigkeiten geprägt. Auf diese entfielen zwischen 57 und 61 Prozent der Beschäftigten, hingegen etwa 13 bis 15 Prozent jeweils auf die übrigen drei Anforderungsniveaus. Der Anteil der Beschäftigten mit fachlichen Tätigkeiten ging im Untersuchungszeitraum in West und Ost leicht zurück, Helfertätigkeiten und hochkomplexe Tätigkeiten nahmen leicht zu.

In Abbildung A4 wird deutlich, dass in den westdeutschen Bundesländern Frauen in Berufen mit den beiden höheren Anforderungsniveaus deutlich unterrepräsentiert waren, im Osten jedoch nur geringfügig. Außerdem zeigen sich in beiden Landesteilen unterschiedliche Trends: Im Westen konnten Frauen in den beiden höherqualifizierten Gruppen zwischen 2012 und 2019 leicht zulegen, im Osten nahmen ihre Anteile leicht ab. Damit ist eine nur leichte Angleichung zwischen West- und Ostdeutschland zu beobachten, die Unterschiede sind nach wie vor ausgeprägt. Bei Helfertätigkeiten und fachlich ausgerichteten Tätigkeiten waren Frauen zu beiden Zeitpunkten relativ ausgewogen beteiligt und die zeitlichen Änderungen fielen gering aus.

Einzelne Berufsgruppen

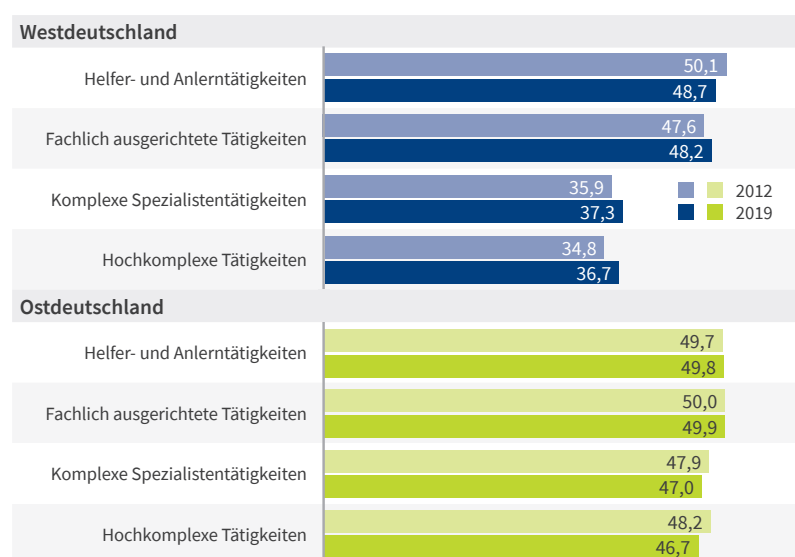
Noch deutlicher wird die günstigere Situation für höher qualifizierte Frauen in Ostdeutschland, wenn man den Blick auf Berufsgruppen richtet. Abbildung A5 (auf Seite 7) stellt für das Jahr 2019 die Frauenanteile in den 30 am stärksten besetzten Berufsgruppen in Ost- und Westdeutschland dar. Viele dieser Berufsgruppen wurden mehrheitlich von Frauen oder Männern ausgeübt. Hierbei spiegeln sich die bekannten Trennlinien zwischen den Geschlechtern wider, zwischen West und Ost traten nur geringe Unterschiede auf: Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe, aber auch Verkaufs- und Reinigungsberufe waren frauen-dominiert. Technische, verarbeitende, Fahr- und Sicherheitsberufe waren männerdominiert. Unter den geschlechtergemischt besetzten Berufen fanden sich gastronomische Berufe, kaufmännische Berufe und Unternehmensdienstleistungen.

Während es in Berufsgruppen mit sehr hohen Frauen- und Männeranteilen kaum Unterschiede

A4

Frauenanteile nach Anforderungsniveau im Beruf

getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 und 2019, in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil in den Helfer- und Anlernertätigkeiten in Ostdeutschland bei 49,7 Prozent.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

zwischen West und Ost gab, zeigten sich in stärker gemischten Berufen fast durchgehend höhere Frauenanteile in den ostdeutschen Ländern. Besonders ausgeprägt waren diese Unterschiede in anspruchsvollen Tätigkeiten für Unternehmen wie Rechnungswesen und Controlling, Unternehmens- und Finanzdienstleistungen, Werbung und Marketing, Unternehmensorganisation sowie Einkauf und Vertrieb. Umgekehrt waren die Frauenanteile im Westen nur in zwei Berufsgruppen merklich höher als im Osten – den Schutz- und Sicherheitsberufen sowie den Reinigungsberufen – also eher Tätigkeiten mit Qualifikationsanforderungen, die häufig unter dem Durchschnitt liegen.

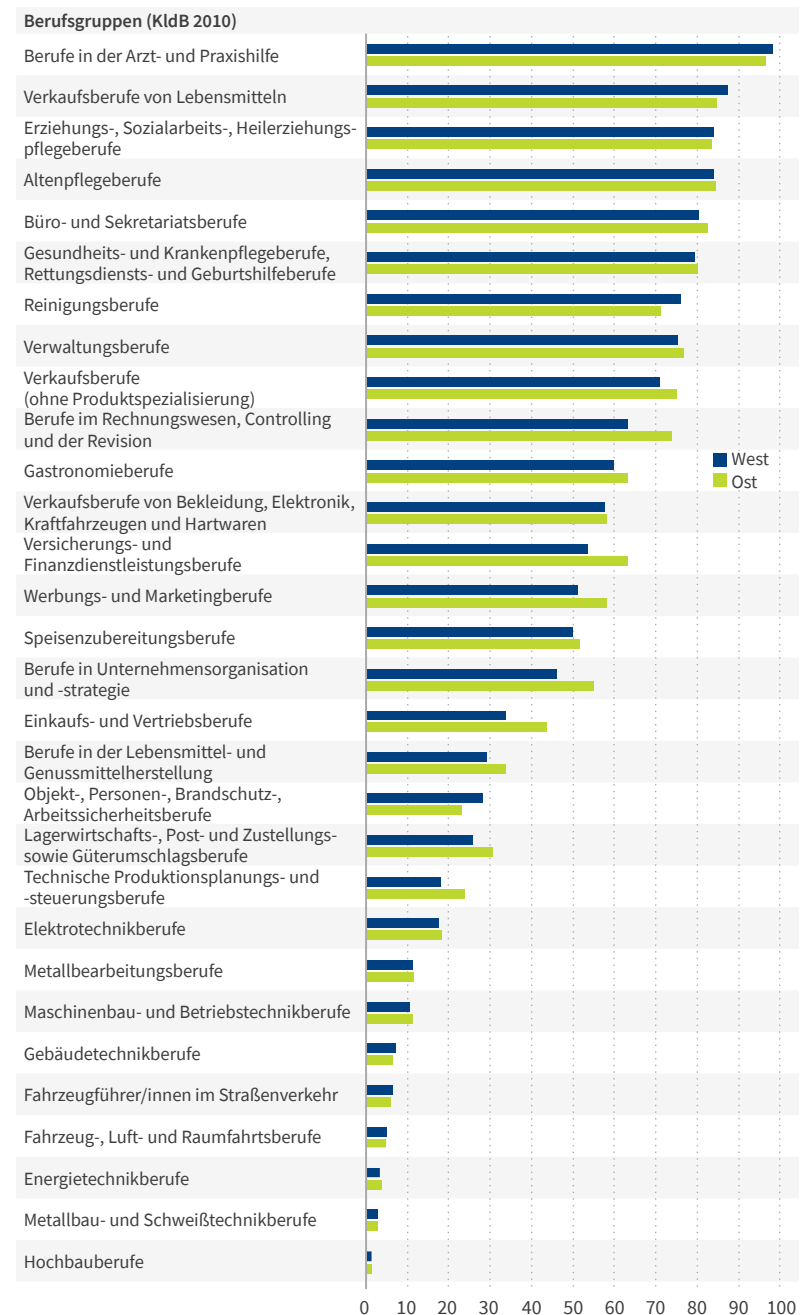
Fazit

Berufliche Trennlinien zwischen Männern und Frauen finden sich auf Arbeitsmärkten weltweit und gehen mit unterschiedlichen Karriere- und Entlohnungschancen einher. Auch in Deutschland arbeiten Männer und Frauen nach wie vor häufig in unterschiedlichen Berufen. Im Kurzbericht zeichnen wir die Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation für das vergangene Jahrzehnt nach und differenzieren nach Ost- und Westdeutschland. Dabei wird deutlich, dass sich die beiden Landesteile im Untersuchungszeitraum nur geringfügig im Ausmaß der Segregation, sehr wohl aber hinsichtlich der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie in einzelne Berufe unterschieden.

Insgesamt ist die berufliche Geschlechtersegregation in Ost- und Westdeutschland bis heute sehr ausgeprägt. Zwischen 2012 und 2019 ist in beiden Landesteilen nur ein geringer Rückgang der beruflichen Trennung zu verzeichnen. Dabei lag die Segregation in Ostdeutschland im Jahr 2012 zunächst etwas höher als in Westdeutschland, wie die Dissimilaritätsindizes zeigen. Das Ausmaß der Segregation näherte sich bis 2019 etwas an Westdeutschland an – ein Trend, der bereits vor Jahren seinen Anfang genommen hat (Rosenfeld/Trappe 2002). Interessant ist, dass sich der leichte Rückgang der Segregation in Ostdeutschland vor allem auf Veränderungen in der Berufsstruktur zurückführen lässt. Zu einem stärkeren Aufeinandertreffen von Männern und Frauen in den gleichen Berufen kam es hingegen kaum.

Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten

getrennt nach West- und Ostdeutschland im Jahr 2019, in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil in Werbungs- und Marketingberufen in Westdeutschland bei 51,1 Prozent und in Ostdeutschland bei 58,1 Prozent.

Quelle: SIAB, schwach anonymisierte Version 7519, eigene Berechnungen. © IAB

Jenseits der Persistenz finden sich in Ost und West generell unterschiedliche Segregationsmuster: So sind in Ostdeutschland insbesondere Frauen stark segregiert, während in Westdeutschland Männer häufiger in geschlechtstypischen Berufen tätig sind. Dieser Befund ist unter anderem in der unterschiedlich stark ausgeprägten Frauenerwerbstätigkeit sowie den unterschiedlichen Arbeitsmarktstrukturen in beiden Landesteilen



Dr. Ann-Christin Bächmann
ist Mitarbeiterin des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB.
Ann-Christin.Baechmann@iab.de



Prof. Dr. Corinna Kleinert
ist Professorin für Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und Leiterin der Abteilung „Bildungsentscheidungen und -prozesse, Migration, Bildungsrenditen“ am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe in Bamberg.
Corinna.Kleinert@lifbi.de



PD Dr. Brigitte Schels
ist Mitarbeiterin des Bereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ im IAB.
Brigitte.Schels@iab.de

begründet. In Ostdeutschland ist die Erwerbstätigenquote der Frauen unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten höher als in Westdeutschland und der frauendominierte Sektor der personenbezogenen Dienstleistungsberufe größer. Zudem gelingt es Frauen in Ostdeutschland besser, in anspruchsvolle geschlechtergemischte Berufe mit hohen Anforderungsniveaus vorzudringen. Insgesamt illustrieren unsere Analysen, dass die Trennung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt von komplexen Prozessen geprägt ist, die weiterführende Forschung vertiefend in den Blick nehmen sollte.

Auf Basis der beobachteten Entwicklungen ist nicht zu erwarten, dass sich die Trennung des Arbeitsmarkts in Männer- und Frauendomänen in naher Zukunft auflöst. Insgesamt bleibt die berufliche Geschlechtersegregation ein zentrales Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarkts sowie eine bedeutsame Ursache von Ungleichheiten. So sind frauendominierte Berufe durchschnittlich schlechter entlohnt als Männerberufe. Mit Blick auf die Unterschiede nach Ost- und Westdeutschland lässt sich jedoch bilanzieren, dass berufliche Geschlechtersegregation und geschlechtsspezifische Entlohnung keinesfalls zwingend direkt zusammenhängen. So wurde – trotz höherer Segregation – zuletzt in Ostdeutschland ein geringerer Gender Pay Gap verzeichnet als in Westdeutschland, was neben Unterschieden im Arbeitszeitumfang (Pfahl et al. 2023) auch auf die spezifischen Berufs- und Beschäftigtenstrukturen zurückgeführt werden kann (Fuchs et al. 2023). Die Tatsache, dass Frauen in Ostdeutschland in besser bezahlte Berufsgruppen und in höhere Anforderungsniveaus vordringen, trägt zu diesem geringeren Gender Pay Gap bei.

Literatur

- Charles, Maria; Grusky, David B. (2004): Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Frodermann, Corinna; Graf, Tobias; Grießemer, Stephan; Kaizer, Steffen; Köhler, Markus; Lehnert, Claudia; Oertel, Martina; Schmucker, Alexandra; Schneider, And-

reas; Seth, Stefan; vom Berge, Philipp (2021): [Schwach anonymisierte Version der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien \(SIAB\) – Version 7519 v1. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit \(BA\) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#). DOI: 10.5164/IAB.SIAB7519.de.en.v1.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somagio, Gabriele (2023): Aktuelle Daten und Indikatoren: Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6.3.2023, Abruf am 22.8.2023 (https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf).

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): [Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert](#). IAB-Kurzbericht 9/2014.

Hausmann, Ann-Christin; Zucco, Aline; Kleinert, Corinna (2015): [Berufspanel für Westdeutschland 1976-2010 \(OccPan\): Dokumentation zur Erstellung und Anonymisierung](#). FDZ-Methodenreport 9/2015.

Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Zucco, Aline (2020): 30 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. WSI Report Nr. 60 (https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_60_2020.pdf).

ILO (International Labour Organization) (2016): Women at Work: Trends 2016. Geneva: ILO (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf).

Kleinert, Corinna; Leuze, Katrin; Bächmann, Ann-Christin; Gattermann, Dörthe; Hägglund, Anna Erika; Rompczyk, Kai (2023): Occupational sex segregation and its consequences for the (re-)production of gender inequalities in the German labour market. In: S. Weinert; G. Blossfeld; H.-P. Blossfeld (Eds.), Education, Competence Development and Career Trajectories. Analysing Data of the National Educational Panel Study (NEPS), Cham: Springer, pp. 295–317 (https://doi.org/10.1007/978-3-031-27007-9_13).

Krause, Ina (2020): Arbeit und Arbeitsmarkt – Angleichung bei sich verfestigenden Strukturunterschieden (Internetseite der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn), 27.5.2020, Abruf am 22.8.2023 (<https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47233/arbeit-und-arbeitsmarkt-angleichung-bei-sich-verfestigenden-strukturunterschieden/>).

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KIdB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA (<https://doku.iab.de/externe/2015/k150424301.pdf>).

Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): [Klassifikation der Berufe: Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel](#). FDZ-Methodenreport Nr. 8/2013.

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Wittmann, Maike; Lott, Yvonne (2023): Gleichstellung. Vorteil Ost. Böckler Impuls 15/2023 (<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-vorteil-ost-52377.htm>).

Rosenfeld, Rachel A.; Trappe, Heike (2002): Occupational sex segregation in state socialist and market economies: levels, patterns, and change in East and West Germany, 1980s and 1998. Research in Social Stratification and Mobility, 19, 231–267.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 3, 8.2.2024 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2403