

# Beruf und Geschlecht – Reproduziert die Berufsstruktur Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt?



**KATHRIN LEUZE**  
Prof. Dr., Professorin an der  
Universität Jena  
kathrin.leuze@uni-jena.de



**CORINNA KLEINERT**  
Prof. Dr., Abteilungsleiterin  
am Leibniz-Institut für  
Bildungsverläufe (IIfBi) und  
Professorin an der Universität  
Bamberg  
corinna.kleinert@ifbi.de

**In diesem Beitrag fassen wir aktuelle Forschungsergebnisse zur Bedeutung der Berufsstruktur für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusammen. Dazu präsentieren wir zunächst langfristige Trends der Geschlechtersegregation seit den 1970er-Jahren. Anschließend analysieren wir, ob und wie die Geschlechterzusammensetzung von Berufen und damit verbundene Berufsmerkmale Geschlechterungleichheiten in monetären und nicht-monetären Arbeitsmarkterträgen reproduzieren.**

## Berufe als Strukturprinzip des deutschen Arbeitsmarkts

Im deutschen Wohlfahrtsstaat sind Berufe das Strukturprinzip, das das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt verbindet. Daher sind berufliche und akademische Ausbildungsabschlüsse notwendige Voraussetzungen, um eine stabile, reguläre Beschäftigung in einem Beruf mit entsprechendem Einkommen, Status und Prestige zu finden. Zudem ist die berufliche Mobilität in Deutschland im internationalen Vergleich gering, sowohl beim Arbeitsmarkteintritt als auch im späteren Erwerbsverlauf. Insofern ist das Berufsprinzip ein entscheidender Mechanismus der sozialen Stratifizierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. SOLGA/KONIETZKA 1999).

Theoretisch ist das Berufsprinzip geschlechtsneutral, da sowohl Frauen als auch Männer entsprechend ihren Ausbildungsberufen in Arbeitsplätze kanalisiert werden. In der Praxis bedeutet dies jedoch, dass geschlechtsstereotype Berufswahlprozesse im Ausbildungssystem zur (Re-)Produktion von Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt beitragen (vgl. SOLGA/KONIETZKA 2000). So ist die berufliche Geschlechtersegregation, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über die Berufsstruktur, besonders wichtig für das Verständnis des Gender-Pay-Gap (vgl. BUSCH 2013). Weniger wissen wir jedoch über deren Auswirkungen auf nicht-monetäre Arbeitsmarktungleichheiten wie z. B. Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit. Zudem gehen viele Studien davon aus, dass der Frauenanteil in einem Beruf einen direkten Einfluss auf die individuellen Beschäftigungsaussichten hat. Unklar ist jedoch, warum

dies der Fall ist: Sind die Benachteiligungen in frauendominierten Berufen allein durch den Frauenanteil bedingt? Oder sind andere berufliche Merkmale, die mit dem Frauenanteil zusammenhängen, die entscheidenden Mechanismen? Im Folgenden geben wir einen Überblick über den Zusammenhang von Beruf und Geschlecht in Deutschland, dem wir in einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt von 2012 bis 2018 nachgegangen sind (vgl. Infokasten).

### Datengrundlage

Das Projekt nutzte dazu einen einzigartigen Berufsdatensatz, der jährliche Informationen über Berufsmerkmale für 254 Berufsgruppen von 1976 bis 2010 für Westdeutschland enthält (vgl. HAUSMANN/ZUCCO/KLEINERT 2015). Die Daten wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe 1988 auf Ebene der Berufsordnungen aggregiert. Aufgrund von Änderungen in der Klassifikation der Berufe ab 2011 ist eine Fortführung des Panels nicht möglich.

Der Berufsdatensatz basiert einerseits auf einer großen Stichprobe von Arbeitnehmenden-Sozialversicherungsdaten (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, SIAB), andererseits auf dem Scientific Use File des Mikrozensus. Dieses Berufspanel wurde mit Individualdaten der Erwachsenenstudie des Nationalen Bildungspanels (NEPS-SC6) zusammengeführt, um die Bedeutung der Berufsmerkmale für monetäre und nicht-monetäre Arbeitsmarkterträge von Frauen und Männern zu analysieren.

Das Projekt mit der Nummer 215964625 wurde im DFG-Schwerpunktprogramm 1646 »Education as a Lifelong Process« gefördert.

## Langfristige Trends der beruflichen Geschlechtersegregation in Deutschland

Zunächst untersuchten HAUSMANN/KLEINERT (2014) auf Basis des Berufspanels die Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt von 1976 bis 2010. Analysiert wurden diese mithilfe des sogenannten Dissimilaritätsindex und dessen größenstandardisierter Version. Beide Indizes beschreiben, wie viele Frauen oder Männer den Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf ein Geschlechterverhältnis zu erzielen, das dem im Gesamtarbeitsmarkt entspricht.

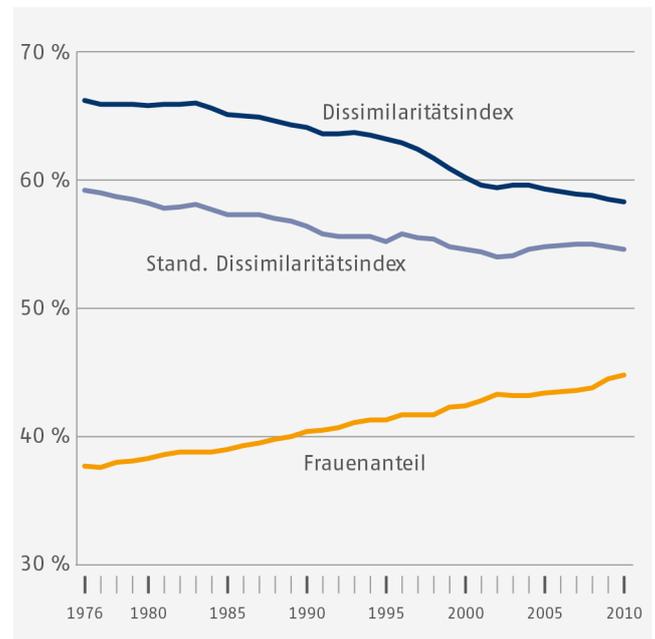
Es zeigt sich, dass die Mehrzahl aller Berufe im deutschen Arbeitsmarkt entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt wird. Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten sind Frauendomänen – technische, manuelle und verarbeitende Berufe sind Männerdomänen (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014, S. 3). Zudem hat sich die berufliche Geschlechtersegregation seit Mitte der 1970er-Jahre kaum verändert (vgl. Abb. 1). So hätten 1976 gut 66 Prozent aller beschäftigten Frauen (oder Männer) den Beruf wechseln müssen, um in jedem Beruf den gleichen Frauenanteil zu erzielen wie im Arbeitsmarkt insgesamt. Zwar ist die Segregation über die Zeit leicht gesunken, lag allerdings in 2010 immer noch bei 58 Prozent und hat sich insbesondere seit den 2000er-Jahren nur noch geringfügig vermindert, obwohl der Frauenanteil unter den Beschäftigten kontinuierlich gestiegen ist.

Da der Dissimilaritätsindex nicht die unterschiedliche Größe der Berufe berücksichtigt, können Berufe, die über die Zeit wachsen oder schrumpfen, die Maßzahl verändern. Korrigiert man den Index um die Größe der Berufe (standardisierter Index in Abb. 1), so ist sein Wert von Beginn an leicht niedriger, nimmt jedoch noch weniger ab als ohne Standardisierung. Der leichte Rückgang der Segregation in Deutschland seit Mitte der 1970er-Jahre lässt sich folglich hauptsächlich auf Veränderungen der Berufsstruktur zurückführen: So sind Berufe mit einem eher ausgeglichenen Geschlechterverhältnis gewachsen, während vor allem stark männerdominierte Berufe in der Industrie abgenommen haben. Eine zunehmende Durchmischung von Frauen und Männern innerhalb derselben Berufe scheint dagegen weniger stattgefunden zu haben (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014, S. 6).

Die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe wäre an sich kein Problem, wenn Löhne und Arbeitsbedingungen wie Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit vergleichbar wären. Viele Studien haben jedoch festgestellt, dass frauendominierte Berufe mit schlechteren Arbeitsmarkterträgen einhergehen – unklar ist dabei allerdings, ob es eher der Frauenanteil an sich ist, der Geschlechterungleichheiten im individuellen Erwerbsverlauf reproduziert, oder ob andere Berufsmerkmale relevanter sind.

Abbildung 1

### Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation in Westdeutschland



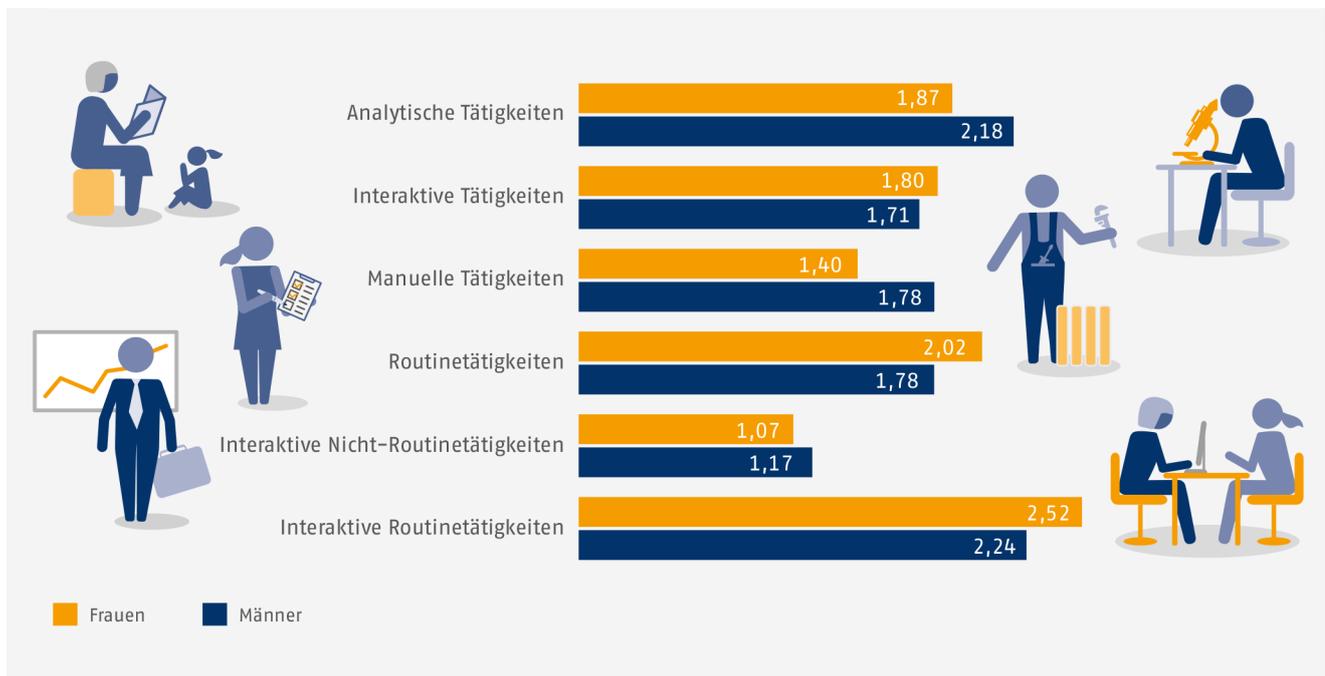
Quelle: SIAB schwach anonymisierte Version 7510

## Die Bedeutung von Tätigkeitsinhalten und Arbeitszeitarrangements für Lohnungleichheiten

Dies haben wir zunächst für Lohnungleichheiten in Deutschland untersucht. So analysierten LEUZE/STRAUß (2016) für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, ob frauendominierte Berufe schlechter bezahlt werden, weil sie mit »frauentypischen« Tätigkeitsinhalten einhergehen und/oder »frauentypische« Arbeitszeitregelungen aufweisen. Einerseits könnten Berufe mit »frauentypischen« Tätigkeiten – wie z. B. Erziehen, Pflegen, Reinigen – gesellschaftlich weniger wertgeschätzt und daher schlechter bezahlt werden, weil sie im Privaten vorrangig von Frauen als unentgeltliche Fürsorgearbeit erbracht werden. Andererseits könnten Berufe mit »frauentypischen« Arbeitszeitregelungen – z. B. viel Teilzeitarbeit und wenig Überstunden – schlechter entlohnt werden, weil diese nicht der Vorstellung eines »idealen Arbeitnehmers« entsprechen, der permanent am Arbeitsplatz verfügbar ist. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem geschlechtlich konnotierte Arbeitszeitregelungen relevant sind: Da auch hoch qualifizierte Frauen häufiger in Berufen mit hohen Teilzeitquoten und seltener in Berufen mit einer hohen Anzahl an Überstunden arbeiten, verdienen sie weniger als ihre männlichen Kollegen. Dagegen können geschlechtstypische Tätigkeitsinhalte Lohnunterschiede nur zum Teil erklären. So verdienen hoch qualifizierte Frauen zwar weniger als Männer, weil sie seltener in Berufen mit »männertypischen« IT-Tätigkeiten arbeiten. Da sie jedoch

Abbildung 2

## Berufliche Tätigkeitsinhalte von Frauen und Männern



Quelle: NEPS SC6, Welle 4, Skala von 0 »keine Ausführung« bis 4 »sehr häufige Ausführung« der beruflichen Tätigkeiten

gleichzeitig häufiger Berufe mit »frauentypischen« Lehr- und Erziehungstätigkeiten ausüben, die ebenfalls besser entlohnt werden, scheinen weiblich konnotierte Tätigkeitsinhalte nicht generell gesellschaftlich entwertet zu sein.

Um diese uneindeutigen Befunde besser einzuordnen, wurde in einer weiteren Studie untersucht, ob die unterschiedliche Nachfrage nach Tätigkeiten deren Löhne erklären kann (vgl. BÄCHMANN u. a. under review). So sollte die gestiegene Nachfrage nach analytischen und interaktiven Tätigkeiten zu höheren Löhnen und umgekehrt die gesunkene Nachfrage nach manuellen und Routinetätigkeiten zu niedrigen Löhnen führen. Da Frauen mehr interaktive und Routinetätigkeiten und Männer mehr analytische und manuelle Tätigkeiten ausführen (vgl. Abb. 2), sollten nicht alle von Frauen ausgeübten Tätigkeitsinhalte schlechter bezahlt werden, sondern nur diejenigen, die nicht mehr stark nachgefragt sind. Die Ergebnisse stützen diese Annahme. So verdienen Männer mehr, weil sie häufiger analytische Tätigkeiten und seltener Routinetätigkeiten ausüben, während Frauen davon profitieren, weniger manuelle Tätigkeiten auszuführen. Unerwartet sind jedoch die Ergebnisse zu interaktiven Aufgaben: Frauen verdienen auch deswegen weniger, weil sie häufiger interaktive Routinetätigkeiten ausüben wie z. B. Beraten und Verkaufen und seltener interaktive Nicht-Routinetätigkeiten wie Führungs- und Managementaufgaben (vgl. Abb. 2). Außerdem zeigen unsere Analysen, dass Frauen auch innerhalb des gleichen Berufs weniger verdienen, weil sie mehr Routinetätigkeiten aus-

führen als Männer. Insofern scheint weniger die Geschlechterkonnotation, sondern eher die Nachfrage nach bestimmten beruflichen Tätigkeiten den geringeren Verdienst von Frauen zu erklären.

### Die Bedeutung von Berufsmerkmalen für Arbeitslosigkeit und Teilzeitarbeit

Jenseits von Lohnunterschieden wurde die Bedeutung von beruflicher Geschlechtersegregation und weiteren Berufsmerkmalen für Geschlechterungleichheiten am deutschen Arbeitsmarkt bislang kaum untersucht. Daher fokussierten wir in drei weiteren Analysen auf die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern sowie deren Übergänge in Teilzeit. BÄCHMANN (under review) untersuchte, wie die Geschlechterzusammensetzung von Berufen und damit verbundene berufliche Merkmale das Arbeitslosigkeitsrisiko von Männern und Frauen beeinflussen. Während Frauen in West-Deutschland in den 1980er- und 1990er-Jahren noch häufiger arbeitslos waren als Männer, hat sich dies seit Beginn der 2000er-Jahre umgekehrt. Offen ist allerdings, ob diese Umkehrung (zumindest teilweise) auch daran liegt, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen arbeiten. So könnten eine sinkende Nachfrage nach »männertypischen« manuellen Tätigkeiten, die steigenden Qualifikationsanforderungen in Berufen und der wachsende Dienstleistungssektor dazu führen, dass frauendominierte Berufe zunehmend besser vor Arbeitslosigkeit schützen. Die

Ergebnisse zeigen, dass das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen in den 1980er- und 1990er-Jahren nicht auf berufsstrukturelle Unterschiede zurückgeführt werden kann. Erst seit den 2000er-Jahren können Frauen zunehmend davon profitieren, in Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu arbeiten. Damit wirkt sich berufliche Geschlechtersegregation mit Blick auf Beschäftigungssicherheit positiv auf die Erwerbsverläufe von Frauen aus.

Anders ist dies beim Übergang von Arbeitslosigkeit zurück in Beschäftigung. HÄGGLUND/BÄCHMANN (2017) untersuchten, ob geschlechtsspezifische Unterschiede dadurch erklärt werden können, dass Männer und Frauen vor der Arbeitslosigkeit in unterschiedlichen Berufen arbeiteten. So könnte einerseits ein mögliches Überangebot an Arbeitskräften sowie die sinkende Nachfrage nach Industriebetrieben zu schlechteren Wiederbeschäftigungschancen führen. Andererseits könnten höhere Qualifikationsanforderungen in Berufen den Wiedereinstieg erleichtern. Die Ergebnisse zeigen, dass der Wiedereinstieg Männern schneller gelingt als Frauen, da Männer vorher häufiger in männerdominierten Berufen gearbeitet haben. Zudem können Männer von Berufen mit einem geringeren Angebot an Arbeitskräften, höheren Qualifikationsanforderungen und dem Rückgang von Industriebetrieben profitieren. Interessanterweise beeinflusst keines dieser Berufsmerkmale die Wiederbeschäftigungschancen von Frauen. Diese werden vor allem durch die Betreuung von jungen Kindern und durch eine höhere regionale Arbeitslosigkeit negativ beeinflusst.

Schließlich analysierten ALTHABER/LEUZE (2020), wie sich die berufliche Geschlechtersegregation und Arbeitszeitmerkmale auf Arbeitszeitreduktionen von Frauen und Männern auswirken. Da sich frauendominierte Berufe historisch so entwickelten, dass sie Erwerbsunterbrechungen und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, sollten Übergänge in Teilzeitarbeit häufiger sein, insbesondere für Frauen. Im Gegensatz dazu sollte in Berufen, in denen Vollzeitarbeit, Überstunden und die Anwesenheit am Arbeitsplatz die Regel sind, seltener in Teilzeit gearbeitet werden, insbesondere von Männern. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass berufliche Arbeitszeitregelungen Übergänge in Teilzeitarbeit stärker beeinflussen als die Geschlechterzusammensetzung eines Berufs, allerdings unterschiedlich für Frauen und Männer. So erschwert eine stärkere Prävalenz von Vollzeit- und Mehrarbeit den Übergang in Teilzeit vor allem für Männer, was für eine hohe Verfügbarkeitserwartung an die männlichen Beschäftigten in diesen Berufen spricht. Stattdessen scheinen Frauen in Berufen mit einer ausgeprägten Überstundenkultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch zu erreichen, dass sie verstärkt in Teilzeit arbeiten. Zudem beeinflussen Partnerschaft und das Vorhandensein von Kindern den Übergang in Teilzeit nur für Frauen, nicht für Männer.

## Schlussfolgerungen und politische Implikationen

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch ein hohes Maß an beruflicher Geschlechtersegregation gekennzeichnet, die sich seit den 1970er-Jahren kaum verringert hat. Diese vergeschlechtlichte Berufsstruktur reproduziert geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt systematisch auf vielfältige Weise sowohl mit Blick auf Lohnungleichheiten als auch hinsichtlich nicht-monetärer Arbeitsmarkterträge wie Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit. Während die bisherige Forschung häufig die Geschlechterzusammensetzung von Berufen als relevantes ungleichheitsgenerierendes Merkmal untersuchte, zeigen unsere Analysen, dass diese systematisch mit anderen Berufsmerkmalen verknüpft ist. So sind bestimmte Tätigkeitsinhalte und Arbeitszeitarrangements dafür ausschlaggebend, dass Frauen weniger verdienen als Männer.

Berufliche Qualifikationsanforderungen beeinflussen Arbeitslosigkeitsrisiken und Wiederbeschäftigungschancen, Arbeitszeitregelungen strukturieren den Übergang in Teilzeit. Werden diese weiteren Berufsmerkmale ebenfalls in Analysen berücksichtigt, sind sie meist relevanter für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten als der berufliche Frauenanteil an sich. Künftige Forschungsarbeiten sollten daher ermitteln, ob geschlechtsspezifische Arbeitsmarktergebnisse tatsächlich auf die Geschlechterzusammensetzung von Berufen oder auf damit verbundene Merkmale zurückzuführen sind. Darüber hinaus müssen neue theoretische Überlegungen entwickelt werden, die sich nicht nur auf den Frauenanteil im Beruf beziehen, sondern auch auf diese zusätzlichen Berufsmerkmale.

Die untersuchten Berufsmerkmale haben zudem zum Teil unterschiedliche Effekte für Männer und Frauen. So wirken sich höhere berufliche Qualifikationsanforderungen positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen von Männern aus, während sie das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen verringern. Hohe Arbeitszeitanforderungen in Berufen bewirken, dass Männer seltener und Frauen häufiger in Teilzeit übergehen. Generell scheinen Berufsmerkmale relevanter für die Erwerbsverläufe von Männern zu sein, während bei Frauen (auch) Familie und regionale Arbeitsmarktstrukturen eine Rolle spielen. Untersucht man jedoch explizit Veränderungen im Zeitverlauf, so zeigt sich eine wachsende Bedeutung beruflicher Merkmale auch für Erwerbsverläufe von Frauen. In dieser Hinsicht ist die Arbeit in frauendominierten Berufen nicht immer nachteilig, sondern kann auch Arbeitsmarktrisiken abpuffern. Künftige Forschung sollte daher nicht nur geschlechtlich differenzierte Einflüsse von Berufen berücksichtigen, sondern auch deren veränderte Bedeutung für Männer und Frauen im Zeitverlauf.

Zusammenfassend unterstreichen die vorgestellten empirischen Ergebnisse die hohe Relevanz der Berufsstruktur für die (Re-)Produktion von Geschlechterungleichheiten auf

dem deutschen Arbeitsmarkt. Da diese Ungleichheiten jedoch häufig nicht durch die Geschlechterzusammensetzung per se, sondern durch damit einhergehende Arbeitsbedingungen beeinflusst werden, reicht es nicht aus, geschlechtsstereotype Berufswahlprozesse zu verändern. Zwar würde deren Abbau dazu führen, mehr Freiheit bei der Berufswahl zu schaffen, allerdings verändern sich dadurch nicht automatisch die beruflichen Arbeitsbedingungen. Um diese unabhängig von der Geschlechterzusammensetzung zu gestalten, müssten frauendominierte Berufe gesellschaftlich und monetär aufgewertet werden – eine Notwendigkeit, die gerade im Zuge der COVID-19-Pandemie bei der Diskussion um »systemrelevante« Berufe wieder deutlich geworden ist. Gleichzeitig sollten in männerdominierten Berufen die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden – wovon auch Väter profitieren würden. Hier sind die Tarifpartner und Berufsverbände gefragt, die nicht nur bestimmen, welche Tätigkeitsinhalte wie entlohnt werden, sondern auch, welche Qualifikationen

beim Berufseinstieg erforderlich sind und wie Arbeitszeiten geregelt werden.

Schließlich implizieren unsere Ergebnisse, dass auch eine Angleichung der Arbeitsbedingungen in frauen- und männerdominierten Berufen kein Allheilmittel ist: Denn Männer und Frauen werden auch dann unterschiedlich entlohnt, wenn sie im gleichen Beruf arbeiten, weil sie dort unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Insgesamt deutet dies auf subtile Unterschiede in der Art der täglichen Arbeit und auf »unsichtbare« Hierarchien zwischen Männern und Frauen im gleichen Beruf hin, die wir mit Indikatoren, wie sie mit groß angelegten Umfragedaten verfügbar sind, nicht messen können. Es ist Aufgabe künftiger Forschung, diese Prozesse und ihre Auswirkungen auf Geschlechterungleichheiten in Deutschland eingehender zu untersuchen. ◀



Infografik von S. 13 zum Download:  
[www.bwp-zeitschrift.de/g521](http://www.bwp-zeitschrift.de/g521)

## LITERATUR

ALTHABER, A.; LEUZE, K.: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarangements auf Teilzeitarbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) Sonderheft 1, S. 317–349

BÄCHMANN A.-C.: Lower pay but higher security? The influence of occupational sex segregation on the risk of becoming unemployed – a look at West Germany over the last three decades. (under review)

BÄCHMANN, A.-C. u. a.: Understanding the gender pay gap between and within occupations in Germany: What is the role of individual job tasks? (under review)

BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden 2013

HÄGGLUND, A. E.; BÄCHMANN, A.-C.: Fast lane or down the drain? Does the occupation held prior to unemployment shape the transition back to work? In: Research in Social Stratification and Mobility 37 (2017) 49, S. 32–46

HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014

HAUSMANN, A.-C.; ZUCCO, A.; KLEINERT, C.: Berufspanel für Westdeutschland 1976–2010 (OccPan). Dokumentation zur Erstellung und Anonymisierung (FDZ-Methodenreport 09/2015). Nürnberg 2015

LEUZE, K.; STRAUß, S.: Why do occupations dominated by women pay less? How »female-typical« work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society 30 (2016) 5, S. 802–820

SOLGA, H.; KONIETZKA, D.: Occupational Matching and Social Stratification – Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German–German Comparison. In: European Sociological Review 15 (1999) 1, S. 25–47

SOLGA, H.; KONIETZKA, D.: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26 (2000) 1, S. 111–147