

Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland

Der Beitrag stellt aktuelle Daten zum Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation für Gesamt-, West- und Ostdeutschland bereit, basierend auf der neuen Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Version 2010. Zudem wird diskutiert, wie die zeitliche Stabilität dieser beruflichen Geschlechtersegregation zu erklären ist. Diese Diskussion fußt auf der Beobachtung einer hohen Anzahl von Berufswechseln aus geschlechtsuntypischen in geschlechtstypische Berufe. Als zentrale Mechanismen einer solchen „Drehtür“ werden, gestützt auf den einschlägigen Forschungsstand in Deutschland, die Rolle von Institutionen und Geschlechterstereotypen erläutert sowie Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland diskutiert.

ANNE BUSCH-HEIZMANN

1. Einleitung

Die beobachtbare geschlechtlich segregierte Strukturierung des Arbeitsmarkts, also die vorwiegende Tätigkeit von Frauen in typischen „Frauenberufen“ (wie im Erziehungs- und Pflegebereich) und von Männern in typischen „Männerberufen“ (wie Elektrotechnik, Mechatronik) hat sich in Deutschland zwischen den Jahren 1993 und 2010 kaum verändert (Statistisches Bundesamt 2010; Busch 2013). Und auch zuvor war diesbezüglich in Westdeutschland wenig Entwicklung erkennbar (Hausmann/Kleinert 2014). Problematisch ist eine derart stabile berufliche Segregation vor allem, weil sie soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern befördert (vgl. zusammenfassend EGGE 2009).

Der vorliegende Beitrag stellt in Abschnitt 2 aktuelle Zahlen zum Ausmaß dieser geschlechtsspezifischen Struktur auf dem Arbeitsmarkt vor, und zwar sowohl für Gesamtdeutschland als auch jeweils für Ost- und Westdeutschland. Dabei wird die neue Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Version 2010 (KldB-10), berücksichtigt. Insbesondere sollen folgende Frage beantwortet werden: Wie stellt sich das Ausmaß der Segregation anhand der neuen Berufsklassifikation dar? Welche Berufe der aktualisierten Klassifikation werden mehrheitlich von Frauen beziehungsweise von Männern gewählt? Sind auch nach der KldB-10 Frauen in weniger Berufen konzentriert als Männer?

In einem zweiten Schritt (Abschnitt 3) werden mögliche Implikationen der Segregation diskutiert. Dargestellt wird, welche Mechanismen in der Forschung betrachtet werden, um die berufliche Geschlechtersegregation zu erklären. Als ursächlich gelten einerseits (vermeintliche) unterschiedliche Präferenzen von Frauen und Männern; andererseits werden vielfach sowohl strukturelle Argumente als auch Annahmen zu Geschlechterstereotypen ins Feld geführt. Letztere Argumentationslinien münden in einem – insbesondere US-amerikanischen – Diskurs zu den potenziellen Problemlagen der (wenigen) Frauen und Männer, die in geschlechtsuntypischen Berufen tätig sind, und die sie dazu bringen, solche Berufswege nach einer Weile wieder zu verlassen. Hierfür steht das Bild einer „Drehtür“. Die Darstellung der Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt stützt sich insbesondere auf Forschungsergebnisse von Busch (2013) und wird mit aktuellen deskriptiven Statistiken unterfüttert. Darauf aufbauend wird diskutiert, wie sich Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland im Ausmaß der Segregation erklären lassen, und es wird untersucht, ob sich der „Drehtüreffekt“ zwischen beiden Teilen Deutschlands unterscheidet (4). Auf dieser Basis wird der Bedarf an weiterführender Forschung diskutiert (5). ▶

2. Die aktuelle Situation in Deutschland

2.1 Daten und Methoden

Im Folgenden werden aktuelle Zahlen zum Ausmaß der Segregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorgestellt. Datengrundlage ist der deutsche Mikrozensus (Statistisches Bundesamt 2008) aus den Jahren 2011 und 2012 (vgl. für entsprechende Werte von 1993 bis einschließlich 2010 Busch 2013). Die Gesamtzahlen zu erwerbstätigen Frauen und Männern pro Beruf entstammen einer Sonderauswertung, die vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt wurde.¹ Bisher wurde die Segregation meist mittels älterer Versionen der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, etwa der Version 1992 (KldB-92, vgl. Statistisches Bundesamt 1992), dargestellt (z. B. Falk 2002; Busch 2013).² Im Jahr 2010 wurde diese Berufsklassifikation aktualisiert (KldB-10). Ab dem Jahr 2012 wird nur noch die KldB-10 im Mikrozensus ausgewiesen. *Übersicht 1* zeigt, wie die KldB-10 gegliedert ist. *Übersicht 2* stellt zum Vergleich die Struktur der KldB-92 dar.

In beiden Fällen sind Auszählungen nach dem Geschlecht aus dem Mikrozensus vom Statistischen Bundesamt bisher nur bis zum 3-Steller erhältlich. Dieser 3-Steller umfasst allerdings in den beiden Berufsklassifikationen unterschiedliche Berufsanzahlen. Grundsätzlich kann das Ausmaß der Segregation umso genauer abgebildet werden, je ausdifferenzierter die Berufe erfasst sind (Heintz et al. 1997, S. 17). Es besteht also die Tendenz des 3-Stellers der KldB-10, im Vergleich zum 3-Steller der KldB-92, das Ausmaß der Segregation eher zu unterschätzen.

2.2 Ergebnisse zur beruflichen Segregation

Abbildung 1 weist zunächst das Ausmaß der Segregation im Jahr 2012 nach der durchschnittlichen Geschlechterzusammensetzung der Berufe aus. Hier wurde pro Beruf der KldB-10 der jeweilige Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in diesem Beruf gebildet. Anschließend erfolgte eine Kategorisierung der Berufe in „Frauenberufe“ (Frauenanteil mindestens 70 %), „Männerberufe“ (Frauenanteil höchstens 30 %) und „Mischberufe“ (Berufe mit mehr als 30 und weniger als 70 % Frauenanteil). Knapp 58 % der erwerbstätigen Männer in Deutschland arbeiten in Männerberufen, bei den Frauen in Frauenberufen ist der Wert mit 52 % etwas geringer. Frauen arbeiten im Gegenzug etwas häufiger als Männer in Mischberufen. Der Anteil von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen ist dagegen mit jeweils rund 10 % für Frauen und Männer ähnlich ausgeprägt.

In *Abbildung 2* ist der sogenannte Dissimilaritätsindex abgebildet, eine häufig verwendete Maßzahl, die das Ausmaß der Segregation genauer erfasst (Duncan/Duncan 1955). Der Index gibt den Anteil an Frauen und Männern an, die ihren Beruf wechseln müssten, um eine Verteilung der Geschlechter über alle Berufe herzustellen, die der Gesamtverteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt entspricht (vgl. zur Interpretation und Berechnung auch Hinz/Schübel 2001).³ Im Jahr 2012 betrug der Dissimilaritätsindex anhand der KldB-10 0,53. Folglich hätten 53 % aller erwerbstätigen Frauen und Männer den Beruf wechseln müssen, um eine paritätische Geschlechterverteilung zu erreichen.

ÜBERSICHT 1

Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Version KldB-10

Angaben in absoluten Zahlen

	Bezeichnung	Anzahl Berufe
1-Steller	Berufsbereiche	10
2-Steller	Berufshauptgruppen	37
3-Steller	Berufsgruppen	144
4-Steller	Berufsuntergruppen	700
5-Steller	Berufsgattungen (inkl. Anforderungsniveau)	1.286

Quelle: BA (2011, S. 16).

WSI Mitteilungen

ÜBERSICHT 2

Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Version KldB-92

Angaben in absoluten Zahlen

	Bezeichnung	Anzahl Berufe
I – VI	Berufsbereiche	6
Ia – VIa	Berufsabschnitte	33
2-Steller	Berufsgruppen	88
3-Steller	Berufsordnungen	369
4-Steller	Berufsklassen	2.287

Quelle: Statistisches Bundesamt (1992).

WSI Mitteilungen

1 In der Sonderauswertung beträgt die Gesamtzahl an erwerbstätigen Frauen und Männern in Deutschland im Jahr 2012 hochgerechnet 39.206 Mio. Erwerbstätige (18.139 Mio. Frauen und 21.067 Mio. Männer). Im Jahr 2011 betragen die Werte hochgerechnet 39.869 Mio. Erwerbstätige (18.370 Mio. Frauen und 21.499 Mio. Männer).

2 Andere Studien arbeiten mit der „International Standard Classification of Occupations, ISCO-88“ (z. B. Trappe/Rosenfeld 2004). Auch diese wurde inzwischen aktualisiert (ISCO-08).

3 Die hier berichteten Werte wurden mit dem Ado „seg“ in dem Statistik-Programm STATA ermittelt (Reardon/Firebaugh 2002).

terverteilung über alle Berufe zu erhalten. Im Jahr 2011 betrug der Dissimilaritätsindex auf Basis der KldB-92 57%. Beide Werte sind jedoch nur eingeschränkt miteinander vergleichbar (siehe oben).

Abbildung 2 verdeutlicht darüber hinaus, dass das Ausmaß der beruflichen Segregation in Ostdeutschland etwas höher ausgeprägt ist als in Westdeutschland. Dieser auf den ersten Blick wenig intuitive Befund wird auch in anderen Studien für weiter zurückliegende Jahre bestätigt (Trappe/Rosenfeld 2001; Falk 2002; Busch 2013). Erklärungen hierfür folgen in Abschnitt 4.

2.3 Ergebnisse zur beruflichen Konzentration

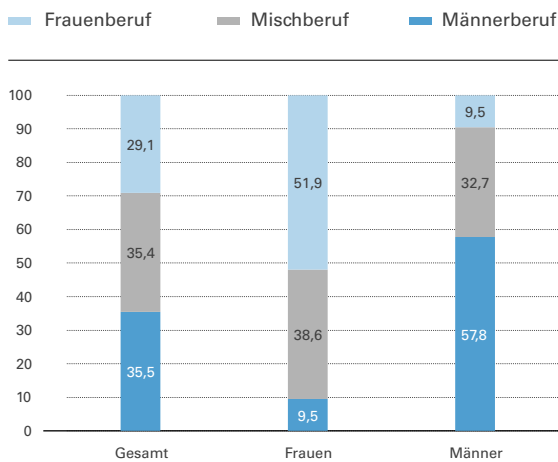
Frauen und Männer sind nicht nur tendenziell in unterschiedliche Berufe segregiert, sie sind auch in unterschiedlichem Ausmaß in Berufen konzentriert. Frauen gelten dabei eher als in wenigen Berufen konzentriert, während sich Männer auf einen breiteren Pool an Berufen verteilen (vgl. zur sogenannten „Overcrowding-These“ zusammenfassend Blau et al. 2010, S. 220f.). Die Beobachtung einer stärkeren beruflichen Konzentration kann darin begründet sein, dass Frauen ein geringeres Berufsspektrum bevorzugen oder ihnen aufgrund von Diskriminierungen und Barrieren der Zugang zu Männerberufen erschwert ist (vgl. dazu Abschnitt 3). Sie kann aber auch ein statistisches Artefakt darstellen und zwar dann, wenn die Vielfältigkeit von Frauenberufen in Berufsklassifikationen aufgrund etwa eines geringeren gesellschaftlichen Status typischer „Frauentätigkeiten“ unterschätzt wird (Blackwell 2001). Obwohl die (ursprünglich unentgeltlich von Frauen geleisteten) hausarbeits- und familiennahen Tätigkeiten in der historischen Betrachtung zunehmend in den Arbeitsmarkt überführt wurden, erfolgte dieser Prozess entlang geschlechtlicher Trennungslinien, mit der Folge eines häufig geringeren Status von Frauentätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt (Gottschall 1995). Die geringere „Wertschätzung“ von Frauenberufen kann sich in einer ausdifferenzierteren Wahrnehmung von Fachkompetenzen und Arbeitsinhalten typischer Männerberufe und einer im Vergleich dazu größeren Kategorisierung von Fachkompetenzen und eigenständigen Tätigkeitsprofilen für Frauenberufe niederschlagen. Dies kann sich in der Ausgestaltung von Berufsklassifikationen widerspiegeln, die Berufe anhand von Fachkompetenzen und Arbeitsinhalten definieren (Blackwell 2001).

Tatsächlich handelt es sich auch im Jahr 2012 unter Verwendung der KldB-10 zu einem überwiegenden Anteil um Männerberufe (Tabelle 1). Nur 15,2% aller Berufsgruppen sind Frauenberufe. Im Vergleich zu der KldB-92 hat jedoch das zahlenmäßige Übergewicht von Männerberufen abgenommen. Der Rückgang der Anzahl von Männerberufen in der KldB-10 geht mit einer differenzierteren Erfassung von Mischberufen einher. Der prozentuale Unterschied bei den Frauenberufen ist bei den beiden Berufsklassifikationen dagegen eher gering. Auch in der neuen Berufsklassifikation sind Frauenberufe also vergleichsweise selten vertreten.

ABB. 1

Erwerbstätige in Deutschland in Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen*, 2012

Angaben in Prozent



*differenziert nach Geschlecht.

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2012; Berechnungen und Darstellung der Autorin.



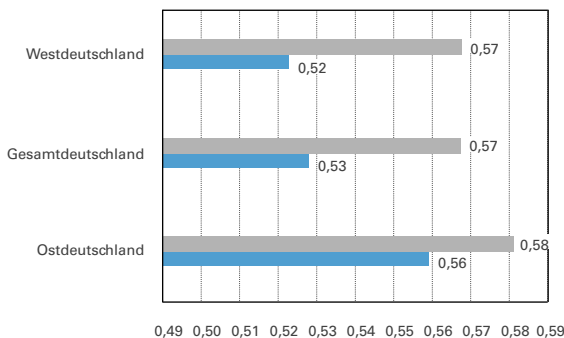
Betrachtet man die Berufe mit einem Frauenanteil von über 90 %, so erfüllen lediglich fünf aus 138 Berufsgruppen (also knapp 4 %) dieses Kriterium (Tabelle 2). Die in diesen Berufen erforderlichen Fachkompetenzen basieren in der Regel eher auf einem geringen bis mittlerem Qualifikationsniveau. Nur die Berufsgruppe „Floristik“ weist auf dem

ABB. 2

Erwerbstätige in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, 2011 und 2012

Angaben: Dissimilaritätsindex

■ 2011 (KldB-92)* ■ 2012 (KldB-10)



*KldB-92<971.

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2011 und 2012; Berechnungen und Darstellung der Autorin.



TABELLE 1

Verteilung von Männer-, Misch- und Frauenberufen über alle Berufe, 2012 und 2011

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

	Anzahl Berufe	Anteil an allen Berufen (in %)	Anzahl Berufe	Anteil an allen Berufen (in %)
	2012 (KldB-10)		2011 (KldB-92)*	
Männerberuf	62	44,9	177	54,8
Mischberuf	55	39,9	94	29,1
Frauenberuf	21	15,2	52	16,1
Gesamt	138	100,0	323	100,0

*KldB-92<971. Abweichungen in Summen sind rundungsbedingt.

Quelle: Sonderauswertungen Mikrozensus 2011 und 2012; Berechnungen der Autorin.



3. Persistente Segregation, Mechanismen „sozialer Kontrolle“ und die „Drehtür“

Auch im Jahr 2012 ist der Arbeitsmarkt weiterhin stark geschlechtlich über die Berufe segregiert. Bezüglich der Gründe wird in klassischen arbeitsangebotsseitigen Theorien angenommen, Männer und Frauen würden, basierend auf unterschiedlich antizipierten Erwerbsverläufen und (in der vorberuflichen Sozialisation erlernten) Präferenzen für unterschiedliche Tätigkeitsprofile, bestimmte Berufe bevorzugen (Jonsson 1999). Jedoch lassen sich besonders die humankapitaltheoretischen Prämissen zur Erklärung der Segregation für das aktuelle Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland kaum noch bestätigen (vgl. z. B. Trappe/Rosenfeld 2004).

Eine weitere Erklärungsmöglichkeit für die Segregation bietet ein Ansatz aus dem US-amerikanischen Raum. So formulierte und untersuchte Jerry Jacobs (1989) die Annahme der sogenannten „Drehtür“ (*revolving door*). Dieser Begriff veranschaulicht die Beobachtung, dass insbesondere Frauen zwar zunehmend geschlechtsuntypische Männerberufe wählen, diese jedoch nach einer Weile zugunsten geschlechtstypischer Frauenberufe wieder verlassen.⁵ Jacobs zufolge ist diese Drehtür ein Ergebnis von Prozessen „sozialer Kontrolle“ im Erwerbsleben, genauer: von bestimmten institutionellen Barrieren und Geschlechterstereotypen, mit denen insbesondere Frauen in Männerberufen konfrontiert sind (Jacobs 1989, S. 52). In der Sozialisation erlernte berufliche Präferenzen können demgegenüber eine solche berufliche Mobilität nur eingeschränkt erklären, da diese eher beim Berufseintritt selbst zum Tragen kommen sollten. Gleichzeitig können sich berufliche Präferenzen aufgrund von solchen (negativen) Erfahrungen im Berufsleben auch ändern und an gegenwärtige Bedingungen „angepasst“ werden (Jacobs 1989, S. 88ff.). Deutlich wird, dass hier der Fokus nicht nur auf die ursprüngliche Berufswahl, sondern verstärkt auch auf deren nachträgliche Korrektur im Zuge negativer Erfahrungen in geschlechtsuntypischen Berufen gelegt wird (Busch 2013). Dies kann eine nicht unerhebliche Erklärung insbesondere für die zeitliche Persistenz der Segregation darstellen (Jacobs 1989).

5-Steller der KldB-10 „hoch komplexe Tätigkeiten“ (Berufsgattung 12294 „Betriebsleiter/in – Floristik“) und damit das höchste der in der Berufsklassifikation definierten Anforderungsniveaus auf (vgl. dazu genauer BA 2011). Stark segregierte Männerberufe mit einem Frauenanteil von unter 10% sind dagegen in der neuen Berufsklassifikation sehr viel häufiger vertreten (Tabelle 3): 26 (und damit 19%) der 138 Berufsgruppen sind hoch segregierte „Männerberufe“. Das erforderliche Anforderungsniveau ist hier vielfältiger und beinhaltet sowohl „gering qualifizierte Helfer- und Anlerntätigkeiten“ als auch „hoch komplexe Tätigkeiten“ (BA 2011).⁴

Eine Maßzahl zur beruflichen Konzentration ist die „relative Konzentration“ (zur Beschreibung und Berechnung vgl. Jacobs 1999). Im Jahr 2012 lag sie bei rund 0,12. Frauen waren demnach um 12 Prozentpunkte stärker als Männer in die Berufe der KldB-10 konzentriert. Im Jahr 2011 lag der Wert mit der KldB-92 mit 0,16 leicht darüber (ohne Tabelle).

TABELLE 2

Berufe mit einem Frauenanteil über 90 Prozent, 2012

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Berufsgruppe	Bezeichnung	Frauenanteil (in %)	Fallzahl (in 1000)
1 823	Körperpflege	90,2	357
2 122	Floristik	91,2	68
3 624	Verkauf von Drogerie- und Apothekenwaren, Medizinbedarf	91,3	115
4 832	Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	96,0	299
5 811	Arzt- und Praxishilfe	98,6	632

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2012; Berechnungen der Autorin.



4 Vgl. zu den von Frauen und Männern am häufigsten ausgeübten Berufen anhand des 5-Stellers der KldB-10 Statistisches Bundesamt (2014).

5 Jacobs geht dabei von einer Pfadunabhängigkeit aus; berufliche Wechsel können folglich über den gesamten Erwerbsverlauf sowohl in die eine als auch zurück in die andere Richtung gehen (vgl. für eine entsprechende Diskussion Busch 2013, S. 62f.)

TABELLE 3

Berufe mit einem Frauenanteil unter 10 Prozent, 2012

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Berufsgruppe	Bezeichnung	Frauenanteil (in %)	Fallzahl (in 1000)
1 511	Techn. Betrieb, Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	0	19
2 331	Bodenverlegung	0	98
3 114	Fischwirtschaft	0	5
4 342	Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1,3	304
5 321	Hochbau	1,6	495
6 525	Bau- und Transportgeräteführung	2,0	204
7 333	Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rolladenbau	2,1	240
8 322	Tiefbau	2,5	161
9 522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	2,9	35
10 244	Metallbau und Schweißtechnik	3,1	510
11 252	Fahrzeug-, Luftfahrt-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	3,2	598
12 262	Energietechnik	3,3	512
13 211	Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	3,3	30
14 343	Ver- und Entsorgung	3,8	182
15 332	Maler, Stuckateure, Bauwerksabs., Bautenschutz	4,3	257
16 261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	5,1	137
17 512	Überwachung, Wartung, Verkehrsinfrastruktur	5,4	56
18 245	Feinwerk- und Werkzeugtechnik	5,4	185
19 523	Fahrzeugführung im Flugverkehr	6,3	16
20 212	Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstellung	6,5	46
21 223	Holzbe- und -verarbeitung	6,9	364
22 241	Metallerzeugung	7,2	83
23 222	Farb- und Lacktechnik	7,5	80
24 521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	7,5	986
25 524	Fahrzeugführung im Schiffsverkehr	7,7	13
26 341	Gebäudetechnik	8,3	387

Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus 2012; Berechnungen der Autorin.

WSI Mitteilungen

Zwar ist in Deutschland der Berufsverlauf sehr viel strukturierter und pfadabhängiger als in den USA; Berufswechsel im Verlaufe des Erwerbslebens sind also generell unwahrscheinlicher (Solga/Konietzka 1999). Dennoch zeigt sich auch in Deutschland mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, vgl. Wagner et al. 2007) eine höhere Wechselwahrscheinlichkeit von abhängig beschäftigten Frauen und Männern aus geschlechtsuntypischen in geschlechtstypische Berufe als in die umgekehrte Richtung (Busch 2013, S. 287): Knapp 15 % der Frauen in geschlechtsuntypischen Männerberufen der KldB-92 verlassen im Beobachtungsfenster 2000 bis 2010 jene Berufe wieder zugunsten eines Misch- oder Frauenberufes. Aus Frauenberufen wechseln demgegenüber nur knapp 7 % der Frauen in Misch- oder Männerberufe. Bei den Männern sind es knapp 18 %, die einen Frauenberuf zugunsten eines Misch- oder Männerberufes verlassen; der entsprechende Wert ist bei den Männerberufen mit 4 % hier ebenfalls geringer.

Vergleicht man mit Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12⁶ den aktuell ausgeübten Beruf mit dem im Erwerbsverlauf erstmals ausgeübten Beruf (Ferienjobs, Praktika oder die Berufsausbildung sind hier ausgeschlossen) von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter, ergibt sich ebenfalls ein Bild, welches als „Drehtür“ interpretiert werden kann (Tabelle 4). So verbleiben sowohl Frauen als auch Männer am häufigsten in geschlechtstypischen Berufen der KldB-10. Bei ►

6 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12 ist eine Repräsentativbefragung von ca. 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Für genauere Informationen zu dem Datensatz vgl. Rohrbach-Schmidt/Hall (2013). Die Information zu den Berufskategorien „Frauenberuf“, „Männerberuf“ und „Mischberuf“ wurde aus der Sonderauswertung des Mikrozensus über die KldB-10 an die Erwerbstätigenbefragung angespielt.

TABELLE 4

Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Entsprechung erste und aktuelle Berufstätigkeit

Angaben der gewichteten Werte in Prozent

		Frauen ^a			
		Aktueller Beruf			
Erster Beruf		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
	Männerberuf	50,7	25,8	23,5	100,0
	Mischberuf	7,6	72,1	20,2	100,0
	Frauenberuf	5,6	23,9	70,5	100,0
	Gesamt	10,9	42,5	46,7	100,0
		Männer ^b			
		Aktueller Beruf			
Erster Beruf		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
	Männerberuf	83,6	13,4	3,1	100,0
	Mischberuf	26,9	67,2	6,0	100,0
	Frauenberuf	19,5	28,5	52,0	100,0
	Gesamt	65,2	27,3	7,6	100,0

^a Gewichtete Fallzahl Frauen: N= 6.891 / Ungewichtete Fallzahl Frauen: N=8.857.

^b Gewichtete Fallzahl Männer: N= 8.187 / Ungewichtete Fallzahl Männer: N= 7.292.

Die Berufe sind mittels der Berufsklassifikation KldB-10 dargestellt. Die Geschlechterlabel des ersten und aktuellen Berufs ergeben sich aus der Geschlechterzusammensetzung der Berufe der KldB-10 im Mikrozensus im Jahr 2012. Entspricht der Erstberuf der aktuellen Berufstätigkeit, wurde für den Erstberuf das Geschlechterlabel des aktuellen Berufes imputiert.

Die Werte sind um den im Datensatz bereitgestellten Gewichtungsfaktor gewichtet.

Abweichungen in Summen sind rundungsbedingt.

Vgl. für eine entsprechende Tabelle für Berufswechsel im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2010 mit Daten des SOEP Busch (2013, S. 287).

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; Berechnungen der Autorin.

WSI Mitteilungen

Männern ist diese Bleibewahrscheinlichkeit sogar noch höher, während Frauen vergleichsweise häufig auch von Frauenberufen in Mischberufe wechseln, so etwa von der Arzt- und Praxishilfe in die Verwaltung (N (gewichtet) = 21 Frauen). Nur 51 % der Frauen jedoch, die ihren Erstberuf in einem Männerberuf ausgeübt haben, üben noch im Jahr 2012 einen solchen Beruf aus. Beispielsweise wechseln einige Frauen von der Metallbearbeitung, dem Maschinenbau oder der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung in die Frauenberufe Altenpflege oder in den Büro- und Sekretariatsberuf (N (gewichtet) = 24 Frauen). Mit 52 % verbleiben Männer ähnlich selten in Frauenberufen. So sind etwa einige Männer, die als Erstberuf „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“, „Verkauf von Lebensmitteln“ oder „Büro und Sekretariat“ angaben, im Jahr 2012 in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, in der Softwareentwicklung und Programmierung oder im Bereich „Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit“ tätig (N (gewichtet) = 14 Männer).

Eine solche Drehtür stellt demnach offenbar einen Faktor dar, der – auch unabhängig von in der vorberuflichen Lebensphase erlernten beruflichen Präferenzen – die aktuell nach wie vor hohe Segregation, wie sie in Abschnitt 2 dargestellt wurde, mit erklären kann. Worauf sind diese Berufswechsel jedoch nun zurückzuführen? Die Mechanismen der sozialen Kontrolle, die nach Jacobs für die Drehtür verantwortlich sind, können mit zwei theoretischen Ansätzen der Genderforschung in Verbindung gebracht werden, die im Folgenden ausgeführt werden (vgl. Busch 2013).

3.1 Institutionelle Barrieren

Institutionentheoretische Ansätze erklären die berufliche Geschlechtersegregation und ihre Persistenz mittels struktureller Barrieren, die sich historisch durch Prozesse sozialer Schließung in den Berufsstrukturen von Frauen- und Männerberufen manifestiert haben (Krüger 2003; Charles/Bradley 2009). Männerberufe sind demnach, als Ergebnis politischer Steuerungsprozesse der Vergangenheit, insbesondere bei der Etablierung des Berufsbildungssystems, von der Berufsnorm des vollzeitberuflichen Familienernährers durchzogen. Berufe, die historisch für Frauen vorgesehen waren, wurden demgegenüber mit dem Ziel etabliert, eine Zuverdienstfunktion zum Familieneinkommen neben den Familienverpflichtungen zu bieten. Eine solche institutionalisierte Berufsstruktur zeigt sich insbesondere an der Besonderheit der beruflichen Ausbildung im deutschen Bildungssystem, welche zum einen die vollzeitschulische Ausbildungsform (meist Frauenberufe) und zum anderen die duale Ausbildungsform (häufiger Männerberufe) anbietet (Krüger 2003). Obwohl sich also individuelle Präferenzen wandeln, sind berufsbezogene Entscheidungen weiterhin eingebettet in Strukturen, die wiederum an traditionellen Geschlechternormen ausgerichtet sind. Diese Strukturen sind im Gegensatz zu individuellen Einstellungen wandlungsresistenter.

Born (2001) zufolge spielt die Geschlechtstypik des ursprünglich erlernten Berufs von Frauen eine wichtige

Rolle für ihre Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach Erwerbsunterbrechungen. Bestimmte Frauenberufe etwa in der Krankenpflege erhöhen die Chancen einer Rückkehr. Andere Frauenberufe tun dies wiederum nicht, etwa Berufe im Hotel- und Gaststättenbereich. Beides gilt unabhängig von den tatsächlichen Familienverpflichtungen der Frauen. Berufe mit ähnlichem Ausbildungsniveau weisen daher offenbar eine unterschiedliche „Existenzsicherungsfunktion“ (ebd., S. 46) auf. Folglich sind es laut Born nicht unbedingt Präferenzen oder faktische Familienverpflichtungen, welche die Berufswege von Frauen bestimmen, sondern auch die Berufe und ihre vergeschlechtlichte Strukturierung selbst. Das bedeutet aber auch, dass Frauenberufe mit mittlerer beruflicher Ausbildung nicht unbedingt entlang der Ausbildungsart (duale oder vollzeitschulische Ausbildung) die Lebenswege von Frauen unterschiedlich strukturieren, sondern dass es auch innerhalb dieser Gruppen Frauenberufe gibt, die unterschiedliche Existenzsicherungsfunktionen bieten. Hall (2010) zeigt mit Daten der Erwerbstätigenbefragung 2005/06, dass es unabhängig von der Art der Ausbildung Ausbildungsberufe gibt, die eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit für Frauen eher als andere möglich machen. Offenbar gibt es gewisse segregationsfördernde berufliche Schließungsmechanismen in Ausbildungsberufen. Diese laufen aber Hall zufolge nicht unbedingt entlang unterschiedlicher Ausbildungsinstitutionen, sondern quer dazu entlang der Berufe selbst (Hall 2010, S. 152). Insgesamt sind die Bildungserträge des Erlernens eines vollzeitschulischen Berufes, gemessen anhand des Bruttostundenlohns, für Frauen sogar höher als diejenigen eines Berufes in der dualen Ausbildung (Hall 2012).

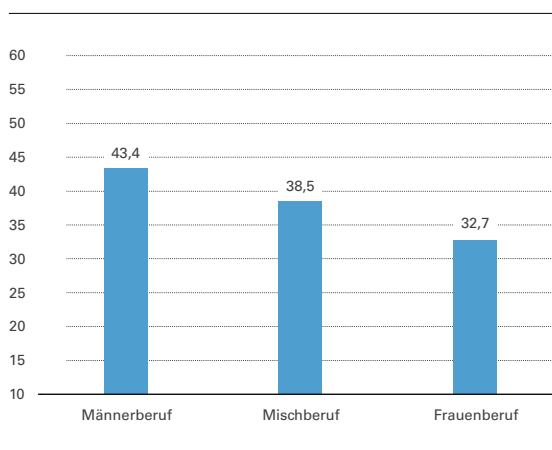
Eine institutionalisierte Berufsstruktur entlang des traditionellen Familienmodells zeigt sich implizit an der im Vergleich zu Frauenberufen hohen Arbeitszeitbelastung in Männerberufen. Anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 lässt sich mit der KldB-92 zeigen, dass die berufsüblichen zeitlichen Anforderungen in Männerberufen oberhalb der Wochenstundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung angesiedelt sind, während die durchschnittlichen beruflichen Arbeitszeitanforderungen in Frauenberufen eher im Teilzeitbereich liegen (Busch 2013, S. 232; vgl. für die USA Cha 2013).⁷ Kontrolliert um (zeitkonstante) individuelle Präferenzen können diese hohen Arbeitszeitnormen in Männerberufen die „Drehtür“, also die hohe Wechselwahrscheinlichkeit aus Männer- in Frauen- und Mischberufe bei abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland erklären, wie entsprechende Panelanalysen mit Daten des SOEP zeigen (Busch 2013, S. 293): Nach Aufnahme entsprechender beruflicher Merkmale in ein multivariates Modell werden die zuvor signifikanten Unterschiede in den Wechselwahrscheinlichkeiten aus Frauen-, Männer- und Mischberufen insignifikant.

Die hohen Arbeitszeitbelastungen in Männerberufen im Vergleich zu Misch- und Frauenberufen lassen sich

ABB. 3

Durchschnittliche Arbeitszeitanforderungen in Männer-, Misch- und Frauenberufen*

Angaben in Stunden/Wochenarbeitszeit



*durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit, gewichtete Mittelwerte in Stunden; N (ungewichtet) = 134 Berufe der KldB-10.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; Berechnungen und Darstellung der Autorin.

WSI Mitteilungen

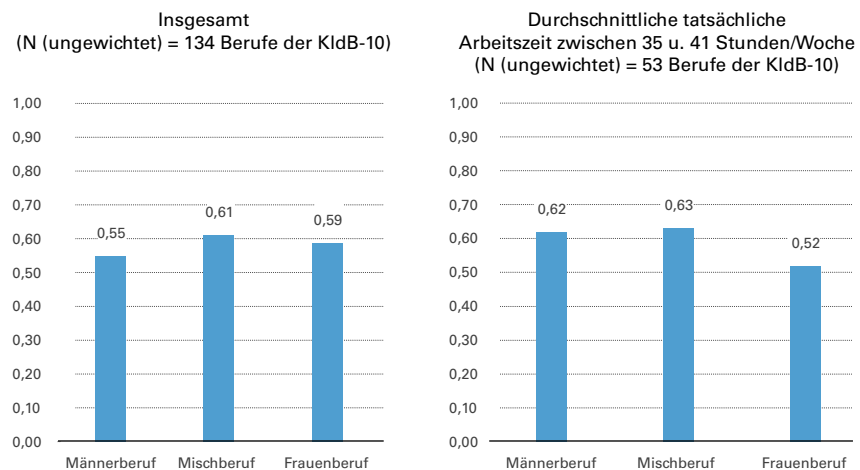
auch mit Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12 und mit der KldB-10 bestätigen (Abbildung 3). Zudem scheinen parallel dazu auf den ersten Blick auch flexible Möglichkeiten der Berücksichtigung familiärer und privater Interessen bei der Arbeitszeitplanung in Männerberufen in vergleichsweise geringem Ausmaß vorzuliegen (Abbildung 4). Betrachtet man jedoch nur die Berufe, in denen die Arbeitszeitbelastungen weder unter- noch überdurchschnittlich sind, sind es tatsächlich eher Männer- und Mischberufe, in denen die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitanpassung am ehesten gegeben sind. In Berufen, in denen die Arbeitszeitbelastungen hoch sind, sind gleichzeitig die flexiblen Vereinbarkeitsmöglichkeiten gering (negativer Korrelationskoeffizient; nicht dargestellt). Über die reinen Arbeitszeitbelastungen hinausgehend sind Frauen- ▶

7 Jene berufsspezifischen Werte wurden durch Aggregation von Individualmerkmalen über die Berufe der KldB-92 ermittelt (Busch 2013, S. 223ff.). Für die Auswertungen wurde die Erwerbstätigenbefragung von einem Individual- in einen Berufsdatensatz umgewandelt. Da (gering besetzte) Männerberufe in jener Berufsklassifikation sehr viel häufiger vorhanden sind als (stark besetzte) Frauenberufe, können Merkmale von Männerberufen über- und die Merkmale von Frauenberufen unterschätzt werden. Daher bekamen bei der Berechnung der Mittelwerteunterschiede in den Berufscharakteristika zwischen Männer-, Misch- und Frauenberufen die Berufe ein unterschiedliches Gewicht zugewiesen. Die berufsspezifischen Fallzahlen aus der Sonderauswertung des Mikrozensus dienten als Gewichtungsfaktor (ebd.).

ABB. 4

Berücksichtigung familiärer/privater Interessen bei der Arbeitszeitplanung in Männer-, Misch- und Frauenberufen

Angaben in Prozent*



*Gewichtete Anteilswerte in Prozent; häufig = 1; manchmal/nie = 0.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; Berechnungen und Darstellung der Autorin.

WSI Mitteilungen

berufe also offenbar nicht grundsätzlich besser mit Familienverpflichtungen vereinbar.⁸ Entsprechende Befunde existieren auch für die USA (Glass 1990).

3.2 „Gender status beliefs“

Ansätze insbesondere aus dem US-amerikanischen Raum betrachten die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Problemlagen als Ergebnis interaktiver Prozesse. Sie gehen davon aus, dass auf dem Arbeitsmarkt Zuweisungsprozesse und Statushierarchisierungen durch geschlechtlich geprägte Kompetenz- und Leistungserwartungen hervorgerufen werden (Ridgeway/Correll 2004). Solche Annahmen über Status- und Wertunterschiede zwischen den Geschlechtern („gender status beliefs“) sind Ridgeway (2011) zufolge vergleichsweise resistent gegenüber gesellschaftlich-kulturellem Wandel. Annahmen über Kompetenzunterschiede werden sowohl durch Frauen als auch durch Männer insbesondere in neuartigen und unsicheren Situationen des sozialem Wandels unbewusst aufrechterhalten und reproduziert (ebd.).

„Gender status beliefs“ wirken auf dem Arbeitsmarkt als eine Art sich selbst erfüllender Prophezeiung (ebd.): So entwickeln Männer und Frauen unterschiedliche Standards, um ihre eigene Leistung für geschlechtlich konnotierte Aufgaben einzuschätzen. Solche „Erwartungshaltungen“ wirken sich wiederum auf geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen aus (Correll 2004). Forschung aus den USA zeigt, dass solche Kompetenzeinschätzungen eine geschlechtstypische Berufswahl prägen (Correll 2001). So schätzen Männer ihre Mathe-

matikfähigkeiten höher ein als Frauen, und zwar unabhängig von den tatsächlichen Noten, und eine solche höhere Selbsteinschätzung beeinflusst ihre Wahl hochqualifizierter MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

Ferner können jene Kompetenzzuschreibungen aber nicht nur bei der ursprünglichen Berufswahl zum Tragen kommen, sondern im Falle einer untypischen Berufsentscheidung zu negativen Erfahrungen im Erwerbsleben führen (Taylor 2010): Frauen in Männerberufen sind – ähnlich wie von Kanter (1977) mit Bezug auf einen *numerischen* Minderheitenstatus formuliert – *berufliche* Minderheiten und daher möglicherweise mit bestimmten Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen am Arbeitsplatz konfrontiert. Taylor (2010) untersuchte die Annahme dieses „beruflichen Minderheitenstatus“ in den USA und die Frage, ob als Konsequenz jene Frauen am Arbeitsplatz eine soziale Ausgrenzung erfahren. Das Ergebnis ihrer Analyse ist allerdings gemischt: Frauen erfahren sowohl in männer- als auch in frauendominierten Berufen eine vergleichsweise geringe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Männer in frauendominierten Berufen erfahren dagegen die höchste soziale Unterstützung, ein Ergebnis, welches die Autorin mit den Überlegungen des „glass escalators“ (Williams 1995) in Verbindung bringt: Zwar stößt auch bei Männern eine geschlechtsuntypische Berufswahl auf einen gewissen Widerstand, dies wird aber dadurch „gelöst“, dass es Männer in solchen Berufen vergleichsweise leicht haben, die Karriereleiter aufzusteigen.

In Anlehnung an jene Studie von Taylor fand Busch in Deutschland mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 unter Verwendung der KIdB-92 heraus, dass Frauen eine geringere soziale Unterstützung am Arbeitsplatz erfahren, je geschlechtsuntypischer die ausgeübte Berufstätigkeit ist (Busch 2013, S. 259f.). Zudem sind geschlechtlich konnotierte Arbeitsinhalte ebenfalls mit der Integration am Arbeitsplatz assoziiert (ebd.): Frauen fühlen sich besser integriert, wenn personennahe und soziale Arbeitsinhalte zum Arbeitsalltag gehören, Männer dann, wenn Fachkenntnisse in Mathematik für die auszuübende Tätigkeit relevant sind. Beides kann die vergleichsweise hohe soziale Integration von Frauen in Frauenberufen und Männern in Männerberufen erklären. Das Ergebnis kann mit den beschriebenen Kompetenz- und Leistungserwartungen erklärt werden, die beruflichen Mehr- oder Minderheiten entgegengebracht werden. Allerdings zeigt sich insbesondere für die Männer – ähnlich wie in den USA – auch in Deutschland eine vergleichsweise gute Arbeitsplatzintegration in Frauenberufen, der mit der Wirksamkeit eines „glass escalators“ in Verbindung gebracht werden kann (ebd.).

Weiterhin tragen (untersucht mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels 2000 bis 2010) die hohen Anforderungen

8 Für entsprechende multivariate Ergebnisse mit der KIdB-92 und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 vgl. Busch (2013, S. 231ff.).

TABELLE 5

Abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter: Entsprechung erste und aktuelle Berufstätigkeit, getrennt nach aktueller Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland

Angaben der gewichteten Werte in Prozent

		Westdeutschland Frauen ^a			
		Aktueller Beruf			
		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
Erster Beruf	Männerberuf	55,9	23,8	20,3	100,0
	Mischberuf	7,2	73,5	19,2	100,0
	Frauenberuf	5,9	24,5	69,6	100,0
	Gesamt	10,8	43,2	46,1	100,0
		Westdeutschland Männer ^b			
		Aktueller Beruf			
		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
Erster Beruf	Männerberuf	83,2	13,9	2,9	100,0
	Mischberuf	27,1	67,1	5,8	100,0
	Frauenberuf	20,6	28,5	50,9	100,0
	Gesamt	64,2	28,3	7,5	100,0
		Ostdeutschland Frauen ^c			
		Aktueller Beruf			
		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
Erster Beruf	Männerberuf	38,4	30,1	31,6	100,0
	Mischberuf	9,4	67,1	23,6	100,0
	Frauenberuf	4,4	21,4	74,2	100,0
	Gesamt	11,2	39,9	48,9	100,0
		Ostdeutschland Männer ^d			
		Aktueller Beruf			
		Männerberuf	Mischberuf	Frauenberuf	Gesamt
Erster Beruf	Männerberuf	85,8	10,7	3,6	100,0
	Mischberuf	25,3	68,2	(6,5)	100,0
	Frauenberuf	(8,7)	29,4	62,0	100,0
	Gesamt	69,7	22,7	7,6	100,0

^a Gewichtete Fallzahl Frauen: N= 5.438 / Ungewichtete Fallzahl Frauen: N= 6.836^b Gewichtete Fallzahl Männer: N= 6.591 / Ungewichtete Fallzahl Männer: N= 5.858^c Gewichtete Fallzahl Frauen: N= 1.420 / Ungewichtete Fallzahl Frauen: N= 1.992^d Gewichtete Fallzahl Männer: N= 1.536 / Ungewichtete Fallzahl Männer: N= 1.375.

Werte in Klammern basieren auf ungewichteten Fallzahlen <20.

Für weitere Anmerkungen vgl. Tabelle 4.

WSI Mitteilungen

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12; Berechnungen der Autorin.

an Mathematikkompetenz in Männerberufen ebenfalls zur Erklärung der „Drehtür“ von abhängig beschäftigten Frauen bei, wenn auch nicht in so hohem Ausmaß wie die hohen beruflichen Arbeitszeitbelastungen (siehe oben; Busch 2013, S. 293). Kontrolliert um (zeitkonstante) individuelle Präferenzen kann dieses Ergebnis mit der Beobachtung einer besonders persistenten Segregation in MINT-Berufen (Solga/Pfahl 2009) in Verbindung gebracht werden: Obwohl Frauen zunehmend solche Studienfächer wählen, verlassen sie diese Berufe jedoch häufig wieder, und zwar als Ergebnis

institutioneller Barrieren (siehe oben) und geringer Kompetenzerwartungen, die ihnen entgegengebracht werden (Busch 2013).⁹

⁹ Allerdings verlassen Frauen gleichzeitig solche Berufe vergleichsweise selten, in denen physisch-technische Arbeitsinhalte (etwa Reparaturarbeiten) zum Arbeitsalltag gehören (Busch 2013, S. 293).

4. Erklärungsansätze für die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland

Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen, mit deren Hilfe länderspezifische Unterschiede im Ausmaß geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen erklärt werden, können unter anderem auch Antworten auf die Fragen liefern, weshalb sich, wie in Abschnitt 2 gezeigt, das Ausmaß in Ost- und Westdeutschland im Hinblick auf die Segregation unterscheidet.

So verdeutlicht Pfau-Effinger (2001), dass länderspezifische „Geschlechter-Arrangements“ geschlechterbezogene Problemlagen in jenen Ländern bedingen. Dabei handelt es sich um ein Wechselspiel zwischen länderspezifischen Institutionen und Strukturen einerseits und Geschlechterkulturen andererseits. Während Ersteres etwa die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates in den Blick nimmt, bezieht sich Letzteres auf normative Einstellungen und Bewertungen im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt. Das Zusammenwirken von Struktur und Kultur kann demnach erklären, warum etwa in Frankreich die Frauenerwerbsbeteiligung vergleichsweise hoch ist, obwohl es sich hierbei um ein nach Esping-Andersen (1990) „konservatives“ Wohlfahrtsregime handelt (vgl. für empirische Überprüfungen dieses Ansatzes z. B. Ruckdeschel 2009).

Auch in Ostdeutschland kann durch die frühere starke Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt ein trotz der Wiedervereinigung nachwirkendes egalitäreres „Geschlechter-Arrangement“ als in den alten Bundesländern ausgemacht werden (Pfau-Effinger/Smidt 2011). Studien zeigen, dass verinnerlichte Geschlechterideologien und Einstellungen zur familiären Arbeitsteilung in Ostdeutschland auch lange nach der Wiedervereinigung im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern egalitärer sind (Mays 2012), mit zum Teil in der jüngeren Vergangenheit bzw. gegenwärtig sogar wieder stärker werdenden Unterschieden (Lee et al. 2007; Bauernschuster/Rainer 2012).

Mit spezifischem Bezug auf die berufliche Geschlechtersegregation gibt es allerdings Befunde, die zu den Annahmen eines egalitären Wohlfahrtsstaates im Widerspruch stehen. Mandel/Semyonov (2005) verweisen auf das generelle Paradox einer vergleichsweise stark ausgeprägten beruflichen Segregation in (im Hinblick auf die Frauenerwerbstätigkeit) egalitären Wohlfahrtsstaaten: Gerade in Ländern, in denen politische Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeitsoptionen zwischen Familie und Beruf eine hohe Bedeutung haben, ist zwar die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht, gleichzeitig aber auch die Nachfrage nach entsprechenden vereinbarkeitsfördernden Dienstleistungen (Erziehung und Pflege).

Letztere stellen Arbeitsplätze in Berufen bereit, die wiederum insbesondere von Frauen erlernt und besetzt werden (Mandel/Semyonov 2005, 2006). Dies kann z. B. die in Finnland vergleichsweise hohe Segregation erklären (EGGE 2009).

Auch in der früheren DDR bestand durch die intensive staatliche Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (die eine Vollzeitberufstätigkeit von Müttern ermöglichen sollte) eine besonders hohe Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen, die vor allem durch Frauen gedeckt wurde (Trappe/Rosenfeld 2001). Obwohl in Ostdeutschland Frauen generell in den Arbeitsmarkt stark integriert waren, wurden sie doch auch hier häufig in „weiblich konnotierte“ Berufsfelder, insbesondere im Dienstleistungsbereich, gelenkt, was zu dem Ausmaß der Segregation entsprechend beitrug (ebd.).

Diese geschlechtsspezifische berufliche Zuweisung spricht indirekt auch für bestimmte kulturelle Annahmen über unterschiedliche berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen, die auch in der DDR eine geschlechtsspezifische berufliche Verortung mitbedingten. Während also Einstellungen etwa zur Vollzeitberufstätigkeit von Müttern, wie die o. g. Studien zeigen, in Ostdeutschland egalitärer waren und nach wie vor sind, trifft dies möglicherweise weniger stark auf „gender status beliefs“ im Hinblick auf geschlechtsspezifische berufliche Kompetenzen zu. Eine entsprechende Studie hierzu steht allerdings noch aus.

Betrachtet man analog zu *Tabelle 4* die Wechselhäufigkeiten zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufen getrennt nach Personen, die in Ostdeutschland oder Westdeutschland erwerbstätig sind, so zeigt sich in beiden Teilen Deutschlands das Muster einer „Drehtür“ in ähnlicher Weise.¹⁰ Männer in Ostdeutschland verbleiben mit 62 % etwas häufiger in Frauenberufen im Vergleich zu Männern in Westdeutschland (dort 50,9 %). Frauen dagegen verbleiben in Ostdeutschland mit nur 38,4 % jedoch sogar noch seltener in Männerberufen als Frauen in Westdeutschland mit 55,9 %. Ein unterschiedliches „Geschlechter-Arrangement“ kann demnach offenbar diese Beobachtung nur unvollständig erklären. In beiden Teilen Deutschlands können folglich ähnliche Mechanismen vermutet werden, die eine geringere Bleibewahrscheinlichkeit in geschlechts-untypischen Berufen erklären können. Zukünftige Forschung sollte zeigen, inwieweit unterschiedliche Arbeitszeitregimes (und damit unterschiedliche Vereinbarkeitsoptionen mit familiären Verpflichtungen) in Männer- und Frauenberufen einerseits sowie „gender status beliefs“ andererseits dieses Muster sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erklären können.

10 Vgl. auch Trappe/Rosenfeld (2004) zu entsprechenden Ergebnissen mit Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie (GLHS).

5. Schlussfolgerungen

Die zu Beginn dargestellten Zahlen belegen, dass der deutsche Arbeitsmarkt von einer paritätischen beruflichen Verortung von Frauen und Männern noch weit entfernt ist. Dies zeigt sich auch mit der neuen Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes KldB-10, welche die aktuelle Berufsstruktur adäquater darstellt als die Vorgängerversion KldB-92. Auch konzentrieren sich Frauen weiterhin in ein im Vergleich zu Männern kleineres Berufsspektrum.

Anhand der Forschungsbefunde wird deutlich, dass vorberuflich erlernte Präferenzen alleine nicht ausreichen, um die unterschiedliche berufliche Verortung von Frauen und Männern und ihre Persistenz zu erklären. Denn wären alleine diese ausschlaggebend, so wäre zu vermuten, dass ein einmal eingeschlagener Berufsweg nur selten wieder verlassen wird. Stattdessen zeigt sich auch für Deutschland eine nicht unbeträchtlich hohe Wechselwahrscheinlichkeit aus geschlechtsuntypischen in geschlechtstypische Berufe. Frauen, die als Erstberuf einen Männerberuf ausübten, wechseln im weiteren Erwerbsverlauf vergleichsweise häufig in Misch- oder Frauenberufe. Gleiches gilt umgekehrt auch für Männer. Eine solche „Drehtür“ (Jacobs 1989) kann auch in Deutschland eine entscheidende Ursache dafür sein, dass die Segregation im Zeitverlauf kaum zurückgeht: Sowohl Frauen als auch Männer entscheiden sich zwar möglicherweise zunehmend häufiger für geschlechtsuntypische Berufe, nicht wenige verlassen sie aber im Laufe des Erwerbslebens wieder, weil sie in jenen Berufen mit Mechanismen „sozialer Kontrolle“ (ebd.) konfrontiert sind. Die Segregation kann folglich nicht nur durch die Berufswahl beim Berufseintritt *produziert*, sondern auch im Verlaufe des Erwerbslebens *reproduziert* werden (Busch 2013). Eine besondere Rolle spielen dabei offenbar strukturelle Barrieren und geschlechtlich konnotierte Kompetenz- und Leistungserwartungen. Berufliche Charakteristika von Frauen- und Männerberufen (etwa: Arbeitszeitnormen und Arbeitsinhalte von Berufen) können dabei eine Schlüsselrolle zum Verständnis der Segregation und ihrer Persistenz einnehmen (ebd.; vgl. auch Trappe/Rosenfeld 2004). Interessanterweise zeigen sich im Ausmaß der Drehtür kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. In weiterführender Forschung ist unter Rückgriff auf den Ansatz der „Geschlechter-Arrangements“ daher zu fragen, ob die genannten Mechanismen zu Erklärung der Drehtür für Ost- und Westdeutschland unterschiedliche oder ähnliche Wirkung entfalten.

Um der Segregation und ihren damit einhergehenden Folgen für soziale Ungleichheiten entgegenzuwirken, scheinen Programme, die Mädchen für Männerberufe und Jungen für Frauenberufe interessieren wollen, nicht auszureichen. Stattdessen ist es notwendig, die strukturellen Barrieren in segregierten Berufen abzubauen. Dies zielt zum einen auf die Veränderung von Arbeitszeitnormen in Männerberufen, die auf das Leitbild des uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitnehmers zugeschnitten sind; zum anderen müssen solche Arbeitszeitnormen in Frauenberufen überwunden werden, die einer eigenständigen Existenzsicherung entgegenstehen. Ferner bewirken kulturell verankerte „gender status beliefs“ offenbar nach wie vor unterschiedliche Kompetenzerwartungen an Frauen und Männer und betonen die potenzielle „Andersartigkeit“ und tendenzielle „Inkompetenz“ von Frauen in Männerberufen und auch Männern in Frauenberufen. Hier gilt es, Strategien für eine erhöhte Akzeptanz gegenüber dem männlichen Erzieher und der weiblichen Ingenieurin seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden zu entwickeln. ■

LITERATUR

- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2011): Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg
- Bauernschuster, S./Rainer, H.** (2012): Political regimes and the family: How sex-role attitudes continue to differ in reunified Germany, in: *Journal of Population Economics* 25 (1), S. 5–27
- Blackwell, L.** (2001): Women's work in UK official statistics and the 1980 reclassification of occupations, in: *Journal of the Royal Statistical Society* 164 (2), S. 307–325
- Blau, F. D./Ferber, M. A./Winkler, A. E.** (2010): *The economics of women, men and work*, New Jersey
- Born, C.** (2001): Modernisierungsgap und Wandel. Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen?, in: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, Weinheim/München, S. 29–53
- Busch, A.** (2013): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen*, Wiesbaden
- Cha, Y.** (2013): Overwork and the persistence of gender segregation in occupations, in: *Gender and Society* 27 (2), S. 158–184
- Charles, M./Bradley, K.** (2009): Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries, in: *American Journal of Sociology* 114 (4), S. 924–976
- Correll, S. J.** (2001): Gender and the career choice process: the role of biased self-assessments, in: *The American Journal of Sociology* 106 (6), S. 1691–1730
- Correll, S. J.** (2004): Constraints into preferences: gender, status, and emerging career aspirations, in: *American Sociological Review* 69 (1), S. 93–113
- Duncan, O. D./Duncan, B.** (1955): A methodological analysis of segregation indexes, in: *American Sociological Review* 20 (2), S. 210–217
- EGGE (European Commission's Expert Group on Gender and Employment)** (2009): *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*, Luxembourg
- Esping-Andersen, G.** (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton
- Falk, S.** (2002): Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung. Ein Vergleich mit Westdeutschland für die Jahre 1991–2000, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35/2002, S. 37–59
- Glass, J.** (1990): The impact of occupational segregation on working conditions, in: *Social Forces* 68 (3), S. 779–796
- Gottschall, K.** (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a. M./New York, S. 125–162
- Hall, A.** (2010): Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland, in: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 36 (1), S. 131–159
- Hall, A.** (2012): Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge von Frauen und Männern im Vergleich, in: Rolf, B./Solga, H. (Hrsg.): *Soziologische Bildungsforschung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52/2012*, Wiesbaden, S. 281–301
- Hausmann, A.-C./Kleinert, C.** (2014): *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert*, IAB-Kurzbericht 09/2014, Nürnberg
- Heintz, B./Nadai, E./Fischer, R.** (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt a. M./New York
- Hinz, T./Schübel, T.** (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34/2001, S. 286–301
- Jacobs, J. A.** (1989): *Revolving doors. Sex segregation and women's careers*, Stanford
- Jacobs, J. A.** (1999): *The sex segregation of occupations. Prospects for the 21st century*, in: Powell, G. N. (Hrsg.): *Handbook of gender & work*. London et al., S. 125–141
- Jonsson, J. O.** (1999): Explaining sex differences in educational choice: an empirical assessment of a rational choice model, in: *European Sociological Review* 15 (4), S. 391–404
- Kanter, R. M.** (1977): *Men and women of the corporation*, New York
- Krüger, H.** (2003): *Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage*, in: *Berliner Journal für Soziologie* 13 (4), S. 497–510
- Lee, K. S./Alwin, D. F./Tufis, P. A.** (2007): Beliefs about women's labour in the reunified Germany, 1991–2004, in: *European Sociological Review* 23 (4), S. 487–503

- Mandel, H./Semyonov, M.** (2005): Family policies, wage structures, and gender gaps: sources of earnings inequality in 20 countries, in: *American Sociological Review* 70 (6), S. 949–967
- Mandel, H./Semyonov, M.** (2006): A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries, in: *American Journal of Sociology* 111 (6), S. 1910–1949
- Mays, A.** (2012): Determinanten traditionell-sexistischer Einstellungen in Deutschland – eine Analyse mit Allbus-Daten, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (2), S. 277–302
- Pfau-Effinger, B.** (2001): Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Heintz, B. (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001*, S. 487–511
- Pfau-Effinger, B./Smidt, M.** (2011): Differences in women's employment patterns and family policies: eastern and western Germany, in: *Community, Work & Family* 14 (2), S. 217–232
- Reardon, S. F./Firebaugh, G.** (2002): Measures of multigroup segregation, in: *Sociological Methodology* 32 (1), S. 33–67
- Ridgeway, C. L.** (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in: Heintz, B. (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001*, S. 250–275
- Ridgeway, C. L.** (2011): *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*, Oxford
- Ridgeway, C. L./Correll, S. J.** (2004): Unpacking the gender system. A theoretical perspective on gender beliefs and social relations, in: *Gender and Society* 18 (4), S. 510–531
- Rohrbach-Schmidt, D./Hall, A.** (2013): BIBB/BAuA employment survey 2012. BIBB-FDZ – Daten- und Methodenberichte 1/2013, Bonn
- Ruckdeschel, K.** (2009): Rabenmutter contra Mère Poule: Kinderwunsch und Mutterbild im deutsch-französischen Vergleich, in: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 34 (1-2), S. 105–134
- Solga, H./Konietzka, D.** (1999): Occupational matching and social stratification. Theoretical insights and empirical observations taken from a German-German comparison, in: *European Sociological Review* 15 (1), S. 25–47
- Solga, H./Pfahl, L.** (2009): Doing gender im technischnaturwissenschaftlichen Bereich, in: Milberg, J. (Hrsg.): *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft*, Berlin, S. 155–219
- Statistisches Bundesamt** (1992): *Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*, Ausgabe 1992, Stuttgart
- Statistisches Bundesamt** (2008): *Mikrozensus 2007. Qualitätsbericht*, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (2010): *Frauen arbeiten selten in Männerberufen – und umgekehrt*. Pressemitteilung 485 vom 22.12., Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (2014): *Männer doppelt so häufig in Führungspositionen wie Frauen*, Pressemitteilung 189/14 vom 30. Mai
- Taylor, C. J.** (2010): Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support, in: *Gender and Society* 24 (2), S. 189–212
- Trappe, H./Rosenfeld, R. A.** (2001): Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD, in: Heintz, B. (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001*, S. 152–181
- Trappe, H./Rosenfeld, R. A.** (2004): Occupational sex segregation and family formation in the former East and West Germany, in: *Work and Occupations* 31 (2), S. 155–192
- Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J.** (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – scope, evolution and enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch* 127 (1), S. 139–169
- Williams, C. L.** (1995): *Still a man's world: men who do women's work*, Berkeley

AUTORIN

ANNE BUSCH-HEIZMANN, Prof. Dr., ist Juniorprofessorin für Soziologie an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Arbeitsmarkt, Berufe und Organisationen, Soziale Ungleichheit, Quantitative Methoden.

✉ anne.busch-heizmann@wiso.uni-hamburg.de
