

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie; Luipold, Christiane

**Research Report**

## Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg: Eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder

IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg, No. 02/2011

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie; Luipold, Christiane (2011) : Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg: Eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder, IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg, No. 02/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/177987>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2011

## Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg

Eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder

Dieter Bogai  
Doris Wiethölter  
Stephanie Schönwetter  
Christiane Luipold

ISSN 1861-1567

IAB Berlin-Brandenburg  
in der Regionaldirektion  
Berlin-  
Brandenburg



# Berufliche Perspektiven von Frauen und Männern in Berlin und Brandenburg

Eine Analyse vor dem Hintergrund segregierter Berufsfelder

Dieter Bogai (IAB Berlin-Brandenburg)

Doris Wiethölter (IAB Berlin-Brandenburg)

Stephanie Schönwetter (IAB)

Christiane Luipold (Stab für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.



## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	9
2 Fakten zur Erwerbssituation der Frauen und Männer	9
2.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit der Frauen im europäischen Vergleich	10
2.2 Arbeitszeit der Beschäftigten	14
2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung	15
3 Berufliche Segregation und Erwerbstätigkeit der Frauen im europäischen Vergleich	17
4 Berufliche Arbeitsmarktperspektiven in Berlin-Brandenburg	19
4.1 Berufsfelder und Tätigkeitsschwerpunkte	20
4.2 Arbeitsmarktbilanz nach Tätigkeitsschwerpunkten	22
4.3 Geschlechterspezifische Segregation in den Branchenkompetenzfeldern	26
5 Zusammenfassung der Ergebnisse	30
6 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung aus gleichstellungspolitischer Sicht	31
Literatur	35
Anhang	38

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten der Frauen im europäischen Vergleich 2009	11
Abbildung 2:	Erwerbsquoten nach Geschlecht im Jahr 2009	12
Abbildung 3:	Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht im Jahr 2009	13
Abbildung 4:	Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht 2009	15
Abbildung 5:	Anteil ausschließlich geringfügiger Beschäftigter an den Erwerbstätigen nach Geschlecht 2009	16
Abbildung 6:	Lücken zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie Frauenanteil in den Tätigkeitsschwerpunkten	25

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Segregationsindices und Frauenerwerbstätigenquote 2004	17
Tabelle 2:	Zuordnung der Berufsfelder (BF) zu den Tätigkeitsschwerpunkten (TSP)	21
Tabelle 3:	Arbeitsmarktbilanz in Berlin-Brandenburg nach Tätigkeitsschwerpunkten	23
Tabelle 4:	Segregation der Branchenkompetenzfelder (BKF) in Berlin-Brandenburg 2008	26

## Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Beschäftigte nach Geschlecht 2000, 2008 und 2009 in Tausend	38
Tabelle A 2:	Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht im Vergleich 2008	39
Tabelle A 3:	Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht im Vergleich 2009	40
Tabelle A 4:	Geringfügig Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht im Vergleich 2008	41
Tabelle A 5:	Geringfügig Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht im Vergleich 2009	42
Tabelle A 6:	Die 54 BIBB-Berufsfelder	43
Tabelle A 7:	Beschäftigte insgesamt, die sechs anteilstärksten Berufsfelder und weibliche Beschäftigte in den Branchenkompetenzfeldern (BKF) in Berlin-Brandenburg (absolut und in Prozent) 2008	44

## **Zusammenfassung**

In dieser Studie werden die Arbeitsmarktperspektiven in der Region Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der beruflichen Segregation von Frauen und Männern untersucht. Die Darstellung der Erwerbssituation von Frauen und Männern offenbart ungenutzte Potenziale vor allem in Berlin. Aber auch in Brandenburg arbeiten relativ viele Frauen (unfreiwillig) in Teilzeit. Zur Bestimmung künftiger Beschäftigungstrends werden die Befunde der Prognose-Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg herangezogen. Danach wird sich der Rückgang der klassischen produktionsorientierten Männerberufe fortsetzen, folglich ist mit einem Bewerberüberhang in diesem Bereich zu rechnen. Dagegen dürfte es in technisch-wissenschaftlichen sogenannten Männerdomänen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu Engpässen kommen. In zahlreichen frauendominierten Dienstleistungsberufen deutet sich ebenfalls ein künftiger Arbeitskräftemangel an. Zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs könnte, neben einer Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit, eine Verringerung der beruflichen Segregation zwischen Frauen und Männern einen wichtigen Beitrag leisten. Dies setzt allerdings deutlich stärkere Änderungen in den geschlechterspezifischen Berufsstrukturen voraus, als sie in der Vergangenheit realisiert worden sind.

### **Keywords:**

**Berlin, Berufsfelder, Brandenburg, Fachkräftebedarf, Gender, Prognose, Tätigkeitsschwerpunkte**

Wir bedanken uns bei Mirko Wesling, Peter Hapke, Georg Sieglen, Dr. Per Kropp und Dr. Holger Seibert für zahlreiche fachliche Anregungen. Unser besonderer Dank geht an Jeanette Carstensen für umfangreiche Datenauswertungen, für ihre engagierte Mitarbeit bei der Redaktion des Textes sowie für die formale Gestaltung des Berichts.



## 1 Einleitung

Die künftige Arbeitsmarktentwicklung wird durch einen Strukturwandel zugunsten von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen bei intensiverem globalen Wettbewerb gekennzeichnet sein. Darüber hinaus zeichnet sich ein alterndes und schrumpfendes Arbeitskräfteangebot in Folge des demographischen Wandels ab. Aufgrund dieser Konstellation wird in den kommenden Jahren mit einem sich verstärkenden Fachkräftemangel gerechnet. Ein weiterer Trend ist die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen. Wie in der Untersuchung IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2011 (Wiethölter/Bogai/Schönwetter 2011) gezeigt wurde, hat der Beschäftigungszuwachs der Frauen aber kaum etwas an der ausgeprägten beruflichen Segregation zwischen Männern und Frauen geändert. Frauen und in etwas geringerem Maße Männer konzentrieren sich auf bestimmte Berufe, die für das andere Geschlecht weitgehend geschlossen sind. Bei den Frauen fällt stark ins Gewicht, dass ihre Bildungsabschlüsse mittlerweile im Durchschnitt besser sind, als die der Männer, aber sich ihre berufliche Position nur langsam verbessert.

Problematisch wird die berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern vor allem im Hinblick auf den demographischen Wandel und den damit verbundenen Rückgang des Arbeitskräfteangebots (vgl. Fuchs 2009). Laut einer Studie der Prognos AG (Pfeiffer et al. 2010) haben viele Unternehmen im Raum Berlin-Brandenburg künftig mit altersbedingten Abgängen zu rechnen, die zahlenmäßig nicht durch die nachwachsenden Berufseinsteiger ausgeglichen werden können. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels gilt es, das wachsende weibliche Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und vor allem in den neuen Ländern das Bildungsniveau von jungen Männern zu erhöhen. Ein besonderer Fokus wird deshalb im vorliegenden Bericht auf die Analyse der geschlechterspezifischen Fachkräfteentwicklung in Berlin-Brandenburg gelegt.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst ein allgemeiner Überblick über die Beschäftigungssituation der Frauen und Männer in Berlin und Brandenburg gegeben werden. Auf Grundlage der Ergebnisse der Fachkräftestudie der Prognos AG aus dem Jahr 2010 (Pfeiffer et al. 2010) sollen die vom Fachkräftemangel in Berlin-Brandenburg betroffenen Berufsfelder den zuvor klassifizierten Männer- und Frauenberufen gegenübergestellt werden. Darüber hinaus wurden die Branchenkompetenzfelder nach ihrem beruflichen Segregationsgrad untersucht. Im Hinblick auf die Ergebnisse der geschlechtersegregierten Berufsstrukturen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, den drohenden Diskrepanzen von Arbeitskräftenachfrage und -angebot entgegenzuwirken und damit auch zur gleichmäßigeren Chancenverteilung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt beizutragen.

## 2 Fakten zur Erwerbssituation der Frauen und Männer

Angesichts der Entwicklung der Erwerbsquote von Frauen, welche seit Anfang der 1970er Jahre in Deutschland kontinuierlich zunimmt (vgl. Dressel/Wanger 2008: 482), kann festgestellt werden, dass die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt positiv verläuft. Allerdings lassen sich hier einige Argumente anführen, welche die Situation in ein differenziertes Licht rücken: Auch wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen im langfristigen Trend signifikant gestiegen ist, resultiert dieser Wandel primär aus der Zunahme atypischer bzw. flexibler Be-

schäftungsverhältnisse, wodurch ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit je Erwerbstätigen ausgelöst wurde (vgl. Bogai/Wiethölder/Partmann 2009: 54; Burkert et al. 2010: 9). Nach einer aktuellen Analyse des IAB hat Teilzeitarbeit auch bei Männern deutlich zugenommen. Gleichwohl betrug 2010 der bundesweite Anteil der Männer an allen Teilzeitbeschäftigten rund 25 Prozent (1991: 14 %), „das bestätigt, dass Teilzeit immer noch mehrheitlich eine weibliche Beschäftigungsform ist“ (vgl. Wagner 2011: 2).

In wie weit die Arbeitsmarktintegration von Frauen vorangeschritten ist, soll in diesem Abschnitt kurz für den Raum Berlin-Brandenburg dargestellt werden. Da jedoch über die generelle Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dieser Region bereits eine ausführliche Analyse für das Jahr 2007 in Form des IAB-regional Berichts von Bogai, Wiethölder und Partmann (2009) vorliegt, soll dieser Aspekt nur kurz behandelt und ein Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation gegeben werden.

## **2.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit der Frauen im europäischen Vergleich**

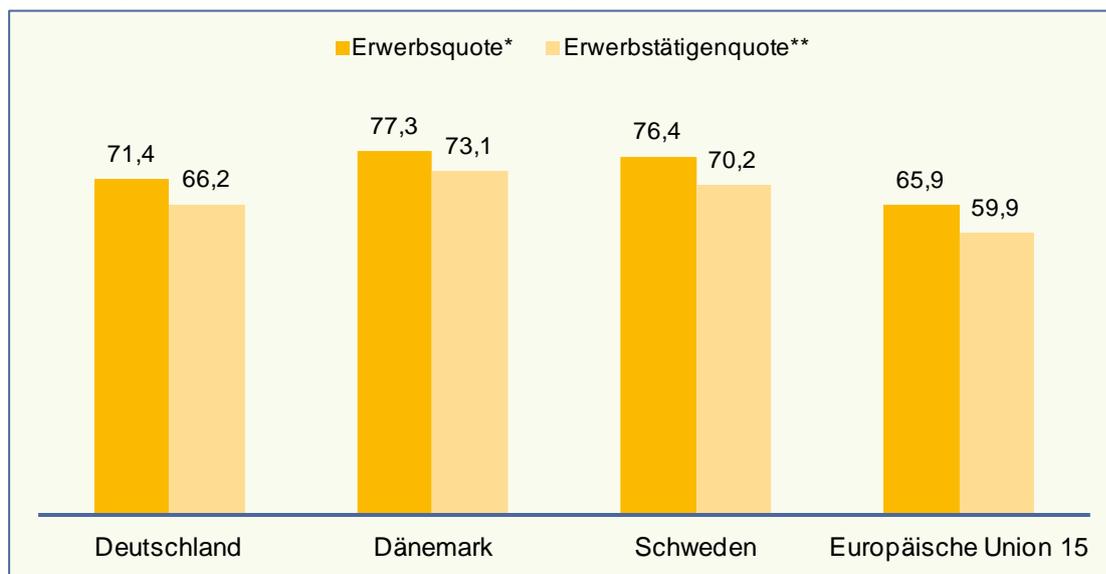
Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist zwar in Deutschland im Vergleich zum Durchschnitt der EU-Staaten hoch, aber gegenüber Ländern wie Dänemark oder Schweden zeigt sich ein deutlicher Rückstand. Die Erwerbsquote<sup>1</sup> der Frauen lag 2009 in Deutschland bei 71,4 Prozent im Vergleich zu 65,9 Prozent in der EU (15)<sup>2</sup>. Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung bildet die tatsächliche Integration in Beschäftigung ab. Die Erwerbstätigenquote der Frauen lag in Deutschland 2009 bei 66,2 Prozent und damit um 6,3 Prozentpunkte höher als in der EU (15). Der Abstand zu Schweden (70,2 %) oder Dänemark (73,1 %) ist aber noch beträchtlich. Die Bewertung der Arbeitsmarktintegration von Frauen muss zudem berücksichtigen, dass die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen in Deutschland im europäischen Vergleich relativ niedrig ist. Nach einer Untersuchung von Kümmerling, Jansen und Lehndorff (2008) sind die Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland die zweitkürzesten, die der teilzeitbeschäftigten Frauen sogar die kürzesten in Europa.

---

<sup>1</sup> Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen im Alter 15 Jahre und älter an der Bevölkerung dieser Altersgruppe. Die Zahl der Erwerbspersonen ergibt sich aus der Summe der Erwerbstätigen und Erwerbslosen. Dieser Indikator basiert auf folgender Primärquelle: Key Indicators of the Labour Market (KILM) Datenbank der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Zu den Erwerbstätigen zählen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen alle Personen, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige beziehungsweise als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit.

<sup>2</sup> Zu den EU (15) gehören alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union vor der sog. Ost-Erweiterung im Jahr 2004. Das sind also Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien.

**Abbildung 1: Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten der Frauen im europäischen Vergleich 2009**



\* Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen 15- bis 64-jährigen Bevölkerung in Prozent.

\*\* Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an der weiblichen 15- bis 64-jährigen Bevölkerung in Prozent.

Quelle: European Commission (2010).

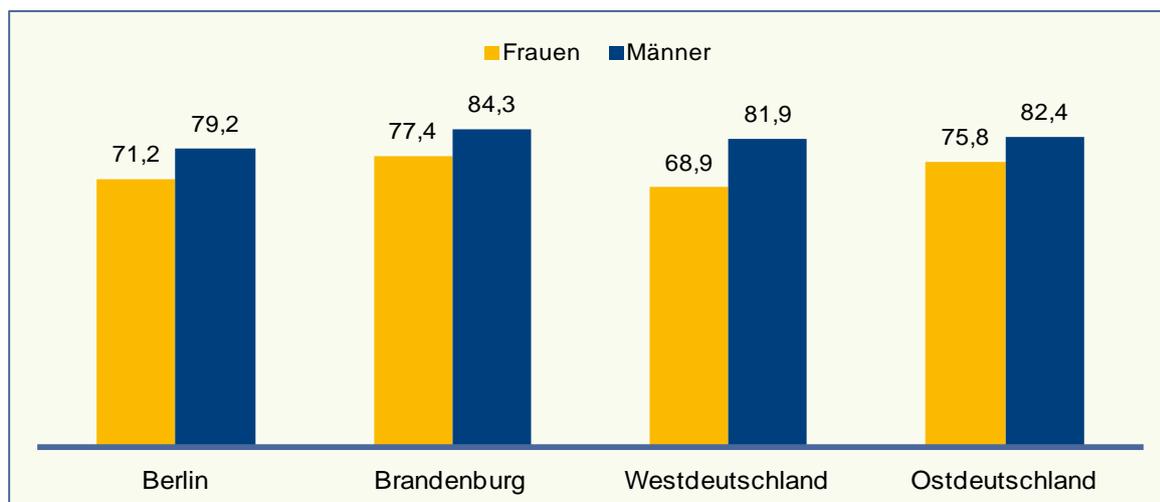
Dazu hat die Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahre 2003 beigetragen, die einen Anstieg der sog. Minijobs auslöste, die bundesweit zu zwei Dritteln von Frauen ausgeübt werden. Zudem ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen stark von Teilzeitarbeit geprägt. Zur Flexibilisierung der Beschäftigungsformen zählt neben verschiedenen Teilzeitformen auch die Selbständigkeit. Die Selbständigenquote der Frauen lag in Deutschland 2009 nach Eurostat-Angaben bei 7,9 Prozent und damit deutlich niedriger als die der Männer (13,9 %).

In den neuen Bundesländern ist auch 2009 die Erwerbsbeteiligung der Frauen noch deutlich höher als in den alten (siehe Abbildung 2). Die geschlechterspezifischen Erwerbsquoten differieren um etwa sieben Prozentpunkte. Gründe dafür könnten einerseits die traditionell höhere Erwerbsorientierung der Frauen in der DDR sein oder auch die vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktlage. Es gibt Hinweise darauf, dass in von Arbeitslosigkeit betroffenen Haushalten beispielsweise bislang nicht erwerbstätige Frauen einen Arbeitsplatz suchen („added worker effect“). Zudem machen vielfach relativ geringe Einkommen von Frauen und Männern in Ostdeutschland die Erwerbstätigkeit beider Partner häufig notwendig (Bach et al. 2003: 20, Fuchs/Weber 2010: 13).

Die Erwerbsbeteiligung und insbesondere die Erwerbstätigkeit der Berliner Frauen und Männer spiegeln die Defizite in der Wirtschaftskraft und Beschäftigungsleistung der Hauptstadt wider (vgl. Bogai/Wiethölter 2009). In Berlin lag die Erwerbsquote der Frauen im Jahre 2009 bei 71,2 Prozent. Trotz des hohen Angebots an Dienstleistungsarbeitsplätzen ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Berlin nur wenig höher als in den alten Bundesländern und sogar etwas niedriger als der gesamtdeutsche Durchschnitt von 71,4 Prozent. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Brandenburg übersteigt dagegen das vergleichsweise hohe Niveau in Ostdeutschland. In beiden Ländern fördern eine gute Infrastruktur sowie ein gut ausgebau-

tes System der Kinderbetreuung die Frauenbeschäftigung. Begünstigend in Brandenburg wirken außerdem die traditionell hohe Erwerbsorientierung der Frauen und das Arbeitsplatzangebot in der Bundeshauptstadt. In Berlin ist die höhere Bildungsbeteiligung junger Frauen zu berücksichtigen, die einen späteren Einstieg ins Berufsleben nach sich zieht. Darüber hinaus spiegelt sich in der niedrigeren Erwerbsquote in Berlin im Gegensatz zu Brandenburg auch die Tendenz zum längeren Berufsausstieg der älteren Müttergeneration in Anlehnung an das traditionell westdeutsche Familienmuster im westlichen Teil der Stadt wider. Gleichzeitig dürfte die langjährige ungünstige Beschäftigungssituation in der Stadt die Bewerbungsaktivitäten, bzw. die Erwartung der Frauen, Arbeit zu finden, schwächen (vgl. Bogai/Wiethölter/Partmann 2009: 54).

**Abbildung 2: Erwerbsquoten nach Geschlecht im Jahr 2009**

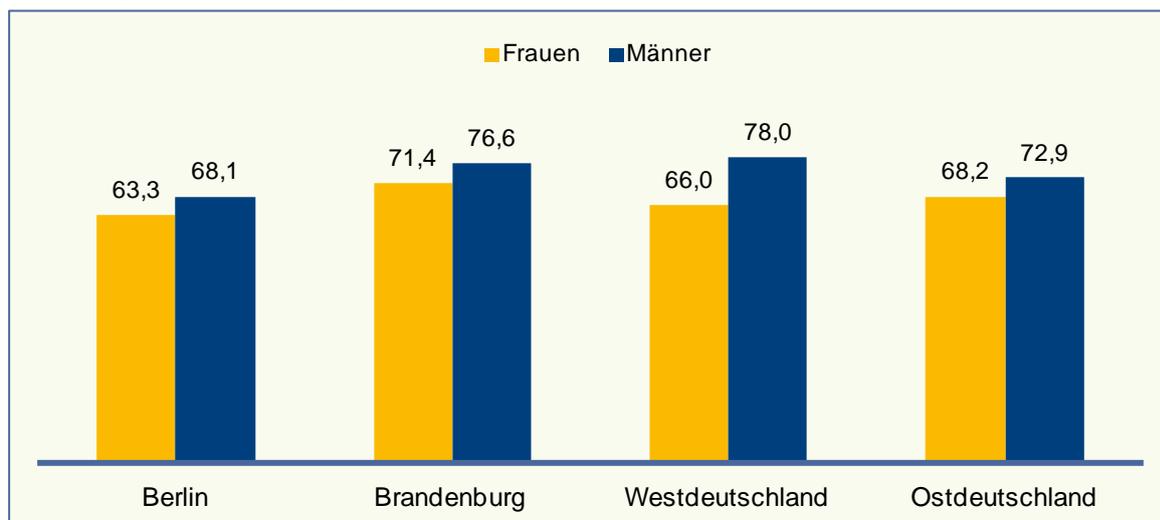


Anm.: Erwerbsquoten als Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäß ILO-Konzept) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (im Jahr 2009) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (am 31.12.2009); Angaben in Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2009 Band 2).

In der Bundeshauptstadt waren 2009 rd. 742.000 Frauen erwerbstätig. Dies entspricht 63,3 Prozent der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Damit weist die tatsächliche Beschäftigungsintegration der Frauen in Berlin im Vergleich zum Rest der Bundesrepublik erhebliche Defizite auf. Demgegenüber übersteigt die Erwerbstätigenquote der Frauen in den neuen Bundesländern mit 68,2 Prozent die in Westdeutschland um 2,2 Prozentpunkte. Bemerkenswert hoch ist die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Brandenburg. Die Erwerbstätigenquote liegt dort noch um drei Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland (Abbildung 3). Der wesentliche Grund hierfür ist die hohe Zahl von Pendlerinnen aus Brandenburg, die in Berlin vornehmlich im Dienstleistungssektor arbeiten (Wiethölter/Bogai/Carstensen 2010).

**Abbildung 3: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht im Jahr 2009**



Anm.: Erwerbstätigenquoten als Anteil der Erwerbstätigen (Erwerbstätige gemäß ILO-Konzept) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (im Jahr 2009) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (am 31.12.2009); Angaben in Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2009 Band 2); eigene Berechnungen.

Die Anzahl der Selbständigen ist in Berlin und Brandenburg bei Frauen und Männern von 2000 auf 2009 deutlich gestiegen (Tabelle A 1 im Anhang). Damit betrug die Selbständigenquote der Frauen im Jahre 2009 in der Hauptstadt 7,3 Prozent, in Brandenburg 5,5 Prozent. In beiden Bundesländern lag sie damit eindeutig unter dem Selbständigenanteil der Männer. Ähnliche Geschlechterunterschiede lassen sich in Ost- und Westdeutschland beobachten (Tabelle A 1 im Anhang).

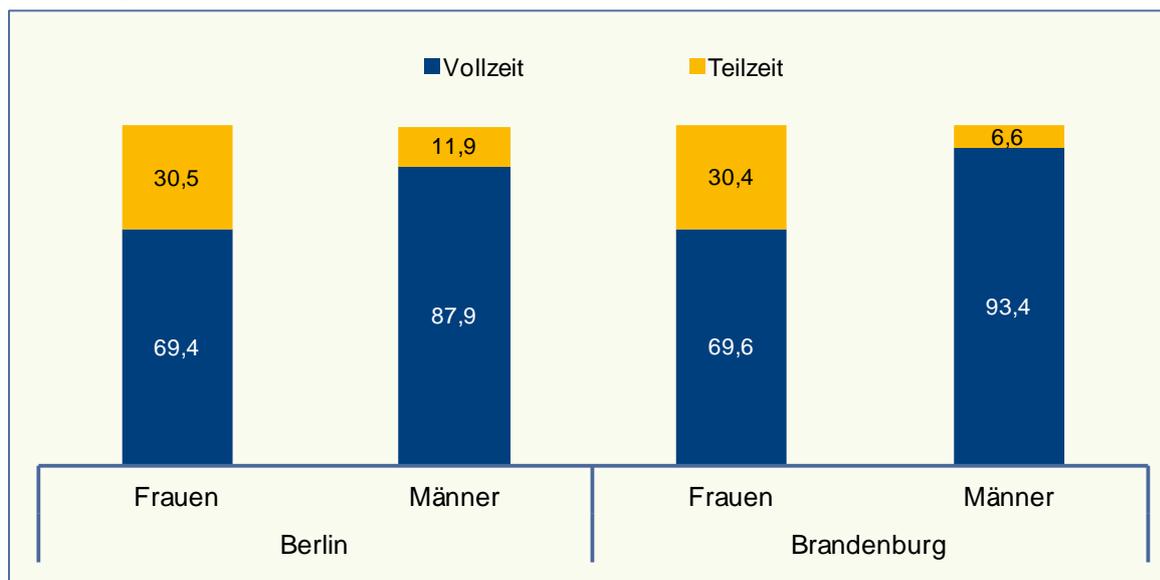
Schließlich ist die Beschäftigungsquote<sup>3</sup>, die den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) angibt, eine wichtige Kennzahl der Arbeitsmarktintegration. Die Erwerbstätigenquote und die Beschäftigungsquote sind ein Maßstab für die (realisierte) „Integration“ in den Arbeitsmarkt (siehe Tabelle A 1 im Anhang). In Berlin lag die Beschäftigungsquote der Frauen im Jahr 2009 bei 43,5 Prozent; sie war damit höher als die der Männer (41,3 %). Im Vergleich liegt Berlin, bezogen auf Frauen, deutlich hinter Brandenburg sowie Ostdeutschland und den alten Ländern. Im Jahre 2009 lag die Beschäftigungsquote der Brandenburgerinnen bei 53,8 Prozent und damit leicht über dem ostdeutschen Wert (51,2 %). Außerdem zeigen sich diesbezüglich keine großen geschlechterspezifischen Unterschiede, was sich in den alten Ländern allerdings deutlich anders darstellt, da dort die Beschäftigungsquote der Männer mit neun Prozentpunkten signifikant höher ist.

<sup>3</sup> Die Beschäftigungsquote wird aus dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SV-Beschäftigte) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ermittelt. Die SV-Beschäftigten umfassen alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind.

## 2.2 Arbeitszeit der Beschäftigten

Im Folgenden soll die Arbeitszeit der Beschäftigten eingehender betrachtet werden. Dazu wird zum einen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen und Männern unter dem Arbeitszeitaspekt und zum anderen die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigten näher untersucht. Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2009 in Berlin bei 51,6 Prozent (570.440). In Brandenburg waren zum selben Zeitpunkt 361.300 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was einem Anteil von 48,9 Prozent entspricht. Beide Länder liegen damit beim Frauenanteil an den Beschäftigten über dem Bundesdurchschnitt. Berücksichtigt man die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern, zeigt sich das bekannte Bild: Teilzeitbeschäftigung ist ein überwiegend weibliches Phänomen. Bundesweit arbeiteten 2009 34,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, dagegen nur 5,8 Prozent der Männer (Tabelle A 3 im Anhang). In Berlin übten von allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen 30,5 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist mit fast 12 Prozent vergleichsweise hoch (Abbildung 4). In Brandenburg liegt der Anteil der beschäftigten Frauen in Teilzeit auf dem Berliner Niveau. Teilzeitarbeit ist unter den Männern dieser Region nur gering verbreitet, die Teilzeitquote beträgt 6,6 Prozent (siehe Abbildung 4 oder Tabelle A 3 im Anhang).

**Abbildung 4: Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht 2009**



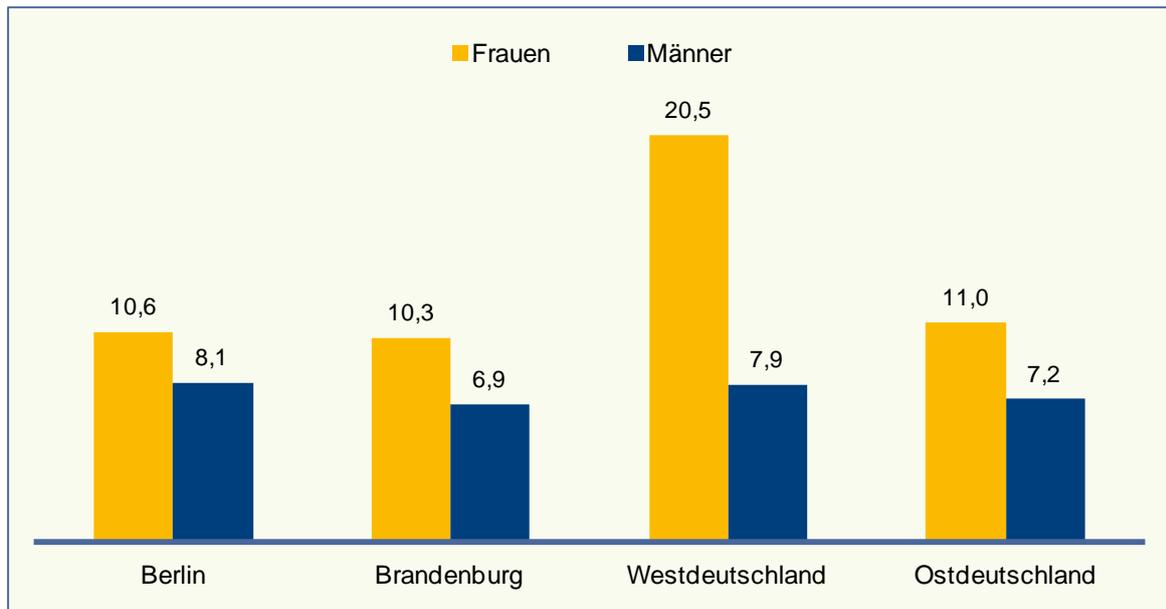
Anm.: Arbeitszeitquoten als Anteil des Arbeitszeitmodells an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung; Angaben in Prozent. Prozentwerte ergeben nicht immer 100 %, da die Kategorie „Keine Zuordnung möglich“ aufgrund von mangelnder Interpretationsmöglichkeiten nicht dargestellt wurde. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2009.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Neben der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit stellt auch die geringfügige Beschäftigung eine bedeutende Beschäftigungsform für Frauen auf dem Arbeitsmarkt dar (vgl. Bogedan et al. 2009; Tabelle A 5 im Anhang), der in den letzten Jahren bundesweit einen beachtlichen Zuwachs verzeichnete. Von einem sog. Mini-Job wird gesprochen, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung nicht mehr als 400 Euro monatlich beträgt. Zudem umfasst diese Art von Arbeitsverhältnis auch die kurzfristige Beschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007: 5 f.). Bei der geringfügigen Beschäftigung ist zu unterscheiden zwischen ausschließlich geringfügig entlohnenden Beschäftigten und solchen, die dies im Nebenberuf ausüben. Im Jahre 2009 waren in Berlin rd. 144.000 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt, rd. 78.500 (54,5 %) davon waren Frauen. 10,6 Prozent der erwerbstätigen Berlinerinnen waren also zu diesem Zeitpunkt ausschließlich geringfügig beschäftigt (siehe Tabelle A 5 im Anhang). In Brandenburg waren von den rd. 104.500 Beschäftigten in diesem Bereich rd. 59.000 bzw. 56,5 Prozent weiblich. Hier waren also 10,3 Prozent aller erwerbstätigen Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Diese marginale Beschäftigungsform ist damit in der Region Berlin-Brandenburg zwar stärker durch Frauen geprägt, im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland fällt die Geschlechterungleichheit jedoch deutlich geringer aus. Besonders in Westdeutschland ist die geringfügige Beschäftigung auffallend stark unter Frauen verbreitet (siehe Abbildung 5). Damit besteht insbesondere bei Frauen die Gefahr der Altersarmut, da sie durch die geringfügige Beschäftigung weder eine ausreichende Rentenvorsorge treffen, noch ihre berufliche Weiterentwicklung forcieren. Auch die Arbeitsplatzsicherheit, die durch sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erworben werden kann, ist bei der Ausübung von „Mini-Jobs“ eingeschränkt.

**Abbildung 5: Anteil ausschließlich geringfügiger Beschäftigter an den Erwerbstätigen nach Geschlecht 2009**



Daten: Erwerbstätige (gemäß ILO-Konzept) im Jahr 2009; ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (gemäß Wohnortprinzip) am 30. Juni 2009; Angaben in Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2009 Band 2); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der längerfristige Zuwachs der Erwerbstätigkeit von Frauen in beiden Bundesländern zu großen Teilen auf atypische bzw. flexible Beschäftigungsformen zurückzuführen ist. Hierzu zählen insbesondere die Selbständigkeit von Frauen, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Bogai/Wiethölter/Partmann 2009: 54).

In der Gesamtschau zeigen die ausgewählten Kennziffern, dass erhebliche Beschäftigungspotenziale unter den Frauen in Berlin-Brandenburg vorhanden sind. Diese resultieren vor allem aus der hohen Teilzeitquote in den beiden Ländern und der vergleichsweise geringen Erwerbsquote in Berlin. Aber auch die hohe Teilzeitquote der Männer vor allem in Berlin deutet auf ungenutzte Potentiale hin.

### 3 Berufliche Segregation und Erwerbstätigkeit der Frauen im europäischen Vergleich

Im Bericht IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2011 (Wiethölter/Bogai/Schönwetter 2011) wurden Ausmaß und Entwicklung der beruflichen Segregation zwischen Frauen und Männern eingehend untersucht. Als Ergebnis der Beschäftigungsanalyse zwischen 1993 und 2009 zeigt sich, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf die Berufe in Berlin-Brandenburg etwas gleichmäßiger geworden ist, wobei die klassischen geschlechterspezifischen Muster jedoch weitgehend erhalten geblieben sind. In beiden Ländern haben massive Beschäftigungsverluste in den stark männersegregierten Bauberufen einen maßgeblichen Beitrag zum Rückgang der beruflichen Segregation geliefert. In Berlin und Brandenburg haben gleichzeitig nennenswerte Beschäftigungszunahmen von typischen Frauenberufen, vor allem in den Gesundheitsberufen, den Rückgang der Segregation abgeschwächt. Dabei wirkte dieser Effekt in Brandenburg um ein vielfaches stärker. Überdies ging durch Veränderungen der Geschlechteranteile von vormals weitgehend integrierten Berufen in segregierte Berufe eine Verschärfung der Segregation aus (u. a. Verwaltungsberufe im öffentlichen Dienst, Chemie- und Kunststoffberufe, Werbefachleute, Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau).

**Tabelle 1: Segregationsindices<sup>1)</sup> und Frauenerwerbstätigenquote 2004**

Länder	Dissimilaritätsindex <sup>2)</sup>	standardisierter Dissimilaritätsindex <sup>3)</sup>	Erwerbstätigenquote Frauen
Dänemark	48,96	52,02	71,6
Finnland	54,34	53,89	65,6
Schweden	45,20	49,16	70,5
Vereinigtes Königreich	46,97	44,79	65,6
Irland	47,60	46,23	56,5
Griechenland	43,69	42,65	45,2
Italien	38,45	40,37	45,2
Spanien	48,54	45,14	48,3
Portugal	46,77	44,48	61,7
Österreich	48,35	47,58	60,7
Belgien	48,50	51,77	52,6
Frankreich	48,89	44,99	57,4
<b>Deutschland</b>	<b>48,67</b>	<b>47,13</b>	<b>59,2</b>
Niederlande	44,75	48,02	65,8
Luxemburg	40,28	56,92	50,6

<sup>1)</sup> Indices berechnet auf der Basis von Branchen: ISCO88 2-steller, ohne Landwirtschaft.

<sup>2)</sup> Der Dissimilaritätsindex misst den Anteil der Frauen und Männer, die ihren Beruf über alle Branchen wechseln müssten, so dass die berufliche Verteilung nach Frauen und Männern entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtbeschäftigung entsprechen würde.

<sup>3)</sup> Definition wie in Tabellen-Fußnote <sup>2)</sup>, jedoch wird hier der Einfluss der Branchengröße nicht berücksichtigt.

Quelle: Blossfeld et al. (2009: 27).

Nach der oben genannten Analyse müssten 2009 in Berlin knapp 46 Prozent und in Brandenburg 60 Prozent der beschäftigten Personen ihren Beruf wechseln, um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe zu erreichen (Dissimilaritätsindex).<sup>4</sup>

Zur Einordnung der beruflichen Ungleichverteilung der Geschlechter in Deutschland, Berlin und Brandenburg ist ein Blick über die nationalen Grenzen lohnend. Tabelle 1 enthält Kennziffern zur beruflichen Segregation in den Ländern der EU (15). Demnach ist die berufliche Ungleichheit der Geschlechter in Ländern wie Dänemark, Schweden und Finnland besonders hoch, während die Verhältnisse in Italien und Griechenland ausgeglichener sind. Im Ranking der Länder liegt Deutschland im Mittelfeld.

In einem weiteren Schritt haben Blossfeld et al. (2009) darüber hinaus untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der beruflichen Segregation und der Höhe der Frauenerwerbstätigkeit besteht. Danach besteht für beide Kennziffern ein positiver Zusammenhang. Die Korrelation zwischen den beiden Größen, dem normalen Dissimilaritätsindex und der Frauenbeteiligung liegt bei 0,48 und zwischen dem standardisierten Dissimilaritätsindex und der Frauenerwerbstätigkeit bei 0,35. Das bedeutet, dass ein gleichgerichteter Zusammenhang zwischen den Merkmalen besteht, d. h. mit zunehmender Erwerbsbeteiligung nimmt auch das berufliche Segregationsniveau zu.

Die Autoren ziehen daraus den Schluss, dass

1. die Höhe der beruflichen Ungleichverteilung kein Indikator für eine Schlechterstellung der Frauen am Arbeitsmarkt ist, da in gleichstellungspolitisch vorbildlichen Ländern die berufliche Segregation überdurchschnittlich hoch ist und
2. das Ziel einer Gleichverteilung der Frauen in den Berufen sich nicht durch eine erhöhte Integration von Frauen am Arbeitsmarkt automatisch einstellt.

Eine hohe berufliche Segregation muss demnach nicht, wie die Ergebnisse aus den skandinavischen Ländern zeigen, zwangsläufig mit einer Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt einhergehen. In der folgenden Analyse wird vor dem Hintergrund der mittelfristigen Fachkräfteentwicklung in der Region Berlin-Brandenburg die berufliche Segregation auf der Basis von Berufsfeldern dargestellt. Auf dieser Grundlage wird in Kapitel 6 der Frage nachgegangen, warum es trotzdem lohnenswert ist, die traditionelle berufliche Geschlechterverteilung weiter zu minimieren.

---

<sup>4</sup> Der Dissimilaritäts- (Ungleichheits-) Index ist ein Maß, mit dem die Ungleichverteilung bspw. von zwei Gruppen beschrieben werden kann. Hier beschreibt dieser Index, wie viele Männer oder Frauen ihr Berufsfeld wechseln müssten, damit eine Gleichverteilung von Männern und Frauen entsprechend ihrer Verteilung in der Gesamtbeschäftigung vorliegt. Bei der Berechnung des standardisierten Dissimilaritätsindex wird die Aggregationsgröße des Berufes berücksichtigt, d. h. die Messung wird um einen Gewichtungsfaktor ergänzt (vgl. Leitner 2001: 3). Als Interpretationshilfe des Dissimilaritätsindex lässt sich ein Wert von 48,67 für Deutschland (vgl. Tabelle 1) folgendermaßen interpretieren: 48,67 Prozent der Frauen (oder Männer) hätten in einem männerdominierten (oder frauendominierten) Beruf wechseln müssen, damit eine berufliche Gleichverteilung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden könnte. Die Interpretation des standardisierten Dissimilaritätsindex ist analog anzuwenden.

## 4 Berufliche Arbeitsmarktperspektiven in Berlin-Brandenburg

Nach der Skizzierung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern sollen die beruflichen Arbeitsmarktperspektiven in Berlin-Brandenburg beleuchtet werden. Diese werden mit dem Stichwort „Fachkräftebedarf“ in Verbindung gebracht, das in der Region Berlin-Brandenburg vor allem seit der Studie von Behr et al. für das Land Brandenburg aus dem Jahre 2005 in das politische Bewusstsein gerückt ist. Aus wissenschaftlicher Sicht liegen eine Reihe zum Teil widersprüchlicher Voraussagen für Deutschland insgesamt vor (vgl. Bonin et al. 2007; Weishaupt et al. 2010; Börsch-Supan/Wilke 2009; Prognos AG 2008). Einerseits werden berufliche und qualifikatorische Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt von dramatischer Größenordnung vorausgesagt (vgl. Prognos AG 2008), andere Projektionen erscheinen dagegen weniger drastisch (vgl. Weishaupt et al. 2010). Obwohl die Ergebnisse stark variieren, ist doch im Allgemeinen festzustellen, dass sich – auch im Falle einer geringen quantitativen Lücke zwischen Arbeitskräftenachfrage und Erwerbspersonenangebot – ein Mangel an Fachkräften aufgrund von fehlender Qualifikation oder auch unzureichender Mobilität bzw. Flexibilität von Arbeitskräften abzeichnet (vgl. Weishaupt et al. 2010: 162). Außerdem ist allen Studien gemein, dass bestimmte Wirtschaftszweige – insbesondere die unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungen – expandieren, während Arbeitsplätze im Produzierenden Gewerbe abgebaut werden. Auch besteht ein Konsens darüber, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften stetig zunimmt (vgl. Pfeiffer et al. 2010; Weishaupt et al. 2010; Börsch-Supan/Wilke 2009). Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Diskrepanzen in den Ergebnissen teilweise auf unterschiedliche Projektionsmethoden, -zeiträume (2025/2030) und grundlegende Definitionen zurückzuführen sind (vgl. Weishaupt et al. 2010: 159). So berücksichtigt Prognos in ihrem Erwerbspersonenkonzept nicht die Zahl der Arbeitslosen, die zum Ausgangspunkt der Projektion 2004 bei 4,4 Mio. Personen lag.

Der folgende Abschnitt stellt die Arbeitsmarktperspektiven in der Region Berlin-Brandenburg auf Grundlage der von den Bundesländern Berlin und Brandenburg in Auftrag gegebenen Fachkräftestudie der Prognos AG (Pfeiffer et al. 2010) dar. In dieser Studie wurde basierend auf dem Mikrozensus das Arbeitskräfteangebot nach Strukturmerkmalen (Qualifikation, Alter, Tätigkeitsschwerpunkt) und die Arbeitskräftenachfrage nach Qualifikationen und Tätigkeitsschwerpunkten für den Zeitraum 2004 bis 2030 gegenübergestellt. Die Projektion des Arbeitskräfteangebots nach diesen Strukturmerkmalen ist aufgrund der Datenbasis nur für Berlin-Brandenburg insgesamt möglich. In der Prognos-Studie wurden die Diskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeitsschwerpunkten für die Gesamtregion bis 2030 berechnet. Das Hauptergebnis der Untersuchung ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt ein Bedarf von rd. 380.000 Arbeitskräften (Nachfrage minus Arbeitskräfteangebot) in Berlin-Brandenburg entstehen könnte, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden. Der Arbeitskräftebedarf kann jedoch gedeckt werden, wenn die Erwerbsbeteiligung gesteigert, die Erwerbsarbeit zeitlich ausgeweitet und Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt werden.

Zur weiteren Analyse beruflicher Entwicklungstrends werden im nächsten Abschnitt die von Prognos verwendeten Tätigkeitsschwerpunkte der Systematik der Berufsfelder zugeordnet. Dadurch wird es möglich, berufsfeldbezogene Entwicklungstrends mit Aspekten der beruflichen Segregation zu verbinden.

## 4.1 Berufsfelder und Tätigkeitsschwerpunkte

In der Prognos-Studie wurden das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften bezogen auf die beruflichen Kategorien nach Tätigkeitsschwerpunkten (basierend auf dem Mikrozensus) ausgewertet. Für die Kategorisierung nach beruflichen Segregationsgraden haben wir zusätzlich zu der Prognos-Auswertung den Tätigkeitsschwerpunkten Berufsfelder zugeordnet. Diese Berufsfelder setzen sich wiederum aus Berufsordnungen der Beschäftigungsstatistik zusammen.<sup>5</sup> Insgesamt wurden den 20 Tätigkeitsschwerpunkten (TSP) (Mikrozensus 2004) 54 Berufsfelder zugeordnet (vgl. Tiemann et al. 2008).<sup>6</sup> Diese Vorgehensweise geht allerdings auf Kosten der Prognosegenauigkeit für den Fall, dass ein TSP aus mehreren Berufsfeldern besteht oder aber TSP unbesetzt bleiben. Im Ergebnis konnten zwei TSP nicht besetzt werden. Die auf dem Mikrozensus basierende Prognos-Studie enthält aber für diese beiden TSP Beschäftigtenzahlen. Um der Systematik der Prognostik gerecht zu werden, haben wir diesen Tätigkeitsschwerpunkten Berufsfelder zugeordnet: So wurde das Berufsfeld „Bergleute, Mineralgewinner“ dem TSP 3 „Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen“ und das Berufsfeld „Publizisten etc.“ dem TSP 15 „Beraten, Informieren“ zugeteilt (vgl. Tabelle 2).<sup>7</sup>

Die TSP 1 bis 4 sind im Wesentlichen produktionsorientiert, wobei 1 und 4 industrielle und handwerkliche Tätigkeiten umfassen, während die Schwerpunkte 2 „Anbauen“ und 3 „Abbauen, Rohstoffe gewinnen“ dem klassischen Primärsektor entstammen und besonders für Brandenburg (Landwirtschaft, Braunkohleförderung) eine Rolle spielen. Die restlichen 16 TSP lassen sich in primäre und sekundäre Dienstleistungstätigkeiten aufspalten (vgl. Tiemann et al. 2008). Die primären Dienstleistungstätigkeiten (wie z. B. Reparieren, Packen) sind der Produktion vor- und nachgelagert oder gehen direkt in den Konsum ein. Zu den sekundären Dienstleistungstätigkeiten werden wissensintensive Tätigkeiten gerechnet, die wie Forschen, Entwerfen, Erziehen etc. überwiegend von Beschäftigten mit Hochschulabschluss ausgeübt werden.

---

<sup>5</sup> Ausgangspunkt der Berufsordnungen ist die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>6</sup> Die 54 Berufsfelder werden nach Tiemann et al. (2008) den 20 Tätigkeitsschwerpunkten (TSP) des Scientific Usefile (Mikrozensus 2004) zugeordnet, basierend auf der Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung.

<sup>7</sup> In Änderung der BiBB-Zuordnungen der Berufsfelder zu den TSP wurde von uns das Berufsfeld „19 Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen“ aus dem TSP 8 „Messen, Prüfen, Erproben“ dem TSP 18 zugeordnet (Fahrzeug führen, packen, usw.), um die Tätigkeiten im Bereich der Logistik umfassender abzubilden.

**Tabelle 2: Zuordnung der Berufsfelder (BF) zu den Tätigkeitsschwerpunkten (TSP)**

TSP-Nr.	TSP bzw. BF	TSP-Nr.	TSP bzw. BF
<b>1</b>	<b>Maschinen einrichten, überwachen</b>	<b>10</b>	<b>Werben, Marketing, usw.</b>
	4 Chemie- und Kunststoffberufe		31 Werbefachleute
	5 Papierherstellung, -verarbeitung, Druck		
	6 Metallherzeugung, -bearbeitung	<b>11</b>	<b>Management-, Leitungstätigkeit</b>
	8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen		35 Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung
	12 Spinnberufe, Textilhersteller/innen, Textilveredler/innen		
	17 Getränke-, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	<b>12</b>	<b>Bewirten, Beherbergen, usw.</b>
			14 Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung
<b>2</b>	<b>Anbauen, Züchten, Hegen usw.</b>		16 Köche/innen
	1 Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau		53 Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft
<b>3</b>	<b>Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen</b>	<b>13</b>	<b>Gesetze, Vorschriften/Verordnungen anwenden</b>
	2 Bergleute, Mineralgewinner/innen		36 Verwaltungsberuf im öffentlichen Dienst
			44 Rechtsberufe
<b>4</b>	<b>Fertigen, Be- u. Verarbeiten</b>		
	3 Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik- und Glasberufe	<b>14</b>	<b>Erziehen, Ausbilden, Lehren</b>
	7 Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen		49 Soziale Berufe
	10 Feinwerktechnische, verwandte Berufe		50 Lehrer/innen
	11 Elektroberufe		
	13 Textilverarbeitung, Lederherstellung	<b>15</b>	<b>Beraten, Informieren</b>
	15 Fleischer/innen		51 Publizisten/innen, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verwandte Wissenschaftsberufe
	18 Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung		
	20 Hilfsarbeiter/innen ohne nähere Tätigkeitsangabe	<b>16</b>	<b>Gesundheitlich/sozial helfen</b>
			47 Gesundheitsberufe mit Approbation
<b>5</b>	<b>Ein-/Verkaufen usw.</b>		48 Gesundheitsberufe ohne Approbation
	27 Verkaufsberufe (Einzelhandel)		52 Berufe in der Körperpflege
	28 Groß-, Einzelhandelskaufleute		
	30 Sonstige kaufmänn. Berufe (ohne Groß-, Einzelh., Kreditgewerbe)	<b>17</b>	<b>Künstlerisch, journalistisch tätig sein</b>
			45 Künstler/innen, Musiker/innen
<b>6</b>	<b>Reparieren, Renovieren</b>		46 Designer/innen, Fotografen/innen, Reklamehersteller/innen
	9 Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe		
	42 Hausmeister/innen	<b>18</b>	<b>Fahrzeug führen, packen usw.</b>
			19 Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen
<b>7</b>	<b>Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten</b>		32 Verkehrsberufe
	24 Technische Zeichner/innen, verwandte Berufe		33 Luft-, Schifffahrtsberufe
	29 Bank-, Versicherungsfachleute		34 Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen
	37 Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung		
	39 Kaufmännische Büroberufe	<b>19</b>	<b>Reinigen, Abfall beseitigen</b>
	40 Bürohilfsberufe, Telefonisten/innen		54 Reinigungs-, Entsorgungsberufe
<b>8</b>	<b>Messen, Prüfen, Erproben, usw.</b>	<b>20</b>	<b>Sichern, Be-/Überwachen</b>
	25 Vermessungswesen		41 Personenschutz-, Wachberufe
	26 Technische Sonderkräfte		43 Sicherheitsberufe
<b>9</b>	<b>Forschen, Entwerfen</b>		
	21 Ingenieure/innen		
	22 Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen		
	23 Techniker/innen		
	38 IT-Kernberufe		

Quelle: Tiemann et al. (2008); eigene Zuordnungen.

## 4.2 Arbeitsmarktbilanz nach Tätigkeitsschwerpunkten

Prognos hat bereits im Jahre 2008 eine deutschlandweite Studie zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs sowie auf dieser Studie basierende Auswertungen für Bayern und Baden-Württemberg vorgelegt (Prognos AG 2008). Eine Überarbeitung der Studie im Jahre 2009 berücksichtigt längerfristige Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise (vgl. Pfeiffer et al. 2010), die sich in einer unteren Variante mit einem unterdurchschnittlichen Wirtschaftswachstum niederschlagen. Unabhängig von der Höhe des künftigen Wirtschaftswachstums betreffen die vorhergesagten Differenzen zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage in erster Linie den Dienstleistungssektor und deutlich weniger das Produzierende Gewerbe. Ein gravierender Fachkräftemangel zeigt sich deutschlandweit vor allem in den Tätigkeitsschwerpunkten Forschen, Entwerfen sowie den dem Gesundheits- und Pflegesektor zuzurechnenden Tätigkeiten ab. Die Gesundheitsbranche verzeichnet in der Region Berlin-Brandenburg schon seit langem überdurchschnittliche Wachstumsraten der Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (vgl. Ranscht et al. 2009). Insgesamt wird die Wirtschaftsstruktur vor allem in Berlin stark vom Dienstleistungssektor geprägt. Entsprechend hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die schwerpunktmäßig Dienstleistungstätigkeiten ausüben (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 55).

Prognos weist in ihrer Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg relative Veränderungen der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots zwischen 2004 und 2030 (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 62, 69) nach Tätigkeitsschwerpunkten aus. Tabelle 3 zeigt die absoluten Größenordnungen der Differenzen zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot in den 20 Tätigkeitsschwerpunkten (TSP), die sich im Vergleich zur (ausgeglichenen) Situation im Jahre 2004 ergeben. Ein Angebotsüberschuss (negatives Vorzeichen des Absolutwertes) zeigt drohende Arbeitslosigkeit in diesem TSP an. Ein Nachfrageüberhang (positives Vorzeichen des Absolutwertes) deutet auf einen Arbeitskräftemangel hin. Über die Prognos-Ergebnisse hinaus werden als zusätzliche Information die TSP entsprechend ihrem Anteil an Frauen nach Segregationsgraden eingestuft. Dadurch wird es ermöglicht, das Ausmaß der geschlechterspezifischen Segregation auf die Tätigkeitsfelder abzubilden. Berufliche Segregation liegt hier per Definition vor, wenn der Anteil von Frauen und Männern im betrachteten Berufsfeld nicht mit der Arbeitsmarktbeteiligung des jeweiligen Geschlechts (Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung) übereinstimmt (Leitner 2001).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Dabei kann die Kategorisierung beruflicher Segregation wie folgt definiert werden: Stark segregierter Männerberuf: Frauenanteil 0 bis 9,9 Prozent, segregierter Männerberuf: Frauenanteil 10 bis 30 Prozent, gemischter Beruf: Frauenanteil 30 bis 49,9 Prozent; segregierter Frauenberuf: Frauenanteil 50 bis 80 Prozent und stark segregierter Frauenberuf: Frauenanteil 80 bis 100 Prozent.

**Tabelle 3: Arbeitsmarktbilanz in Berlin-Brandenburg nach Tätigkeitsschwerpunkten**

TSP-Nr.	Tätigkeitsschwerpunkt (TSP)	Frauenanteil* (Jahr 2009)	Mismatch** (N-A), in 1.000 Personen (Jahr 2030)	Art der Lücke	geschlechtertypische Kategorie
1	Maschinen einrichten, überwachen	11,68	-0,843	Angebotsüberhang	männlich segregiert
2	Anbauen, Züchten, Hegen usw.	29,61	-4,708	Angebotsüberhang	männlich segregiert
3	Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen	7,13	1,088	Nachfrageüberhang	stark männlich segregiert
4	Fertigen, Be- u. Verarbeiten	12,36	-14,234	Angebotsüberhang	männlich segregiert
5	Ein-/Verkaufen usw.	67,72	7,266	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
6	Reparieren, Renovieren	8,61	4,314	Nachfrageüberhang	stark männlich segregiert
7	Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten	74,31	34,243	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
8	Messen, Prüfen, Erproben, usw.	49,25	8,621	Nachfrageüberhang	Gemischt
9	Forschen, Entwerfen	22,28	36,985	Nachfrageüberhang	männlich segregiert
10	Werben, Marketing, usw.	53,71	11,573	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
11	Management-, Leitungstätigkeit	40,79	20,075	Nachfrageüberhang	Gemischt
12	Bewirten, Beherbergen, usw.	58,71	19,764	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
13	Gesetze, Vorschriften/Verordnungen anwenden	48,49	5,224	Nachfrageüberhang	Gemischt
14	Erziehen, Ausbilden, Lehren	75,84	95,086	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
15	Beraten, Informieren	56,22	19,255	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
16	Gesundheitlich/sozial helfen	82,68	101,708	Nachfrageüberhang	stark weiblich segregiert
17	Künstlerisch, journalistisch tätig sein	42,27	22,794	Nachfrageüberhang	Gemischt
18	Fahrzeug führen, packen usw.	17,19	-5,389	Angebotsüberhang	männlich segregiert
19	Reinigen, Abfall beseitigen	61,77	13,739	Nachfrageüberhang	weiblich segregiert
20	Sichern, Be-/Überwachen	24,31	1,726	Nachfrageüberhang	männlich segregiert

\* Anteil der Frauen an allen in diesem TSP sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2009.

\*\* Arbeitskräftenachfrage (N) minus Arbeitskräfteangebot (A), in 1.000 Personen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Pfeiffer et al. Prognos AG (2010); eigene Darstellung und Berechnungen.

Die beiden Tätigkeitsschwerpunkte mit dem voraussichtlich höchsten Arbeitskräftemangel in Berlin-Brandenburg im Jahre 2030 sind „Gesundheitlich/sozial helfen“ (TSP 16) und „Erziehen, Ausbilden, Lehren“ (TSP 14). Dort ist nach den Berechnungen von Prognos ein Nachfrageüberhang (Arbeitskräftenachfrage minus Arbeitskräfteangebot) von jeweils etwa 100.000 Arbeitskräften zu erwarten. Während die Gesundheits- und Sozialberufe stark weiblich segregiert sind, ist der Frauenanteil in den Lehrberufen etwas niedriger. Auch für andere Tätigkeitsschwerpunkte, die weiblich dominiert sind, wie „Schreib-, Rechen-, DV-Arbeiten“ (TSP 7), „Reinigen, Abfall beseitigen“ (TSP 19), „Ein-/Verkaufen“ (TSP 5) und „Beraten, Informieren“ (TSP 15), werden Nachfrageüberhänge ausgewiesen. Verwunderlich ist angesichts des anhaltenden Strukturwandels nicht, dass es sich bei den TSP mit den größten Arbeitskräftemängeln primär um Dienstleistungstätigkeiten handelt. Vergleichsweise groß erweist sich ferner der Nachfrageüberhang im männlich segregierten Bereich „Forschen, Entwerfen“ (TSP 9) mit rd. 37.000 Personen. Dieses Ergebnis bestätigt den Trend in Richtung steigender Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften im Zuge der Entwicklung hin zu einer forschungs- und wissensintensiven Gesellschaft (Koppel 2008). Denn angesichts

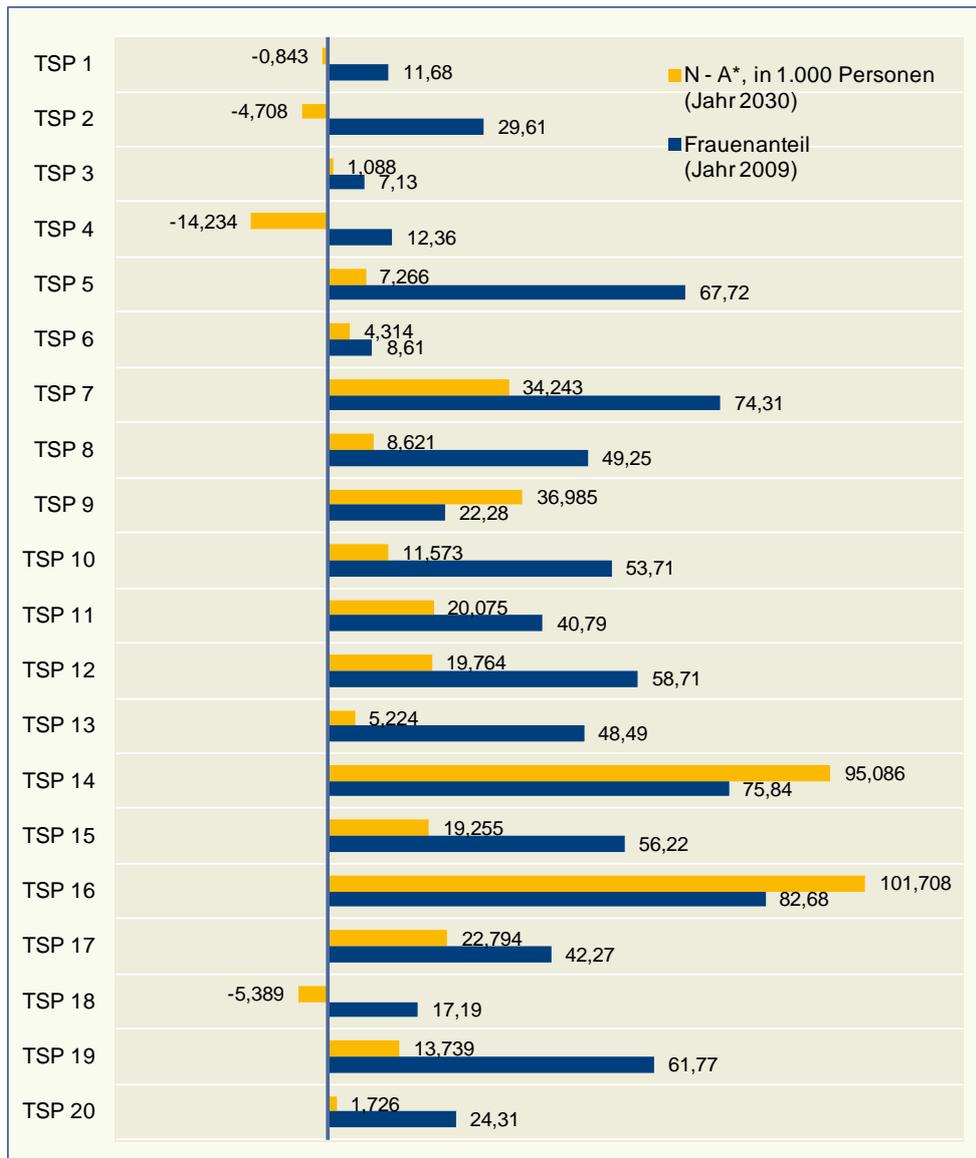
der zum TSP 9 zugewiesenen Berufsfelder, welche viele der MINT<sup>9</sup>-Berufsordnungen umfassen (siehe Tabelle 2), kann festgestellt werden, dass insbesondere in diesen Bereichen primär Personen mit akademischem Bildungshintergrund nachgefragt werden. Im Übrigen werden auch im integrierten TSP „Künstlerisch, journalistisch tätig sein“ (17) im Jahre 2030 mehr Fachkräfte nachgefragt als vorhanden sein werden. Schließlich ist anzumerken, dass sich die Auswirkungen des langfristigen Strukturwandels auch im Ergebnis für die Tätigkeitsschwerpunkte im verarbeitenden, produzierenden oder landwirtschaftlichen Bereich zeigt: In all diesen Bereichen geht die Nachfrage stark zurück, was letztlich zu einem Angebotsüberhang führt (siehe Abbildung 6). Obwohl die Bruttowertschöpfung des landwirtschaftlichen bzw. Produzierenden Gewerbes nicht an Bedeutung verliert, schrumpft aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen das Beschäftigungsvolumen insgesamt (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 44 ff.). Es ist auch auffällig, dass es sich bei allen drei TSP (1, 2 und 4) um Männerdomänen handelt (siehe Tabelle 3).

Die Auswertung der Prognos-Studie unter dem Gesichtspunkt des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes ergibt, dass in vielen frauendominierten TSP bzw. Berufsfeldern ein Fachkräftemangel zu erwarten ist. Vor allem in den Bereichen „Erziehen, Ausbilden, Lehren“ und „Gesundheitlich/sozial helfen“, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, dürfte sich ein deutlicher Nachfrageüberhang ergeben. Bezogen auf die Qualifikationsanforderungen sind Berufsfelder mit erforderlicher Fachschul- und Hochschulausbildung gemischt. Darüber hinaus droht im Tätigkeitsschwerpunkt „Forschen, Entwerfen“, welcher die Berufsfelder „Ingenieure/innen“, „Chemiker/innen“, „Physiker/innen“, „Naturwissenschaftler/innen“, „Techniker/innen“, „IT-Kernberufe“ umfasst, ein erheblicher Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften. Die Berufsfelder dieses TSP sind überwiegend männlich segregiert. Ein großer Teil der Berufsfelder ist den MINT-Berufen zuzurechnen, die durch verschiedene Kampagnen stärker für Frauen geöffnet werden sollten.

---

<sup>9</sup> MINT steht für die Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

**Abbildung 6: Lücken zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie Frauenanteil in den Tätigkeitsschwerpunkten**



\* N – A steht für Arbeitskräftenachfrage (N) minus Arbeitskräfteangebot (A), in 1.000 Personen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Pfeiffer et al. Prognos AG (2010); eigene Darstellung und Berechnungen.

### 4.3 Geschlechterspezifische Segregation in ausgewählten Branchenkompetenzfeldern<sup>10</sup>

Ein weiterer Schwerpunkt der Fachkräftestudie von Pfeiffer et al. (2010) war die Ermittlung des Fachkräftebedarfs in sieben Branchenkompetenzfeldern (BKF), welche in der Region Berlin-Brandenburg von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung sind. In Anlehnung an die Prognose nach Tätigkeitsschwerpunkten wurde hier abweichend von der Prognos-Analyse wiederum auf der Ebene der Berufsfelder ausgewertet. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Vergleichbarkeit der beruflichen Strukturen in den BKF mit den Ergebnissen der Segregationsstudie IAB-Regional Berlin-Brandenburg 01/2011 (Wiethölter/Bogai/Schönwetter 2011). Darüber bietet die Auswertung auf der Basis der Berufsfelder auch den Vorteil, dass die Zuordnung der BKF nach beruflichen Segregationskategorien (basierend auf dem Frauenanteil) vergleichbar ist.<sup>11</sup>

**Tabelle 4: Segregation ausgewählter Branchenkompetenzfelder (BKF) in Berlin-Brandenburg 2008**

BKF	Frauenanteil	Segregationskategorie
Medien & Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	39,5	integriert
Umwelt- und Energietechnik	24,4	männl. segregiert
Verkehrssystemtechnik	14,0	männl. segregiert
Optische Technologien	45,2	integriert
Kunststoff und Chemie	37,2	integriert
Unternehmensnahe Dienstleistungen	50,8	weibl. segregiert
Maschinen- und Anlagenbau	17,5	männl. segregiert

Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2008.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Zuordnung der Branchenkompetenzfelder nach Prognos (2007); eigene Berechnungen.

Bei der geschlechterbezogenen Kategorisierung ist allerdings zu beachten, dass in den Branchenkompetenzfeldern teilweise sehr unterschiedliche Berufe mit stark abweichenden Frauenanteilen vereint sind. Das Feld „Medien/IKT“ umfasst beispielsweise Berufsordnungen der Werbewirtschaft sowie alle MINT-Kategorien. Die MINT-Berufe an sich sind sowohl in Brandenburg als auch in Berlin männlich segregiert. Auch andere Studien haben bereits gezeigt, dass Frauen in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Böhme/Unte/Werner 2009). Das Berufsfeld „31 Werbefachleute“, welches sich auch in diesem BKF befindet, ist dagegen weiblich segregiert. Es ist demnach nicht auszuschließen, dass sich die Geschlechteranteile verschiedener Berufsfelder kompensieren und die tatsächliche Segregation eines BKF unterschätzt wird. Verzerrungen können insbesondere durch die

<sup>10</sup> Bei der Darstellung der BKF werden Beschäftigungsdaten aus dem Jahr 2008 dargestellt. Dies ist in der Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik begründet.

<sup>11</sup> Auch Prognos hat den Geschlechteranteil für die BKF ausgewiesen. Durch die Anwendung der Berufsfeldsystematik weichen entgegen der von Prognos verwendeten Systematik (Berufsgruppen) die Anteile der Frauen und Männer geringfügig voneinander ab. Sowohl die in den Berufsfeldern enthaltenen Berufsordnungen als auch die Berufsgruppen entstammen derselben Datenquelle: der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

kaufmännischen Büroberufe verursacht werden, welche ausschließlich weiblich segregiert sind und sich in jedem der BKF befinden. Für die folgenden Analysen werden aufgrund von fehlender adäquater Literatur- und Datengrundlage dennoch die genannten Branchenkompetenzfelder verwendet. Bei der Zuordnung der 54-BIBB Berufsfelder wurden jeweils die sechs anteilsstärksten Berufsfelder an der Beschäftigung in einem Branchenkompetenzfeld ausgewählt<sup>12</sup> (vgl. Tabelle A 7 im Anhang).

Im Branchenkompetenzfeld (BKF) „**Medien/IKT**“ sind neben „39 Kaufmännische Büroberufe“ vor allem die Berufsfelder „38 IT-Kernberufe“ sowie „51 Publizisten etc.“ oder „45 Künstler/innen, Musiker/innen“, „23 Techniker/innen“ und „35 Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung“ stark vertreten. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in diesem BKF betrug 2008 im gesamten BKF gut 40 Prozent. Allerdings sind deutliche Diskrepanzen zwischen den Berufsfeldern erkennbar. Eindeutig überrepräsentiert sind Frauen im Bereich der kaufmännischen Büroberufe (63,6 %). Das Gegenteil ist bei den IT-Kernberufen oder unter den Techniker/innen der Fall (20,2 % und 23,5 %; Tabelle A 7 im Anhang). Laut Prognos (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 82 ff.) verzeichnete das BKF in den letzten Jahren sowohl hinsichtlich Wertschöpfung als auch Beschäftigung einen großen Zuwachs. Künftig werden im integrierten BKF „Medien/IKT“ solche Berufsgruppen benötigt (Kreative, Ingenieure/innen), für welche bis 2030 eine relativ große Fachkräftelücke zu erwarten ist (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 91 ff.). Obwohl im Medienbereich die Situation derzeit noch nicht besonders kritisch ist und erst in weiterer Zukunft wegen zunehmender Verrentungen mit einem Fachkräftemangel zu rechnen ist, zeigt sich im IT-Bereich schon derzeit eine deutliche Lücke. Insbesondere macht sich eine Knappheit von Fachkräften für den MINT-Bereich<sup>13</sup> bemerkbar. Auch im Bereich der Buchbinderei oder Druckerei gestaltet sich die Situation ähnlich (vgl. ebenda).

Im Branchenkompetenzfeld „**Umwelt- und Energietechnik**“ ist wie im vorangegangenen BKF die stärkste Gruppe die der kaufmännischen Büroberufe (17,7 %). Auch hier dominieren die Frauen mit 63,5 Prozent (siehe Tabelle A 7 im Anhang). Das zweit- und drittstärkste Berufsfeld in dieser Branche mit sehr geringem Frauenanteil sind die „32 Verkehrsberufe“ gefolgt von „8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen“. Im Allgemeinen sind die hier stark vertretenen Berufsfelder primär technisch ausgerichtet. Nicht verwunderlich ist deshalb auch, dass der Frauenanteil in dieser Branche mit 24,7 Prozent wesentlich geringer ist als im BKF „Medien/IKT“. Hinsichtlich der Fachkräftesituation ist ein Strukturwandel mit Abnahme einfacher Fertigungstätigkeiten und einer Zunahme von wissensintensiven Tätigkeiten wie in der Forschung und Entwicklung erkennbar. So wird sich 2015 im gewerblichen Bereich unter ceteris paribus Annahmen ein Angebotsüberhang einstellen, im MINT-Bereich dagegen zeichnet sich schon ab 2015 ein Nachfrageüberhang vor allem nach Fachkräften mit höherer Qualifikation ab (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 99 ff.). Letzteres ist vor allem für den Raum Bran-

---

<sup>12</sup> Der hier dargestellte Anteil der weiblichen Beschäftigten im BKF entspricht dem Anteil aus der Summe der sechs stärksten Berufsfelder im Ranking an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten pro BKF.

<sup>13</sup> MINT umfasst folgende Berufsgruppen bzw. -ordnungen: 60 Ingenieure, 61 Chemiker, Physiker, Mathematiker, 62 Techniker, 63 Technische Sonderfachkräfte, 774 Datenverarbeitungsfachleute, 883 Naturwissenschaftler, a. n. g. (vgl. Böhme/Unte/Werner 2009: 11).

denburg relevant. Allerdings variiert der Fachkräftebedarf stark mit der Unternehmensgröße, er trifft vor allem kleine und mittlere Unternehmen.

Noch niedriger als im Bereich der „Umwelt- und Energietechnik“ ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Branchenkompetenzfeld „**Verkehrssystemtechnik**“ (12,2 %). Vor allem das am zweit stärksten besetzte Berufsfeld „8 Industrie- und Werkzeugmechaniker“ ist fast ausschließlich männerorientiert. Insgesamt ist festzustellen, dass alle fünf anteilsstärksten Berufsfelder stark männlich segregierte Berufe sind: Bis auf die „23 Techniker/innen“ und „7 Metall- und Anlagenbau“ wies 2008 keines dieser Berufsfelder einen Frauenanteil über zehn Prozent aus (Tabelle A 7). Lediglich der sechste Rang – abermals die kaufmännischen Büroberufe – ist weiblich dominiert. Obwohl derzeit der Bedarf an Fachkräften mit Ausnahme von Spezialisten für bestimmte Bereiche wie der Verkehrsplanung noch gedeckt ist, wird in der Branche ab dem Jahre 2012 bzw. 2014 damit gerechnet, dass insbesondere höher qualifizierte Arbeitskräfte mit MINT-Berufen sowie der Rechts- und Naturwissenschaften nachgefragt werden und sich bei diesen Fachkräften ein Engpass einstellen könnte (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 117 ff.). Einige Felder weisen allerdings unter ceteris paribus Bedingungen auch einen künftigen Angebotsüberhang aus. Diese umfassen hauptsächlich Berufe mit dualer Berufsausbildung in den Bereichen Kraftfahrzeug, Flugzeug oder Elektrohandwerk.

Im BKF „**Optische Technologien**“ war nahezu die Hälfte der Beschäftigten (46,3 %) weiblich, damit fällt die Branche in die Kategorie „integriert“. Stark vertreten sind neben den kaufmännischen Büroberufen vor allem technische Berufsfelder wie „21 Ingenieure/innen“, „23 Techniker/innen“ oder „11 Elektroberufe“. Bemerkenswert ist der relativ hohe Frauenanteil (62,5 %) im beschäftigungsstärksten Berufsfeld „10 Feinwerktechnische, verwandte Berufe“ (Tabelle A 7). Mit Ausnahme einiger gewerblicher Berufe, bei welchen auch künftig noch eher ein Angebotsüberhang bestehen wird, zeichnet sich bei hoch qualifizierten Berufen mit bestimmten Spezialisierungen (Ingenieure, Physiker etc.) schon heute ein Defizit an Fachkräften ab. Dieser Mangel wird umso stärker, desto kleiner die Unternehmen sind (vgl. Pfeiffer et al. 2010: 138 ff.). Obwohl dieses BKF integriert ist, sehen Branchenvertreter laut einer Umfrage der Prognos-AG (vgl. Pfeiffer 2010: 143) noch unausgeschöpfte Möglichkeiten hinsichtlich der Förderung von Frauen in diesem Bereich.

Im Branchenkompetenzfeld „**Kunststoff, Chemie**“ beträgt der Frauenanteil 37,3 Prozent. Die stärkste Gruppe haben, neben den Chemie- und Kunststoffberufen, die kaufmännischen Büroberufe, wobei der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter letzteren besonders hoch ist. Zudem sind Frauen relativ stark unter den „26 Technischen Sonderfachkräften“ vertreten (62,7 %; Tabelle A 7). Darüber hinaus ist der Anteil männlicher Beschäftigter in den meisten Berufsbereichen höher. Im Berufsfeld „8 Industrie-, Werkzeugmechaniker“ sind gar keine Frauen vertreten. Aber auch im Berufsfeld „23 Techniker/innen“ liegt der Anteil der Frauen bei nur knapp 20 Prozent. Langfristig rechnet Prognos damit, dass die Fachkräftegewinnung für die gesamte Branche nicht gesichert werden kann (vgl. Pfeiffer 2010: 162). Die Nachfrage nach Fachkräften konzentriert sich gegenwärtig und zukünftig stark auf die Bereiche Pharmazie, Chemie und Naturwissenschaften.

Die einzig weiblich segregierte Branche stellen die „**Unternehmensnahen Dienstleistungen**“ dar mit einem Frauenanteil mit knapp 60 Prozent. In den drei am stärksten besetzten

Berufsfeldern (Kaufmännische Büroberufe, Reinigung-, und Entsorgungsberufe und Bank-, Versicherungskaufleute) liegen die Frauenanteile über 60 Prozent (Tabelle A 7). Das BKF ist geprägt von so unterschiedlichen Teilbereichen wie Hilfsdienstleistungen im Bereich Reinigung sowie hochqualifizierten wissenschaftlichen Tätigkeiten im Bereich Forschung und Entwicklung, wobei unter den Beschäftigten insgesamt ein geringes bis mittleres Qualifikationsniveau dominiert. Nach Einschätzung von Prognos kommt zukünftig vor allem hochwertigen, wissensintensiven Dienstleistungen eine wachsende Bedeutung zu, während der Bedarf an einfachen Tätigkeiten wie Sachbearbeitung und Reinigung abnehmen dürfte (vgl. Pfeiffer 2010: 175).

Im männlich segregierten Branchenkompetenzfeld „**Maschinen- und Anlagenbau**“ sind 14,1 Prozent der Beschäftigten weiblich. Das Feld ist stark von den technischen Berufsfeldern „8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen“ und „6 Metallerzeugung, -bearbeitung“ geprägt, die einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen (0,1 und 3,6 %). Selbst der leicht erhöhte Anteil im Berufsfeld „7 Metall-, Anlagenbau, etc.“ (19,5 %) und der auffällig hohe Frauenanteil in den kaufmännischen Büroberufen (71,6 %) wirken kaum gegen die starke Präsenz der Männer in diesem BKF (vgl. Tabelle A 7). Nach Prognos werden sich die Tätigkeitsstrukturen im Maschinenbau bis 2030 nur wenig verändern (Pfeiffer et al. 2010: 187). Während einfache Tätigkeiten wie „Maschinen einrichten und überwachen“ leicht zurückgehen, bleibt die Bedeutung dieses Tätigkeitsschwerpunkts für die Branche hoch. Der Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten nimmt indes zu. Insgesamt dürfte das Beschäftigungsniveau bis 2030 konstant sein. Die Beschäftigten dieser Branche werden mehrheitlich aus Mechanikern, Technikern sowie metallverarbeitenden Berufen rekrutiert. Insgesamt wird kein Fachkräftemangel in diesem Bereich erwartet. Derzeit besteht in diesen Berufen ein Angebotsüberhang an Arbeitskräften.

Insgesamt ist festzustellen, dass die BKF stark männlich segregiert sind. Dies spiegelt die überwiegend technisch-naturwissenschaftliche Orientierung der Wirtschaftsförderung der Landesregierungen Berlin und Brandenburg wider. Blieben die kaufmännischen Berufe ausgeblendet, wären unter den sechs anteilsstärksten Berufsfeldern nur wenige Felder auszumachen, deren Frauenanteil 50 Prozent und mehr erreicht. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung in den als besonders zukunftssträftig angesehenen Branchen ist es zunehmend wichtig, junge Frauen zu den erforderlichen Ausbildungen zu ermutigen.

## 5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Den für die Gesamtregion Berlin-Brandenburg vorliegenden Prognosen zufolge wird sich der Nachfragerückgang der klassischen produktionsorientierten Männerberufe in den kommenden Jahren fortsetzen; folglich wird mit einem Angebotsüberschuss zu rechnen sein. Dagegen dürften in den bisherigen Männerdomänen mit hohen Qualifikationsanforderungen wie Forschung und Entwicklung Arbeitskräfteengpässe zu erwarten sein. In zahlreichen frauen-dominierten Dienstleistungsberufen, wie der Gesundheitswirtschaft und den höherwertigen Dienstleistungsberufen, steht ebenfalls ein Mangel an Arbeitskräften bevor. Einen wichtigen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs könnten eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und auch Männern vor allem in Berlin leisten sowie eine Ausweitung der durchschnittlichen Arbeitszeit und eine geschlechterneutrale Berufswahl.

Die beruflichen Arbeitsmarktperspektiven in Berlin-Brandenburg, nach geschlechter-spezifischen Kategorien ausgewertet, bieten Anhaltspunkte für eine Umorientierung in der Berufswahl, die beide Geschlechter betrifft. Zudem wird in einer Studie von Wiethölter, Bogai und Schönwetter (2011) gezeigt, dass Frauen und Männer dennoch nach wie vor sehr unterschiedliche Berufe wählen. An der geschlechterspezifischen Berufswahl hat sich insbesondere in Brandenburg über einen längeren Zeitraum wenig geändert. Die Ungleichgewichte von Frauen und Männern in den Berufen sind Folge unterschiedlicher Rollenstereotype, die bereits in der Kindheit und vom sozialen Umfeld vermittelt werden (Blossfeld et al. 2009: 115 f.). Diese rollenstereotypischen Verhaltensmuster veranlassen Frauen wie Männer, Mädchen wie Jungen, sich in der Berufswahl nach den gesellschaftlichen Werten und Normen auszurichten.

Eine hohe berufliche Segregation muss nicht, wie die Ergebnisse aus den skandinavischen Ländern zeigen, zwangsläufig mit einer Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt einhergehen. Es gibt aber gute Gründe die traditionelle berufliche Geschlechterverteilung weiter zu minimieren. Der Arbeitsmarkt insgesamt wird durch eine geringe berufliche Segregation flexibler und Angebot und Nachfrage in bestimmten Berufsbereichen können besser miteinander in Einklang gebracht werden. Vor dem Hintergrund der prognostizierten Fachkräfteentwicklung dürften folglich Frauen und Männer sowie die Betriebe von einer gleicheren beruflichen Verteilung profitieren. Mit dem Abbau der geschlechterspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes können nicht nur Engpässe einzelner Berufsbereiche vermieden werden, sondern auch entwicklungshemmende Konsequenzen für die Wirtschaft insgesamt.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Bundesagentur für Arbeit (2011) und 25. CEIES-Seminar (2004).

## **6 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung aus gleichstellungspolitischer Sicht**

Vor dem Hintergrund der prognostizierten geschlechterspezifischen Fachkräfteentwicklung in der Region Berlin-Brandenburg werden nachfolgend Handlungsempfehlungen, insbesondere unter genderspezifischen Aspekten, abgeleitet.

### **Gesellschaftliche und betriebliche Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen weiter verbessern**

Aufgrund der zu erwartenden langfristigen Arbeitsmarktentwicklung ist eines der Handlungsfelder, um einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch gezielte Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem, die generelle Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern, das Berufswahlspektrum von Frauen insbesondere für MINT-Berufe zu erweitern sowie die beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen zu forcieren.

Voraussetzung für eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sind die Einführung und der Ausbau familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. durch eine Flexibilisierung der Wochen-, Jahres- und/oder Lebensarbeitszeit sowie die Einführung alternativer Formen der Zusammenarbeit (z. B. Telearbeit, Eltern-Kind-Büros für Notfälle). Auf diese Weise können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und damit insbesondere Frauen bei der Ausweitung der Erwerbstätigkeit nachhaltig unterstützt werden.

Gleichzeitig sind die Ausweitung der betrieblichen und staatlichen Angebote zur Kinderbetreuung (wie z. B. mehr Angebote für unter 3-Jährige Kinder, Ausweitung der Öffnungszeiten für erwerbstätige Eltern am Wochenende) sowie die Verhältnismäßigkeit der Betreuungskosten zentrale Voraussetzungen für die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen (Granato/Dorsch-Schweitzer 2007: 19, Bundesagentur für Arbeit 2011: 35) und die Vermeidung von „Karriereknicks“ (Suder et al. 2011: 30) von Bedeutung.

Frauen sind heute aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Dennoch sind sie noch nicht entsprechend ihrer schulischen und beruflichen Kompetenzen in den Arbeitsmarkt integriert. Obwohl Frauen ein gewichtiges Potential für die Wirtschaft darstellen, scheitert ihre adäquate Beteiligung häufig nicht an fehlenden Kompetenzen, sondern sehr viel mehr daran, dass junge Absolventinnen der Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften häufiger eine unzureichende berufliche Identifizierung mit der entsprechenden Profession sowie ein geringeres Selbstbewusstsein als ihre männlichen Kommilitonen entwickeln. Nach einer Untersuchung von Studierenden in den MINT-Studiengängen zeigte sich, dass Studentinnen ihre persönlichen Berufsaussichten schlechter einschätzen und ihnen Orientierungen an weiblichen Führungskräften in den jeweiligen Professionen in der Arbeitswelt fehlen (Ihsen 2010: 13). In der Folge fällt ihnen auch nach Abschluss des Studiums der Einstieg in einen adäquaten Beruf schwerer. Sie steigen häufiger beruflich fachfremd ein bzw. verlassen den Beruf im Laufe der ersten Jahre schneller (Ihsen 2010: 64). Daher ist es wichtig, dass sich junge Frauen auch an weiblichen Vorbildern in den entsprechenden Berufen orientieren können.

Karrierebrüche sind häufig eng mit der Arbeitsunterbrechung während der Elternzeit verbunden. Dabei existieren bereits heute zahlreiche Modelle, wie die Elternzeit, die für Unterneh-

men und Arbeitnehmer gewinnbringend geplant und strukturiert werden kann. Solche Modelle setzen in der Regel auf einen organisierten Einstieg in die Erwerbsunterbrechung, regelmäßigen Kontakt während der Elternzeit (insbesondere über eine fortlaufende Beteiligung am betriebsinternen Informationsfluss) und einen strukturierten, ggf. gestuften, Wiedereinstieg in die Tätigkeit (vgl. z. B. das Drei-Phasen-Modell der Bundesagentur für Arbeit; Bundesagentur für Arbeit 2010). Auf diese Weise können einerseits Karriere- und Erwerbsbiografiebrüche für Arbeitnehmer verhindert werden. Andererseits profitieren die Unternehmen durch die Vermeidung von unnötigen Einarbeitungskosten sowie von der größeren Motivation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Rahmenbedingungen vor allem in den typischen Frauenberufen verbessern; weibliche und männliche Potenziale besser ausschöpfen**

Wie in der IAB-Regional Berlin-Brandenburg Studie (Wiethölter/Bogai/Schönwetter 2011) und der Prognos Studie (Pfeiffer et al. 2010) gezeigt wurde, sind Frauen vor allem in Dienstleistungsberufen überproportional vertreten; Männer dagegen in Produktionsberufen und technisch orientierten Bereichen. Aus dieser Aufspaltung des Arbeitsmarktes resultieren divergente Arbeits- und Verdienstbedingungen zwischen den Geschlechtern (Trappe/Rosenfeld 2001; Trappe 2006; Leitner 2001; Falk 2002; Achatz/Beblo/Wolf 2010). Eine stärkere Angleichung der Arbeits- und Verdienstbedingungen von typischen Männer- und Frauenberufen würde nicht nur für mehr Gerechtigkeit sorgen, sondern möglicherweise die starre geschlechterspezifische Segregation der Berufe aufbrechen. Dies würde z. B. gerade in den ländlichen Regionen Brandenburgs helfen, die von einer überdurchschnittlichen Abwanderung qualifizierter Frauen und folglich einem Männerüberschuss gekennzeichnet sind (Kröhnert/Klingholz 2007: 4, 6). Hier fehlen die Arbeitskräfte besonders in weiblich dominierten Berufen (u. a. Gesundheitsberufe, Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, Kaufmännische Büroberufe).

Frauen werden als Fachkräfte in MINT-Berufen (Männerdomäne) ebenso gebraucht wie im stark wachsenden Dienstleistungsbereich. Männer fehlen sowohl als Pflegekräfte, als auch im pädagogischen Bereich und somit in stark weiblich dominierten Bereichen. Insgesamt bedeutet „eine genderorientierte Personalpolitik, im gesamten Prozess der Rekrutierung und Auswahl der Bewerber, angefangen von der Abfassung von Ausschreibungstexten, über die Auswahl der Bewerber wie bei Einstellungstests, Bewerbungsschreiben und Assessmentverfahren, die zum Teil unterschiedliche Fähigkeiten und Verhaltensweisen junger Frauen und Männer deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen“ (Granato/Dorsch-Schweitzer 2007: 14). Eine konsequente Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zielt auf die faktische Gleichwertigkeit des Erwerbs und der Anerkennung sozialer wie technischer Qualifikationen sowie die Gleichbehandlung sozialer und technischer Arbeit in der Tarifpolitik. Nur so lassen sich derzeit noch existierende geschlechterspezifische Segregationen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem überwinden (ebenda: 28). Zu erwarten ist, dass durch die Zunahme der Präsenz von Männern in Frauendomänen der Einfluss auf die Löhne, der von den angebotsseitigen Faktoren ausgeht (Wahl bestimmter Berufe) positiv beeinflusst werden dürfte (Wiethölter/Bogai/Schönwetter 2011: 21 f.).

## **Gesellschaftliche Rollenbilder im Bezug auf typische Frauen- oder Männerberufe zur Diskussion stellen**

Gesellschaftlich sind Individuen von frühester Kindheit an auf das Geschlecht und die damit einhergehenden Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen festgelegt. Stereotype erweisen sich in vielen Lebenskonstellationen als einengend und zum Teil konträr zu den eigenen Wünschen und Erwartungen (vgl. Blossfeld et al. 2009: 115 f.). Im Berufswahlprozess setzen junge Frauen und Männer daher eher die Erwartungen ihrer Familie oder ihrer Peergroup um, anstatt fundiert auf Basis der eigenen Neigungen und Fähigkeiten zu wählen. Befunde aus der PISA Studie 2003 belegen, dass bereits in der Sekundarschule die Geschlechterunterschiede im motivationalen Bereich in der Mathematik und auch in den Naturwissenschaften deutlich ausgeprägter sind als die Kompetenzunterschiede (vgl. Blossfeld et al. 2009: 105 f.). Schon in dieser Phase sind also weniger die Kompetenzen, sondern eher das mangelnde Interesse dafür verantwortlich, dass sich Mädchen seltener als Jungen für eine berufliche Zukunft im Bereich der Ingenieur- und Naturwissenschaften entscheiden (ebenda: 107 f.). Ergebnisse der PISA Untersuchung 2006 zeigen, dass Mädchen deutlich seltener als Jungen einen MINT-Beruf ergreifen wollen (vgl. Taskinen/Asseburg/Walter 2008). Dies gilt insbesondere für mathematisch-technische Studiengänge und für handwerklich-technische, nichtakademische Berufe. Die Berufswünsche der Mädchen hingegen liegen eher im medizinischen oder pflegerischen Bereich. Ansatzpunkte zur Korrektur dieses geschlechterspezifischen Verhaltens liegen demnach in verschiedenen Bereichen der Sozialisation und des Bildungssystems (Elternhaus, Frühpädagogik, Schule; Blossfeld et al. 2009). Wichtig ist dabei für beide Geschlechter, Erfahrungen in der „anderen“ Welt sammeln zu können. Dies gelingt umso besser, wenn diese Erfahrungen in der eigenen Geschlechtergruppe gemacht werden können. Zum Beispiel schenkt die Wirtschaft am Girls' Day den jungen Frauen ihre ganze Aufmerksamkeit und lässt sie häufig durch praktische Erfahrungen naturwissenschaftlich-technische oder IT-Berufe erkunden. Genauso wichtig ist es für junge Männer unter ihres gleichen Praktika in Kindergärten oder der Pflege machen zu können. Hilfreich wäre ferner, wenn die Schule Geschlechterstereotype aufzeigt, hinterfragt und ihre Unterrichtskonzepte, besonders im Mathematik-, naturwissenschaftlichen und Deutschunterricht darauf ausrichtet, Vorurteile in Bezug auf geschlechterspezifische Ausprägungen zu überwinden. Denn die erlernte Kompetenz, z. B. in der Mathematik, beeinflusst die Wahl von Studiengängen oder Ausbildungen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich (Blossfeld et al. 2009: 109).

Auch die Berufsbezeichnung ist ein wichtiges Kriterium für die Berufswahl (BIBB 2006: 10 ff., Blossfeld et al. 2009: 116). Danach werden durch die Berufsbezeichnung positive und negative Vorstellungen, die mit dem jeweiligen Beruf verbunden sind, erzeugt. Sie dienen im sozialen Umfeld zur Identifikation und Selbstdarstellung. Mädchen und Jungen wählen daher tendenziell Berufe, die gesellschaftlich anerkannt sind und möglichst positive Assoziationen hervorrufen. Hier sind Verbände, Kammern, Innungen und Berufsbildungsinstitute gefordert, möglichst neutrale Berufsbezeichnungen zu schaffen und in der Berufsbeschreibung Aspekte zu beleuchten, die beide Geschlechter ansprechen.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird eine weitere Verbesserung der pädagogisch-didaktischen Aus- und Fortbildung empfohlen, um die Gender-Kompetenz und Selbstreflexi-

on bezüglich eigener Rollenstereotype der Lehrkräfte zu stärken (Blossfeld et al. 2009: 61). Lehrkräfte haben in den allgemeinbildenden, den beruflichen Schulen und den Hochschulen Einfluss und können Rollenklischees reflektieren und diesen entgegenwirken. Wichtig ist hier auch das Zusammenwirken von Wirtschaft, Schulen, Arbeitsagenturen und Elternhäusern. Wie in der Vermittlung von Berufsbildern Genderstereotype aufgebrochen werden könnten, zeigt die Konzeption eines Gendertrainings von Franzke (2009). Danach sind die Hintergründe geschlechterspezifischer Berufswahl bewusst zu machen und durch Angebote sowie Beratungstechniken darauf hinzuwirken, Jugendliche und Arbeitgeber von geschlechteruntypischen Berufen zu überzeugen (Hartung/Janik 2006: 5).

Gerade Geschlechterrollen sind schwer zu reflektieren. Deshalb müssen hier alle Beteiligten umdenken. Die Anfänge sind bereits gemacht. Sowohl junge Frauen haben Pionierarbeit in MINT-Ausbildungs- und -Studiengängen geleistet, als auch junge Männer in pädagogischen und Pflegeberufen. Die Unternehmen, die diese Möglichkeiten geschaffen haben, sprechen in der Regel von Wettbewerbsvorteilen, wenn die Teams „geschlechtergemischt“ sind und setzen diesen vielversprechenden Weg fort (Krell 2001: 17 ff.).

## Literatur

Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Bach, Stefan; Buslei, Hermann; Svindland, Dagmar; Baumgartner, Hans J.; Flach, Juliane; Teichmann, Dieter (2003): Untersuchung zu den Wirkungen der gegenwärtigen Ehegattenbesteuerung. DIW, Materialien, 27, Projektbericht 2, Berlin.

Behr, Michael; Walter, Anja; Hinz, Andreas; Riedel, Jürgen; Ketzmerick, Thomas (2005): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.), Reihe Forschungsberichte, 26, Potsdam.

Blossfeld, Hans-Peter; Bos, Wilfried; Hannover Bettina; Lenzen, Dieter; Müller-Böling, Detlef; Prenzel, Manfred; Wößmann, Ludger (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, Jahresgutachten 2009. vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Partmann, Michael (2009): Die Arbeitsmarktsituation für Frauen in Berlin-Brandenburg. IAB-regional Berlin-Brandenburg, 01/2009, Nürnberg.

Bogedan, Claudia; Herzog-Stein, Alexander; Klenner, Christina; Schäfer, Claus (2009): Vom Schutzschirm zum Bahnbrecher – Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise. WSI-Diskussionspapier, 167, Düsseldorf.

Böhme, Stefan; Unte, Pia; Werner, Daniel (2009): Frauen in MINT-Berufen in Bayern. IAB-regional Bayern, 01/2009, Nürnberg.

Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report, No. 9, Bonn.

Börsch-Supan, Axel; Wilke, Christina B. (2009): Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 1, S. 29–48.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarktberichterstattung. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Nürnberg 2010.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Ganzheitliche Personalpolitik. Erfolgreiche Personalarbeit – Lebensphasen im Fokus, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2007): Glossar Beschäftigungsstatistik. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2010): Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009. IAB-Regional Hessen, 01/2010, Nürnberg.

Dressel, Kathrin; Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 481–490.

European Commission (2010): Employment in Europe 2010. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Europäische Kommission, 25. CEIES-Seminar (2004): Geschlechtsspezifische Statistiken – Geschlechtsspezifische berufliche Segregation: Ausmaß, Ursachen und Folgen. In: Eurostat aktuell, Ausgabe 2004.

Franzke, Bettina (2009): Vermittlung von Berufsbildern. Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Bericht Nr. 2, Mannheim.

Fuchs, Johann (2009): Demografische Effekte auf das künftige Arbeitskräfteangebot in Deutschland – eine Dekompositionsanalyse. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 129, H. 4, S. 571–595.

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2010): Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve. IAB-Forschungsbericht, 11/2010, Nürnberg.

Hartung, Silke; Janik, Florian (2006): Seltener am Start, genauso oft am Ziel. IAB-Kurzbericht, 15/2006, Nürnberg.

Ihsen, Susanne (2010): Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an den TU9-Universitäten. TUM Gender-und-Diversity-Studies, Band 1, München.

Koppel, Oliver (2008): Nicht besetzbare Stellen für beruflich Hochqualifizierte in Deutschland – Ausmaß und Wertschöpfungsverluste. In: IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 35, Heft 1/2008.

Krell, Gertraude (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Von „Frauenförderung zu Diversity Management“. In: Krell, Gertraude (Hrsg.) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, S. 17–37.

Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Arbeitszeiten. Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, 2008-04, Gelsenkirchen.

Leibert, Tim; Wiest, Karin (2010): Ist die männliche Peripherie männlich? NAD aktuell 11 (11-2010).

Liebig, Stefan; Valet, Peter; Schupp, Jürgen (2010): Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturabhängig. DIW-Wochenbericht, 27-28/2010, Berlin.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASFF) (2009): Familienform: Alleinerziehend. Beiträge zur Sozialberichterstattung, Nr. 8, Potsdam.

McKinsey & Company (2010): Women Matter 4. Women at the top of corporations: Making it happen.

[http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women\\_matter/2010/women\\_matter\\_4.asp](http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/2010/women_matter_4.asp)

McKinsey & Company (2007): Women Matter 1. Gender diversity, a corporate performance driver. [http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women\\_matter/2010/women\\_matter\\_1.asp](http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/2010/women_matter_1.asp)

Kröhnert, Steffen; Klingholz, Rainer (2007): Not am Mann. Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.

Pfeiffer, Iris; Gramke, Kai; Heinzemann, Susanne; Fischer, Dominik (Prognos AG) (2010): Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie

und Frauen Brandenburg (Hrsg.), Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Potsdam/Berlin.

Prognos AG (2008): Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu? vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.), München/Basel.

Ranscht, Anja; Ostwald, Alexander D.; Heeger, Dirk; Hesse, Sebastian (2009): Wachstums- und Beschäftigungseffekte in der Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg. Technische Universität Darmstadt (Hrsg.), WifOR Institut, Darmstadt.

Solga, Heike; Pfahl, Lisa (2009): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WzBBriefBildung, 7, Berlin.

Suder, Katrin (2011): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen. McKinsey Deutschland, Berlin.

Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.

Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58 (2006) 1, S. 50–78.

Trappe, Heike; Rosenfeld, Rachel A. (2001): Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD: Im Verlauf der Zeit und im Lebensverlauf. In: Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41/2001 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena (2006): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. BIBB Forschungsprojekt 2.3.103, Bonn.

Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.

Weishaupt, Horst; Baethge, Martin; Döbert, Hans; Füssel, Hans-Peter; Hetmeier, Heinz-Werner; Rauschenbach, Thomas; Rockmann, Ulrike; Seeber, Susan; Wolter, André (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel. Ständige Konferenz der Kultusminister (Hrsg.), Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette (2010): Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2009. IAB-Regional Berlin-Brandenburg, 03/2010, Nürnberg.

Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Schönwetter, Stephanie (2011): Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional Berlin-Brandenburg, 01/2011, Nürnberg, im Erscheinen.

## Anhang

**Tabelle A 1: Erwerbspersonen, Erwerbstätige, Selbständige und Beschäftigte nach Geschlecht 2000, 2008 und 2009 in Tausend**

		Insgesamt			Frauen			Männer		
		2000	2008	2009	2000	2008	2009	2000	2008	2009
<b>Berlin</b>	Erwerbspersonen*	1.720	1.781	1.801	835	833	839	963	948	962
	Erwerbsquote <sup>1)</sup>	71,0	73,8	75,3	70,0	69,7	71,2	78,6	77,8	79,2
	Erwerbstätige*	1.471	1.512	1.555	716	721	742	788	791	813
	Erwerbstätigenquote <sup>2)</sup>	60,4	63,6	65,7	60,8	61,3	63,3	65,4	65,9	68,1
	Selbständige*	180	242	253	78	83	86	156	159	167
	Selbständigenquote <sup>3)</sup>	7,4	10,2	10,7	6,6	7,1	7,3	12,9	13,3	14,0
	SV-Beschäftigte*	1.070	984	1.003	527	498	510	543	486	493
	Beschäftigungsquote <sup>4)</sup>	44,0	41,4	42,4	43,9	42,4	43,5	44,0	40,5	41,3
<b>Brandenburg</b>	Erwerbspersonen*	1.370	1.388	1.388	651	645	641	744	743	747
	Erwerbsquote <sup>1)</sup>	73,9	80,0	80,9	77,0	76,5	77,4	82,4	83,3	84,3
	Erwerbstätige*	1.145	1.229	1.232	560	572	574	642	657	657
	Erwerbstätigenquote <sup>2)</sup>	62,0	72,8	74,1	67,3	70,1	71,4	72,3	75,4	76,6
	Selbständige*	103	132	133	39	44	44	84	88	89
	Selbständigenquote <sup>3)</sup>	5,6	7,8	8,0	4,7	5,4	5,5	9,5	10,1	10,4
	SV-Beschäftigte*	914	876	878	432	427	432	482	449	445
	Beschäftigungsquote <sup>4)</sup>	49,5	51,9	52,8	48,1	52,3	53,8	50,7	51,5	51,9
<b>Westdeutschland</b>	Erwerbspersonen*	30.842	33.079	33.144	14.814	14.906	15.010	18.087	18.173	18.134
	Erwerbsquote <sup>1)</sup>	70,3	75,2	75,4	67,9	68,3	68,9	81,7	81,9	81,9
	Erwerbstätige*	29.140	31.102	31.013	13.774	13.993	14.099	16.861	17.109	16.915
	Erwerbstätigenquote <sup>2)</sup>	66,7	72,1	72,0	64,2	65,4	66,0	77,4	78,7	78,0
	Selbständige*	2.971	3.292	3.348	1.005	999	1.026	2.303	2.293	2.322
	Selbständigenquote <sup>3)</sup>	6,8	7,6	7,8	4,7	4,7	4,8	10,6	10,6	10,7
	SV-Beschäftigte*	21.666	21.814	21.752	9.383	9.689	9.818	12.284	12.126	11.934
	Beschäftigungsquote <sup>4)</sup>	49,6	50,6	50,5	43,5	45,3	46,0	55,6	55,8	55,0
<b>Ostdeutschland</b>	Erwerbspersonen*	8.888	8.796	8.751	4.122	4.091	4.073	4.747	4.706	4.678
	Erwerbsquote <sup>1)</sup>	73,7	78,2	79,2	74,4	74,7	75,8	81,3	81,6	82,4
	Erwerbstätige*	7.463	7.632	7.649	3.498	3.553	3.592	4.029	4.079	4.057
	Erwerbstätigenquote <sup>2)</sup>	61,6	69,4	70,6	64,4	66,5	68,2	70,1	72,2	72,9
	Selbständige*	672	851	867	283	286	286	569	566	581
	Selbständigenquote <sup>3)</sup>	5,5	7,7	8,0	5,2	5,4	5,4	9,9	10,0	10,4
	SV-Beschäftigte*	6.000	5.529	5.512	3.152	2.668	2.695	2.848	2.861	2.817
	Beschäftigungsquote <sup>4)</sup>	49,5	50,3	50,9	50,8	49,9	51,2	48,1	50,6	50,6

\* Jeweils Insgesamt (Erwerbspersonen: Erwerbstätige und Erwerbslose gemäß ILO-Konzept; Beschäftigte und Selbständige gemäß Wohnortprinzip) in Tausend.

1) Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäß ILO-Konzept) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, Angaben in Prozent (jeweils im Jahresdurchschnitt).

2) Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, Angaben in Prozent.

3) Anteil der Selbständigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, Angaben in Prozent.

4) Anteil der sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigten (gemäß Wohnortprinzip) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, Angaben in Prozent.

Anm.: Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Selbständige jeweils im Jahresdurchschnitt; Bevölkerung jeweils am 31. Dezember (außer Erwerbsquote), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils am 30. Juni.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Band 2, 2000, 2008 und 2009; Genesis Online); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht im Vergleich 2008**

	Anzahl			Arbeitszeitquote*			Anteil an insgesamt**		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berlin</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>1.081.660</b>	<b>556.092</b>	<b>525.568</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>51,4</b>	<b>48,6</b>
Vollzeit	853.823	388.540	465.283	78,9	69,9	88,5	100,0	45,5	54,5
Teilzeit	226.912	167.114	59.798	21,0	30,1	11,4	100,0	73,6	26,4
<b>Brandenburg</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>737.119</b>	<b>357.502</b>	<b>379.617</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>
Vollzeit	609.199	253.308	355.891	82,6	70,9	93,8	100,0	41,6	58,4
Teilzeit	127.533	103.986	23.547	17,3	29,1	6,2	100,0	81,5	18,5
<b>Westdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>22.238.819</b>	<b>9.811.556</b>	<b>12.427.263</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>44,1</b>	<b>55,9</b>
Vollzeit	18.190.220	6.411.168	11.779.052	81,8	65,3	94,8	100,0	35,2	64,8
Teilzeit	4.039.172	3.396.529	642.643	18,2	34,6	5,2	100,0	84,1	15,9
<b>Ostdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>5.218.896</b>	<b>2.582.569</b>	<b>2.636.327</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>49,5</b>	<b>50,5</b>
Vollzeit	4.252.477	1.797.148	2.455.329	81,5	69,6	93,1	100,0	42,3	57,7
Teilzeit	963.620	783.986	179.634	18,5	30,4	6,8	100,0	81,4	18,6
<b>Deutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>27.457.715</b>	<b>12.394.125</b>	<b>15.063.590</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>45,1</b>	<b>54,9</b>
Vollzeit	22.442.697	8.208.316	14.234.381	81,7	66,2	94,5	100,0	36,6	63,4
Teilzeit	5.002.792	4.180.515	822.277	18,2	33,7	5,5	100,0	83,6	16,4

\* Die Arbeitszeitquote beschreibt den Anteil der vollzeit- bzw. teilzeitbeschäftigten Frauen (Männer) an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Männern) insgesamt.

\*\* Anteil der Frauen (Männer) an den Vollzeit-, Teilzeit- bzw. insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2008.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 3: Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht im Vergleich 2009**

	Anzahl*			Arbeitszeitquote*			Anteil an insgesamt**		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berlin</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>1.106.163</b>	<b>570.440</b>	<b>535.723</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>51,6</b>	<b>48,4</b>
Vollzeit	867.005	395.996	471.009	78,4	69,4	87,9	100,0	45,7	54,3
Teilzeit	237.484	173.743	63.741	21,5	30,5	11,9	100,0	73,2	26,8
<b>Brandenburg</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>738.174</b>	<b>361.304</b>	<b>376.870</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>
Vollzeit	603.319	251.327	351.992	81,7	69,6	93,4	100,0	41,7	58,3
Teilzeit	134.485	109.791	24.694	18,2	30,4	6,6	100,0	81,6	18,4
<b>Westdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>22.163.637</b>	<b>9.939.106</b>	<b>12.224.531</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>44,8</b>	<b>55,2</b>
Vollzeit	17.964.691	6.416.354	11.548.337	81,1	64,6	94,5	100,0	35,7	64,3
Teilzeit	4.189.487	3.518.619	670.868	18,9	35,4	5,5	100,0	84,0	16,0
<b>Ostdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>5.216.459</b>	<b>2.611.717</b>	<b>2.604.742</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>
Vollzeit	4.200.580	1.789.271	2.411.309	80,5	68,5	92,6	100,0	42,6	57,4
Teilzeit	1.012.272	820.724	191.548	19,4	31,4	7,4	100,0	81,1	18,9
<b>Deutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>27.380.096</b>	<b>12.550.823</b>	<b>14.829.273</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>45,8</b>	<b>54,2</b>
Vollzeit	22.165.271	8.205.625	13.959.646	81,0	65,4	94,1	100,0	37,0	63,0
Teilzeit	5.201.759	4.339.343	862.416	19,0	34,6	5,8	100,0	83,4	16,6

\* Die Arbeitszeitquote beschreibt den Anteil der vollzeit- bzw. teilzeitbeschäftigten Frauen (Männer) an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Männern) insgesamt.

\*\* Anteil der Frauen (Männer) an den Vollzeit-, Teilzeit- bzw. insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2009.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 4: Geringfügig Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht im Vergleich 2008**

	Geringf. entlohnte Beschäftigte			Anteil an Gesamt*			Anteil an Erwerbstätigen**		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berlin</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>196.452</b>	<b>108.862</b>	<b>87.590</b>	<b>100,0</b>	<b>55,4</b>	<b>44,6</b>	<b>13,0</b>	<b>15,1</b>	<b>11,1</b>
Ausschließlich	140.763	77.436	63.327	100,0	55,0	45,0	9,3	10,7	8,0
Im Nebenjob	55.689	31.426	24.263	100,0	56,4	43,6	3,7	4,4	3,1
<b>Brandenburg</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>137.635</b>	<b>79.644</b>	<b>57.991</b>	<b>100,0</b>	<b>57,9</b>	<b>42,1</b>	<b>11,2</b>	<b>13,9</b>	<b>8,8</b>
Ausschließlich	103.882	59.423	44.459	100,0	57,2	42,8	8,5	10,4	6,8
Im Nebenjob	33.753	20.221	13.532	100,0	59,9	40,1	2,7	3,5	2,1
<b>Westdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>6.155.387</b>	<b>3.991.202</b>	<b>2.164.185</b>	<b>100,0</b>	<b>64,8</b>	<b>35,2</b>	<b>19,8</b>	<b>28,5</b>	<b>12,6</b>
Ausschließlich	4.188.466	2.887.632	1.300.834	100,0	68,9	31,1	13,5	20,6	7,6
Im Nebenjob	1.966.921	1.103.570	863.351	100,0	56,1	43,9	6,3	7,9	5,0
<b>Ostdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>909.772</b>	<b>534.322</b>	<b>375.450</b>	<b>100,0</b>	<b>58,7</b>	<b>41,3</b>	<b>11,9</b>	<b>15,0</b>	<b>9,2</b>
Ausschließlich	683.088	398.836	284.252	100,0	58,4	41,6	9,0	11,2	7,0
Im Nebenjob	226.684	135.486	91.198	100,0	59,8	40,2	3,0	3,8	2,2
<b>Deutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>7.065.159</b>	<b>4.525.524</b>	<b>2.539.635</b>	<b>100,0</b>	<b>64,1</b>	<b>35,9</b>	<b>18,2</b>	<b>25,8</b>	<b>12,0</b>
Ausschließlich	4.871.554	3.286.468	1.585.086	100,0	67,5	32,5	12,6	18,7	7,5
Im Nebenjob	2.193.605	1.239.056	954.549	100,0	56,5	43,5	5,7	7,1	4,5

\* Anteil der Frauen bzw. Männer an allen geringfügig entlohnnten Beschäftigten der Beschäftigungsart.

\*\* Anteil der geringfügig entlohnnten Beschäftigten an den Erwerbstätigen in der jeweiligen Region Insgesamt (Beschäftigungsarten summieren sich zu „Insgesamt“ auf, dabei können rundungsbedingte Differenzen auftreten).

Anm.: Geringfügig Beschäftigte am Wohnort am 30. Juni 2008; Erwerbstätige im Durchschnitt 2008.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 5: Geringfügig Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht im Vergleich 2009**

	Geringf. entlohnte Beschäftigte			Anteil an Gesamt*			Anteil an Erwerbstätigen**		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Berlin</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>203.624</b>	<b>112.426</b>	<b>91.198</b>	<b>100,0</b>	<b>55,2</b>	<b>44,8</b>	<b>13,1</b>	<b>15,2</b>	<b>11,2</b>
Ausschließlich	144.030	78.530	65.500	100,0	54,5	45,5	9,3	10,6	8,1
Im Nebenjob	59.594	33.896	25.698	100,0	56,9	43,1	3,8	4,6	3,2
<b>Brandenburg</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>140.487</b>	<b>80.843</b>	<b>59.644</b>	<b>100,0</b>	<b>57,5</b>	<b>42,5</b>	<b>11,4</b>	<b>14,1</b>	<b>9,1</b>
Ausschließlich	104.503	59.039	45.464	100,0	56,5	43,5	8,5	10,3	6,9
Im Nebenjob	35.984	21.804	14.180	100,0	60,6	39,4	2,9	3,8	2,2
<b>Westdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>6.249.033</b>	<b>4.048.386</b>	<b>2.200.647</b>	<b>100,0</b>	<b>64,8</b>	<b>35,2</b>	<b>20,1</b>	<b>28,7</b>	<b>13,0</b>
Ausschließlich	4.231.246	2.890.136	1.341.110	100,0	68,3	31,7	13,6	20,5	7,9
Im Nebenjob	2.017.787	1.158.250	859.537	100,0	57,4	42,6	6,5	8,2	5,1
<b>Ostdeutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>928.176</b>	<b>541.606</b>	<b>386.570</b>	<b>100,0</b>	<b>58,4</b>	<b>41,6</b>	<b>12,1</b>	<b>15,1</b>	<b>9,5</b>
Ausschließlich	688.414	396.775	291.639	100,0	57,6	42,4	9,0	11,0	7,2
Im Nebenjob	239.762	144.831	94.931	100,0	60,4	39,6	3,1	4,0	2,3
<b>Deutschland</b>									
<b>Insgesamt</b>	<b>7.177.209</b>	<b>4.589.992</b>	<b>2.587.217</b>	<b>100,0</b>	<b>64,0</b>	<b>36,0</b>	<b>18,6</b>	<b>25,9</b>	<b>12,3</b>
Ausschließlich	4.919.660	3.286.911	1.632.749	100,0	66,8	33,2	12,7	18,6	7,8
Im Nebenjob	2.257.549	1.303.081	954.468	100,0	57,7	42,3	5,8	7,4	4,6

\* Anteil der Frauen bzw. Männer an allen geringfügig entlohnnten Beschäftigten der Beschäftigungsart.

\*\* Anteil der geringfügig entlohnnten Beschäftigten an den Erwerbstätigen in der jeweiligen Region Insgesamt (Beschäftigungsarten summieren sich zu „Insgesamt“ auf, dabei können rundungsbedingte Differenzen auftreten).

Anm.: Geringfügig Beschäftigte am Wohnort am 30. Juni 2009; Erwerbstätige im Durchschnitt 2009.

Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 6: Die 54 BIBB-Berufsfelder**

Nr.	Berufsfeld Bezeichnung
1	Land-, Tier-, Forstwirtschaft und Gartenbau
2	Bergleute, Mineralgewinner
3	Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik- und Glasberufe
4	Chemie- und Kunststoffberufe
5	Papierherstellung, -verarbeitung, Druck
6	Metallerzeugung, -bearbeitung
7	Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen
8	Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen
9	Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe
10	Feinwerktechnische, verwandte Berufe
11	Elektroberufe
12	Spinnberufe, Textilhersteller/innen, Textilveredler/innen
13	Textilverarbeitung, Lederherstellung
14	Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung
15	Fleischer/innen
16	Köche/innen
17	Getränke-, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe
18	Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung
19	Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen
20	Hilfsarbeiter/innen ohne nähere Tätigkeitsangabe
21	Ingenieure/innen
22	Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen
23	Techniker/innen
24	Technische Zeichner/innen, verwandte Berufe
25	Vermessungswesen
26	Technische Sonderkräfte
27	Verkaufsberufe (Einzelhandel)
28	Groß-, Einzelhandelskaufleute
29	Bank-, Versicherungsfachleute
30	Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe)
31	Werbefachleute
32	Verkehrsberufe
33	Luft-, Schifffahrtsberufe
34	Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen
35	Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung
36	Verwaltungsberuf im öffentlichen Dienst
37	Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung
38	IT-Kernberufe
39	Kaufmännische Büroberufe
40	Bürohilfsberufe, Telefonisten/innen
41	Personenschutz-, Wachberufe
42	Hausmeister/innen
43	Sicherheitsberufe
44	Rechtsberufe
45	Künstler/innen, Musiker/innen
46	Designer/innen, Fotografen/innen, Reklamehersteller/innen
47	Gesundheitsberufe mit Approbation
48	Gesundheitsberufe ohne Approbation
49	Soziale Berufe
50	Lehrer/innen
51	Publizisten/innen, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe
52	Berufe in der Körperpflege
53	Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft
54	Reinigungs-, Entsorgungsberufe

Quelle: Tiemann et al. 2009.

**Tabelle A 7: Beschäftigte insgesamt, die sechs anteilstärksten Berufsfelder und weibliche Beschäftigte in den Branchenkompetenzfeldern (BKF) in Berlin-Brandenburg (absolut und in Prozent) 2008**

	Insgesamt	SV-Anteil Insg. <sup>1)</sup>	Frauen	Frauen- anteil <sup>2)</sup>
<b>Medien, IKT insgesamt</b>	<b>84.107</b>	<b>100,0</b>	<b>33.215</b>	<b>39,5</b>
39 Kaufmännische Büroberufe	15.853	18,8	10.077	63,6
38 IT-Kernberufe	14.401	17,1	2.912	20,2
51 Publ., Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe	7.090	8,4	3.068	43,3
45 Künstler/innen, Musiker/innen	6.111	7,3	2.583	42,3
23 Techniker/innen	5.093	6,1	1.195	23,5
35 Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	4.435	5,3	1.485	33,5
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>52.983</b>	<b>63,0</b>	<b>21.320</b>	<b>40,2</b>
<b>Umwelt- und Energietechnik insgesamt</b>	<b>47.027</b>	<b>100,0</b>	<b>11.481</b>	<b>24,4</b>
39 Kaufmännische Büroberufe	8.330	17,7	5.288	63,5
32 Verkehrsberufe	4.894	10,4	*	*
8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	4.130	8,8	*	*
54 Reinigungs-, Entsorgungsberufe	3.974	8,5	410	10,3
23 Techniker/innen	3.915	8,3	625	16,0
21 Ingenieure/innen	2.734	5,8	527	19,3
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>27.977</b>	<b>59,5</b>	<b>6.905</b>	<b>24,7</b>
<b>Verkehrssystemtechnik insgesamt</b>	<b>17.551</b>	<b>100,0</b>	<b>2.457</b>	<b>14,0</b>
7 Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen	3.647	20,8	400	11,0
8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	2.432	13,9	*	*
21 Ingenieure/innen	1.729	9,9	147	8,5
23 Techniker/innen	1.291	7,4	132	10,2
9 Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	1.125	6,4	*	*
39 Kaufmännische Büroberufe	1.053	6,0	660	62,7
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>11.277</b>	<b>64,3</b>	<b>1.371</b>	<b>12,2</b>
<b>Optische Technologien insgesamt</b>	<b>18.371</b>	<b>100,0</b>	<b>8.301</b>	<b>45,2</b>
10 Feinwerktechnische, verwandte Berufe	3.655	19,9	2.286	62,5
39 Kaufmännische Büroberufe	1.967	10,7	1.514	77,0
21 Ingenieure/innen	1.796	9,8	143	8,0
7 Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen	1.479	8,1	887	60,0
23 Techniker/innen	1.359	7,4	217	16,0
11 Elektroberufe	1.310	7,1	309	23,6
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>11.566</b>	<b>63,0</b>	<b>5.356</b>	<b>46,3</b>
<b>Kunststoff, Chemie insgesamt</b>	<b>26.130</b>	<b>100,0</b>	<b>9.722</b>	<b>37,2</b>
4 Chemie- und Kunststoffberufe	6.360	24,3	1.802	28,3
39 Kaufmännische Büroberufe	2.776	10,6	2.071	74,6
26 Technische Sonderkräfte	1.642	6,3	1.030	62,7
35 Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	1.390	5,3	392	28,2
8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	1.388	5,3	*	*
23 Techniker/innen	1.253	4,8	*	*
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>14.809</b>	<b>56,7</b>	<b>5.527</b>	<b>37,3</b>
<b>Unternehmensnahe Dienstleistungen insgesamt</b>	<b>266.873</b>	<b>100,0</b>	<b>135.553</b>	<b>50,8</b>
39 Kaufmännische Büroberufe	47.877	17,9	36.430	76,1
54 Reinigungs-, Entsorgungsberufe	30.345	11,4	18.629	61,4
29 Bank-, Versicherungsfachleute	27.530	10,3	18.049	65,6
35 Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	15.993	6,0	8.428	52,7
21 Ingenieure/innen	12.652	4,7	3.056	24,2
41 Personenschutz-, Wachberufe	12.501	4,7	2.547	20,4
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>146.898</b>	<b>55,0</b>	<b>87.139</b>	<b>59,3</b>
<b>Maschinen- und Anlagenbau insgesamt</b>	<b>21.586</b>	<b>100,0</b>	<b>3.786</b>	<b>17,5</b>
8 Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	4.713	21,8	3	0,1
6 Metallherzeugung, -bearbeitung	3.212	14,9	116	3,6
7 Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen	2.325	10,8	453	19,5
39 Kaufmännische Büroberufe	1.797	8,3	1.287	71,6
23 Techniker/innen	1.590	7,4	144	9,1
21 Ingenieure/innen	1.466	6,8	133	9,1
<b>Top 6 Gesamt</b>	<b>15.103</b>	<b>70,0</b>	<b>2.136</b>	<b>14,1</b>

Anm.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (gemäß Arbeitsortprinzip) am 30. Juni 2008.  
 \* Aus Datenschutzgründen werden Zahlenwerte kleiner 3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, mit \* anonymisiert. <sup>1)</sup> Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im jeweiligen BKF insgesamt (Summe der 54 Berufsfelder) in Prozent. <sup>2)</sup> Anteil der Frauen im jeweiligen Berufsfeld des Branchenkompetenzfelds in Prozent.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Zuordnung der Branchenkompetenzfelder nach Prognos AG (2007); Zuordnung der Berufsfelder zu den Branchenkompetenzfeldern nach Pfeiffer et al. (2010); eigene Berechnungen.

## In der Reihe IAB-Regional Berlin-Brandenburg sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2011	Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Stephanie Schönwetter	Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg (im Erscheinen)
03/2010	Wiethölter, Doris; Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette	Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2009
02/2010	Bogai, Dieter; Wesling, Mirko	Großflughafen Berlin-Brandenburg: Analyse airportaffiner Beschäftigungspotenziale in Berlin und Brandenburg
01/2010	Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris	Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Aktualisierte Länderstudie Brandenburg.
06/2009	Bogai, Dieter; Hirschenauer, Franziska; Wesling, Mirko	Die Arbeitsmarktsituation der Älteren in Berlin und Brandenburg

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

## Impressum

IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg  
Nr. 02/2011

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 104  
90478 Nürnberg

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit  
Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/regional/BB/2011/regional\\_bb\\_0211.pdf](http://doku.iab.de/regional/BB/2011/regional_bb_0211.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter  
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/berlin-  
brandenburg.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/berlin-brandenburg.aspx)

ISSN 1861-1567

### Rückfragen zum Inhalt an:

Dieter Bogai  
Telefon 030.55 55 99 5190  
E-Mail [dieter.bogai@iab.de](mailto:dieter.bogai@iab.de)

Doris Wiethölter  
Telefon 030.55 55 99 5191  
E-Mail [doris.wiethoelter@iab.de](mailto:doris.wiethoelter@iab.de)

Christiane Luipold  
Telefon 030.55 55 99 5160  
E-Mail [christiane.luipold@arbeitsagentur.de](mailto:christiane.luipold@arbeitsagentur.de)