

Schmidt, Jörg

**Article**

## Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Schmidt, Jörg (2020) : Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 47, Iss. 1, pp. 63-81,  
<https://doi.org/10.2373/1864-810X.20-01-04>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215717>

**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.*



# **IW-Trends 1/2020**

## **Die berufliche Geschlechter- segregation am Arbeitsmarkt**

Jörg Schmidt

Vorabversion aus: IW-Trends, 47. Jg. Nr. 1  
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über  
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2020 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

# Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?

Jörg Schmidt, Februar 2020

## Zusammenfassung

Die berufliche Geschlechtersegregation am deutschen Arbeitsmarkt hat sich im Zeitverlauf als ein relativ beständiges Muster erwiesen. In den letzten Jahren haben sich – mit wenigen Ausnahmen – nur geringe Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung einzelner Berufsgruppen ergeben. Die Ursachen der weitgehenden beruflichen Trennung sind in einer Vielzahl von Faktoren zu suchen, die empirisch kaum vollständig erfasst werden können. Daher beschränkt sich der vorliegende Beitrag auf eine Analyse der Zusammenhänge bestimmter persönlicher Präferenzen mit der Geschlechtstypik von Berufsgruppen. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels kann für das Untersuchungsjahr 2016 gezeigt werden, dass Frauen und Männer, denen materielle Präferenzen („Sich etwas leisten können“) wichtig oder sehr wichtig sind, eine erhöhte Neigung aufweisen, in Misch- oder männertypischen Berufsgruppen zu arbeiten statt in frauentypischen Berufsgruppen. Daneben ergeben sich Anhaltspunkte, dass Männer mit sehr ausgeprägten altruistischen Präferenzen („Für andere da sein“) eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, in frauentypischen Berufsgruppen tätig zu sein. Zudem scheint der Aspekt der Selbstverwirklichung im Allgemeinen eine größere Rolle für die Vertretung in frauentypischen Berufsgruppen zu spielen. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass die bei der ursprünglichen Berufswahl erfolgte geschlechterbezogene Verteilung auf verschiedene Berufsgruppen durch Berufswechsel im Erwerbsverlauf tendenziell abgeschwächt wird. Wenn auch diese Befunde letztlich nur Anhaltspunkte liefern können und weiterer Forschungsbedarf angezeigt ist, sollten sie bei der Diskussion der Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern nicht vernachlässigt werden, zum Beispiel im Hinblick auf die Lohnunterschiede von Frauen und Männern.

Stichwörter: Arbeitsmarkt, berufliche Geschlechtersegregation, individuelle Präferenzen

JEL-Klassifikation: J21, J24

## Einleitung

Die berufliche Geschlechtersegregation stellt ein zentrales Forschungsfeld der Arbeitsmarktökonomie, der Soziologie und der Sozialpsychologie dar (vgl. etwa Beblo et al., 2008; Busch, 2013; Achatz, 2018). In Deutschland wie auch in vielen anderen Staaten hat sich die weitgehende berufliche Trennung zwischen Frauen und Männern als ein relativ beständiges Muster erwiesen, das bei vielen Fragen zu Geschlechterungleichheiten von Bedeutung ist. So dokumentiert nicht zuletzt die EU-Kommission in ihrer regelmäßigen Berichterstattung zur Gleichstellung der Geschlechter, dass sich das Phänomen der beruflichen und branchenbezogenen Geschlechtersegregation in den Mitgliedstaaten in den letzten Jahren kaum ver-

## Daten und Analysestichprobe

Kasten

Die Datengrundlage für die folgenden Auswertungen bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Das SOEP ist eine seit 1984 erhobene, für Deutschland repräsentative Befragung von mittlerweile mehr als 30.000 Teilnehmern in etwa 15.000 Haushalten (Goebel et al., 2019). Aktuell werden Daten bis zum Jahr 2017 bereitgestellt. Die Daten zu den betrachteten Präferenzen liegen zuletzt für das Jahr 2016 vor.

Die Untersuchungsstichprobe bilden Erwerbstätige im Alter von über 15 bis unter 65 Jahren ohne (Um-)Schüler, Studierende, Wehr- oder Zivildienstleistende und Rentner. Die Berufe werden gemäß der internationalen Standardklassifikation der Berufe in der Fassung von 1988 auf 2-Steller-Ebene betrachtet. Aufgrund geringer Fallzahlen werden Angehörige der Streitkräfte herausgefiltert und die Berufsgruppen gemäß Tabelle 1 zusammengefasst.

Die Grundlage der Auswertungen bilden geschlechtstypische Berufsgruppen. In Anlehnung an Hausmann und Kleinert (2014) werden männer- und frauentypische Berufsgruppen sowie Mischberufsgruppen wie folgt abgegrenzt: Bei einem Frauenanteil von höchstens 30 Prozent oder mindestens 70 Prozent liegt eine männer- oder frauentypische Berufsgruppe vor, in allen anderen Fällen wird eine Mischberufsgruppe unterstellt. Demnach ergeben sich für das Jahr 2017 sieben männertypische Berufsgruppen (21, 31, 69, 71, 72/73, 74, 80), neun Mischberufsgruppen (11/12, 13, 22, 23, 24, 34, 41/42, 91, 93) und vier frauentypische Berufsgruppen (32, 33, 51, 52). Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse sind gewichtet, um repräsentative Aussagen treffen zu können.

## Abgrenzung der Berufsgruppen

Tabelle 1

Berufsgruppen	ISCO-88 (2-Steller)	Berufsgruppe (neu)	Männertypische Berufsgruppe (M), Mischberufsgruppe (0), frauentypische Berufsgruppe (F) im Jahr 2017
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Geschäfts(bereichs)leiter in großen Unternehmen	11, 12	11/12	0
Leiter kleiner Unternehmen	13	13	0
Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	21	21	M
Biowissenschaftler und Mediziner	22	22	0
Wissenschaftliche Lehrkräfte	23	23	0
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	24	24	0
Technische Fachkräfte	31	31	M
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	32	32	F
Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	33	33	F
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	34	34	0
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	41, 42	41/42	0
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	51	51	F
Modelle, Verkäufer und Vorführer	52	52	F
Fach-/Hilfskräfte in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei <sup>1)</sup>	61, 92	69	M
Mineralgewinnungs- und Bauberufe	71	71	M
Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe / Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe	72, 73	72/73	M
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	74	74	M
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	81, 82, 83	80	M
Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	91	91	0
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe und Transportwesen	93	93	0

Aufgrund der Datenselektion wird die Berufsgruppe 01 (Angehörige der Streitkräfte) nicht berücksichtigt.

1) Die Berufsgruppe 69 ist im Jahr 2016 den Mischberufsgruppen zuzuordnen.

Quellen: Basis: ISCO-88, 2-Steller; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/ciXoQapP2CAMKd>

ändert hat (EU, 2019). Trotz der Vielzahl von Studien gelten die Ursachen der beruflichen Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt als nicht abschließend erforscht. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden anhand einer angebotsseitigen Betrachtung der Zusammenhang zwischen ausgewählten individuellen Präferenzen und der beruflichen Geschlechtersegregation näher beleuchtet. Zwar dürften die anhand der verwendeten Daten identifizierbaren Präferenzen nur einen Teil der möglichen Entscheidungskriterien bei der Wahl eines Berufs abbilden, dennoch können die Ergebnisse einen Einblick in für die Geschlechtersegregation relevante Unterschiede in den Präferenzstrukturen geben und damit Ansatzpunkte für weitere Forschung aufzeigen.

### **Frauen wählen häufiger Dienstleistungsberufe, Männer häufiger technische Berufe**

In der Literatur ist weithin dokumentiert, dass Frauen häufiger Dienstleistungsberufe wählen und Männer sich verstärkt für technische Berufe entscheiden (vgl. Beblo et al., 2008; Busch, 2013; Hausmann/Kleinert, 2014). Einen vergleichbaren Befund zeigen auch die vorliegenden Daten (Abbildung 1): Der Schwerpunkt der männertypischen Berufsgruppen liegt auf technischen und handwerks- beziehungsweise industrienahen Berufen. Demgegenüber sind Frauen überwiegend in Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen vertreten. Die Frauenanteile weisen im Zeitverlauf zwar Schwankungen auf, haben sich in den letzten 15 Jahren – mit wenigen Ausnahmen – im Niveau aber nur unwesentlich verändert. Allein die Gruppe der Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte (91) hat sich von einer frauentypischen Berufsgruppe im Jahr 2003 zu einer Mischberufsgruppe im Jahr 2017 entwickelt. Die Gruppe der Führungskräfte in einem weiteren Sinn (11/12) wurde hingegen von einer männertypischen Berufsgruppe zu einer Mischberufsgruppe. Die größte Zunahme des Frauenanteils ist – gemessen in Prozentpunkten – bei „Sonstigen Wissenschaftlern und verwandten Berufen“ (24) zu verzeichnen, denen beispielsweise auch Juristen, Sozialwissenschaftler und Unternehmensberater angehören.

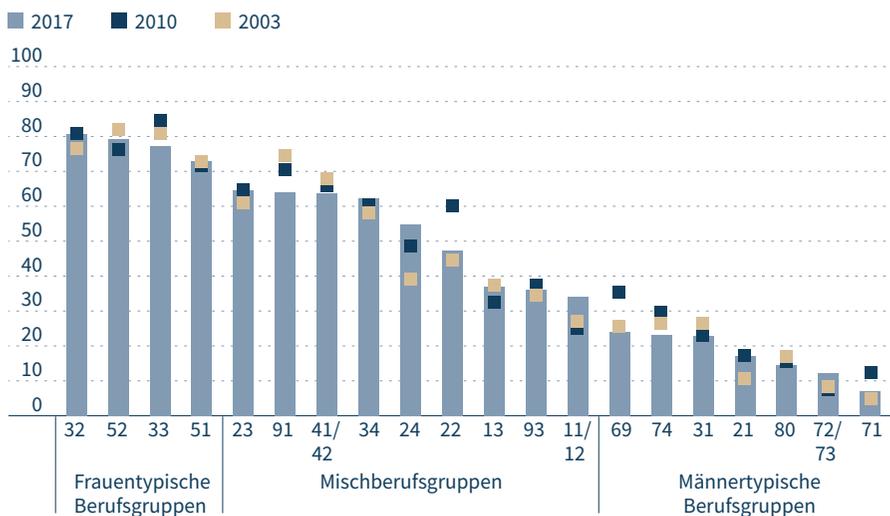
### **Zur Bedeutung von Geschlechterunterschieden in Präferenzen**

Tatsächlich ist schwer zu ermitteln, inwieweit die individuelle Entscheidung für oder gegen bestimmte Berufe durch gesellschaftliche Erwartungen und Normen

### Frauenanteile in Berufsgruppen im Zeitverlauf

Abbildung 1

in Prozent, verschiedene Jahre



Für die Bezeichnungen der Berufsgruppen vgl. Tabelle 1.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/M5y7BSpy6xyA5ED>

beeinflusst wird. Eine dem Ideal nach autonome oder unbeeinflusste Berufswahl dürfte kaum jemals vorliegen, da jede Person bis zum Zeitpunkt der Berufswahl einen Sozialisationsprozess durchläuft, der unter anderem durch die Familie, Freunde und Bekannte sowie durch die Erfahrungen vor und während der Schulzeit geprägt wird. Insofern sind die Ursachen der geschlechtsspezifischen Berufswahl kaum vollständig zu erfassen und empirisch zu modellieren, da von einer Vielzahl unterschiedlicher Einflussfaktoren auszugehen ist.

Vor diesem Hintergrund beschränkt sich die Untersuchung auf eine Analyse des Zusammenhangs der Geschlechtstypik von Berufsgruppen und eines ausgewählten Sets von individuellen Präferenzen. Diese Präferenzen werden erhoben durch die in den SOEP-Daten zuletzt für das Jahr 2016 vorliegenden Antworten auf die Frage: „Sind für Sie persönlich die folgenden Dinge heute sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder ganz unwichtig?“ (TNS Infratest Sozialforschung, 2016, 4). Folgende Präferenzen werden im Anschluss näher betrachtet:

- a) Erfolg im Beruf haben
- b) Sich etwas leisten können
- c) Für andere da sein
- d) Sich selbst verwirklichen
- e) Kinder haben

### **a) Erfolg im Beruf haben**

In der Literatur ist umstritten, inwiefern erwerbstätige Frauen geringere Prioritäten für berufliche Belange oder geringere Karriereambitionen als Männer aufweisen und inwieweit sich dies auch in der Berufswahl ausdrückt. Es gibt aber vereinzelt empirische Hinweise, dass Männer die Entlohnung stärker priorisieren (z. B. Fortin, 2008) und dass Frauen unter sonst gleichen Bedingungen seltener das Ziel des beruflichen Aufstiegs verfolgen (Hammermann et al., 2015).

Um die persönlichen Präferenzen für Karriereambitionen zu erfassen, kann auf das Befragungsitem „Erfolg im Beruf haben“ zurückgegriffen werden. Allerdings ist dieses relativ unpräzise formuliert, sodass offenbleiben muss, was genau die Befragten unter beruflichem Erfolg verstehen. So kann dahinter einerseits das Streben nach Führungspositionen stehen, andererseits aber auch die persönliche Weiterentwicklung im Rahmen von Fachkarrieren oder der generelle Wunsch nach beruflicher Wertschätzung oder Anerkennung. Wie Abbildung 2 zeigt, lassen sich zwar Geschlechterunterschiede in dieser Frage feststellen, diese hängen jedoch nur in geringem Umfang davon ab, ob es sich um frauentypische oder männertypische Berufsgruppen oder Mischberufsgruppen handelt. Männer scheinen demnach eine im Durchschnitt nur etwas höhere Priorität für beruflichen Erfolg aufzuweisen als Frauen. Da höhere Leitungspositionen – zum Beispiel Geschäftsführer und leitende Verwaltungsbedienstete – als eigenständige Berufsgruppe 11/12 erfasst werden, die den Mischberufsgruppen zugeordnet ist, beziehen sich die in Abbildung 2 dargestellten Ergebnisse für frauen- und männertypische Berufsgruppen primär auf Beschäftigte, die (noch) nicht in einer höheren Leitungsposition tätig sind.

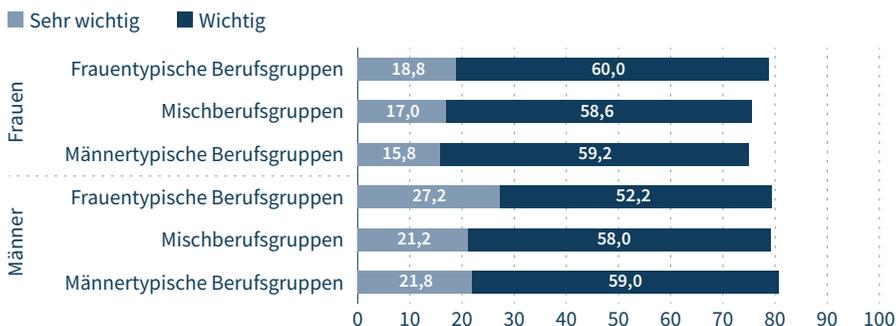
### **b) Sich etwas leisten können**

In verschiedenen Studien wird Männern zum Teil eine höhere Priorisierung von materiellen Präferenzen oder der Entlohnung zugeschrieben (z. B. Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000; Fortin, 2008; Wüst/Burkhart, 2012). Zudem geben beispielsweise

### Individuelle Präferenzen: „Erfolg im Beruf haben“

Jahr 2016, Anteilswerte in Prozent

Abbildung 2



Anteilswerte für die Items „Wichtig“ und „Sehr wichtig“.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/9JBqgFKwSysPLJD>

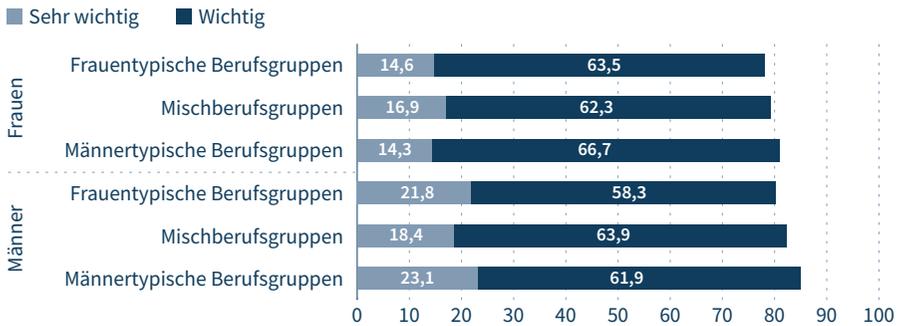
se Männer im Vergleich zu Frauen an, dass sie sich im Durchschnitt einer fiktiven Person ähnlicher fühlen, die es als wichtig ansieht, wohlhabend zu sein, über viel Geld zu verfügen und sich teure Dinge leisten zu können (World Values Survey, 2013, Daten für Deutschland).

Im SOEP kann in diesem Kontext das Befragungssitem „Sich etwas leisten können“ stellvertretend herangezogen werden, wenn auch damit nur indirekt die Präferenzen für eine hohe Entlohnung adressiert werden. Da sich die Verdienstmöglichkeiten in männer- und frauentypischen Berufsgruppen zum Teil deutlich unterscheiden, wäre bei beiden Geschlechtern eine höhere Priorisierung für materielle Werte in männertypischen Berufsgruppen zu erwarten. Tatsächlich zeigt Abbildung 3, dass dies bei gemeinsamer Betrachtung der Antworten „Sehr wichtig“ und „Wichtig“ jeweils für Frauen und Männer zutrifft, allerdings fallen die betragsmäßigen Unterschiede relativ gering aus. Frauen weisen kaum Unterschiede bei dem Anteilswert „Sehr wichtig“ auf, wenn frauen- und männertypische Berufsgruppen verglichen werden. Bei Männern fällt dieser Anteilswert in männertypischen Berufsgruppen etwas höher aus als in frauentypischen Berufsgruppen. Materielle Präferenzen scheinen demnach bei Männern etwas stärker ausgeprägt zu sein. Allerdings deuten die Daten insgesamt nur auf einen relativ schwachen Zusammenhang zur Geschlechtstypik der Berufsgruppen hin.

**Individuelle Präferenzen: „Sich etwas leisten können“**

Abbildung 3

Jahr 2016, Anteilswerte in Prozent



Anteilswerte für die Items „Wichtig“ und „Sehr wichtig“.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/AeqoRD3K7XYzNQC>

**c) Für andere da sein**

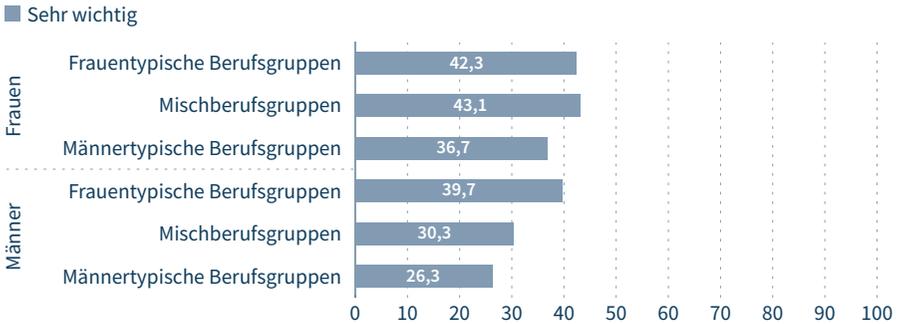
Altruistisches Verhalten von Frauen und Männern wurde bereits in mehreren Studien untersucht (vgl. u. a. Andreoni/Vesterlund, 2001; Croson/Gneezy, 2009; Falk et al., 2018). Zwar sind die Ergebnisse nicht eindeutig, allerdings weist die im Rahmen von Experimenten gefundene Evidenz überwiegend darauf hin, dass Frauen tendenziell häufiger als Männer bereit sind, einen größeren Teil ihres Budgets zu teilen. Dies könnte erstens auf eine größere Ungleichheitsaversion oder stärkere Präferenzen für Fairness hindeuten (Croson/Gneezy, 2009). Zweitens tendieren Frauen offenbar auch zu einem großzügigeren Verhalten als Männer, wenn der relative Preis des Gebens höher ausfällt (Andreoni/Vesterlund, 2001).

Die Präferenzen für uneigennütziges Verhalten können anhand des Befragungsitems „Für andere da sein“ näherungsweise abgebildet werden. Demnach könnte etwa die Vertretung von Frauen in Dienstleistungsberufen, zum Beispiel in der Kranken- und Altenpflege, mit diesem Frageitem korreliert sein. Aufgrund der ungleichen Verteilung der Daten werden nur die Anteilswerte für „Sehr wichtig“ ausgewertet, da sonst die Fallzahlen für die verbleibenden Antworten „Weniger wichtig“ oder „Ganz unwichtig“ zu gering ausfallen und die Aussagekraft der Ergebnisse eingeschränkt wäre. Abbildung 4 zeigt, dass sich die vermuteten Niveauunterschiede bei einem Vergleich zwischen männer- und frauentypischen Berufsgruppen bestätigen. Sowohl Frauen als auch Männer weisen in frauentypischen

**Individuelle Präferenzen: „Für andere da sein“**

Abbildung 4

Jahr 2016, Anteilswerte in Prozent



Aufgrund der Verteilung der Daten werden nur die Anteilswerte für „Sehr wichtig“ ausgewiesen.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/4K34so2BgYDxoxn>

Berufsgruppen stärker ausgeprägte altruistische Präferenzen auf als in männertypischen Berufsgruppen. Dieser Unterschied fällt bei Männern besonders groß aus. Bei Frauen sind zudem in allen Berufsgruppen betragsmäßig jeweils höhere Anteilswerte als bei Männern zu beobachten.

**d) Sich selbst verwirklichen**

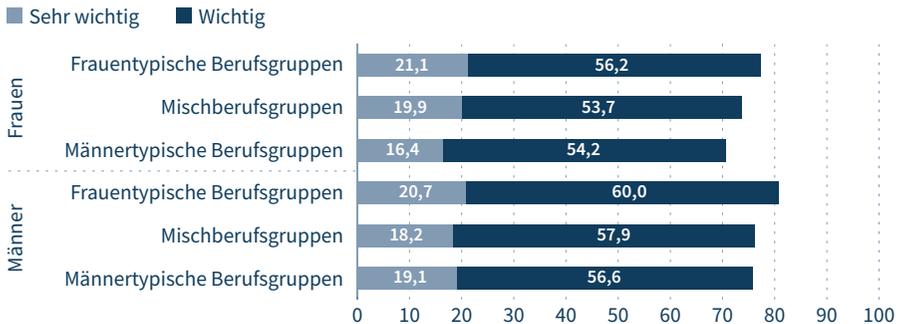
Ein weiterer Aspekt stellt auf die Art oder die Charakteristika der Arbeit ab. Häufig wird vermutet, dass Frauen intrinsische Präferenzen stärker als Männer gewichten und dass die Arbeitszufriedenheit von Männern stärker von extrinsischen Werten beeinflusst wird, etwa durch Karriere und Entlohnung (Clark, 1997; Tolbert/Moen, 1998; Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000).

Mit den Daten des SOEP können allerdings die intrinsische Motivation und die individuelle Bewertung einzelner Tätigkeitsmerkmale nicht direkt erfasst werden. Deshalb wird im Folgenden auf die Einschätzungen zu dem Item „Sich selbst verwirklichen“ zurückgegriffen. Abbildung 5 zeigt, dass nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei dem Anteilswert „Sehr wichtig“ zu verzeichnen sind. Dabei fallen aber sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Anteilswerte in frauentypischen Berufsgruppen höher aus als in männertypischen Berufsgruppen – insbesondere auch bei gemeinsamer Betrachtung der Werte für „Sehr wichtig“ und „Wichtig“. Bemerkenswert ist, dass Männer offenbar diesem Aspekt in den

**Individuelle Präferenzen: „Sich selbst verwirklichen“**

Jahr 2016, Anteilswerte in Prozent

Abbildung 5



Anteilswerte für die Items „Wichtig“ und „Sehr wichtig“.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/dswQZjTE84qcPe>

jeweiligen Berufsgruppen eine im Durchschnitt leicht höhere Bedeutung einräumen, allerdings fallen die betragsmäßigen Abstände zwischen männer- und frauentypischen Berufsgruppen bei Frauen etwas größer aus.

**e) Kinder haben**

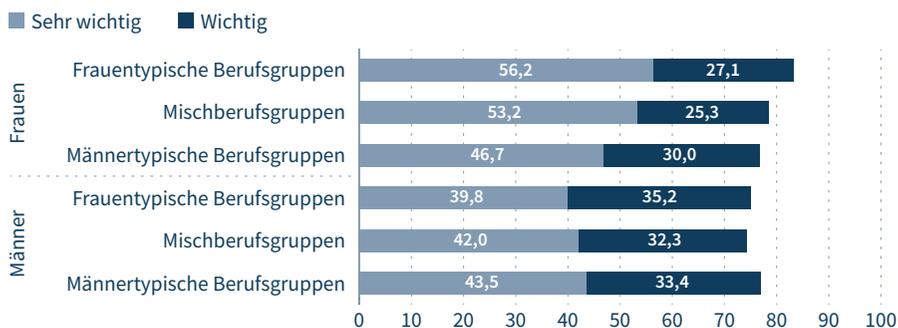
Der Zusammenhang von individuellen Präferenzen für Kinder und der Berufswahl wurde bereits häufig in der Literatur thematisiert (Polachek, 1981; Achatz, 2018). In Anlehnung an die Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale wäre zu vermuten, dass Frauen eher als Männer bereit sind, Einbußen bei anderen Berufsmerkmalen in Kauf zu nehmen, wenn sie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten können. Wüst und Burkhart (2012) zeigen, dass Frauen mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen und eher als Männer bereit wären, für familienfreundliche Arbeitsbedingungen Gehaltsabschläge zu akzeptieren.

Vor diesem Hintergrund wäre plausibel, wenn Frauen gerade in frauentypischen Berufen hohe Präferenzen für „Kinder haben“ aufweisen würden – im Unterschied zu Frauen in männertypischen Berufsgruppen. Wie Abbildung 6 verdeutlicht, finden sich für diese These entsprechende Hinweise. Frauen weisen in frauentypischen Berufsgruppen gegenüber anderen Berufsgruppen eine höhere Priorität für „Kinder haben“ auf. Bei Männern deutet sich hingegen ein umgekehrter Zusammenhang

### Individuelle Präferenzen: „Kinder haben“

Jahr 2016, Anteilswerte in Prozent

Abbildung 6



Anteilswerte für die Items „Wichtig“ und „Sehr wichtig“.

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Q46kaGkix382qeF>

an. In männertypischen Berufsgruppen fallen die jeweiligen Anteilswerte für „Sehr wichtig“ und die Summe der Antworten „Sehr wichtig“ und „Wichtig“ etwas höher aus.

### Multivariate Analyse

Im Folgenden werden binäre logistische Regressionsmodelle geschätzt, um den Einfluss der verschiedenen Präferenzen auf die Vertretung in männer- und frauentypischen Berufsgruppen näher zu untersuchen. Dabei wird nicht der Zeitpunkt der Berufswahl betrachtet, sondern die Analyse erfolgt im Querschnitt für das Jahr 2016. Die abhängige Variable markiert dabei frauen- beziehungsweise männertypische Berufsgruppen (Wert = 1). Demnach umfasst die jeweilige Referenzgruppe die verbleibenden Berufsgruppen einschließlich der Mischberufsgruppen (Wert = 0). Signifikant positive oder negative Koeffizienten signalisieren, dass bei einer Zunahme des jeweiligen Merkmals unter sonst gleichen Bedingungen die Vertretung in frauen- oder männertypischen Berufsgruppen – gegenüber den übrigen Berufsgruppen – wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher ausfällt.

Bei der Modellspezifikation stehen die Merkmale im Vordergrund, von denen ein Einfluss auf die berufliche Geschlechtersegregation erwartet werden kann. Aufgrund der ungleichen Verteilung der Beobachtungen zwischen männer- beziehungsweise frauentypischen Berufsgruppen und der jeweiligen Referenzgruppe

sowie unter Berücksichtigung der Fallzahlen und der Vergleichbarkeit der Modelle werden die individuellen Präferenzen und die übrigen Kontrollvariablen stark aggregiert in die Schätzungen aufgenommen. Daher werden die Ergebnisse nicht kausal interpretiert, sondern sie sollen vielmehr auf bereinigte Zusammenhänge aufmerksam machen. Eine unverhältnismäßig hohe Korrelation ist bei der Analyse der paarweisen Korrelationskoeffizienten der berücksichtigten Präferenzen nicht zu erkennen. Allerdings können mit „Erfolg im Beruf haben“ die Karriereambitionen möglicherweise nur eingeschränkt abgebildet werden, da einerseits höhere Führungspositionen den (Misch-)Berufsgruppen 11/12 und 13 zugeordnet werden und andererseits die Fragestellung auch einen Interpretationsspielraum zulässt.

Die Effekte für „**Erfolg im Beruf haben**“ sind in allen Modellen insignifikant (Tabelle 2). Zwar scheinen Männer tendenziell mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in frauentypischen Berufsgruppen und mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit in männertypischen Berufsgruppen vertreten zu sein, wenn ihnen beruflicher Erfolg sehr wichtig oder wichtig ist. Allerdings lassen die Ergebnisse keine statistisch abgesicherten Aussagen zu. Bei Frauen ist kein Trend hin zu frauen- oder männertypischen Berufsgruppen zu erkennen, wenn ihnen dieser Aspekt (sehr) wichtig erscheint.

Die Präferenz für „**Sich etwas leisten können**“ erweist sich besonders für die Vertretung in frauentypischen Berufsgruppen als relevant. So sind Erwerbstätige mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit in frauentypischen Berufsgruppen tätig, wenn ihnen materielle Präferenzen (sehr) wichtig sind (Modell (1a)). Dies gilt jeweils auch für Männer und Frauen, wenn dies in eigenständigen Schätzungen überprüft wird (Modelle (1b) und (1c)). Für männertypische Berufsgruppen ergeben sich zwar tendenziell positive Effekte, die aber nicht signifikant ausfallen. Insofern bestehen hier keine nennenswerten Unterschiede, wenn „Sich etwas leisten können“ als (sehr) wichtig eingeschätzt wird.

Die Präferenz für den Aspekt „**Für andere da sein**“ stellt offenbar insbesondere für Männer ein relevantes Unterscheidungsmerkmal bei der Vertretung in geschlechtstypischen Berufsgruppen dar (Modelle (1b) und (2b)). Allerdings beziehen sich die Koeffizienten nur auf die Unterscheidung zwischen „Sehr wichtig“ und den

übrigen Antwortalternativen. Bei Männern liegt demnach eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit vor, in frauentypischen Berufsgruppen vertreten zu sein, wenn ihnen altruistische Motive sehr wichtig sind. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit der Ausübung eines männertypischen Berufs höher, wenn der Aspekt „Für andere da sein“ weniger wichtig eingeschätzt wird. Die insignifikanten Effekte bei Frauen deuten darauf hin, dass keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Antwortausprägungen vorliegen.

Eine Präferenz für „**Sich selbst verwirklichen**“ ist besonders bei frauentypischen Berufsgruppen ein relevantes Kriterium. So sind Erwerbstätige im Allgemeinen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit in frauentypischen Berufsgruppen tätig, wenn sie die eigene Selbstverwirklichung als (sehr) wichtig bewerten (Modell (1a)). Zudem zeigt der schwach signifikante Effekt in Modell (1c), dass dies vor allem für Frauen ein relevanter Aspekt sein kann. Bei Männern liegt ebenfalls ein positiver Effekt vor, der allerdings insignifikant ausfällt. Für männertypische Berufsgruppen sind keine signifikanten Effekte zu verzeichnen. Die negativen Vorzeichen deuten jedoch darauf hin, dass männertypische Berufsgruppen tendenziell mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ausgeübt werden, wenn dieser Aspekt als (sehr) wichtig beurteilt wird. Eine statistisch abgesicherte Aussage ist allerdings nicht möglich.

„**Kinder haben**“ erweist sich als insignifikanter Aspekt für die Vertretung in geschlechtstypischen Berufsgruppen. Demnach scheinen entsprechende Präferenzen sowohl bei Männern als auch bei Frauen unter sonst gleichen Bedingungen die Ausübung von männer- beziehungsweise frauentypischen Berufsgruppen nicht nennenswert zu beeinflussen. Allerdings deuten die Vorzeichen der Koeffizienten an, dass tendenziell eher eine Beschäftigung in geschlechtstypischen Berufsgruppen vorliegt, wenn die Präferenzen für „Kinder haben“ sehr wichtig oder wichtig sind (vgl. insbesondere Modell (2c)). Ergänzende Schätzungen zeigen, dass der schwach signifikante Effekt in Modell (2c) insignifikant wird, sich die übrigen Ergebnisse aber nicht nennenswert ändern, wenn bei Personen, denen „Kinder haben“ sehr wichtig oder wichtig ist, alternativ auch diejenigen berücksichtigt werden, die mit Kindern unter 16 Jahren in ihren Haushalten leben. Insofern ist das Vorhandensein von Kindern oder (sehr) starke Präferenzen für „Kinder haben“ nicht

## Logistische Regressionen zum Zusammenhang der Geschlechtstypik von Berufsgruppen und individuellen Präferenzen

Tabelle 2

Jahr 2016

Abhängige Variable	Frauentypische Berufsgruppen			Männertypische Berufsgruppen		
	Alle (1a)	Männer (1b)	Frauen (1c)	Alle (2a)	Männer (2b)	Frauen (2c)
Erfolg im Beruf haben „Sehr wichtig“ oder „Wichtig“	-0,000 (0,107)	-0,284 (0,231)	0,101 (0,116)	0,074 (0,103)	0,073 (0,124)	0,069 (0,194)
Sich etwas leisten können „Sehr wichtig“ oder „Wichtig“	-0,290** (0,103)	-0,433** (0,218)	-0,236** (0,114)	0,125 (0,103)	0,138 (0,124)	0,054 (0,183)
Für andere da sein „Sehr wichtig“	0,095 (0,085)	0,540** (0,169)	-0,071 (0,094)	-0,227** (0,082)	-0,230** (0,101)	-0,215 (0,146)
Sich selbst verwirklichen „Sehr wichtig“ oder „Wichtig“	0,233** (0,101)	0,317 (0,208)	0,226* (0,118)	-0,140 (0,094)	-0,136 (0,111)	-0,212 (0,188)
Kinder haben „Sehr wichtig“ oder „Wichtig“	0,115 (0,117)	-0,014 (0,218)	0,173 (0,138)	0,028 (0,107)	0,137 (0,123)	-0,351* (0,190)
Tätigkeit im erlernten Beruf? (Ref.: Ja)						
Nein	-0,430** (0,093)	0,098 (0,188)	-0,654** (0,106)	-0,252** (0,085)	-0,492** (0,103)	0,492** (0,143)
Kein erlernter Beruf oder in Ausbildung	-0,298* (0,169)	0,535* (0,282)	-0,756** (0,190)	-0,345** (0,165)	-0,529** (0,193)	0,267 (0,311)
Konstante	0,737** (0,340)	-0,961 (0,689)	3,207** (0,411)	1,838** (0,335)	2,293** (0,403)	-1,619** (0,596)
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,137	0,043	0,071	0,179	0,039	0,017
Beobachtungen	11.886	5.709	6.177	11.886	5.709	6.177

Standardfehler in Klammern; \*\* / \* markieren statistische Signifikanz auf dem 5-/10-Prozent-Niveau;

Abhängige Variable: Modelle (1a-c): Frauentypische Berufsgruppen (Wert = 1), Misch- und männertypische Berufsgruppen (Wert = 0); Modelle (2a-c): Männertypische Berufsgruppen (Wert = 1), Misch- sowie frauentypische Berufsgruppen (Wert = 0). Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht (nur in den Modellen (1a) und (2a)), Migrationshintergrund, Alter, Dauer der Ausbildung, Westdeutschland, städtischer Raum, Familienstand, Arbeitsmarkterfahrung in Arbeitslosigkeit, Kontrollüberzeugung (Full Index, vgl. Caliendo et al., 2015), Risikobereitschaft (ja, d. h. von 6 bis 10 auf einer Skala von 0 bis 10).

Quellen: SOEP v34; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/iYJbq4K3wjSirRk>

mit einer geringeren oder erhöhten Neigung verbunden, in frauen- oder männertypischen Berufsgruppen tätig zu sein.

In allen Modellen wurde zudem berücksichtigt, inwiefern eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausgeübt wird. Die Befunde legen nahe, dass eher eine Tätigkeit in geschlechtsuntypischen Berufsgruppen oder Mischberufsgruppen stattfindet, wenn im Erwerbsverlauf Berufswechsel stattgefunden haben. Die ursprünglich erlernten Berufe sind offenbar häufiger Berufsgruppen zuzuordnen, die geschlechtstypischen Mustern entsprechen. Eine Ausnahme bilden Männer in frauentypischen Berufsgruppen (Modell (1b)). Männer weisen hier weder eine signifikant größere noch geringere Wahrscheinlichkeit auf, in frauentypischen Berufsgruppen tätig zu sein,

wenn sie eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausüben. Insofern scheint die Vertretung von Männern in frauentypischen Berufsgruppen im Wesentlichen unabhängig davon zu sein, ob in ihrem Erwerbsverlauf Berufswechsel stattgefunden haben. Ob und inwiefern diese Befunde einem Wandel im Zeitverlauf unterliegen, wäre zukünftig genauer zu untersuchen.

Die Güte der Modellanpassung fällt zum Teil relativ gering aus. Dies dürfte erstens auf die starke Aggregation der Variablen zurückzuführen sein. Zweitens dürften auch weitere, hier nicht berücksichtigte Faktoren die Berufswahl und damit die Vertretung in geschlechtstypischen Berufsgruppen beeinflusst haben, etwa Sozialisationsprozesse während der Kindheit oder Jugend. Daher sollen die Ergebnisse primär Hinweise auf bereinigte Zusammenhänge geben, ohne dass damit eine umfassende Ursachenanalyse verbunden wäre.

### Schlussbemerkungen

Die berufliche Geschlechtersegregation unterliegt einer hohen Persistenz. Mit Blick auf die Vielzahl möglicher Ursachen beschränkt sich der vorliegende Beitrag auf die Frage, inwieweit Zusammenhänge der Geschlechtstypik von Berufsgruppen und bestimmten persönlichen Präferenzen empirisch nachweisbar sind. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass verschiedene Präferenzen – insbesondere „Sich etwas leisten können“, „Für andere da sein“ und „Sich selbst verwirklichen“ – einen Einfluss auf die Vertretung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsgruppen haben können. Zudem ergeben sich Hinweise, dass Berufswechsel im Erwerbsverlauf überwiegend dazu beitragen, die berufliche Geschlechtersegregation abzubauen. Insofern deutet sich weiterer Forschungsbedarf an, allerdings sollten die Befunde bei der Diskussion der Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern nicht vernachlässigt werden.

Im Anschluss stellt sich die Frage, ob aus diesen Ergebnissen ein Handlungsbedarf abzuleiten ist. Grundsätzlich sollten die individuellen Entscheidungen im Rahmen einer freiheitlichen Grundordnung respektiert werden und nicht Gegenstand politischer Einflussnahme sein. Allerdings könnte es sich anbieten, den Kenntnisstand über berufliche Alternativen und Perspektiven zum Zeitpunkt der Berufswahl zu verbessern. So zeigen Flake et al. (2017), dass ein verbesserter Informationsstand einen Einfluss auf die Bildungsentscheidung von (Fach-)Abiturienten haben kann.

Generell wären vor allem möglichst detaillierte Informationen zu Verdienstmöglichkeiten, Karrierechancen, Tätigkeitsprofilen und Arbeitsbedingungen einzelner Berufe sowie Hinweise auf Berufe mit ähnlichen Anforderungen und Inhalten nützlich, die eine intensive Auseinandersetzung mit beruflichen Aspekten erlauben. Ergänzend könnten digitale Angebote weiter ausgebaut werden. Letztlich sollte das Ziel darin bestehen, dass individuelle Entscheidungen über den künftigen Beruf unter Ausschöpfung möglichst aller berufsrelevanten Informationen getroffen werden, und zwar von Frauen wie von Männern.

## Literatur

Achatz, Juliane, 2018, Berufliche Geschlechtersegregation, in: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, 3. Aufl., S. 389–435

Andreoni, James / Vesterlund, Lise, 2001, Which is the fair sex? Gender Differences in Altruism, in: The Quarterly Journal of Economics, 116. Jg., Nr. 464, S. 293–312

Beblo, Miriam / Heinze, Anja / Wolf, Elke, 2008, Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41. Jg., Nr. 2/3, S. 181–198

Busch, Anne, 2013, Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden

Caliendo, Marco / Cobb-Clark, Deborah / Uhlendorff, Arne, 2015, Locus of control and job search strategies, in: The Review of Economics and Statistics, 97. Jg., Nr. 1, S. 88–103

Clark, Andrew, 1997, Job Satisfaction and gender: Why are women so happy at work?, in: Labour Economics, 4. Jg., Nr. 4, S. 341–372

Crosan, Rachel / Gneezy, Uri, 2009, Gender Differences in Preferences, in: Journal of Economic Literature, 47. Jg., Nr. 2, S. 1–27

EU – Europäische Kommission, 2019, 2019 Report on equality between women and men in the EU, Luxemburg

Falk, Armin et al., 2018, Global Evidence on Economic Preferences, in: The Quarterly Journal of Economics, 133. Jg., Nr. 4, S. 1645–1692

Flake, Regina / Malin, Lydia / Risius, Paula, 2017, Einflussfaktoren der Bildungsentscheidung von Abiturienten für Ausbildung oder Studium, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 99–115

Fortin, Nicole M., 2008, The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States – The importance of Money versus People, in: The Journal of Human Resources, 43. Jg., Nr. 4, S. 884–918

Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 239, Nr. 2, S. 345–360

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 37–55

Hausmann, Ann-Christin / Kleinert, Corinna, 2014, Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht, Nr. 9, Nürnberg

Polachek, Solomon William, 1981, Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: The Review of Economics and Statistics, 63. Jg., Nr. 1, S. 60–69

Sousa-Poza, Alfonso / Sousa-Poza, Andrés, 2000, Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, in: Kyklos, 53. Jg., Nr. 2, S. 135–152

TNS Infratest Sozialforschung, 2016, SOEP 2016 – Erhebungsinstrumente 2016 (Welle 33) des Sozio-oekonomischen Panels: Personenfragebogen, Stichproben A-L3, SOEP Survey Papers, Nr. 345, Berlin

Tolbert, Pamela S. / Moen, Phyllis, 1998, Men's and Women's Definitions of "Good" Jobs: Similarities and Differences by Age and Across Time, in: *Work and Occupations*, 25. Jg., Nr. 2, S. 168–194

World Values Survey, 2013, WV6\_Results – Study Germany 2013, Frage V71, in: <http://www.worldvalues-survey.org/WVSDocumentationWV6.jsp> [15.1.2020]

Wüst, Kirsten / Burkhart, Brigitte, 2012, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, in: *GENDER*, 4. Jg., Nr. 3, S. 106–121

## Occupational Gender Segregation in the Labour Market: What Role Do Personal Preferences Play?

Gender segregation in the German labour market has proved to follow a relatively consistent pattern over time. With few exceptions, there have in recent years been only minor changes in the gender composition of individual occupational groups. The causes of this extensive occupational segregation are to be found in a variety of factors that are virtually impossible to capture completely with empirical methods. For this reason, the present study is limited to an analysis of the links between certain personal preferences and the gender typology of occupational groups. Based on data from the Socio-Economic Panel for the year 2016, it can be shown that women and men for whom material preferences ("be able to afford something") are important or very important have an increased tendency to work in mixed or male-typical occupational groups rather than in those typical for women. In addition, there is evidence that men with very pronounced altruistic preferences ("be there for others") are more likely to work in occupations typically held by women. Moreover, the aspect of self-realisation in general seems to be a more important factor for female-typical occupations. The results also suggest that the gender distribution among different occupational groups occurring at the time of the original career choice tends to be weakened by occupational changes during the working life. Even if these findings can ultimately only indicate trends and show that further research is needed, they deserve consideration when discussing gender-specific labour market outcomes, particularly, for example, with regard to the gender pay gap.