

Kotte, Volker

Research Report

Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung

IAB-Regional. IAB Nord, No. 1/2022

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kotte, Volker (2022) : Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung, IAB-Regional. IAB Nord, No. 1/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.REN.2201>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/270396>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2022 IAB Nord

Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein –
geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und
Beschäftigung

Volker Kotte

Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein – geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung

Volker Kotte (IAB Nord)

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	4
1 Einleitung und Forschungsstand.....	5
2 Beschäftigungsstatistik, Berufs-klassifikation und Datenquelle	7
3 Auswertung der Beschäftigten-Historik am 30.06.2019.....	9
3.1 Beschäftigte und Beschäftigungsformen am 30.06.2019	9
3.2 Beschäftigte mit ausländischer Nationalität	11
4 Berufssegmente in Schleswig-Holstein	13
4.1 Männer und Frauen nach Berufssegmenten.....	13
5 Die wichtigsten Berufe für Männer und Frauen in Schleswig-Holstein.....	16
5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Schleswig-Holstein.....	17
5.2 Berufe mit den höchsten Anteilen an Frauen und Männern in Schleswig-Holstein	18
5.3 Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen.....	20
6 Entgelte von Vollzeitbeschäftigten	21
7 Dissimilaritätsindex D.....	23
8 Fazit	26
Literatur	28
Anhang.....	30

Zusammenfassung

Die Berufslandschaft in Schleswig-Holstein ist geschlechtsspezifisch geprägt. Viele handwerkliche, technische oder industrielle Berufe werden überwiegend von Männern ausgeübt, medizinische oder soziale Berufe hingegen von Frauen. Nicht nur auf Ebene der Berufe, auch für die Beschäftigungsformen zeigen sich geschlechtsspezifische Muster. Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, Vollzeitbeschäftigung wird von Männern geprägt. Rund 57 Prozent aller Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteiner müssten ihren Beruf wechseln, um in jedem Beruf einen Frauenanteil von 49 Prozent zu erreichen. Die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation wird angesichts des Fachkräftemangels zum gleichstellungspolitischen und ökonomischen Gebot.

Keywords

Berufliche Segregation, Frauenberufe, Männerberufe, Schleswig-Holstein

Danksagung

Ich danke Silke Hamann, Uwe Harten und Anne Otto für wertvolle inhaltliche Kommentare und Anregungen, sowie Andrea Stöckmann und Annette Röhrig für die Unterstützung und Doris Baumann für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung und Forschungsstand

Beim Blick auf die Berufswelt in Schleswig-Holstein fällt auf, dass Männer und Frauen in vielen Berufen unterschiedlich stark vertreten sind. In einigen Berufen sind die Anteile von Männern und Frauen in etwa ausgeglichen, aber es gibt andere, in denen fast ausschließlich Männer oder Frauen beschäftigt sind. Dieses Phänomen wird als berufliche Segregation bezeichnet. Frauen stellen z. B. traditionell die Mehrheit in Gesundheitsberufen, während auf dem Bau oder in technischen Berufen fast nur Männern anzutreffen sind. Die Reduzierung der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist erklärtes gesellschaftliches Ziel. Man kann daraus die Ableitung formulieren, dass Geschlecht und Berufe in keinem bedingenden Zusammenhang stehen sollten. Damit ist mittelbar das Phänomen der beruflichen Segregation angesprochen, insbesondere dann, wenn Frauen in Berufen mit niedrigeren Löhnen, schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten oder ungünstigeren Beschäftigungsaussichten überproportional oft anzutreffen sind.

Eine Reihe von Untersuchungen hat sich der Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufe gewidmet. Hausmann/Kleinert (2014) kommen zu dem Schluss, dass die berufliche Segregation in Westdeutschland zwischen 1970 und 2010 sehr hoch war und in dem Zeitraum auch kaum zurückgegangen ist. Männer arbeiten häufig in gering besetzten Berufen mit hoher geschlechtsspezifischer Segregation, Frauen überwiegend in wenigen, aber stark besetzten Berufen (Busch-Heizmann 2015). Eine Maßzahl für die Segregation ist der Dissimilaritätsindex D. Der Index gibt an, wieviel Prozent der Männer und Frauen ihren Beruf wechseln müssten, um in allen Berufen einen einheitlichen Frauenanteil zu erreichen. Hätten im Jahr 1976 noch 66 Prozent der Männer und Frauen ihren Beruf wechseln müssen, ging dieser Wert 2010 auf 58 Prozent zurück (Hausmann/Kleinert 2014). Busch-Heizmann (2015) kommt mit einer Auswertung des Mikrozensus 2011 und 2012 auf ähnliche Werte, 57 Prozent für das Jahr 2011 bei Anwendung der älteren Klassifikation der Berufe, die noch aus dem Jahr 1992 stammt, und 53 Prozent für den Mikrozensus 2012 mit aktueller Version der Klassifikation der Berufe 2010.¹ Der Rückgang ist in erster Linie auf die Veränderung der Berufsstruktur und nur zu einem kleineren Teil auf eine gleichmäßigere Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufe zurückzuführen. Dies zeigt der standardisierte Dissimilaritätsindex (sD), der zwischen 1976 und 2010 nur 4,6 Prozentpunkte gesunken ist. Der standardisierte Dissimilaritätsindex (sD) bezieht unterschiedliche Beschäftigtenzahlen in den Berufen, d. h. deren quantitatives Gewicht, ein. Er gleicht das numerische Übergewicht von bedeutsamen Berufen, wie z. B. im Handel, gegenüber seltenen Berufen, wie z. B. im Musikinstrumentenbau, aus.² Auch Biersack und Matthes kamen (2009) zu dem Ergebnis, dass die berufliche Segregation zwischen 1994 und 2008 überwiegend stabil geblieben ist, auch wenn es Frauen gelang in besser qualifizierte Misch- und Männerberufe aufzusteigen. Für die Persistenz der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation wird in der Literatur ein „Drehtüreffekt“ verantwortlich gemacht. Männer und Frauen wechseln aus für sie

¹ Die Abweichungen zu den Ergebnissen gehen auf unterschiedliche Datenquellen und Klassifikationen zurück. Hausmann/Kleinert (2014) verwenden Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit, Busch-Heizmann Erwerbstätige aus dem Mikrozensus.

² Der Strukturwandel hat zu einem Beschäftigungswachstum bei Frauenberufen, z. B. im Sozial- und Gesundheitswesen, und zu einem Rückgang bei Männerberufen, z. B. bei industriellen Produktionsberufen, geführt.

untypischen Berufen im Verlaufe des Erwerbslebens in geschlechtsneutrale oder geschlechtsspezifische (Buch-Heizmann 2015: 581) Berufe.

In der Literatur werden Frauen- und Männerberufe häufig durch Anteilswerte zwischen 30 und 70 Prozent abgrenzt (vgl. u. a. Trappe 2006: 60; Hausmann/Kleinert 2014: 3 ff.; Biersack/Matthes 2009, Busch-Heizmann 2015: 572 und Achatz 2018: 404). Ein Beruf gilt dann als frauen- oder mÄnnerspezifisch, wenn ein Anteil 70 Prozent und mehr erreicht wird. Berufe mit MÄnner- bzw. Frauenanteilen zwischen 30 und unter 70 Prozent werden als Mischberufe bezeichnet. In dieser Untersuchung greife ich auf diese Abgrenzung zur¼ck.

Ein wichtiger Aspekt f¼r die Gleichstellung von Mann und Frau ist die Behebung der ungleichen Entlohnung, des sogenannten Gender-Pay-Gaps. F¼r das Jahr 2018 hat das Statistische Bundesamt einen Gender-Pay-Gap von 21 Prozent ermittelt. Dieser Wert summiert alle Einkommen von MÄnnern und Frauen, er wird als unbereinigter Gender- Pay- Gap bezeichnet. F¼r die Beurteilung der Entgeltl¼cke ist aber nicht nur das Geschlecht, sondern eine Vielzahl weiterer Merkmale relevant. Dazu zÄhlt der ausge¼bte Beruf, die Arbeitszeit (Voll- oder Teilzeit), die Qualifikation oder auch die Berufserfahrung. Einleuchtend ist, dass ein akademisches Einkommen nicht mit dem Einkommen einer beruflichen Hilfskraft im gleichen Beruf verglichen werden kann. Neben individuellen spielen auch betriebliche Merkmale eine erhebliche Rolle, z. B. die BetriebsgröÙe, die Branche oder die Existenz innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten. Auch regionale Faktoren sind bedeutsam f¼r Entgeltunterschiede, z. B. das Ost-West- oder Nord-S¼d-GefÄlle (f¼r einen ¼berblick zur Forschung und Diskussion vgl. Achatz 2018, Fuchs et al. 2020a und 2020b). Fuchs et al. (2020a) kommen in einer Analyse auf einen unbereinigten Gender-Pay-Gap von 20,8 Prozent f¼r VollzeitbeschÄftigte im Jahr 2017. Davon k¼nnen 6,1 Prozent ¼ber individuelle Merkmale (Beruf, Qualifikation, etc.) erklÄrt werden. UnerklÄrt bleiben 14,7 Prozent, als bereinigter Gender-Pay-Gap. Ähnlich sind die Ergebnisse f¼r die BundeslÄnder Sachsen-Anhalt und Th¼ringen (Fuchs et al. 2020b) sowie f¼r Rheinland-Pfalz und das Saarland (Wydra-Somaggio/H¼chst 2018a und 2018b). Dar¼ber hinaus konnten Fuchs et al. in multivariaten Analysen zeigen, dass der ausge¼bte Beruf der wichtigste Einzelfaktor im bereinigten Gender-Pay-Gap ist (Fuchs et al. 2020b und 2020b). Die bedeutende Wirkung des Berufs auf die Entgeltungleichheit zwischen MÄnnern und Frauen bildet den Hintergrund dieses Berichts, der im zweiten Abschnitt die Einkommensunterschiede zwischen MÄnnern und Frauen in Schleswig-Holstein aufgreift.

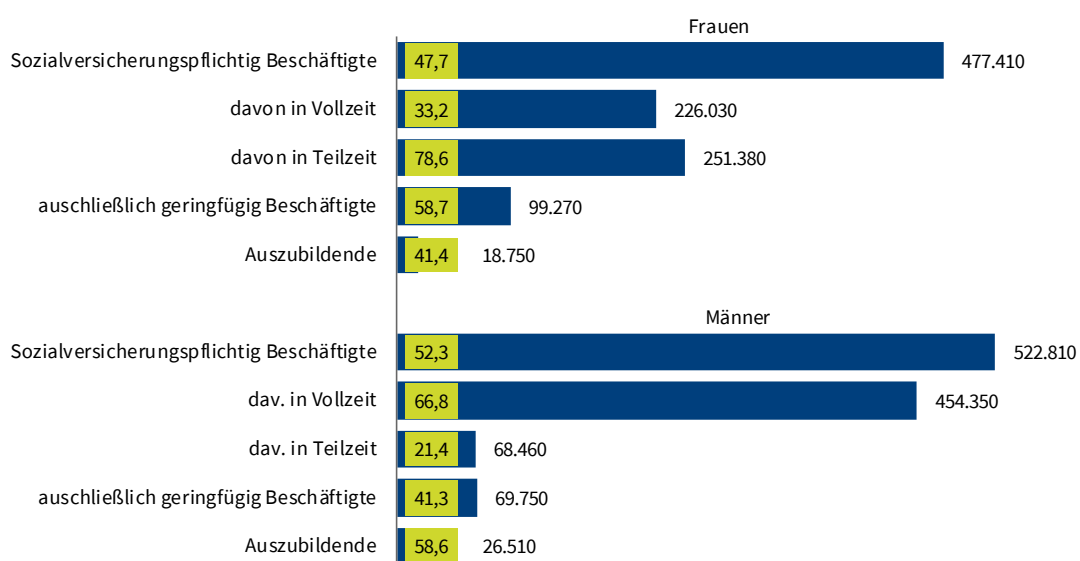
Im Kapitel 2 werden die amtliche BeschÄftigungsstatistik, Klassifikationen und Datenquellen vorgestellt. Im Kapitel 3 wird die eigentliche Datenquelle, die BeschÄftigten-Historik, nach BeschÄftigungsformen und NationalitÄten ausgewertet. Das vierte Kapitel erweitert wird die Analyse auf Berufssegmente und im f¼nften Kapitel auf die hÄufigsten Frauen- und MÄnnerberufe. Die Kapitel 4 und 5 zeigen, dass MÄnner und Frauen in nicht unerheblichem Umfang in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Im Kapitel 6 folgt eine Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitentgelte von MÄnnern und Frauen, insbesondere mit Blick auf die Frage, ob das Entgelt eine geschlechtsspezifische Segregation widerspiegelt. Im Kapitel 7 wird mit dem DissimilaritÄtsindex ein vergleichendes MaÙ f¼r den Umfang der beruflichen Segregation von MÄnnern und Frauen prÄsentiert. Im Fazit werden die Ergebnisse zusammengefasst und kritisch diskutiert.

2 Beschäftigungsstatistik, Berufs- klassifikation und Datenquelle

Frauen stellen mit rund 48 Prozent fast die Hälfte der Beschäftigten in Schleswig-Holstein (Beschäftigungsstatistik der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022a, vgl. Abbildung 1 und Tabelle A 1 im Anhang). Aber schon bei der Arbeitszeit werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich sichtbar. Nur jede dritte Vollzeitbeschäftigte in Schleswig-Holstein ist weiblich, während mehr als drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten von Frauen ausgeübt werden. Umgekehrt stellen Männer zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber nur jeder achte Mann übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Pointiert könnte man sagen, Teilzeitbeschäftigung ist eine Angelegenheit von Frauen, Vollzeit wird überwiegend von Männern dominiert. Ähnliche Unterschiede finden sich bei versicherungsfreien Beschäftigungen, den Minijobbern (450 Euro-Jobs), hier stellen Frauen mit rund 59 Prozent die Mehrheit. Unter Auszubildenden hingegen sind Frauen unterrepräsentiert. Rund 59 Prozent des betrieblich ausgebildeten Nachwuchses sind junge Männer. Daraus darf allerdings nicht der Fehlschluss eines Bildungsdefizits junger Frauen gezogen werden. Frauen aus den jüngeren Generationen haben im Bereich der allgemeinen und auch beruflichen Bildung ihre männlichen Altersgenossen häufig überholt. So liegen die Frauenanteile unter Hochqualifizierten höher, bei Geringqualifizierten niedriger als altersgleiche Männer (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 67). Auf den ersten Blick wird deutlich, wie unterschiedlich Frauen und Männer auf die Beschäftigungsformen verteilt sind.

Abbildung 1: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Schleswig-Holstein nach der Beschäftigungsstatistik

Stichtag 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a).

Berufe und ihre Definition sind nicht statisch, sondern unterliegen einem stetigen Wandel. Für eine Analyse geschlechtsspezifischer Segregation bedeutet dies eine Herausforderung. Strukturelle oder definitorische Änderungen können Ergebnisse verzerren. Aktuell gilt die amtliche Klassifikation der Berufe (KldB) aus dem Jahr 2010 (KldB 2010, Bundesagentur für Arbeit 2010a und 2010b). Die KldB 2010 untergliedert Berufe in fünf Ebenen. Auf der obersten Ebene stehen 10 Berufsgruppen (1-Steller), gefolgt von 37 Berufshauptgruppen (2-Steller), 144 Berufsgruppen (3-Steller), 702 Berufsuntergruppen (4-Steller) und auf letzter Ebene 1.300 Berufsgattungen (5-Steller). Ein historisch bedingtes Problem ist, dass Männerberufe in der Klassifikation differenzierter erfasst sind als Frauenberufe. Ein Beispiel dafür ist die hohe Zahl an industriellen Berufen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden. Demgegenüber weisen Büro- oder Dienstleistungsberufe, in denen viele Frauen anzutreffen sind, eine vergleichsweise flachere Untergliederung auf (Biersack/Matthes 2009). Folglich reproduziert die Klassifikation die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe, anstatt die Unterschiede möglichst exakt zu wiederzugeben. Eine auf der KldB 2010 aufbauende Alternative der Klassifikation orientiert sich an der beruflichen Fachlichkeit, d. h. der Ähnlichkeit der Berufe mit Blick auf Tätigkeiten und Anforderungen (Bundesagentur für Arbeit 2015). Im Folgenden greifen wir auch auf diese alternative Gruppierung zurück, die sich aus fünf Berufssektoren und vierzehn Berufssegmente zusammensetzt (Bundesagentur für Arbeit 2015).

Die fünf Berufssektoren

- S1 Produktionsberufe
- S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe
- S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
- S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe

Die vierzehn Berufssegmente

- S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe
- S12 Fertigungsberufe
- S13 Fertigungstechnische Berufe
- S14 Bau- und Ausbauberufe
- S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
- S22 Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe
- S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe
- S31 Handelsberufe
- S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
- S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
- S51 Sicherheitsberufe
- S52 Verkehrs- und Logistikberufe
- S53 Reinigungsberufe

Datenquelle dieser Analyse ist die Beschäftigten-Historik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die BeH setzt sich aus mehreren Quellen zusammen, Kernelement sind die gesetzlichen Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung (§ 28a SGB IV). In der BeH enthalten sind Auszubildende, Minijobber (versicherungsfreie geringfügige Beschäftigte) und als größte Gruppe die sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Diese Informationen werden für jede Person als individuelles Beschäftigtenkonto tagesgenau aufbereitet, vergleichbar mit einem Girokonto oder einem Lebenslauf. Die BeH ist eine tagesgenaue Vollerhebung aller Beschäftigten. Tätigkeiten als Selbständige, Freiberufler, Beamte, Richter, Soldaten oder mithelfende Familienangehörige sind mangels Meldepflicht nicht enthalten. Quantitativ deckt die BeH somit bis zu acht Zehntel aller Erwerbstätigen in Deutschland ab. Der hier ausgewertete Datensatz enthält alle Personen, die am Stichtag, den 30.06.2019, entweder als Auszubildende, Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) oder Minijobber tätig waren. Deutschlandweit sind dies rund 36,4 Millionen Personen. Weitere Informationen zur BeH und ihrem Aufbau finden sich bei Drews (2008) und auf den Internetseiten des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (<https://fdz.iab.de/>). Die Analyse verwendet dabei nicht den aktuellsten Stichtag, der zur Verfügung steht. Hintergrund sind die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, die ab dem Frühjahr 2020 massiv auf den Arbeitsmarkt einwirkten. Durch die Pandemie bedingte berufs- oder branchenbezogene Beschäftigungseffekte (Branchenwechsel, Veränderungen der Arbeitszeit, des Entgeltes, etc.) können nicht sicher von pandemieunabhängigen Wechseln getrennt werden. Es wird daher der 30. Juni 2019 verwendet. Auswertungen zum 30. Juni spiegeln jeweils relativ gut die jahresdurchschnittlichen Strukturen wider. Anders als eine Stichtagsbetrachtung beruht die Auswertung auf individuellen Historiken. Abweichungen zur amtlichen Statistik und Berichterstattung sind möglich, insbesondere durch später abgegebene Meldungen und Korrekturen.

3 Auswertung der Beschäftigten-Historik am 30.06.2019

3.1 Beschäftigte und Beschäftigungsformen am 30.06.2019

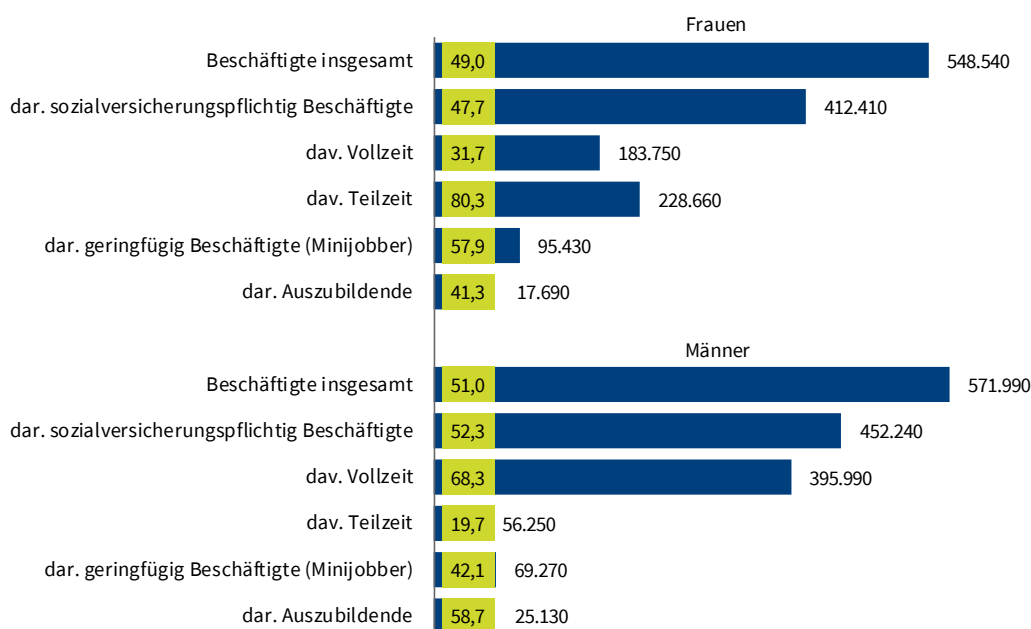
Für Schleswig-Holstein sind in der Beschäftigten-Historik (BeH) am 30.06.2019 insgesamt 864.650 sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeit-Beschäftigte (vgl. Abbildung 2 und Tabelle A 2) enthalten, davon 452.240 Männer (52,3 %) und 412.410 Frauen (47,7 %). Dies sind 13,5 Prozent weniger als in der amtlichen Beschäftigungsstatistik. Hintergrund ist eine andere, umfassendere Definition in der Arbeitsmarktstatistik, wenn von „Beschäftigten“ gesprochen wird. Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigten werden dort auch Werkstudenten, Praktikanten, Personen, die im Rahmen einer Dienstpflicht tätig sind (z. B. BuFDi)³, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken, und weitere Sonderformen, erfasst. Im Gegensatz zur

³ Im 2011 eingeführte Bundesfreiwilligendienst (BuFDi) engagieren sich Menschen für das Allgemeinwohl, Schwerpunkte sind soziale, ökologische oder kulturelle Aufgaben. Der Bundesfreiwilligendienst gilt als Nachfolger des Zivildienstes und zählt zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen.

Beschäftigungsstatistik beschränkt sich diese Auswertung auf die Kerngruppe der sozialversicherungspflichtig Voll- und Teilzeitbeschäftigten, umgangssprachlich als „Arbeiter und Angestellte“ bezeichnet. Auch Aufbau und Genese einer zeitraumbezogenen Historik – in Form eines individuellen Beschäftigungskontos – können Abweichungen gegenüber einer stichtagsbezogenen Statistik nach sich ziehen. Unter den Vollzeitbeschäftigten ist die Abweichung zur Beschäftigungsstatistik größer (-14,8 %) als unter den Teilzeitbeschäftigten (-10,9 %), was durch die umfassendere Definition sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gut zu deuten ist. Bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten und bei den Auszubildenden fallen die Differenzen zwischen dem Forschungsdatensatz und amtlicher Beschäftigungsstatistik mit 2,5, bzw. 5,4 Prozent deutlich geringer aus.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigten-Historik (BeH)

Stichtag: 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Vergleicht man die amtliche Beschäftigungsstatistik (stichtagsbezogen) mit dem Forschungsdatensatz (zeitraumbezogene Individualhistorik) zeigt sich trotz unterschiedlichem Aufbau eine gute Übereinstimmung. Anzeichen für eine systematische Verzerrung sind nicht erkennbar. Die geschlechtsspezifische Verteilung auf die Beschäftigungsformen ist in beiden Datenquellen zu finden. Männer stellen in beiden Fällen zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, Frauen etwa 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 1, Abbildung 2 sowie Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang). Nur jeder achte Mann arbeitet in Teilzeit, weniger als die Hälfte der Frauen in Vollzeit. Auch die höheren Anteile von Frauen in Minijobs und von Männern in betrieblicher Berufsausbildung stimmen in beiden Datenquellen nahezu überein.

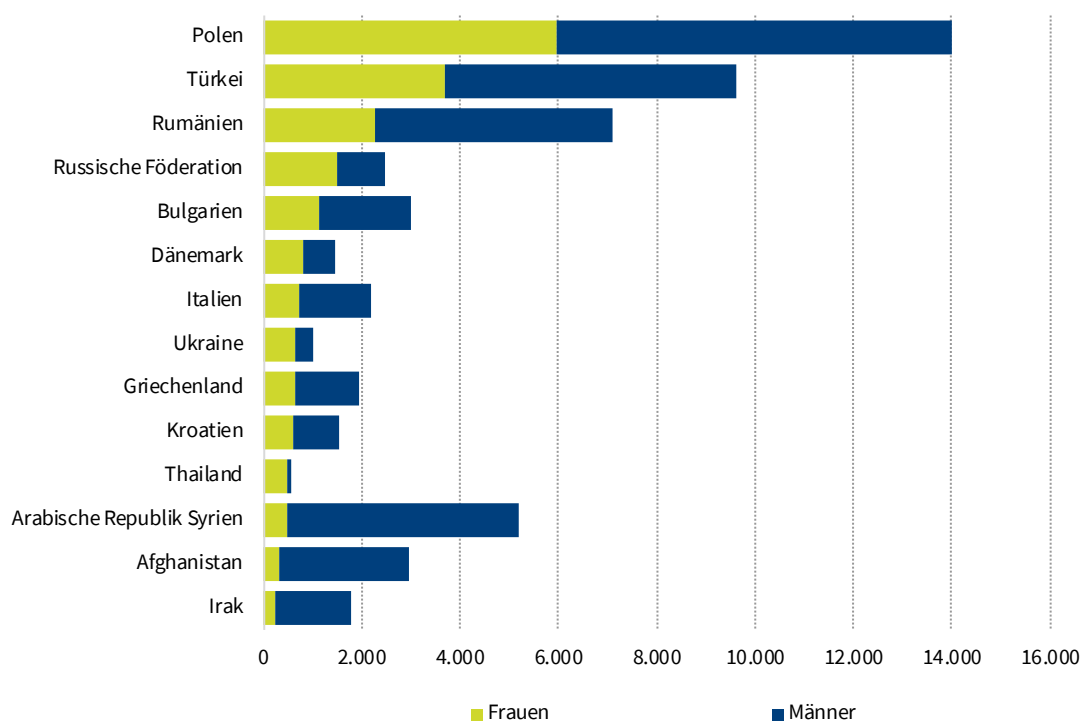
3.2 Beschäftigte mit ausländischer Nationalität

Beschäftigte mit ausländischer Nationalität unterscheiden sich in einer Reihe von Merkmalen von deutschen Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für Frauen. Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit weisen (im Mittel) eine geringere Erwerbsbeteiligung (Erwerbs- und Beschäftigungsquoten) und eine höhere Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit auf. Frauen mit einer Staatsangehörigkeit aus Nordeuropa oder westlichen Nachbarn Deutschlands weisen ähnliche Kennwerte z. B. Arbeitslosenquoten, Verbleibsrisiken, Zu- und Abgänge, ...) auf, als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Umgekehrt sind Frauen mit einer Nationalität, z. B. aus dem Nahen Osten oder Afrika, häufig durch weniger günstige Kennwerte gekennzeichnet (für die Arbeitsmarktstatistiken vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022b). Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gilt als eine der wichtigen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und leistet einen Beitrag zur Lösung wichtiger Zukunftsfragen (Achatz et al. 2021, Fendel/Schreyer 2021, weitere Literatur siehe dort). Seit 2015 sind viele Menschen im Zuge der Flüchtlingsmigration nach Deutschland gekommen. Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter unterscheidet sich erheblich von der Integration anderer Ausländer. Aus diesem Grund wird die Analyse teilweise auf Staatsangehörige aus den Asylhauptherkunftsländern ausgeweitet. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5) fasst Staatsangehörige aus Afghanistan, Eritrea, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien als Personen aus den Asylhauptherkunftsländern zusammen. Dabei zeigte sich eine hohe Übereinstimmung zwischen Geflüchteten, die über ihren Aufenthaltsstatus definiert wurden (Flucht/Asyl) und den Staatsangehörigen aus diesen acht Ländern. Die Ergebnisse lassen jedoch keine abschließende Bewertung zur Integration von Ausländern und Geflüchteten zu. Ungünstigere Werte zur Arbeitsmarktintegration müssten mit soziodemografischen Merkmalen, etwa mit einem höheren Anteil an ausländischen Männern, abgeglichen werden. Für eine umfassende Beurteilung der Arbeitsmarktintegration wäre eine Erweiterung der Analyse um demografische und weiterer auf den Arbeitsmarkt bezogener Daten (z. B. über Selbständigkeit) erforderlich. In dieser Studie wird nur die Verteilung auf Beschäftigungsformen und Berufe dargestellt.

Zunächst betrachten wir die im Forschungsdatensatz am häufigsten vertretenen Nationalitäten als Beschäftigte in Schleswig-Holstein. Polnische Staatsbürger stellen mit rund 14.000 Beschäftigten im Datensatz mit Abstand die größte Gruppe ausländischer Beschäftigter in Schleswig-Holstein, bei Männern und Frauen (vgl. Abbildung 3 und Tabelle A 3 im Anhang). Die Türkei folgt mit mehr als 9.600 Personen und Rumänen mit 7.100. Vierthäufigste Nationalität unter den Männern bilden Angehörige der Arabischen Republik Syrien. Die Anteile von Männern und Frauen unter Syrern sind sehr ungleichmäßig. Frauen stellen nur eine Minderheit, fast neun Zehntel der Beschäftigten sind Männer. An fünfter und sechster Stelle der Nationalitäten folgt Bulgarien und die Islamische Republik Afghanistan. Auch unter Afghanen stellen Frauen nur etwa ein Zehntel. Bei den Frauen steht die Russische Föderation auf dem vierten Rang, gefolgt von Bulgarien und Dänemark. Auffallend ist, dass Frauen mit russischer, dänischer oder ukrainischer Staatsangehörigkeit in Schleswig-Holstein sogar die Mehrzahl der Beschäftigten aus diesen Ländern bilden.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Schleswig-Holstein

Stand 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten



Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Wert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020).

Insgesamt sind Frauen mit ausländischer Nationalität im Datensatz seltener anzutreffen (vgl. Tabelle 1, für Deutschland vergleiche Tabelle A 4 im Anhang). Etwas mehr als ein Drittel der ausländischen Beschäftigten sind weiblich, bei Deutschen fast die Hälfte. Dabei variieren die Anteile nach Nationalität. Unter einzelnen europäischen Staatsangehörigen (Russland, Dänemark, Ukraine) stellen Frauen sogar die Mehrheit, unter Syrern und Afghanen hingegen nur etwa jeden zehnten Beschäftigten. Forschungsergebnisse zeigen, dass geflüchtete Frauen eine niedrigere Erwerbsbeteiligung aufweisen als Männer. Die Gründe für diese Diskrepanz sind vielfältig (Kosyakova et al. 2021). Allerdings spiegeln diese Ergebnisse besser die Bevölkerungszusammensetzung in Schleswig-Holstein wieder, als auf den ersten Blick erscheinen mag. Die Fluchtbewegung der Jahre 2015/16 war in erster Linie eine Migration von Männern. Nur etwas mehr als ein Drittel der nach Schleswig-Holstein Geflüchteten Syrer und Afghanen sind Frauen (Stichtag 31.12.2019, Statistisches Bundesamt 2022).

Bei der Verteilung von Ausländern auf die einzelnen Beschäftigungsarten finden sich die bekannten Muster zwischen Männern und Frauen (vgl. Tabelle 1 für Deutschland vergleiche Tabelle A 4 im Anhang). Unter Vollzeitbeschäftigten ist der Anteil ausländischer Männer höher als unter Deutschen. Nur jeder vierte Vollzeitbeschäftigte mit ausländischer Nationalität ist eine Frau, bei den Deutschen ist es jede Dritte. Im Gegensatz zu Deutschen sind aber auch viele ausländische Männer in Teilzeit beschäftigt. Minijobs haben unter Ausländern und insbesondere ausländischen Frauen ebenfalls eine höhere Bedeutung als für Deutsche. Etwa jede fünfte

Ausländerin ist in einem Minijob tätig, bei Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern sogar jede Dritte. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Verteilung auf die Beschäftigungsformen bei Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern nochmals ungünstiger ausfällt. Fast 95 Prozent der Vollzeitbeschäftigten aus den Asylhauptherkunftsländern sind Männer. Dabei ist in Erinnerung zu halten ist, dass die Gruppe mit rund 11.500 Männern und nur 1.600 Frauen in Schleswig-Holstein recht klein ist.

Tabelle 1: Männer und Frauen nach Nationalität und Beschäftigungsart in Schleswig-Holstein
Stand 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten

Merkmale	Deutsche		Ausländer			
	Männer	Frauen	Insgesamt		dar. Asylhauptherkunftsländer	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Absolute Werte						
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	408.810	389.760	43.160	22.510	7.400	820
dav. Vollzeit	362.730	172.980	33.080	10.710	4.950	290
dav. Teilzeit	46.080	216.780	10.080	11.800	2.450	530
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	62.820	89.100	6.290	6.220	2.560	540
Auszubildende	22.930	16.640	2.180	1.040	1.280	150
Anteile in %						
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	51,2	48,8	65,7	34,3	90,0	10,0
dav. Vollzeit	67,7	32,3	75,5	24,5	94,4	5,6
dav. Teilzeit	17,5	82,5	46,1	53,9	82,2	17,8
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	41,3	58,7	50,3	49,7	82,6	17,4
Auszubildende	57,9	42,1	67,6	32,4	89,8	10,2

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich. Definition Asylhauptherkunftsländer siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

4 Berufssegmente in Schleswig-Holstein

4.1 Männer und Frauen nach Berufssegmenten

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die in den Beschäftigungsformen sichtbar wurden (Vollzeit, Teilzeit, Minijob, etc.), verstärken sich auf Ebene der Berufe oder Berufsgruppen. Eine Reihe von Berufen wird fast ausschließlich von Männern ausgeübt, andere fast ausschließlich von Frauen. Daneben gibt es Berufe, in denen Männer und Frauen zu annähernd gleichen Anteilen anzutreffen sind, oder in denen kein Geschlecht einen überragenden Anteil hat.

Tabelle 2: Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Schleswig-Holstein in Prozent

Stichtag: 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten

Berufssegmente	Insgesamt		Deutsche		Ausländer			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Insgesamt		dar. Asylhaupt-herkunftsländer	
					Männer	Frauen	Männer	Frauen
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	70,7	29,3	69,1	30,9	81,0	19,0	94,1	5,9
Fertigungsberufe	82,8	17,2	82,4	17,6	87,5	12,5	95,7	4,3
Fertigungstechnische Berufe	87,9	12,1	87,8	12,2	90,5	9,5	97,7	2,3
Bau- und Ausbauberufe	93,8	6,2	93,5	6,5	96,3	3,7	98,3	1,7
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	45,4	54,6	41,7	58,3	61,6	38,4	88,8	11,2
Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	18,8	81,2	18,1	81,9	30,8	69,2	74,5	25,5
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	26,6	73,4	26,3	73,7	32,4	67,6	51,3	48,8
Handelsberufe	38,5	61,5	38,1	61,9	48,3	51,7	80,9	19,1
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	32,1	67,9	32,0	68,0	35,5	64,5	65,9	34,1
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	33,7	66,3	33,6	66,4	38,8	61,2	67,3	32,7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	74,3	25,7	74,6	25,4	69,4	30,6	85,6	14,4
Sicherheitsberufe	73,8	26,2	73,5	26,5	80,0	20,0	93,9	6,1
Verkehrs- und Logistikberufe	81,9	18,1	81,5	18,5	85,1	14,9	95,1	4,9
Reinigungsberufe	24,1	75,9	19,9	80,1	39,7	60,3	83,1	16,9
Insgesamt	51,0	49,0	50,1	49,9	62,9	37,1	87,8	12,2

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich. Definition Asylhauptherkunftsländer siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Wie im vorigen Abschnitt erläutert, sind Männer und Frauen annähernd gleich häufig in Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen, 51 Prozent der Beschäftigten in Schleswig-Holstein Männer und 49 Prozent Frauen (vgl. Tabelle 2). Diese relativ ausgeglichene Verteilung verschwindet, wenn einzelne Berufe oder Berufsgruppen betrachtet werden. Ausgewertet wird im Folgenden die Verteilung auf Berufssegmente (vgl. Kapitel 2).

Ein markantes Beispiel für Berufe, in denen fast ausschließlich ein Geschlecht tätig ist, sind Bau- und Ausbauberufe mit einem Männeranteil von mehr als 93 Prozent (vgl. Tabelle 2). Etwa jeder achte Mann in Schleswig-Holstein ist hier beschäftigt. Ebenfalls sehr hohe Männeranteile finden sich in Fertigungstechnischen- und Fertigungsberufen mit jeweils über 82 Prozent. Beide zusammen stellen über 21 Prozent der männlichen Beschäftigten. Der Bereich Verkehr und Logistik ist nicht nur das wichtigste Einzelsegment für Männer in Schleswig-Holstein (17 %), Männer stellen auch über 80 Prozent der dort Beschäftigten. Auch Frauen erreichen hohe Konzentrationen. An erster Stelle medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe konzentriert (81,2 %), fast jede fünfte Frau ist in diesem Segment tätig. In Reinigungsberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen ist ein weiteres Fünftel der Frauen beschäftigt, der Frauenanteil in beiden Segmenten liegt bei rund drei Viertel. Auf den Handel, Berufe in

Unternehmensführung und Organisation sowie in Unternehmensdienstleistungen entfallen über 40 Prozent aller beschäftigten Frauen in Schleswig-Holstein, hier variieren die Frauenanteile zwischen 62 (Handel) und fast 68 Prozent (Unternehmensführung und Organisation). Eher ausgeglichen ist der Frauenanteil zum Männeranteil in Lebensmittel und Gastgewerbeberufen, hier ist etwa jede zwölfte Frau und jeder 16. Mann beschäftigt. Insgesamt ist die Konzentration von Frauen in diesen? Berufssegmenten weniger stark ausgeprägt als bei Männern.

Unter Ausländern stellen Männer fast zwei Drittel der Beschäftigten, insofern fällt der Männeranteil in vielen Berufssegmenten höher aus als unter Deutschen. Auffallend ist die Verteilung auf die Berufssegmente. Etwa jeder sechste ausländische Beschäftigte entfällt auf das Segment Verkehr/Logistik, ein fast ebenso großer Teil auf Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe. In beiden Segmenten sind zwischen 85 und 61 Prozent der Beschäftigten Männer. Für Männer ausländischer Nationalität spielen Bau- und Ausbauberufe und fertigungstechnische Berufe eine wichtige Rolle, etwa jeder achte Ausländer ist hier beschäftigt und der Frauenanteil beträgt unter 10 Prozent. Für Ausländerinnen spielen neben Reinigungsberufen vor allem Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen eine wichtige Rolle. Mehr als ein Fünftel aller Ausländerinnen ist hier tätig, die Frauenanteile liegen bei rund 68 und 38 Prozent. An dritter Stelle unter Ausländerinnen folgen medizinische und nichtmedizinische Berufe. Fast jede achte Ausländerin ist hier tätig, der Frauenanteil erreicht über 69 Prozent. Zu beachten ist, dass Frauen nur etwas mehr als ein Drittel der ausländischen Beschäftigten stellen, über 14 Prozentpunkte weniger als bei Deutschen.

Beschäftigte aus den Asylhauptherkunftsländern sind noch stärker auf bestimmte Segmente fokussiert. Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe spielen eine noch bedeutendere Rolle als bei Ausländern insgesamt, mehr als jeder vierte Mann und jede vierte Frau aus den Asylhauptherkunftsländern ist hier tätig. Für Männer stehen Verkehr- und Logistikberufe an zweiter Stelle, bei Frauen aus Hauptherkunftsländern medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe. In den beiden genannten Berufssegmenten ist fast jeder zweite Mann aus einem Asylhauptherkundsland (45 %) und rund 36 Prozent der Frauen tätig. Dabei ist in Erinnerung zu halten, dass die Gruppe der Beschäftigten aus den Asylhauptherkunftsländern klein ist. Insgesamt geht es um eine Gruppe von 11.540 Männern und 1.610 Frauen, der Männeranteil beträgt fast 88 Prozent.

Die wichtigsten Aspekte der Verteilung von Berufssegmenten auf Nationalitäten und Geschlecht sind Tabelle 3 zusammengefasst. Aufgeführt sind Berufssegmente die quantitative Bedeutung haben und in denen der Anteilswert von Männern oder Frauen überdurchschnittlich hoch ist. Die Tabelle 3 erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern zielt auf die Darstellung markanter Befunde.

Fasst man die Ergebnisse zusammen, zeigen sich große Unterschiede in der Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufssegmente mit einer zusätzlichen Differenzierung zwischen Deutschen und Ausländern. Markante Beispiele für die Dominanz eines Geschlechts sind Bau- und Ausbauberufe unter Männern oder medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe bei den Frauen. In diesen Bereichen sind Beschäftigte des anderen Geschlechts selten oder kaum anzutreffen.

Tabelle 3: Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Schleswig-Holstein
Stichtag: 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten

Geschlecht	Deutsche	Ausländer	
		Insgesamt	dar. Asylhauptherkunftsländer
Frauen	Medizin-/Gesundheitsberufe, Handel, soziale und kulturelle Dienstleistungen, Berufe in Unternehmensorganisation, Unternehmensdienstleistungen	Reinigung, Medizinische- und nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Medizinische- und nichtmedizinische Gesundheitsberufe
Männer	Verkehr und Logistikberufe, Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe (Industrie), Bau- und Ausbauberufe	Verkehr und Logistikberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Bau- und Ausbauberufe	Lebensmittel und Gastgewerbeberufe, Verkehr- und Logistikberufe

Anmerkung: Definition Asylhauptherkunftsländer siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).
Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

5 Die wichtigsten Berufe für Männer und Frauen in Schleswig-Holstein

Auf Ebene einzelner Berufe wird die geschlechtsspezifische Segregation noch deutlicher, als in der Betrachtung von Berufssegmenten. Dieser Abschnitt behandelt die sogenannten Berufsuntergruppen, die vierte von fünf Gliederungsebenen nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a und 2010b). Damit stehen einzelne Berufe wie Industriekaufmann/-frau oder Tischler/-in im Mittelpunkt. Die fünfte und letzte Gliederungsebene beschreibt das berufliche Anforderungsniveau und unterteilt Berufe in vier Subtypen entsprechend der betrieblich abgeforderten Qualifikation (Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte, für die Systematik der Berufe vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a und 2010b), wird in dieser Analyse aber nicht berücksichtigt.

In diesem Abschnitt werden Berufe mit hohen Beschäftigtenzahlen und Berufe, die durch hohe Männer- oder Frauenanteile charakterisiert sind, vorgestellt. Insbesondere die zweite Perspektive verdeutlicht, dass einzelne Berufe in Schleswig-Holstein nahezu vollständig von Männern oder Frauen ausgeübt werden. Ergänzt wird die Analyse durch den Blick auf „gemischte“ Berufe, in denen die Anteile von Männern und Frauen ausgeglichen sind oder keine Dominanz eines Geschlechts fehlt (Anteilswerte eines Geschlechts mindestens 30 % und weniger als 70 %).

Eine Auswahl der am häufigsten ausgeübten Berufe in Schleswig-Holstein, jeweils für Frauen und Männer, sind in den Tabelle 4 und Tabelle 5 in Auswahl aufgeführt. Die Auswertungen basieren auf dem Forschungsdatensatz, Abweichungen zur Beschäftigungsstatistik sind daher möglich.

5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Schleswig-Holstein

Mit fast 55.000 weiblichen Beschäftigten ist etwa jede zehnte Frau als Büro- und Sekretariatskraft tätig (vgl. Tabelle 4).⁴ Zu dieser Berufsuntergruppe gehören Tätigkeiten in der Sachbearbeitung, dem kaufmännischen Bereich, Kommunikationswesen, Management, Marketing, usw. In diesem Beruf stellen Frauen 8/10 der Beschäftigten. An zweiter Stelle folgen Berufe im Verkauf mit rund 37.700 oder knapp sieben Prozent aller weiblichen Beschäftigten. In dieser Berufsuntergruppe sind mehr als zwei Drittel Frauen. An dritter Stelle folgen Reinigungsberufe mit 35.700 oder 6,5 Prozent aller weiblichen Beschäftigten. Der Frauenanteil beträgt rund 81 Prozent. Weitere Berufe, die eine hohe Anzahl von Frauen auf sich vereinigen sind Berufe im sozialen Feld, etwa Kinderbetreuung oder Gesundheits- und Kranken- und Altenpflege. Auch hier sind über 80 Prozent der Beschäftigten weiblich. Die Gastronomie und die Öffentliche Verwaltung sind weitere wichtige Beschäftigungsfelder für Frauen, Frauen stellen hier mehr als zwei Drittel der Beschäftigten. Hinter der Berufsuntergruppe 7130 (Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft) stehen bekannte Berufe wie Industriekauffrauen, Betriebswirtinnen, technisch/kaufmännische Assistenz- und Fachwirtinnen. An zehnter Stelle folgen medizinische Fachangestellte mit rund 14.400 weiblichen Beschäftigten. Diese Berufsuntergruppe wird fast ausschließlich von Frauen ausgeübt. Ganze 210 Männer sind in diesem Feld beschäftigt (Frauenanteil 98,6 %). Festzuhalten ist, dass die quantitativ bedeutsamen Frauenberufe auch überwiegend einen hohen Frauenanteil aufweisen.

Tabelle 4: TOP-10 der Frauenberufe in Schleswig-Holstein

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	13.330	54.550	67.880	19,6	80,4
6210	Berufe im Verkauf	17.190	37.710	54.900	31,3	68,7
5410	Berufe in der Reinigung	8.470	35.690	44.160	19,2	80,8
8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	5.550	28.510	34.060	16,3	83,7
8130	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege	4.880	24.680	29.560	16,5	83,5
6330	Berufe im Gastronomieservice	9.760	19.680	29.440	33,1	66,9
7320	Berufe in der öffentlichen Verwaltung	8.390	19.100	27.490	30,5	69,5
8210	Berufe in der Altenpflege	3.740	16.520	20.260	18,5	81,5
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	9.210	15.570	24.780	37,2	62,8
8110	Medizinische Fachangestellte	210	14.420	14.630	1,4	98,6

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

⁴ Ausgewertet sind alle Beschäftigungsarten, neben sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auch Minijobber*innen und Auszubildende in Schleswig-Holstein (571.994 Männer und 548.544 Frauen).

Ein anderes Berufsspektrum zeigt sich bei den bedeutendsten Männerberufe in Schleswig-Holstein. Männer verteilen sich auf ein breiteres Berufsspektrum als Frauen. Zu den wichtigsten Berufen für Männern zählen die Lagerwirtschaft und Berufskraftfahrer (vgl. Tabelle 5). Beide stellen mit 34.080 bzw. 21.010 Personen zusammen fast 9 Prozent aller in Schleswig-Holstein beschäftigten Männer. Berufskraftfahrer sind zudem mit 97,8 Prozent nahezu ein reiner Männerberuf, aber auch die Lagerwirtschaft ist eine starke Domäne für die Männer (Männeranteil rund 78 %). Zum Vergleich: Bei den Frauen kommen auf die ersten beiden Berufsuntergruppen mit 54.000 bzw. 37.000 Beschäftigten bereits ein wesentlich höherer Anteil zusammen, als bei Männern. An dritter Stelle bei den Männern folgen Verkaufsberufe mit 17.190 Beschäftigten. Obwohl auf Rang drei der wichtigsten Männerberufe, bilden Männer im Verkauf die Minderheit, der Männeranteil beträgt weniger als ein Drittel (Frauenanteil 68,7 %). Auf der weiteren Liste folgt ein weites Spektrum an beruflichen Tätigkeiten, Berufe in der Gebäudetechnik, Büro- und Sekretariatskräfte, Maschinenbau- und Betriebstechnik, Köch*innen, Post- und Zustelldienste sowie der Gastronomieservice. Bemerkenswert ist, dass bei Köch*innen das Verhältnis von Männern und Frauen beinahe ausgewogen ist, auch bei Post- und Zustelldiensten sind mit etwa 40 Prozent auffallend viele Frauen zu finden. In den anderen aufgeführten Berufen ist der Frauenanteil wesentlich geringer, er variiert zwischen 2,7 und 15,1 Prozent. Kraftfahrzeug- und Gebäudetechnik sind sogar Berufe, die fast ausschließlich von Männern ausgeübt werden (Frauenanteil unter 9 %). Auf Rang zehn folgen Berufe im Gastronomieservice, gleichwohl werden diese Jobs mehrheitlich von Frauen ausgeübt (Frauenanteil 66,9 %).

Tabelle 5: TOP-10 der Männerberufe in Schleswig-Holstein

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
5131	Berufe in der Lagerwirtschaft	34.080	9.750	43.830	77,8	22,2
5212	Berufskraftfahrer*innen (Güterverkehr/LKW)	21.010	470	21.480	97,8	2,2
6210	Berufe im Verkauf	17.190	37.710	54.900	31,3	68,7
3410	Berufe in der Gebäudetechnik	13.750	1.350	15.100	91,1	8,9
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	13.330	54.550	67.880	19,6	80,4
2510	Berufe in der Maschinenbau- und Betriebstechnik	12.540	2.230	14.770	84,9	15,1
2930	Köch*innen	11.830	10.640	22.470	52,6	47,4
5132	Berufe für Post- und Zustelldienste	10.000	6.600	16.600	60,3	39,7
2521	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	9.790	270	10.050	97,3	2,7
6330	Berufe im Gastronomieservice	9.760	19.680	29.440	33,1	66,9

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert MÄNNER sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

5.2 Berufe mit den höchsten Anteilen an Frauen und Männern in Schleswig-Holstein

Ein anderer Perspektive auf die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt in Schleswig-Holstein zeigt sich bei der Betrachtung von Berufen, die fast ausschließlich von Männern oder

Frauen ausgeübt werden. Die Gründe warum Frauen z. B. in bestimmten Berufen des Handwerks fast gar nicht anzutreffen sind oder umgekehrt Männer kaum in medizinischen Fachberufen, sind vielfältig und komplex. Diese können beispielsweise historisch gewachsen, durch die Berufs- und Branchenstruktur hervorgerufen oder durch räumliche/geografische Faktoren bedingt sein). Eine unmittelbare arbeitsmarktliche Begründung ist nicht zu erkennen, abgesehen von Tätigkeiten mit besonderen physischen Anforderungen, z. B. dort, wo überdurchschnittlich viel körperliche Kraft oder Belastbarkeit erforderlich ist (bezogen auf die durchschnittliche körperliche Belastbarkeit von Männern und Frauen). Tabelle 6 enthält eine Auswahl der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen, Tabelle 7 die mit den höchsten Männeranteile in Schleswig-Holstein, in denen mindestens 1.000 Beschäftigte arbeiten. Berufe mit sehr kleinen Beschäftigtenzahlen weisen häufig Anteile von 100 Prozent für ein Geschlecht auf.

Zahnmedizinische und medizinische Fachangestellte stehen bei den reinen Frauenberufen auf den ersten Plätzen. Aber auch in pharmazeutischen-technischen Berufen, sowie im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren sind kaum Männer anzutreffen. Neben diesen Gesundheitsberufen sind Steno- und Phontypist*innen sowie Berufe in der Floristik nahezu ausschließlich in den Händen von Frauen. Während im Archivwesen ebenfalls eine fast reine Frauendomäne ist, sind medizinisch-technische Berufe, Berufe der Hauswirtschaft und im Verkauf von Back- und Konditoreiwaren Berufe, in denen rund 9/10 der Beschäftigten Frauen sind.

Tabelle 6: TOP-10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Schleswig-Holstein

Stichtag: 30.06.2019

Berufkennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
8111	Zahnmedizinische Fachangestellte	60	7.380	7.440	0,8	99,2
8110	Medizinische Fachangestellte	210	14.420	14.630	1,4	98,6
7143	Steno- und Phontypist*innen	50	1.290	1.330	3,4	96,6
8182	Berufe in der pharmazeutisch-technischen Assistenz	90	2.450	2.540	3,7	96,3
6241	Berufe im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren	140	3.430	3.560	3,8	96,2
1220	Berufe in der Floristik	60	1.550	1.610	3,9	96,1
7311	Berufe im Archivwesen	130	2.810	2.940	4,3	95,7
8121	Medizinisch-technische Berufe im Laboratorium	210	2.160	2.370	8,9	91,1
8321	Berufe in der Hauswirtschaft	800	7.890	8.690	9,2	90,8
6231	Berufe im Verkauf von Back- und Konditoreiwaren	890	6.950	7.850	11,4	88,6

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Ausgewählte Berufe mit mindestens 1.000 weiblichen Beschäftigten. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Anteilswert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Bei den Männern stehen auf den ersten sechs Rängen Berufe, die dem Handwerk oder Bauwesen zuzuordnen sind. In Berufen des Maurerhandwerks in Schleswig-Holstein gibt es so gut wie keine Frauen, das gilt auch für Berufe in der Dachdeckerei, als Fahrzeugführer von Erd-, Baumaschinen oder Kränen, sowie in der Klempnerei oder beim Fliesenlegen (Frauenanteil jeweils unter einem

Prozent). Aber auch in der Land- und Baumaschinenteknik, dem Straßenbau, dem Sanitär- und Heizungsbau sowie als Aufsichts- und Führungskräfte für Fahrzeuge (überwiegend Meister im Fahrzeugbau) gibt es so gut wie keine Frauen in Schleswig-Holstein. In den aufgezählten Berufen sind zwischen etwa 1.060 und 6.390 Männer beschäftigt, aber in keinen der aufgelisteten Berufe mehr als 17(!) Frauen. Tabelle 6 und Tabelle 7 verdeutlichen die starke Ausprägung der geschlechtsspezifischen Segregation in Teilen der Berufslandschaft Schleswig-Holsteins.

Tabelle 7: Top-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Schleswig-Holstein

Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
3212	Berufe im Maurerhandwerk	4.340	10	4.350	99,7	0,3
5252	Führer/innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen	1.430	10	1.440	99,5	0,5
3214	Berufe in der Dachdeckerei	2.330	10	2.340	99,5	0,5
3311	Berufe in der Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung	1.060	10	1.060	99,4	0,6
3420	Berufe in der Klempnerei	1.210	10	1.220	99,3	0,7
5253	Kranführer/innen, Aufzugsmaschinisten und Bediener/innen verwandter Hebeeinrichtungen	1.690	10	1.700	99,2	0,8
2522	Berufe in der Land- und Baumaschinenteknik	1.860	20	1.880	99,1	0,9
3222	Berufe im Straßen- und Asphaltbau	1.330	20	1.350	98,9	1,1
3421	Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	6.390	70	6.460	98,9	1,1
2529	Aufsichts- und Führungskräfte - Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	1.110	20	1.120	98,7	1,3

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Ausgewählte Berufe mit mindestens 1.000 männlichen Beschäftigten. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Anteilswert MÄNNER sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

5.3 Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen

Neben geschlechtsspezifischen Berufen existieren Berufe, in denen Männer und Frauen entweder gleich häufig vertreten sind oder zumindest eine klare Dominanz eines Geschlechts fehlt. In der Literatur wird die Untergrenze auf 30 Prozent festgesetzt. Als gemischte Berufe gelten solche, für die die Männer- und Frauenanteile zwischen 30 und 70 Prozent liegen. Tabelle 8 enthält die wichtigsten Berufe dieser Kategorie in Schleswig-Holstein, die Reihenfolge folgt der Beschäftigtenzahl je Beruf.

An erster Stelle stehen Berufe im Gastronomieservice, die auch schon unter den quantitativ bedeutendsten Männerberufen zu finden waren. Bei rund 29.400 Beschäftigten erreicht der Frauenanteil etwa zwei Drittel. Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft folgen an zweiter Stelle mit insgesamt rund 24.800. Der Frauenanteil liegt mit rund 63 Prozent auf ähnlichem Niveau wie im Gastronomieservice. Bei Köchinnen und Köchen ist der Frauen-/Männeranteil nahezu ausgeglichen (Rang drei). In den folgenden Berufen in Post und Zustelldienste und im Vertrieb sind hingegen über 60 Prozent Männer beschäftigt. Bankkaufleuten (Frauenanteil rund 59 %) weisen eher ausgeglichene Frauen-/Männeranteile auf. Kaufleute im Groß- und Außenhandel sowie Berufe in der Lebensmittelherstellung beschäftigen

zu über 60 Prozent Männer, während in der Heilerziehung und Sonderpädagogik, sowie im Verkauf von Lebensmitteln Frauen mit 68 und 62 Prozent die Mehrheit stellenstellen.

Auch wenn einige Berufen dem der Untergrenze von 30 Prozent für jedes Geschlecht nahekommen, handelt es sich um quantitativ bedeutende Berufe für Schleswig-Holstein, in denen mindestens 1.900 Männer oder Frauen tätig. Die Top-10 der gemischten Berufe zeigt ein weites Tätigkeitsspektrum von der Betriebswirtschaft, Köch*innen, der Lebensmittelherstellung und -verkauf, über Heilerziehung und Sonderpädagogik bis zu Bankkaufleuten und dem Groß- und Außenhandel.

Tabelle 8: TOP-10 aller Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen in Schleswig-Holstein
Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
6330	Berufe im Gastronomieservice (o. Spezialisierung)	19.680	9.760	29.440	66,9	33,1
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft (ohne Spezialisierung)	15.570	9.210	24.780	62,8	37,2
2930	Köch*innen	10.640	11.830	22.470	47,4	52,6
5132	Berufe für Post- und Zustelldienste	6.600	10.000	16.600	39,7	60,3
6112	Berufe im Vertrieb	4.950	8.730	13.670	36,2	63,8
7211	Bankkaufleute	7.350	5.220	12.570	58,5	41,5
6121	Kaufleute im Groß- und Außenhandel	2.650	4.050	6.700	39,5	60,5
2920	Berufe in der Lebensmittelherstellung	2.150	4.070	6.210	34,5	65,5
8313	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	4.100	1.910	6.010	68,2	31,8
6230	Berufe im Verkauf von Lebensmitteln	3.330	2.050	5.390	61,9	38,1

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Ausgewählte Berufe mit einem Frauen- Männeranteil zwischen 30 und unter 70 Prozent. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert INSGESAMT sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

6 Entgelte von Vollzeitbeschäftigten

Dieser Abschnitt befasst sich mit Löhnen und Gehältern (als sozialversicherungspflichtige Entgelte). Dabei geht es um die Frage, ob die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe eine Entsprechung in den Entgeltunterschieden findet. Der Forschungsdatensatz enthält exakte Angaben zum kalendertäglichen Entgelt, leider ohne genaue Angaben zu den geleisteten Arbeitsstunden. Die Arbeitszeit wird nach Vollzeit und Teilzeit unterschieden, wobei Teilzeit in mehrere Kategorien unterteilt ist. Ohne genaue Angaben zur Arbeitszeit ist eine Umrechnung auf Stundenlöhne nicht möglich. Daher beschränkt sich die Analyse sich auf Vollzeitbeschäftigte. Der Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten dürfte mit Blick auf die Entgeltungleichheit von Männern und Frauen Nachteile aufweisen, da, wie in der Analyse deutlich wurde, Teilzeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird und in bestimmten Berufen gehäuft vorkommt. Eine weitere Einschränkung betrifft Entgelte, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Die Obergrenze, bis zu der Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet werden müssen, lag 2019 in

den alten Bundesländern bei 6.700 €, in den neuen Bundesländern bei 6.150 € monatlich. Oberhalb dieser Grenze liegt seitens des Arbeitgebers keine Verpflichtung vor, das Entgelt anzugeben (die Angabe „mehr als ...“ ist möglich). Entgeltangaben sind zum Teil nach oben zensiert. Betroffen ist allerdings nur ein kleiner Teil der Beschäftigten. Die Einschränkungen haben zur Folge, dass Mittelwerte (Durchschnittseinkommen) und darauf aufbauende Verteilungsparameter nicht gebildet werden können. Aufgehoben wird dieses Problem durch den Rückgriff auf den Median. Der Median, auch geografisches Mittel genannt, ist der Wert, der eine Gruppe in zwei gleich große Hälften teilt. Die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger. Der Median als Verteilungsparameter ist nahezu unabhängig von Zensierungen am oberen oder unteren Rand.

Ausgewertet werden alle sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte in Schleswig-Holstein am 30.06.2019. Insgesamt fließen rund 579.900 Vollzeitbeschäftigte in Schleswig-Holstein in die Auswertung ein.

Das Medianentgelt der Vollzeitbeschäftigten in Schleswig-Holstein betrug am 30. Juni 2019 3.136 Euro (vgl. Tabelle 9).⁵ Männer erzielten mit 3.239 Euro rund zehn Prozent mehr als Frauen mit 2.900 Euro. Das höchste Medianeinkommen wird in gemischten Berufen mit 3.266 Euro erzielt. In Männerberufen liegt der Median mit 3.176 Euro geringfügig über dem Landeswert. Deutlich weniger wird in Frauenberufen verdient, mit 2.941 Euro liegt das Medianentgelt 6,2 Prozent unter dem Landeswert.

Differenziert nach Geschlecht und Berufstyp zeigt sich, zeigt sich, dass Frauen in Frauenberufen den niedrigsten Median aufweisen (2.814 €). Frauen in Männerberufen erzielen 128 Euro monatlich mehr und erreichen 2.942 € monatlich. Das höchste Medianentgelt erzielen Frauen, wenn sie in gemischten Berufen tätig sind. Hier werden 3.073 Euro monatlich verdient, ein Plus von 259 Euro gegenüber Frauenberufen. Männer erzielen in Männerberufen ebenfalls ihren geringsten Wert. Mit 3.191 Euro erzielen sie 128 Euro weniger, als wenn sie in Frauenberuf tätig wären (3.319 €). Das höchste Medianentgelt erzielen Männer, wenn sie in gemischten Berufen tätig sind, mit 3.418 Euro monatlich ist dies der höchste Wert im Vergleich.

Quantile trennen eine Verteilung in vier gleich große Teile (Viertel). Die Grenzen der Viertel liegen bei: 25 %, 50 % (der Median) und 75 %. Während das unterste Viertel der Männer in Schleswig-Holstein weniger als 2.515 Euro verdient, liegt diese Grenze für Frauen schon bei 2.131 Euro. Männer mit den höchsten Entgelten (75 %-Quantil) erzielen mehr als 4.344 Euro monatlich, bei Frauen beginnt diese Gruppe bereits bei 3.792 Euro.

Frauen, die in Frauenberufen tätig sind, erzielen 15,2 Prozent weniger als Männer. Die Differenz zwischen Frauen und Männern geht in gemischten Berufen auf 10,1 Prozent und in Männerberufen auf 7,8 Prozent zurück.

Frauen und Männer profitieren, wenn sie Berufe ausüben, die nicht für ihr Geschlecht typisch sind. Dies gilt besonders für Frauen. Männer erzielen in jeder Kategorie ein höheres Medianentgelt als Frauen, aber auch sie profitieren, wenn sie nicht in männertypischen Berufen arbeiten. Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe findet eine ähnliche Entsprechung in der Entgeltverteilung zwischen Männern und Frauen.

⁵ Die Tabelle A 5 und Tabelle A 6 im Anhang zeigen die Vollzeitentgelte für Deutschland und Westdeutschland.

Die naheliegende Frage, warum Frauen ein geringeres Medianentgelt erzielen, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.⁶ Denkbar wäre, dass Männer über eine höhere Qualifikation oder größere Berufserfahrung verfügen, öfters an betrieblichen oder beruflichen Karrierewegen teilnehmen, bzw. überproportional oft Fach-, Führungs- und Aufsichtsfunktionen ausüben. Dies würde die Frage nach den Ursachen für die genannten Unterschiede in der Qualifikation etc. nach sich ziehen. Eine mögliche Erklärung könnte die familiäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern liefern, weil Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung, aber auch die geringere Teilnahme an beruflich/betrieblichen „Karrierewegen“ nach wie vor überwiegend Frauen betrifft.

Tabelle 9: Bruttomedianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Schleswig-Holstein
Stichtag: 30.06.2019, Vollzeitbeschäftigte, Entgelte in Euro

Art der Berufe	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70 %)	3.319	2.814	2.941
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30 % und < 70 %)	3.418	3.073	3.266
Männerberufe (Frauenanteil < 30 %)	3.191	2.942	3.176
Berufe insgesamt	3.239	2.900	3.136

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet.

Quelle: BeH (2020), n = 579.745; eigene Berechnungen

7 Dissimilaritätsindex D

Für die Beurteilung der beruflichen Segregation soll im Folgenden der Dissimilaritätsindex D herangezogen werden. Dieser Index ermöglicht es den Umfang beruflicher Segregation in einfacher Form darzustellen (vgl. Formel 1). Der Dissimilaritätsindex erreicht den Wert 0, wenn in jedem Beruf gleich viele Männer und Frauen anzutreffen sind. Für Schleswig-Holstein würde dies bei zu Grunde legen des Forschungsdatensatzes bedeuten, dass in jedem Beruf exakt 49 Prozent der Beschäftigten Frauen sind. Der Dissimilaritätsindex erreicht den Wert 1, wenn es in Schleswig-Holstein nur reine Männer- und Frauenberufe gäbe, d. h. in jedem Beruf entweder 100 Prozent Männer oder Frauen anzutreffen sind. Der Dissimilaritätsindex kann als Maß herangezogen werden, wie viele Männer und Frauen ihren Beruf wechseln müssten, um die geschlechtsspezifische Segregation auszugleichen (Achatz 2018: 406–407).

⁶ Vgl. dazu die Ausführungen zum Gender-Pay-Gap im Kapitel 1.

Formel 1: Dissimilaritätsindex D

$$D = \sum_{i=1}^n |(F_i/F) - (M_i/M)|/2$$

Legende: F = Anzahl Frauen in allen Berufen, F_i = Anzahl Frauen im Beruf, M = Anzahl Männer in allen Berufen, M_i = Anzahl Männer im Beruf.

Quelle: Achatz 2018: 406.

Für Schleswig-Holstein errechnet sich ein Dissimilaritätsindex von 0,57 (vgl. Tabelle 10 und Abbildung 4).⁷ Übertragen auf die Spanne von 0 bis 1 bedeutet dies, dass Männer und Frauen recht ungleichmäßig auf die Berufe verteilt sind. Mehr als die Hälfte aller Männer und Frauen (jeweils 57 Prozent) müssten ihren Beruf wechseln, um in Schleswig-Holstein in jedem Beruf einen Frauenanteil von 49 Prozent zu erreichen. Der Dissimilaritätsindex in Schleswig-Holstein liegt geringfügig höher als der für Deutschland (0,56) und Westdeutschland (0,56). Allerdings kann die Spanne wesentlich weiter reichen. Der benachbarte Stadtstaat Hamburg erreicht einen Dissimilaritätsindex von lediglich 0,47. Auch innerhalb Schleswig-Holsteins variiert der Index deutlich. Er reicht von 0,50 in Kiel bis zu 0,64 in Dithmarschen.

Tabelle 10: Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein auf Kreisebene und ausgewählten Bundesgebieten

Stichtag: 30.06.2019

Gebiet	Dissimilaritätsindex(D)
Deutschland	0,56
Westdeutschland	0,56
Ostdeutschland	0,55
Hamburg	0,47
Schleswig-Holstein	0,57
Flensburg	0,52
Kiel	0,50
Lübeck	0,53
Neumünster	0,63
Dithmarschen	0,64
Herzogtum Lauenburg	0,62
Nordfriesland	0,61
Ostholstein	0,57
Pinneberg	0,58
Plön	0,61
Rendsburg-Eckernförde	0,62
Schleswig-Flensburg	0,60
Segeberg	0,58
Steinburg	0,62
Stormarn	0,58

Anmerkung: Als Maßzahl für berufliche Segregation dient der Dissimilaritätsindex D. Er gibt den Anteil von Frauen und Männern an, die ihren Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf eine ausgewogene Verteilung zu erreichen. Ausgewogen ist die Verteilung dann, wenn sie derjenigen unter allen Beschäftigten entspricht (Hausmann/Kleinert 2014). Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

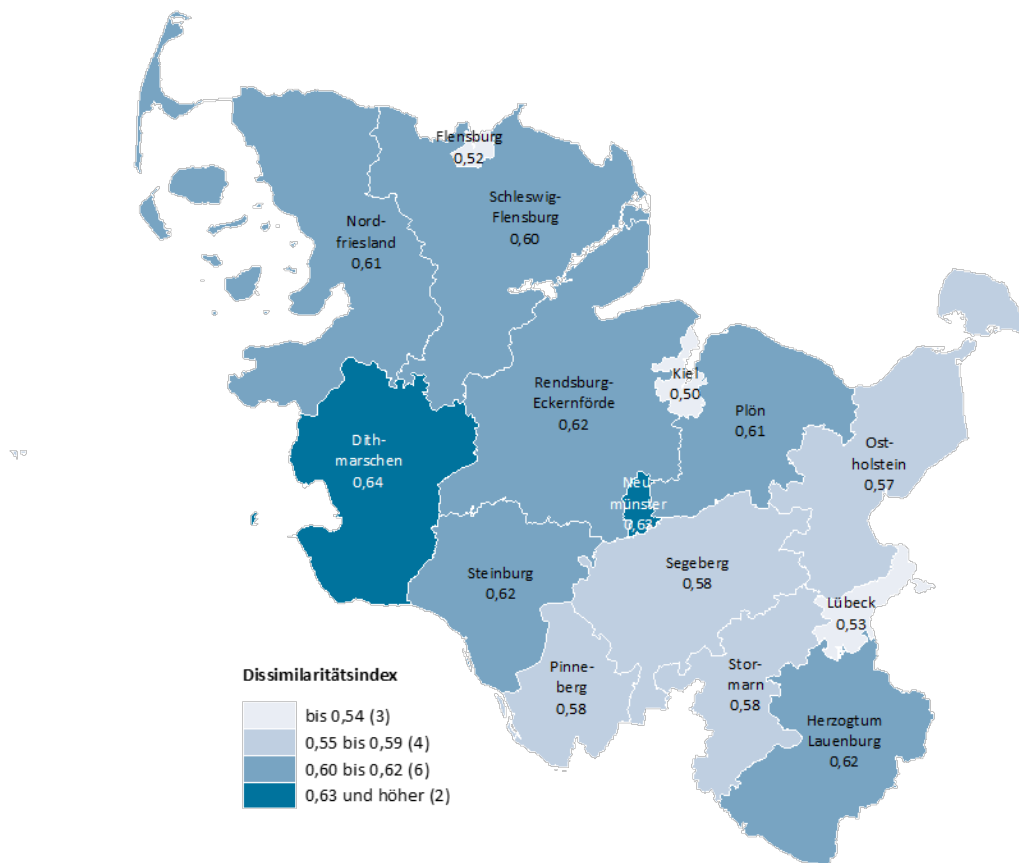
Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

⁷ Der Dissimilaritätsindex D in diesem Abschnitt beziehen sich auf alle Beschäftigungsformen in Schleswig-Holstein. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen auch Auszubildende, Minijobber und weitere Beschäftigungsformen, wie z. B. Werkstudenten, Freiwilligendienste, usw. In der Summe entspricht das 1.120.538 Personen, die am 30.06.2019 in Schleswig-Holstein beschäftigt waren.

Während in der Landeshauptstadt nur die Hälfte aller Männer und Frauen den Beruf wechseln müssten, um die berufliche Segregation von Männern und Frauen auszugleichen, sind es in Dithmarschen fast zwei Drittel. Wie die Tabelle 10 und Abbildung 4 zeigt, weisen Städte geringere Werte als Kreise auf, auch wenn Neumünster (0,62) in diesem Sinne eine Ausnahme bildet.

Erklärungsmuster für das beobachtete Stadt-Land-Gefälle dürften Unterschiede im Berufs- und Tätigkeitsspektrum und in der Infrastrukturausstattung sein. In Städten ist das Angebot an Berufen, Tätigkeitsbranchen, Qualifikations- und Anforderungsprofilen größer als in ländlichen Räumen. Die Branchenstruktur von städtischen Räumen zeichnet sich durch differenziertere Struktur im verarbeitenden Gewerbe und einem umfangreichen Dienstleistungsangebot aus. Ländliche Räume sind hingegen häufiger durch berufliche Profile gekennzeichnet, die die berufliche Segregation zwischen Männern und Frauen fördern. Hinzu kommt die bessere räumliche Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen. Auch das Betreuungsangebot für Kinder und Angebot flexibler Arbeitsformen ist in Städten höher, was ebenfalls der geschlechtsspezifischen Segregation entgegenwirkt. Auf Ebene der Beschäftigten dürfte die Qualifikation der Beschäftigten ebenfalls zugunsten der Städte wirken. Allgemein weisen Städte ein höheres Qualifikations-/Anforderungsniveau auf. Humankapitaltheoretischen Annahmen folgend, können qualifizierte Erwerbspersonen negative Effekten geschlechtsspezifischer Segregation besser entgegenwirken, als weniger gut Qualifizierte.

Abbildung 4: Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein auf Kreisebene
Stand 30.06.2019



Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen; GeoBasis-DE/BKG 2018. © IAB

8 Fazit

Auf den ersten Blick fällt auf, dass die meisten Berufe in Schleswig-Holstein unterschiedlich oft von Männern und Frauen ausgeübt werden. Dass es kaum weibliche Maurer*innen oder männliche Arzthelfer*innen gibt (korrekt „medizinische Fachangestellte“), dürfte die Wenigsten überraschen. Dahinter verbirgt sich aber ein komplexes Phänomen. Viele technische, industrielle und handwerkliche Berufe sind überwiegend mit Männern besetzt, während Frauen in sozialen, medizinischen oder kaufmännischen Berufen überproportional vertreten sind. Die berufliche Segregation ist kein aktuelles Phänomen, sondern lässt sich bis in die Phase der Industrialisierung – und noch weiter in die Vergangenheit – verfolgen. Sie ist auch deswegen interessant, weil in den meisten Fällen sachliche Gründe für die unterschiedliche Konzentration von Männern oder Frauen nicht erkennbar sind. Gleichwohl ist die Berufswelt nicht vollständig segregiert. In einer ganzen Reihe von Berufen sind entweder beide Geschlechter anzutreffen, oder kein Geschlecht erreicht einen dominanten Anteil. Insgesamt zeigt sich für Schleswig-Holstein ein heterogenes Bild. Auf den Punkt gebracht, kann man sagen, dass die Berufswelt in Schleswig-Holstein geschlechtsspezifisch segregiert ist

Neben Berufen, sind auch Beschäftigungsformen hochgradig segregiert. Frauen stellen zwar fast die Hälfte aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein, aber nur jeder Dritte Vollzeitbeschäftigte im Land ist eine Frau. Umgekehrt werden drei Viertel aller Teilzeitjobs von Frauen ausgeübt. Männer stellen hingegen zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber nur jeder achte Mann übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Ähnliche Disparitäten lassen sich bei Minijobs und anderen Beschäftigungsformen finden. Ein entscheidender Hintergrund für diese Ungleichheit dürften Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie die innerfamiliäre Arbeitsteilung sein. Nach wie vor übernehmen Frauen hier die größeren Lasten.

Auch beim Entgelt spiegelt sich die Segregation nieder. Vollzeitbeschäftigte Männer verdienen (Brutto, ohne Kontrolle weiterer Merkmale) rund zehn Prozent mehr als Frauen. Betrachtet man Männer- und Frauenberufen wird die Lücke größer. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Frauenberufen verdienen rund 13 Prozent weniger, als Männer, die in typischen Männerberufen tätig sind. In gemischten Mischberufen werden hingegen die höchsten Entgeltwerte erzielt. Männer und Frauen profitieren, wenn sie einen Beruf ausüben, der nicht für ihr Geschlecht typisch ist. Für Frauen gilt dies in größerem Maße als für Männer.

Wollte man in allen Berufen Schleswig-Holsteins einen Frauenanteil von 49 Prozent erreichen, müssten über 57 Prozent aller Männer und Frauen ihren Beruf wechseln, mehr als jeder/jede Zweite. Die Segregation ist kein regionales Phänomen, sondern, trotz gewisser Muster zwischen Städten und Kreisen, ein flächendeckendes Muster. Wie sind die Befunde zu bewerten? Eine Segregation von Berufen und Beschäftigungsformen wäre unproblematisch, wenn sie auf freiwilliger Entscheidung basiert und mit ähnlichen Chancen und Risiken verbunden ist. Die Ergebnisse zeigen aber, dass zumindest beim Entgelt sich durchaus Unterschiede ergeben. Eine weitere sich aus der Arbeit mit dem Forschungsdatensatz aufdrängende Frage lautet, ob Segregation und Humankapital in Zusammenhang stehen. Die Ergebnisse deuten an, dass Frauen mit höherer Qualifikation weniger von negativen Effekten betroffen sind. Zukünftige Forschung sollte der Frage nachgehen, ob negative Effekte geschlechtsspezifischer Segregation,

z. B. beim Entgelt oder der beruflichen Position, insbesondere ein Problem von Clustern Geringqualifizierter und Frauen mit ungünstigen Arbeitsmarktprofilen sind.

Die Ergebnisse bieten zwei zentrale Anknüpfungspunkte. Hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt stellt die geschlechtsspezifische Segregation eine Herausforderung dar. Grundsätzlich ist jede Segregation mit Blick auf die Gleichheit von Chancen und Risiken als problematisch anzusehen. Traditionelle, für Frauen eher ungünstige Beschäftigungsmuster/-verläufe, können so leichter existieren. Für den Fachkräftemangel stellt die Segregation eine weitere Herausforderung dar. Jede Form von Segregation wirkt hemmend auf die maximal realisierbare Arbeitsnachfrage und den Marktausgleich. Die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation in Berufen und Beschäftigungsformen wird angesichts des Fachkräftemangels in Schleswig-Holstein zum gleichstellungspolitischen und ökonomischen Gebot.

Literatur

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: Springer VS, S. 389–435.
- Achatz, Juliane; Bauer, Frank; Bossler, Mario; Braun, Wolfgang; Bruckmeier, Kerstin; Brücker, Herbert; Dauth, Christine; Dengler, Katharina; Dietrich, Hans; Dietz, Martin; Fitzenberger, Bernd; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Gürtzgen, Nicole; Hohendanner, Christian; Hutter, Christian; Jahn, Elke; Janser, Markus; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Kubis, Alexander; Lang, Julia; Leber, Ute; Lehmer, Florian; Lietzmann, Torsten; Matthes, Britta (Mitverf.); Oberfichtner, Michael (Mitverf.); Ramos Lobato, Philipp (Mitverf.); Rauch, Angela (Mitverf.); Reims, Nancy (Mitverf.); Seibert, Holger (Mitverf.); Stephan, Gesine (Mitverf.); Trappmann, Mark (Mitverf.); Trenkle, Simon (Mitverf.); Vicari, Basha (Mitverf.); Walwei, Ulrich (Mitverf.); Wanger, Susanne (Mitverf.); Weber, Enzo (Mitverf.); Wenzig, Cl (2021): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2021/2022, Nürnberg.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung in der digitalen Welt: Bielefeld.
- BeH (2020): Beschäftigtenhistorik, Version 10.05.00, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Nürnberg.
- Biersack, Wolfgang; Matthes, Britta (2009): Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. In: IAB-Forum, Nr. 1.
- Bundesagentur für Arbeit (2010a): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen: Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010b): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil: Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010, Methodenbericht der Statistik der BA: Nürnberg.
- Busch-Heizmann, Anne (2015): Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen 8/2015, S. 571–582.
- Drews, Nils (2008): Das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2004, Handbuch-Version 1.0.2, (FDZ Datenreport, 02/2008 (de)), Nürnberg, (<http://www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k080429f03> [Ladedatum 16.12.2012]).
- Fendel, Tanja; Schreyer, Franziska (2021): Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit. (WISO direkt, 2021,17), Bonn.
- Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020a): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 01/2020), Nürnberg.
- Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020b): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Thüringen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 02/2020), Nürnberg.

- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. (IAB-Kurzbericht, 09/2014), Nürnberg.
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden, IAB-Kurzbericht 08/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Statistisches Bundesamt (2022): Statistik über Schutzsuchende, Stichtag; 31.12.2019: Wiesbaden.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a): Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022b): Migrationsmonitor (Monatszahlen), Nürnberg, Januar 2022.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Grundlagen: Definitionen – Daten der Statistik der BA zur Fluchtmigration – häufig gestellte Fragen, Nürnberg.
- Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, Nr. 1, S. 50–78.
- Wydra-Somaggio, Gabriele; Höchst, Michael (2018a): Regionaler Gender Pay Gap. Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 01/2018), Nürnberg.
- Wydra-Somaggio, Gabriele; Höchst, Michael (2018b): Regionaler Gender Pay Gap. Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Saarland. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 02/2018), Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigungsstatistik

Stichtag: 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent

Merkmale	Männer	Anteil in %	Frauen	Anteil in %	Insgesamt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	522.810	52,3	477.410	47,7	1.000.210
dav. in Vollzeit	454.350	66,8	226.030	33,2	680.370
dav. in Teilzeit	68.460	21,4	251.380	78,6	319.840
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	69.750	41,3	99.270	58,7	169.020
Auszubildende	26.510	58,6	18.750	41,4	45.260

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a)

Tabelle A 2: Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigten-Historik (BeH)

Stichtag: 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent

Merkmale	Männer	Anteil in %	Frauen	Anteil in %	insgesamt
Beschäftigte insgesamt	571.990	51,0	548.540	49,0	1.120.540
dar. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	452.240	52,3	412.410	47,7	864.650
dav. Vollzeit	395.990	68,3	183.750	31,7	579.750
dav. Teilzeit	56.250	19,7	228.660	80,3	284.900
dar. ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	69.270	42,1	95.430	57,9	164.700
dar. Auszubildende	25.130	58,7	17.690	41,3	42.820

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Schleswig-Holstein

Stand 30.06.2019, ausgewählte Nationalitäten

Staat	Männer	Frauen	Insgesamt
Polen	8.020	5.980	14.000
Türkei	5.930	3.700	9.630
Rumänien	4.850	2.260	7.110
Arabische Republik Syrien	4.730	480	5.210
Bulgarien	1.870	1.150	3.020
Afghanistan	2.640	330	2.970
Russische Föderation	980	1.500	2.480
Italien	1.470	730	2.200
Griechenland	1.300	640	1.940
Irak	1.570	230	1.800
Kroatien	940	590	1.530
Dänemark	660	810	1.470
Ukraine	370	650	1.020
Thailand	60	500	560

Anmerkung: Ausgewertete Beschäftigungsarten siehe Fußnote 4. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Wert INSGESAMT sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen

Tabelle A 4: Beschäftigte nach Beschäftigungsart, Geschlecht und Nationalität in Deutschland
Stand 30.06.2019, ausgewählte Nationalitäten

Merkmal	Nationalität					
	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhau ptherkunfts- länder	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beschäftigte insgesamt	16.388.540	15.494.390	2.740.270	1.792.850	317.340	54.920
dar. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	13.459.620	11.986.030	2.353.760	1.312.990	220.540	30.660
dav. Vollzeit	12.174.420	5.906.340	1.972.200	676.270	155.000	12.380
dav. Teilzeit	1.285.210	6.079.690	381.560	636.710	65.540	18.280
dar. ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	1.565.770	2.401.940	233.580	345.250	55.640	15.340
dar. Auszubildende	650.280	481.910	86.210	57.510	31.180	5.010
Merkmal	Anteile in %					
	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhau ptherkunfts- länder	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beschäftigte insgesamt	51,4	48,6	60,4	39,6	85,2	14,8
dar. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	52,9	47,1	64,2	35,8	87,8	12,2
dav. Vollzeit	67,3	32,7	74,5	25,5	92,6	7,4
dav. Teilzeit	17,5	82,5	37,5	62,5	78,2	21,8
dar. ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	39,5	60,5	40,4	59,6	78,4	21,6
dar. Auszubildende	57,4	42,6	60,0	40,0	86,2	13,8

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich. Definition Asylhau
ptherkunfts-
länder siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Tabelle A 5: Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland

Stichtag: 30.06.2019, Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Euro (€)

Art der Berufet	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70 %)	3.506	2.992	3.116
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30% und < 70 %)	4.069	3.396	3.742
Männerberufe (Frauenanteil < 30 %)	3.480	3.067	3.443
Insgesamt	3.572	3.119	3.415

Quelle: BeH (2020), n = 20.738.559; eigene Berechnungen.

Tabelle A 6: Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland

Stichtag: 30.06.2019, Vollzeitbeschäftigte, Angaben in Euro (€)

Art der Berufet	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70%)	3.603	3.038	3.180
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30% & < 70%)	4.243	3.485	3.885
Männerberufe (Frauenanteil < 30%)	3.639	3.173	3.598
Insgesamt	3.730	3.188	3.544

Quelle: BeH (2020), n = 16.975.527; eigene Berechnungen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Schleswig-Holstein nach der Beschäftigungsstatistik.....	7
Abbildung 2:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigten-Historik (BeH)	10
Abbildung 3:	Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Schleswig-Holstein	12
Abbildung 4:	Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein auf Kreisebene	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Männer und Frauen nach Nationalität und Beschäftigungsart in Schleswig-Holstein.....	13
Tabelle 2:	Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Schleswig-Holstein in Prozent	14
Tabelle 3:	Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Schleswig-Holstein	16
Tabelle 4:	TOP-10 der Frauenberufe in Schleswig-Holstein	17
Tabelle 5:	TOP-10 der Männerberufe in Schleswig-Holstein	18
Tabelle 6:	TOP-10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Schleswig-Holstein	19
Tabelle 7:	Top-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Schleswig-Holstein.....	20
Tabelle 8:	TOP-10 aller Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen in Schleswig-Holstein.....	21
Tabelle 9:	Bruttomediantentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Schleswig-Holstein	23
Tabelle 10:	Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein auf Kreisebene und ausgewählten Bundesgebieten	24

Anhang

Tabelle A 1:	Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigungsstatistik.....	30
Tabelle A 2:	Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Schleswig-Holstein aus der Beschäftigten-Historik (BeH)	30
Tabelle A 3:	Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Schleswig-Holstein.....	30
Tabelle A 4:	Beschäftigte nach Beschäftigungsart, Geschlecht und Nationalität in Deutschland .	31
Tabelle A 5:	Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland	32
Tabelle A 6:	Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland	32

In der Reihe IAB-Regional Nord zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
7/2021	Tanja Buch, Andrea Stöckmann	Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Hamburg zwischen 2013 und 2019
6/2021	Tanja Buch, Andrea Stöckmann	Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2013 und 2019
5/2021	Tanja Buch, Andrea Stöckmann	Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein zwischen 2013 und 2019
4/2021	Volker Kotte, Andrea Stöckmann	Zum Beschäftigungsbedarf in der Pflege Hamburgs bis 2035: Modellrechnungen für die ambulante und stationäre Pflege
3/2021	Volker Kotte, Andrea Stöckmann	Zum Beschäftigungsbedarf in der Pflege Mecklenburg-Vorpommerns bis 2035: Modellrechnungen für die ambulante und stationäre Pflege auf Kreisebene

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Nord**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-nord/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Nord 1|2022

Veröffentlichungsdatum

November 2022

Herausgeber

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

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/N/2022/regional_n_0122.pdf

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

1861-051X

DOI

[10.48720/IAB.REN.2201](https://doi.org/10.48720/IAB.REN.2201)

Rückfragen zum Inhalt

Volker Kotte
Telefon 0431 3395-3923
E-Mail Volker.Kotte@iab.de