

Kotte, Volker

Research Report

Männer- und Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung

IAB-Regional. IAB Nord, No. 2/2022

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kotte, Volker (2022) : Männer- und Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung, IAB-Regional. IAB Nord, No. 2/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.REN.2202>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/270397>

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

2|2022 IAB Nord

Männer- und Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern –
geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und
Beschäftigung

Volker Kotte

Männer- und Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern – 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, Berufsklassifikation 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 Mecklenburg-Vorpommern	13
4.1 Männer und Frauen nach Berufssegmenten.....	13
5 Die wichtigsten Berufe für Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern	16
5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern.....	17
5.2 Berufe mit den höchsten Anteilen an Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern	19
5.3 Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen.....	20
6 Entgelte von Vollzeitbeschäftigten	22
7 Dissimilaritätsindex D	24
8 Fazit	26
Literatur	28
Anhang	30

Zusammenfassung

Die Berufslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern 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 59 Prozent aller Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern müssten ihren Beruf wechseln, um in jedem Beruf einen Frauenanteil von 51 Prozent zu erreichen. Die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation wird angesichts des Fachkräftemangels zum gleichstellungspolitischen und ökonomischen Gebot.

Keywords

Berufliche Segregation, Frauenberufe, Männerberufe, Mecklenburg-Vorpommern

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 Arbeitswelt in Mecklenburg-Vorpommern fällt auf, dass Männer und Frauen in vielen Berufen unterschiedlich häufig vertreten sind. Während in einigen Berufen die Anteile von Männern und Frauen ausgeglichen sind, gibt es 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 Männer 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.

Verschiedene Untersuchungen haben sich der Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufe gewidmet. Hausmann und 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 vergleichende Maßzahl für die Segregation ist der Dissimilaritätsindex D. Der Dissimilaritätsindex 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. 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.² 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. 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 anhand spezifischer Grenzen der jeweiligen Anteile der Geschlechter klassifiziert (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 von 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 zurück.

Ein wichtiger Aspekt für die Gleichstellung von Mann und Frau ist die Behebung der ungleichen Entlohnung, des sogenannten Gender-Pay-Gaps. Für 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. Für die Beurteilung der Entgeltlücke ist aber nicht nur das Geschlecht, sondern eine Vielzahl weiterer Merkmale relevant. Dazu zählt der ausgeübte 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 Betriebsgröße, die Branche oder die Existenz innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten. Auch regionale Faktoren sind bedeutsam für Entgeltunterschiede, z. B. das Ost-West oder Nord-Süd-Gefälle (für einen Überblick 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 für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2017. Davon können 6,1 Prozent über individuelle Merkmale (Beruf, Qualifikation, etc.) erklärt werden. Unerklärt bleiben 14,7 Prozent, als bereinigter Gender-Pay-Gap. Ähnlich sind die Ergebnisse für die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen (Fuchs et al. 2020b) sowie für Rheinland-Pfalz und das Saarland (Wydra-Somaggio/Höchst 2018a und 2018b). Darüber hinaus konnten Fuchs et al. in multivariaten Analysen zeigen, dass der ausgeübte 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.

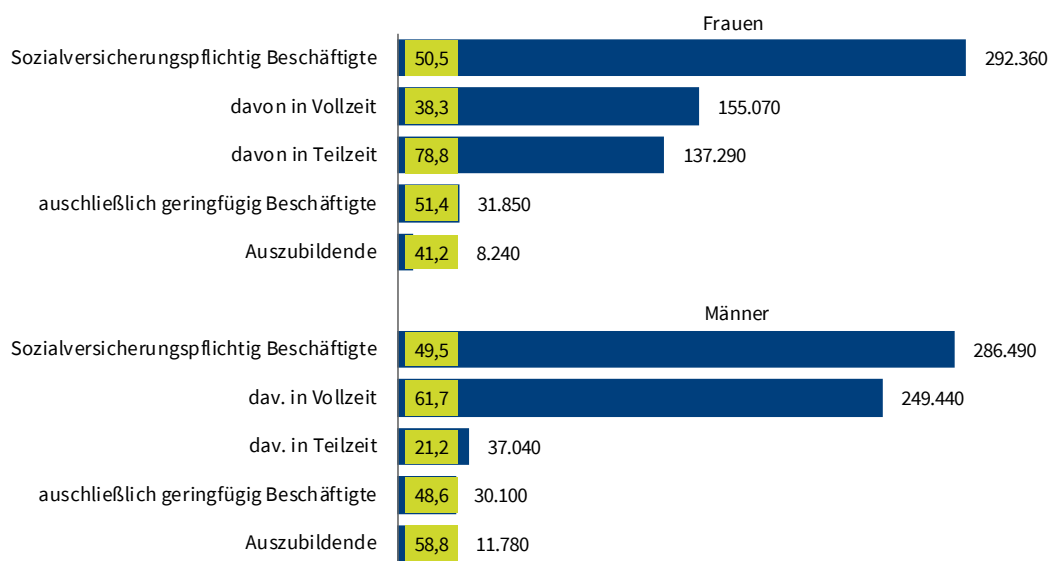
Im Kapitel 2 werden die amtliche Beschäftigungsstatistik, Klassifikationen und Datenquellen vorgestellt. Im Kapitel 3 wird die eigentliche Datenquelle, die Beschäftigten-Historik, nach Beschäftigungsformen und Nationalitäten ausgewertet. Das vierte Kapitel erweitert die Analyse auf Berufssegmente und im fünften 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 Maß für den Umfang der beruflichen Segregation von Männern und Frauen präsentiert. Im Fazit werden die Ergebnisse zusammengefasst und kritisch diskutiert.

2 Beschäftigungsstatistik, Berufsklassifikation und Datenquelle

Frauen stellen mit über 50 Prozent sogar etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern (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 Mecklenburg-Vorpommern ist weiblich, während mehr als drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten von Frauen ausgeübt werden. Umgekehrt stellen Männer fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber nur etwa jeder achte Mann übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Pointiert könnte man sagen, Teilzeitbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern ist eine Angelegenheit von Frauen, Vollzeit wird überwiegend von Männern dominiert. Unter Auszubildenden sind Frauen unterrepräsentiert. Rund 59 Prozent des betrieblich ausgebildeten Nachwuchses sind 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 bei altersgleichen Männern (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 67). Schon auf den ersten Blick wird deutlich, wie unterschiedlich Frauen und Männer auf die Beschäftigungsformen verteilt sind.

Abbildung 1: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigungsstatistik

Stichtag 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent



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

Quelle: Beschäftigungsstatistik, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a). © IAB

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 überzeichnen oder auch unvollständig wiedergeben. Aktuell gilt die amtliche Klassifikation der Berufe 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 begründetes Problem ist, dass Männerberufe differenzierter erfasst sind als Frauenberufe. Ein Beispiel 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 geringere und flachere Untergliederung auf (Biersack/Matthes 2009). Folglich reproduziert die Klassifikation die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe, anstatt sie möglichst exakt wiederzugeben. Da berufliche Klassifikationen für eine Vielzahl von Analysen unentbehrlich sind, orientiert sich eine auf der KldB 2010 aufbauende Alternative 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 Fassung zurück, die sich aus fünf Berufssektoren und vierzehn Berufssegmenten 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). Arbeitgeber haben die Verpflichtung, umfassende personenbezogene Daten über ihre Beschäftigten und deren Tätigkeit zu melden. Diese Informationen werden für jede Person als individuelles Beschäftigtenkonto tagesgenau aufbereitet, vergleichbar mit einem Girokonto oder einem Lebenslauf. Die BeH enthält duale Auszubildende, Minijobber (versicherungsfreie geringfügige Beschäftigte) und als Kerngruppe sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Die BeH ist eine tagesgenaue Vollerhebung. Tätigkeiten als Selbständige, Freiberufler, Beamte, Richter, Soldaten oder mithelfende Familienangehörige sind mangels Meldepflicht nicht enthalten. Quantitativ deckt die BeH somit ungefähr zwei Drittel 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. Die Analyse verwendet dabei bewusst nicht den aktuellsten Stichtag, der zur Verfügung stand. Hintergrund sind die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, die ab dem Frühjahr 2020 teilweise massiv auf den Arbeitsmarkt einwirkten (u. a. durch einen Anstieg der Arbeitslosigkeit, vor allem durch die massive Zunahme der Kurzarbeit). Auch die auf die Pandemie zurückgehenden berufs- oder branchenbezogenen Beschäftigungseffekte (Branchenwechsel, Veränderungen der Arbeitszeit, des Entgeltes, etc.) können nicht sicher identifiziert werden. Da die Analyse auf die geschlechtsspezifische berufliche Segregation zielt, wird der letzte Juni-Stichtag vor Beginn der Corona-Krise verwendet. Der 30. Juni ist ein Datum, das in der Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung vielfach Verwendung findet. Anders als eine Stichtagsbetrachtung beruht die Auswertung auf individuellen Historiken. Abweichungen zur amtlichen Statistik und Berichterstattung sind möglich. Aufgrund der unterschiedlichen Quellen und dem Aufbau sind nicht immer direkte Zahlenvergleiche mit der Beschäftigungsstatistik möglich, wohl aber Interpretationen oder ergänzende Betrachtungen.

3 Auswertung der Beschäftigten-Historik am 30.06.2019

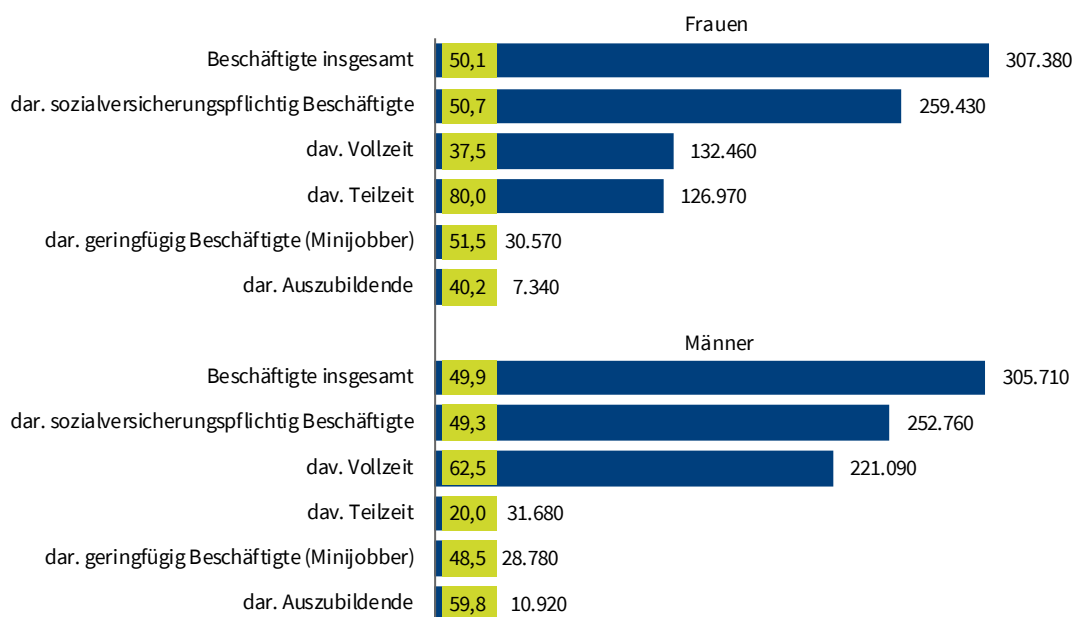
3.1 Beschäftigte und Beschäftigungsformen am 30.06.2019

In Mecklenburg-Vorpommern sind in der Beschäftigten-Historik (BeH) am 30.06.2019 rund 512.190 sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeit-Beschäftigte (vgl. Abbildung 2 und Tabelle A 1 im Anhang) enthalten, davon 252.760 Männer (49,3 %) und 259.430 Frauen (50,7 %). Dies sind 11,5 Prozent weniger, als in der amtlichen Beschäftigungsstatistik unter dieser Angabe erscheinen. Hintergrund ist eine andere, umfassendere Definition in der Arbeitsmarktstatistik, wenn von „Beschäftigten“ gesprochen wird. Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigten werden dort

auch Werkstudenten, Praktikanten, Personen im Rahmen einer Dienstpflicht (z. B. BuFDi)³, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe und Berufsbildungswerken, sowie weitere Sonderformen erfasst. Im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik beschränken wir uns ausschließlich 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 etwas höher (-12,6 %) als unter den Teilzeitbeschäftigten (-9,0 %), was durch die dort erfassten Sonderformen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gut zu deuten ist. Bei ausschließlich geringfügig beschäftigten Minijobbern und bei den Auszubildenden fallen die Differenzen zwischen dem Forschungsdatensatz und amtlicher Beschäftigungsstatistik mit gut 4 bzw. rund 9 Prozent geringer aus.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern 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. © IAB

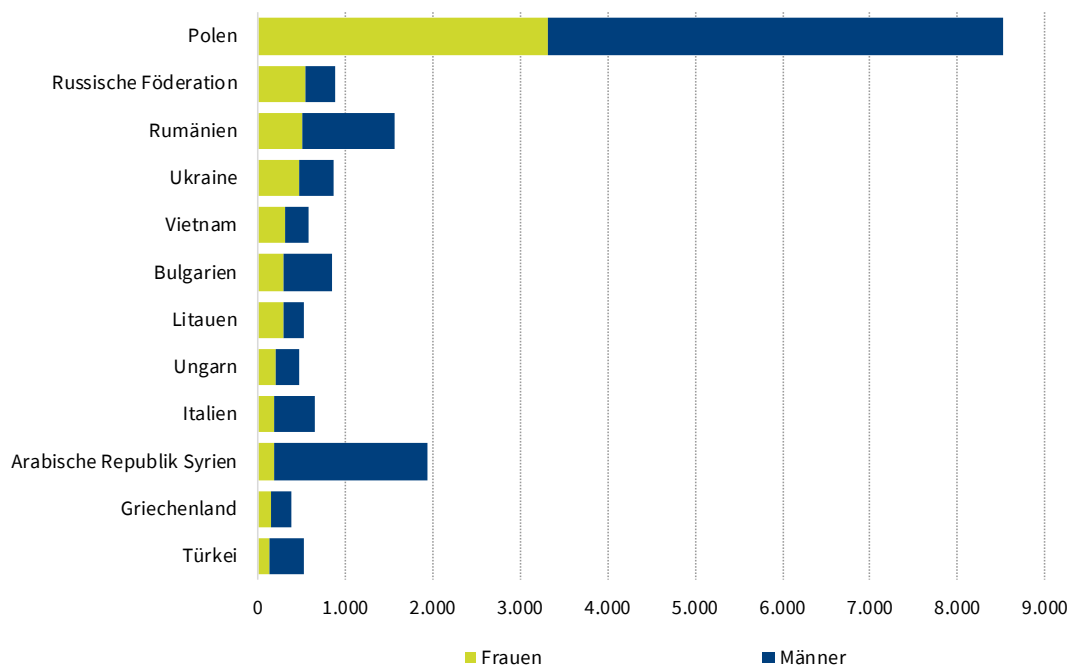
Vergleicht man die amtliche Beschäftigungsstatistik (stichtagsbezogen) mit dem Forschungsdatensatz (zeitraumbezogene Individualhistorik), zeigt sich trotz unterschiedlichem Aufbau eine gute Übereinstimmung. Ansatzpunkte für eine systematische Verzerrung sind nicht erkennbar. Die geschlechtsspezifische Verteilung auf die Beschäftigungsformen ist in beiden Datenquellen zu finden. Männer stellen in beiden Datenquellen rund 62 Prozent der

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.

Auch die Ukraine stellt mit 870 Beschäftigten einen bedeutenden Anteil ausländischer Beschäftigter in Mecklenburg-Vorpommern, bei Frauen auf Rang vier, bei den Männern auf Rang fünf. Auf den nächsten Rängen folgen Bulgarien, Italien, Vietnam, Litauen und die Türkei mit Summen von 525 bis 850 Beschäftigten in beiden Geschlechtern. Insgesamt ist festzuhalten, dass osteuropäische Staaten eine hohe Bedeutung unter den ausländischen Beschäftigten haben. Insbesondere das Nachbarland Polen tritt hervor. Auffallend ist auch die hohe Zahl syrischer Männer, die überwiegend erst im Zuge der Zuwanderung Flucht/Asyl der Jahre 2015/16 nach Mecklenburg-Vorpommern gekommen sein dürften.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern

Stand 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten



Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Wert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.
Quelle: BeH (2020). © IAB

Insgesamt sind Frauen mit ausländischer Nationalität im Datensatz schwach vertreten (vgl. Tabelle 1, für Deutschland vergleiche Tabelle A 4 im Anhang). Etwas mehr als ein Drittel der ausländischen Beschäftigten sind weiblich, bei den Deutschen fast die Hälfte. Dabei variieren die Anteile nach Nationalität. Unter einzelnen europäischen Staatsangehörigen (Russland, Ukraine) bilden Frauen die Mehrheit, aber unter Syrern nur etwa jede zehnte Beschäftigte. Auffallend ist die geringe Beteiligung von Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern im Kontext von Flucht/Asyl. In der Summe stellen sie nur rund 12 Prozent der Beschäftigten aus diesen Ländern. Neben der starken Zuwanderung von jungen Männern im Kontext von Flucht und Asyl zeigen Forschungsergebnisse, dass geflüchtete Frauen eine niedrigere Erwerbsbeteiligung aufweisen als Männer. Die Gründe für diese Diskrepanz sind vielfältig (Kosyakova u. a. 2021).

Bei der Verteilung von Ausländern auf die einzelnen Beschäftigungsarten verstärken sich die bekannten Muster zwischen Männern und Frauen wieder (vgl. Tabelle 1). In den Vollzeitbeschäftigungen ist der Anteil ausländischer Männer höher als unter Deutschen. Nur jeder vierte ausländische Vollzeitbeschäftigte ist eine Frau, bei den Deutschen sind es fast 38 Prozent. Minijobs werden von ausländischen Frauen anteilig häufiger ausgeübt als von ausländischen Männern, auch wenn sie im Gegensatz zu Deutschen nicht die Mehrheit in dieser Gruppe stellen. Auch bei Frauen aus den Asylhauptideherkunftsländern lassen sich diese Muster beobachten. Frauen mit diesen Nationalitäten sind überproportional oft in Teilzeit- und Minijobs zu finden. Dabei ist in Erinnerung zu halten, dass diese Gruppe der Beschäftigten aus den Asylhauptideherkunftsländern in Mecklenburg-Vorpommern mit rund 2.880 Männern und nur 390 Frauen recht klein ist.

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

Merkmale	Deutsche		Ausländer			
	Männer	Frauen	Insgesamt		dar. Asylhauptideherkunftsländer	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen
Absolute Werte						
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	239.210	251.880	13.470	7.520	1.840	220
dav. Vollzeit	210.060	128.060	10.960	4.390	1.250	90
dav. Teilzeit	29.150	123.820	2.510	3.140	590	140
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	27.270	29.370	1.480	1.180	640	100
Auszubildende	10.300	7.010	610	330	230	20
Anteile in %						
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	48,7	51,3	64,2	35,8	89,2	10,8
dav. Vollzeit	62,1	37,9	71,4	28,6	93,6	6,4
dav. Teilzeit	19,1	80,9	44,4	55,6	81,1	18,9
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	48,1	51,9	55,6	44,4	86,9	13,1
Auszubildende	59,5	40,5	65,1	34,9	90,7	9,3

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

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

4 Berufssegmente in Mecklenburg-Vorpommern

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 dominiert.

Tabelle 2: Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Mecklenburg-Vorpommern 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	74,8	25,2	74,5	25,5	79,2	20,8	91,4	8,6
Fertigungsberufe	87,4	12,6	87,2	12,8	91,3	8,7	98,8	1,2
Fertigungstechnische Berufe	88,7	11,3	88,7	11,3	88,7	11,3	96,2	3,8
Bau- und Ausbauberufe	95,1	4,9	95,1	4,9	96,0	4,0	95,2	4,8
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	42,0	58,0	39,1	60,9	59,1	40,9	90,4	9,6
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	18,5	81,5	17,8	82,2	42,8	57,2	80,4	19,6
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	25,6	74,4	25,0	75,0	43,6	56,4	64,8	35,2
Handelsberufe	30,5	69,5	30,1	69,9	50,8	49,2	88,2	11,8
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	29,9	70,1	29,8	70,2	34,6	65,4	61,2	38,8
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	26,9	73,1	26,8	73,2	38,3	61,7	65,9	34,1
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	66,4	33,6	66,1	33,9	72,5	27,5	85,2	14,8
Sicherheitsberufe	73,3	26,7	73,3	26,7	77,2	22,8	84,2	15,8
Verkehrs- und Logistikberufe	82,0	18,0	81,8	18,2	85,8	14,2	96,3	3,7
Reinigungsberufe	23,7	76,3	22,5	77,5	36,3	63,7	81,5	18,5
Insgesamt	49,9	50,1	49,3	50,7	63,6	36,4	88,1	11,9

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

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

Wie im vorigen Abschnitt erläutert, sind Männer und Frauen annähernd gleich häufig in Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen, gut 50 Prozent der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern sind Frauen und knapp 50 Prozent Männer (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 die Bau- und Ausbauberufe mit einem Männeranteil von über 95 Prozent (vgl. Tabelle 2). Mehr als

jeder sechste Mann in Mecklenburg-Vorpommern ist in Bau- oder Ausbauberufen beschäftigt. Ebenfalls hohe Männeranteile finden sich in den Fertigungstechnischen- und Fertigungsberufen mit über 87 Prozent. Beide Gruppen zusammen umfassen über 22 Prozent aller männlichen Beschäftigten. Der Bereich Verkehr und Logistik ist das wichtigste Einzelsegment für Männer in Mecklenburg-Vorpommern (17 %). Männer stellen auch mit 82 Prozent den Großteil der dort Beschäftigten. Auch Frauen erreichen hohe Konzentrationen in einzelnen Berufssegmenten. An erster Stelle stehen die medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe (Frauenanteil 81,5 Prozent), fast jede fünfte Frau in Mecklenburg-Vorpommern ist hier tätig. Berufe der Unternehmensführung und Organisation sowie in Unternehmensdienstleistungen stellen ein weiteres Viertel aller weiblichen Beschäftigten, der Frauenanteil in diesen Berufen liegt zwischen 70 und 73 Prozent. In sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen ist jede achte Frau in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt, der Frauenanteil beläuft sich auf gut 74 Prozent. Auch der Handel hat einen hohen Frauenanteil und ist mit mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weiblich. Auf die Branche entfallen mehr als 13 Prozent aller Frauen in Mecklenburg-Vorpommern. Annähernd ausgeglichen ist das Verhältnis von Frauen und Männer in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, hier sind 58 Prozent der Beschäftigten Frauen, was rund 10 Prozent aller beschäftigten Frauen im Land entspricht. Insgesamt ist die Konzentration von Frauen in den 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. Auffallend ist die Verteilung auf die Berufssegmente. Mehr jeder vierte ausländische Beschäftigte ist in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen tätig, etwa 40 Prozent davon sind Frauen. Auch Verkehrs- und Logistikberufe haben für ausländische Männer eine hohe Bedeutung (15 %), hier sind mehr als 85 Prozent der Beschäftigten männlich. Bau- und Ausbauberufe und Fertigungstechnische Berufe beschäftigen etwa jeden zehnten Ausländer in Mecklenburg-Vorpommern, der Frauenanteil beträgt weniger als 12 Prozent. Für Ausländerinnen spielen Reinigungsberufe, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe, sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe eine wichtige Rolle. Der Frauenanteil in diesen Berufen variiert zwischen 64 Prozent (Reinigungsberufe) und 56 Prozent (Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe). Zu beachten ist, dass Frauen nur etwas mehr als ein Drittel der ausländischen Beschäftigten stellen, das sind über 14 Prozentpunkte weniger als unter Deutschen.

Beschäftigte aus den Asylhauptherkunftsländern sind noch stärker auf einzelne Berufssegmente fokussiert. Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe spielen hier eine noch bedeutendere Rolle als bei Ausländern insgesamt, mehr als jeder dritte Mann und jede vierte Frau aus den Asylhauptherkunftsländern ist hier tätig. Bei den Männern aus den Asylhauptherkunftsländern stehen Verkehrs- und Logistikberufe an zweiter Stelle, unter den Frauen die medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe. Auf die genannten Berufssegmente entfällt fast jeder zweite Mann aus einem Asylhauptherkunftsland (48,9 %) und rund 44 Prozent der Frauen. Dabei ist in Erinnerung zu halten, dass die Gruppe der Beschäftigten aus den Asylhauptherkunftsländern klein ist. Insgesamt geht es um eine Gruppe von 2.880 Männern und lediglich 390 Frauen, der Männeranteil beträgt 88 Prozent.

Die wichtigsten Aspekte der Verteilung von Berufssegmenten auf Nationalitäten und Geschlecht sind in Tabelle 3 zusammengefasst. Aufgeführt sind Berufssegmente, die quantitative Bedeutung

haben und in denen der Anteilswert von Männern oder Frauen überdurchschnittlich ist. Die Tabelle 3 erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern verdeutlicht markante Ergebnisse auf einen Blick.

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 bei den Männern oder medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe bei den Frauen. In diesen Berufssegmenten sind Beschäftigte des anderen Geschlechts selten oder kaum anzutreffen.

Tabelle 3: Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern

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. © IAB

5 Die wichtigsten Berufe für Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern

Bei der Betrachtung einzelner Berufe wird die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt noch deutlicher, als im vorherigen Abschnitt zu Berufssegmenten. Dieser Abschnitt behandelt die sogenannten Berufsuntergruppen, die vierte von fünf Gliederungsebenen nach der Klassifikation der Berufe (KldB2010, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a und 2010b). Damit stehen einzelne Beruf 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 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 Mecklenburg-Vorpommern 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 die Dominanz eines Geschlechts fehlt (Anteilswerte eines Geschlechts mindestens 30 % und weniger als 70 %).

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

5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern

Mit fast 25.770 weiblichen Beschäftigten ist etwa jede zwölfte 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 rund 82 Prozent der Beschäftigten. An zweiter Stelle der häufigsten Frauenberufe folgt der Verkauf mit rund 20.290 oder knapp 7 Prozent aller weiblichen Beschäftigten. In dieser Berufsuntergruppe sind mehr als drei Viertel Frauen. An dritter Stelle folgen Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege mit 16.040 oder gut 5 Prozent aller weiblichen Beschäftigten und einem Frauenanteil von rund 86 Prozent.

Tabelle 4: TOP-10 der Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	5.770	25.760	31.530	18,3	81,7
6210	Berufe im Verkauf	5.990	20.290	26.270	22,8	77,2
8130	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege	2.690	16.040	18.740	14,4	85,6
8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	1.860	14.380	16.240	11,4	88,6
5410	Berufe in der Reinigung	3.470	14.200	17.670	19,6	80,4
8210	Berufe in der Altenpflege	2.160	12.270	14.430	15,0	85,0
6330	Berufe im Gastronomieservice	5.640	11.590	17.230	32,8	67,2
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	4.160	9.120	13.280	31,4	68,6
7320	Berufe in der öffentlichen Verwaltung	3.050	8.980	12.030	25,3	74,7
2930	Köch*innen	7.110	7.310	14.410	49,3	50,7

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

Weitere Berufe, die eine hohe Kopfzahl von Frauen auf sich vereinigen, sind soziale Berufe in der Kinderbetreuung oder der Altenpflege. Auch Tätigkeiten in Reinigungsberufen haben für Frauen in Mecklenburg-Vorpommern eine hohe Bedeutung. Mit Berufen im Gastronomieservice und

⁴ Ausgewertet sind alle Beschäftigungsarten, neben sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auch Minijobber*innen und Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern (305.701 Männer und 307.380 Frauen).

Köchinnen wird ein Wirtschafts- und Branchenschwerpunkt des Landes angesprochen. Beachtenswert ist, dass bei Köch*innen der Anteil von Männern und Frauen fast ausgeglichen ist (Frauenanteil 50,7 %). Eher klassische Frauenberufe finden sich in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung. Hinter der Berufsuntergruppe 7130 (Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft) stehen bekannte Berufe wie Industriekauffrauen, Betriebswirtinnen, Assistenz- und Fachwirtinnen. In den hier ab Rang vier genannten Berufen variiert der Frauenanteil, mit Ausnahme der Köch*innen, zwischen 67 und 89 Prozent. Festzuhalten ist: die quantitativ bedeutsamen Frauenberufe haben auch ganz überwiegend einen hohen Frauenanteil.

Ein anderes Berufsspektrum ergeben die zehn häufigsten Männerberufe in Mecklenburg-Vorpommern. Männer verteilen sich auf ein breiteres Berufsspektrum als Frauen. Zu den wichtigsten Männerberufen zählen Berufskraftfahrer*innen im Güterverkehr mit 14.060 Beschäftigten (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: TOP-10 der Männerberufe in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
5212	Berufskraftfahrer*innen (Güterverkehr/LKW)	14.060	230	14.290	98,4	1,6
5131	Berufe in der Lagerwirtschaft	13.430	4.000	17.430	77,1	22,9
3410	Berufe in der Gebäudetechnik	10.920	500	11.420	95,6	4,4
2930	Köche*innen	7.110	7.310	14.410	49,3	50,7
1110	Berufe in der Landwirtschaft	7.060	1.400	8.460	83,4	16,6
2441	Berufe im Metallbau	6.600	70	6.670	98,9	1,1
6210	Berufe im Verkauf	5.990	20.290	26.270	22,8	77,2
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	5.770	25.760	31.530	18,3	81,7
2521	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	5.680	130	5.800	97,8	2,2
6330	Berufe im Gastronomieservice	5.640	11.590	17.230	32,8	67,2

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert MÄNNER sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

In diesem Beruf sind fast ausschließlich Männer beschäftigt (Frauenanteil 1,6 %). Eng damit zusammenhängend folgen Berufe in der Lagerwirtschaft mit 13.430 Beschäftigte und einem Männeranteil von rund 77 Prozent. Berufskraftfahrer*innen und Berufe in der Lagerwirtschaft stellen zusammen rund 9 Prozent aller in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigten Männer. Auf Rang drei folgen Berufe in der Gebäudetechnik mit 10.920 Personen, auch hier sind fast ausschließlich Männer beschäftigt (Frauenanteil 4,4 %). Auf der weiteren Liste folgen Köch*innen, Berufe im Metallbau, im Verkauf, Büro- und Sekretariatskräfte, in der Kraftfahrzeugtechnik und in Gastronomieservice. Köch*innen und Berufe im Gastronomieservice sowie im Verkauf zählen auch bei Frauen zu den quantitativ wichtigsten Berufen. In diesen drei Berufen variiert der Frauenanteil zwischen knapp 51 Prozent bei Köch*innen und gut 77 Prozent im Verkauf. Verkaufsberufe stellen trotz des hohen Frauenanteils auch einen quantitativ bedeutenden Beruf für die Männer dar. Andere bedeutende Berufe wie im Metallbau oder in der

Kraftfahrzeugtechnik werden fast ausschließlich von Männern ausgeübt (Frauenanteil 1,1 % bzw. 2,2 %).

5.2 Berufe mit den höchsten Anteilen an Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern

Ein anderer Perspektive auf die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt in Mecklenburg-Vorpommern 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 höchsten Männeranteile in Mecklenburg-Vorpommern, in denen mindestens 1.000 Beschäftigte arbeiten. Berufe mit sehr kleinen Beschäftigtenzahlen weisen häufig Anteile von 100 Prozent für Männer und Frauen auf.

Tabelle 6: TOP 10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
8111	Zahnmedizinische Fachangestellte	30	3.150	3.180	1,0	99,0
8110	Medizinische Fachangestellte	150	6.160	6.320	2,4	97,6
6241	Berufe im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren	70	1.330	1.400	5,1	94,9
7311	Assistenzkräfte in Rechtsanwaltskanzlei und Notariat	70	1.130	1.200	5,8	94,2
8231	Berufe im Friseurgewerbe	210	3.010	3.230	6,6	93,4
8182	Berufe in der pharmazeutisch-technischen Assistenz	90	1.120	1.210	7,1	92,9
6221	Berufe im Verkauf von Bekleidung, Sportartikeln, Lederwaren und Schuhen	240	2.160	2.400	9,8	90,2
8411	Berufe in der Musikpädagogik	200	1.870	2.070	9,9	90,1
8321	Berufe in der Hauswirtschaft	430	3.890	4.320	10,0	90,0
7221	Berufe in der Buchhaltung	620	4.850	5.470	11,3	88,7

Anmerkung: Berufe mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Anteilswert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

Zahnmedizinische und medizinische Fachangestellte stehen bei den reinen Frauenberufen auf den ersten beiden Plätzen. Auch im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren oder als Assistenzkräfte für Rechtsanwälte und Notariate sind kaum Männer anzutreffen. Das Friseurgewerbe ist ebenfalls eine klassische Frauendomäne, ebenso wie pharmazeutisch-

technische Assistentinnen oder der Verkauf von Bekleidung. Berufe in der Musikpädagogik dürften als Frauendomäne sicherlich weniger bekannt sein, gleichwohl sind in diesem Beruf über 2.000 Menschen in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt. Auch die Hauswirtschaft und Buchhaltung sind klassische Frauenberufe, mit Ausnahme der Buchhaltung stellen Frauen in allen genannten Berufen mehr als 9/10 der Beschäftigten.

Bei den Männern stehen auf den ersten zehn Rängen ausschließlich Berufe, die dem Handwerk, Bauwesen oder Verkehr/Logistik zuzuordnen sind. In Berufen der Dachdeckerei gibt es in Mecklenburg-Vorpommern keine einzige weibliche Beschäftigte im Forschungsdatensatz, in Berufen des Maurerhandwerks sind es ganze drei, ebenso gering ist die Zahl im Sanitär- und Heizungsbau, oder als Fahrzeugführer*in von Erdbewegungsmaschinen. Auch Berufe in der Land- und Baumaschinentechnik kommen auf maximal zehn weibliche Beschäftigte. Mit Berufen im Metallbau, der Bauelektrik und dem Trockenbau folgen weitere Handwerksberufe, in denen Frauen praktisch keine Rolle spielen. An zehnter Stelle folgt der für Männer mit über 14.100 Beschäftigten quantitativ wichtige Tätigkeit als Berufskraftfahrer*in im Güterverkehr, diesen stehen ganze 225 Frauen gegenüber. Tabelle 6 und Tabelle 7 verdeutlichen die starke Ausprägung der geschlechtsspezifischen Segregation in Teilen der Berufelandschaft Mecklenburg-Vorpommerns.

Tabelle 7: TOP-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
3214	Berufe in der Dachdeckerei	1.470	*	1.470	100,0	*
3212	Berufe im Maurerhandwerk	3.110	*	3.110	99,9	*
3421	Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	3.520	*	3.530	99,7	*
5252	Führer*innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen	1.060	*	1.070	99,7	*
2522	Berufe in der Land- und Baumaschinentechnik	1.310	*	1.320	99,4	*
3222	Berufe im Straßen- und Asphaltbau	1.080	10	1.090	99,1	*
2441	Berufe im Metallbau	6.600	70	6.670	98,9	1,1
2621	Berufe in der Bauelektrik	4.100	50	4.150	98,9	1,1
3330	Berufe im Aus- und Trockenbau	1.150	10	1.170	98,8	1,2
5212	Berufskraftfahrer*innen	14.060	230	14.290	98,4	1,6

Anmerkung: Berufe mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Anteilswert MÄNNER sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich. Daten unter 10 wurden nicht ausgewiesen.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

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 listet die

wichtigsten Berufe dieser Kategorie in Mecklenburg-Vorpommern auf, die Reihenfolge folgt der Beschäftigtenzahl je Beruf.

An erster Stelle in Mecklenburg-Vorpommern stehen Berufe im Gastronomieservice, die auch schon unter den quantitativ bedeutendsten Männer- und Frauenberufen zu finden waren. Bei rund 17.230 Beschäftigten erreicht der Männeranteil knapp ein Drittel. Köche und Köchinnen sind bei fast 14.410 Beschäftigten fast zu gleichen Teilen als Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern anzutreffen. Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft sowie im Dialogmarketing folgen an dritter Stelle und weisen zwischen 69 und 63 Prozent weibliche Beschäftigte auf. In Post- und Zustelldiensten und im Verkauf tendieren die Zahlen zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Berufe im Vertrieb, Berufe in der Hochschullehre/-forschung sowie Ärztinnen und Ärzte, weisen zwischen 40 und 54 Prozent weibliche Beschäftigte auf und sind ebenfalls recht gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt. Auf dem zehnten Rang folgen Berufe in der Nutztierhaltung, hier allerdings nur mit etwas mehr als einem Drittel weiblicher Beschäftigter.

Auch wenn in einigen Berufen das Mindestmaß von 30 Prozent tangiert wird, handelt es sich um quantitativ bedeutende Berufe für Mecklenburg-Vorpommern, in denen mit Ausnahme der Nutztierhaltung mehr als 1.000 Männer oder Frauen beschäftigt sind. Die Top-10 der gemischten Berufe zeigen ein weites Tätigkeitsspektrum von dem Gastroservice, Köch*innen, Vertrieb und Direktmarketing, Lebensmittelherstellung, Post- und Zustelldienste und akademische Berufe in der Medizin oder Hochschulwesen. Auffallend ist die Abwesenheit von technischen Berufen und personenbezogenen Dienstleistungen, die auf den Listen der Männer- und Frauenberufe häufig anzutreffen waren.

Tabelle 8: TOP-10 aller Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019

Berufskennziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
6330	Berufe im Gastronomieservice	5.640	11.590	17.230	32,8	67,2
2930	Köch*innen	7.110	7.310	14.410	49,3	50,7
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	4.160	9.120	13.280	31,4	68,6
9212	Berufe im Dialogmarketing	3.580	6.080	9.660	37,0	63,0
5132	Berufe für Post- und Zustelldienste	4.520	4.150	8.670	52,2	47,8
6112	Berufe im Vertrieb	2.930	1.940	4.870	60,1	39,9
2920	Berufe in der Lebensmittelherstellung	2.260	1.810	4.060	55,5	44,5
8430	Berufe in der Hochschullehre und -forschung	2.100	1.640	3.740	56,2	43,8
8140	Ärzt*innen	1.040	1.200	2.240	46,3	53,7
1121	Berufe in der Nutztierhaltung	1.320	680	2.000	65,9	34,1

Anmerkung: 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. © IAB

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 Euro, in den neuen Bundesländern bei 6.150 Euro 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 sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern am 30.06.2019. Insgesamt fließen rund 353.550 Vollzeitbeschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern in die Auswertung ein.

Das Medianentgelt der Vollzeitbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern betrug am 30.06.2019 2.587 Euro (vgl. Tabelle 9). Die Unterschiede bei den Vollzeitbeschäftigten sind gering, Männer erzielen mit 2.589 Euro lediglich 0,3 Prozent mehr als Frauen mit 2.581 Euro. Das höchste Medianeinkommen wird in gemischten Berufen mit 2.646 Euro erzielt. In Frauenberufen liegt der Median mit 2.624 Euro geringfügig über dem Landeswert. Beachtenswert sind Vollzeitbeschäftigte in Männerberufen, mit 2.552 Euro liegt das Medianentgelt rund 1,3 Prozent unter dem des Landes.

Weiter differenziert, zeigt sich, dass Männer in Männerberufen den niedrigsten Median aufweisen (2.552 €). Frauen in Männerberufen liegen nur geringfügig darüber. Das höchste Medianentgelt erzielen Männer, wenn sie in Frauenberufen tätig sind. Hier erreichen sie 2.809 Euro monatlich, eine Brutto-Differenz von 257 Euro gegenüber einer Tätigkeit in Männerberufen. Auch in gemischten Berufen kommen Männer mit 2.689 Euro auf einen höheren Wert. Auch Frauen erzielen in Männerberufen ihren niedrigsten Wert (2.561 €). In Frauenberufen liegt ihr Wert nur rund 15 Euro höher, in gemischten Berufen kommen nochmals 20 Euro hinzu. Insgesamt variiert

die Entgeltspanne bei Frauen nur schwach, sie umfasst nur etwa ein Siebtel der Spannweite von Männerentgelten.

Tabelle 9: Bruttomedianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern

Stichtag: 30.06.2019, Vollzeitbeschäftigte, Entgelte in Euro

Art der Berufe	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70 %)	2.809	2.576	2.624
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30 % und < 70 %)	2.689	2.596	2.646
Männerberufe (Frauenanteil < 30 %)	2.552	2.561	2.552
Berufe insgesamt	2.589	2.581	2.587

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet.

Quelle: BeH (2020), n = 353.551; eigene Berechnungen. © IAB

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 Mecklenburg-Vorpommern weniger als 2.092 Euro monatlich verdient, liegt diese Grenze für Frauen bereits bei 1.876 Euro. Männer mit den höchsten Entgelten (das 75 %-Quantil) erzielen hingegen mehr als 3.473 Euro monatlich, bei Frauen beginnt diese Gruppe erst bei 3.535 Euro. Während Männer im untersten Entgeltviertel günstigere Werte erreichen, kommen Frauen im obersten Viertel auf höhere Werte.

Frauen, die in Frauenberufen tätig sind, erzielen gut 8,3 Prozent weniger als Männer, die in Frauenberufen tätig sind. Diese Differenz reduziert sich in gemischten Berufen auf 3,5 Prozent. In Männerberufen liegen die Mediane gleichauf, Frauen verdienen lediglich 0,3 Prozent mehr als die Männer.

Frauen und Männer profitieren, wenn sie Berufe ausüben, die nicht für ihr Geschlecht typisch sind. Dies gilt besonders für Männer, ein eher ungewöhnlicher Befund. Auffallend ist der niedrige Vollzeitmedian in Männerberufen, egal ob diese von Männern oder Frauen ausgeübt. Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe findet eine ähnliche Entsprechung in der Entgeltverteilung zwischen Männern und Frauen.

Die naheliegende Frage, warum Frauen ein geringeres Medianentgelt erzielen, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.⁵ 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

⁵ Vgl. dazu die Ausführungen zum Gender-Pay-Gap im Kapitel 1

überwiegend Frauen betrifft. Insgesamt sind die Entgeltdifferenzen zwischen Männern und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern schwächer ausgeprägt als in anderen Bundesländern.

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 Mecklenburg-Vorpommern würde dies bei zu Grunde legen des Forschungsdatensatzes bedeuten, dass in jedem Beruf exakt 51 Prozent der Beschäftigten Frauen sind. Der Dissimilaritätsindex erreicht den Wert 1, wenn es in Mecklenburg-Vorpommern 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).

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. © IAB

Für Mecklenburg errechnet sich ein Dissimilaritätsindex von 0.60 (vgl. Tabelle 10 und Abbildung 4).⁶ Übertragen auf die Spanne von 0 bis 1 bedeutet dies, dass Männer und Frauen recht ungleichmäßig über die Berufe verteilt sind. Mehr als die Hälfte aller Männer und Frauen (jeweils 59 Prozent) müssten ihren Beruf wechseln, um in Mecklenburg-Vorpommern in jedem Beruf einen Frauenanteil von 51 Prozent zu erreichen. Der Dissimilaritätsindex in Mecklenburg-Vorpommern liegt höher als in Deutschland (0,56) und auch in Ostdeutschland (0,55). In den benachbarten Bundesländern Schleswig-Holstein und Hamburg liegen die Werte ebenfalls niedriger, der Index beträgt 0,57 für Schleswig-Holstein, bzw. sogar nur 0,47 für Hamburg. Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns variiert der Index deutlich. Er reicht von 0,54 in Schwerin bis zu 0,64 in der Mecklenburgischen Seenplatte. Während in der Landeshauptstadt nur etwas mehr als die Hälfte aller Männer und Frauen ihren Beruf wechseln müssten, um die berufliche Segregation zwischen Männern und Frauen auszugleichen, sind es in der Mecklenburgischen Seenplatte 10 Prozentpunkte mehr. Wie die Tabelle 10 zeigt, weisen Städte geringere Wert als

⁶ Der Dissimilaritätsindex D in diesem Abschnitt beziehen sich auf alle Beschäftigungsformen in Mecklenburg-Vorpommern. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen auch Auszubildende, Minijobber und weitere Beschäftigungsformen, etwa Werkstudenten, Freiwilligendienste, usw. In der Summe entspricht das 613.091 Personen, die am 30.06.2019 in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren.

Kreise auf, was sich neben Schwerin auch für Rostock und die Städte im benachbarten Schleswig-Holstein beobachten lässt.

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. Der Humankapitaltheorie folgend, können qualifizierte Erwerbspersonen negativen Effekten geschlechtsspezifischer Segregation besser entgegenzutreten, als weniger gut Qualifizierte.

Tabelle 10: Dissimilaritätsindex aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene und ausgewählten Bundesgebieten

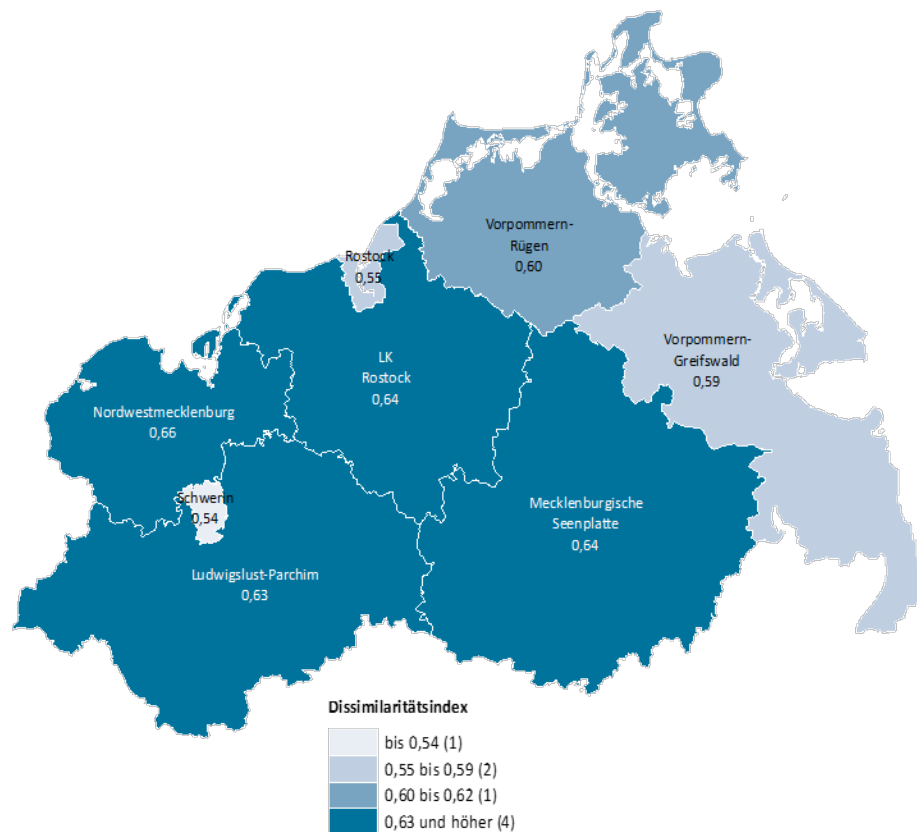
Stichtag: 30.06.2019

Gebiet	Dissimilaritätsindex(D)
Deutschland	0,56
Westdeutschland	0,56
Ostdeutschland	0,55
Mecklenburg-Vorpommern	0,60
Rostock, Stadt	0,55
Schwerin	0,54
Mecklenburgische Seenplatte	0,64
Rostock, Landkreis	0,64
Vorpommern-Rügen	0,60
Nordwestmecklenburg	0,66
Vorpommern-Greifswald	0,59
Ludwigslust-Parchim	0,63

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. © IAB

Abbildung 4: Dissimilaritätsindex aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern 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 Mecklenburg-Vorpommern 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 anzutreffen sind. Die berufliche Segregation ist kein aktuelles Phänomen, sondern lässt sich bis in die Phase der Industrialisierung – und noch weiter in die Vergangenheit – zurückverfolgen. Sie ist auch deswegen interessant, weil in den meisten Fällen sachliche Gründe für die unterschiedliche Konzentration von Männern oder Frauen nicht zu erkennen 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 Mecklenburg-Vorpommern ein heterogenes Bild. Auf den Punkt gebracht, kann man sagen, dass die Berufswelt in Mecklenburg-Vorpommern geschlechtsspezifisch segregiert ist.

Neben Berufen, sind auch Beschäftigungsformen hochgradig segregiert. Frauen stellen die Hälfte aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern, aber nur etwas mehr als jeder dritte Vollzeitbeschäftigte im Land ist eine Frau. Umgekehrt werden aber acht von zehn Teilzeitjobs durch Frauen ausgeübt. Männer stellen hingegen fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber nur jeder zehnte Mann übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Ähnliche Disparitäten lassen sich bei Minijobs und anderen Beschäftigungsformen finden. Ein entscheidender Hintergrund für diese Ungleichheit dürften Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen sowie die innerfamiliäre Arbeitsteilung sein. Nach wie vor übernehmen Frauen die größeren Lasten.

Auch beim Entgelt spiegelt sich die Segregation wider. Vollzeitbeschäftigte Männer verdienen (Brutto, ohne Kontrolle weiterer Merkmale) nur 0,3 Prozent mehr als Frauen. Betrachtet man Männer- und Frauenberufe, wird aber die Lücke größer. Vollzeitbeschäftigte Männer in Frauenberufen verdienen rund 10 Prozent mehr, als Männer, die in typischen Männerberufen tätig sind. Frauen profitieren in umgekehrter Richtung nicht. Frauen, die in Männerberufen arbeiten, erzielen ein um rund 0,6 Prozent geringeres Entgelt als in typischen Frauenberufen. Die höchsten Entgeltwerte erzielen sie in Mischberufen.

Wollte man in allen Berufen Mecklenburg-Vorpommerns den Frauenanteil von 51 Prozent erreichen, müssten rund 60 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. Man kann von einem durchgehenden Merkmal der Berufswelt Mecklenburg-Vorpommerns sprechen.

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. 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 Bewerberprofilen 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 bei Berufen und Beschäftigungsformen in Mecklenburg-Vorpommern angesichts des Fachkräftemangels 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.
- 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
- 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 Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigungsstatistik

Stichtag: 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent

Merkmale	Männer	Anteil in %	Frauen	Anteil in %	Insgesamt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	286.490	49,5	292.360	50,5	578.850
dav. in Vollzeit	249.440	61,7	155.070	38,3	404.510
dav. in Teilzeit	37.040	21,2	137.290	78,8	174.340
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	30.100	48,6	31.850	51,4	61.950
Auszubildende	11.780	58,8	8.240	41,2	20.030

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

Quelle: Beschäftigungsstatistik, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a). © IAB

Tabelle A 2: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern 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	305.710	49,9	307.380	50,1	613.090
dar. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	252.760	49,3	259.430	50,7	512.190
dav. Vollzeit	221.090	62,5	132.460	37,5	353.550
dav. Teilzeit	31.680	20,0	126.970	80,0	158.640
dar. ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	28.780	48,5	30.570	51,5	59.340
dar. Auszubildende	10.920	59,8	7.340	40,2	18.260

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

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 3: Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern

Stand 30.06.2019, ausgewählte Nationalitäten

Staat	Männer	Frauen	Insgesamt
Polen	5.210	3.310	8.520
Arabische Republik Syrien	1.750	190	1.940
Rumänien	1.060	510	1.570
Russische Föderation	330	550	880
Ukraine	390	480	870
Bulgarien	550	300	850
Italien	460	190	650
Vietnam	270	310	580
Litauen	230	290	520
Türkei	390	140	520
Ungarn	270	210	480
Griechenland	240	150	390

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Wert INSGESAMT sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

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

Merkmal	Nationalität					
	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhauptherkunftsländer	
	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. Asylhauptherkunftsländer	
	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 Asylhauptherkunftsländer siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).

Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen. © IAB

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. Die Daten wurden gerundet. © IAB

Tabelle A 6: Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland

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

Art der Berufet	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70%)	3.087	2.804	2.871
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30% & < 70%)	3.179	3.033	3.104
Männerberufe (Frauenanteil < 30%)	2.709	2.646	2.704
Insgesamt	2.807	2.848	2.820

Quelle: BeH (2020), n = 3.763.032; eigene Berechnungen. Die Daten wurden gerundet. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigungsstatistik.....	7
Abbildung 2:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigten-Historik (BeH)	10
Abbildung 3:	Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern	12
Abbildung 4:	Dissimilaritätsindex aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Männer und Frauen nach Nationalität und Beschäftigungsart in Mecklenburg-Vorpommern.....	13
Tabelle 2:	Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Mecklenburg-Vorpommern in Prozent	14
Tabelle 3:	Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern	16
Tabelle 4:	TOP-10 der Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern	17
Tabelle 5:	TOP-10 der Männerberufe in Mecklenburg-Vorpommern	18
Tabelle 6:	TOP 10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Mecklenburg-Vorpommern.....	19
Tabelle 7:	TOP-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Mecklenburg-Vorpommern.....	20
Tabelle 8:	TOP-10 aller Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen in Mecklenburg-Vorpommern	21
Tabelle 9:	Bruttomedianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern	23
Tabelle 10:	Dissimilaritätsindex aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene und ausgewählten Bundesgebieten.....	25

Anhang

Tabelle A 1:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigungsstatistik.....	30
Tabelle A 2:	Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aus der Beschäftigten-Historik (BeH)	30
Tabelle A 3:	Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Mecklenburg-Vorpommern...	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 Ostdeutschland .	32

In der Reihe IAB-Regional Nord zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2022	Volker Kotte	Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein – geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung
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 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 2|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_0222.pdf

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

1861-051X

DOI

[10.48720/IAB.REN.2202](https://doi.org/10.48720/IAB.REN.2202)

Rückfragen zum Inhalt

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