ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kotte, Volker

Research Report

Männer- und Frauenberufe in Hamburg: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung

IAB-Regional. IAB Nord, No. 3/2022

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kotte, Volker (2022) : Männer- und Frauenberufe in Hamburg: Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung, IAB-Regional. IAB Nord, No. 3/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, https://doi.org/10.48720/IAB.REN.2203

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/270398

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

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3|2022 IAB Nord

Männer- und Frauenberufe in Hamburg – geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung

Volker Kotte

ISSN 1861-051X

Männer- und Frauenberufe in Hamburg – 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 Hamburg **13**

4.1 Männer und Frauen nach Berufssegmenten 13

5 Die wichtigsten Berufe für Männer und Frauen in Hamburg **16**

5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Hamburg 17

5.2 Berufe mit den höchsten Anteilen an Frauen und Männern in Hamburg 18

5.3 Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen 20

6 Entgelte von Vollzeitbeschäftigten **21**

7 Dissimilaritätsindex D **23**

8 Fazit **25**

Literatur **27**

Anhang **29**

Zusammenfassung

Die Berufslandschaft in Hamburg 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 47 Prozent aller Hamburgerinnen und Hamburger müssten ihren Beruf wechseln, um in jedem Beruf den landesweiten Frauenanteil von ebenfalls 47 Prozent zu erreichen. Die Reduzierung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation wird angesichts des Fachkräftemangels zum gleichstellungspolitischen und ökonomischen Gebot.

Keywords

Berufliche Segregation, Frauenberufe, Hamburg, Männerberufe

Danksagung

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

1 Einleitung und Forschungsstand

Beim Blick auf die Berufswelt in Hamburg 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 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.

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 aktuellen 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 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.

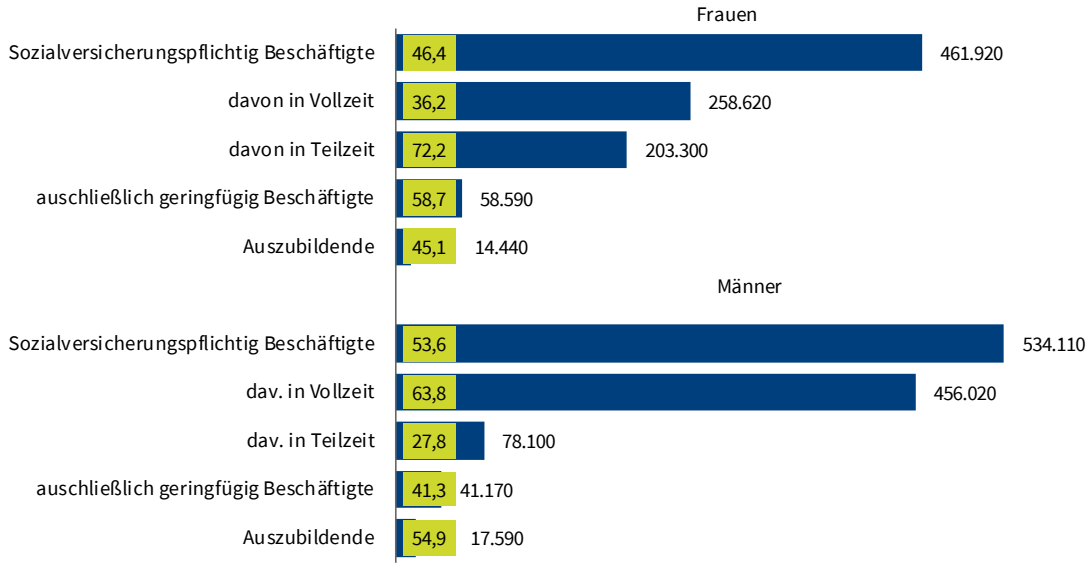
Ein wichtiger Aspekt für die Gleichstellung von Mann und Frau ist die Behebung der ungleichen Entlohnung, des sogenannten Gender-Pay-Gap. Für das Jahr 2018 hat das Statistische Bundesamt einen Gender-Pay-Gap von 21 Prozent ermittelt. Dieser Wert summiert alle Einkommen von Männern und Frauen, er wird 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 Hamburg 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 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 siebten 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 rund 46 Prozent fast die Hälfte der Beschäftigten in Hamburg (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 Hamburg ist weiblich, während knapp drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigungen von Frauen ausgeübt werden. Umgekehrt stellen Männer rund zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten, aber nur jeder siebte 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 unter den versicherungsfreien Beschäftigungen, den Minijobs (450 Euro-Jobs), auch hier stellen Frauen mit rund 59 Prozent die Mehrheit. Auf den ersten Blick wird deutlich, wie unterschiedlich Frauen und Männer über die Beschäftigungsformen verteilt sind

Abbildung 1: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Hamburg 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 ich an der beruflichen Fachlichkeit, d. h. der Ähnlichkeit der Berufe mit Blick auf Tätigkeiten und Anforderungen (Bundesagentur für Arbeit 2015). Die Auswertung greift 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. 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

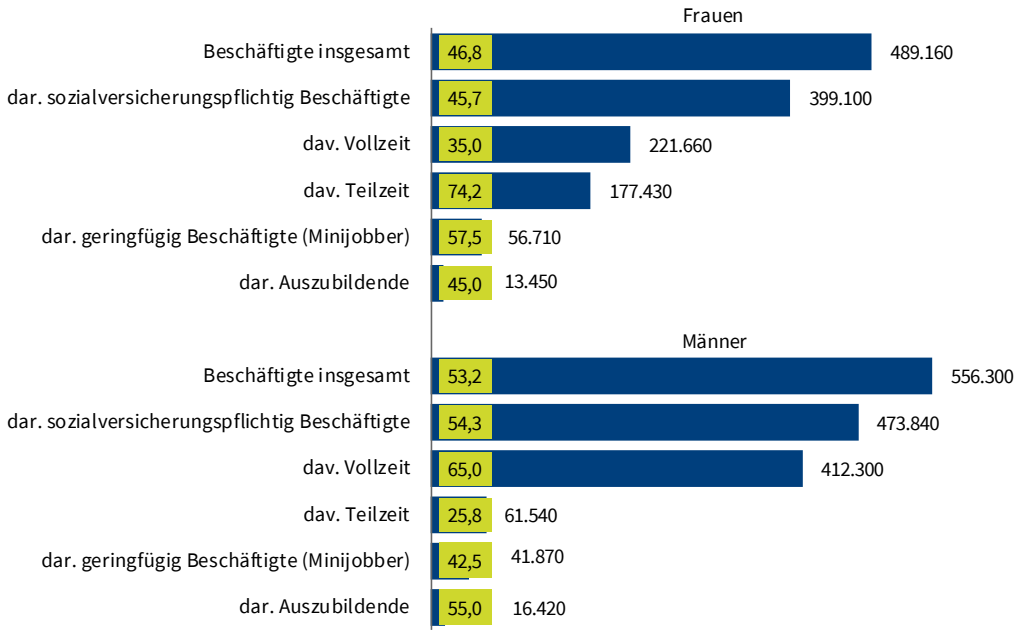
3.1 Beschäftigte und Beschäftigungsformen am 30.06.2019

Für Hamburg sind in der Beschäftigten-Historik (BeH) am 30.06.2019 insgesamt 872.930 sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeit-Beschäftigte (vgl. Abbildung 2 und Tabelle A 2) enthalten, davon 443.840 Männer (54,3 %) und 399.100 Frauen (45,7%). Dies sind 12,3 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 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

[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.

Abweichung zur Beschäftigungsstatistik größer (-11,3 %) als unter den Teilzeitbeschäftigten (-15,1 %), was durch die umfassendere Definition sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu deuten ist. Bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten und bei den Auszubildenden fallen die Differenzen zwischen dem Forschungsdatensatz und amtlicher Beschäftigungsstatistik mit 1,2, bzw. 6,8 Prozent deutlich geringer aus.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Hamburg 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 rund 65 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, Frauen etwa drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 1, Abbildung 2 sowie Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang). Nur jeder achte Mann arbeitet in Teilzeit und nur etwa 44 Prozent der Frauen in Vollzeit. Auch die höheren Anteile von Frauen in Minijobs und von Männern in betrieblicher Berufsausbildung stimmen in beiden Datenquellen nahezu überein.

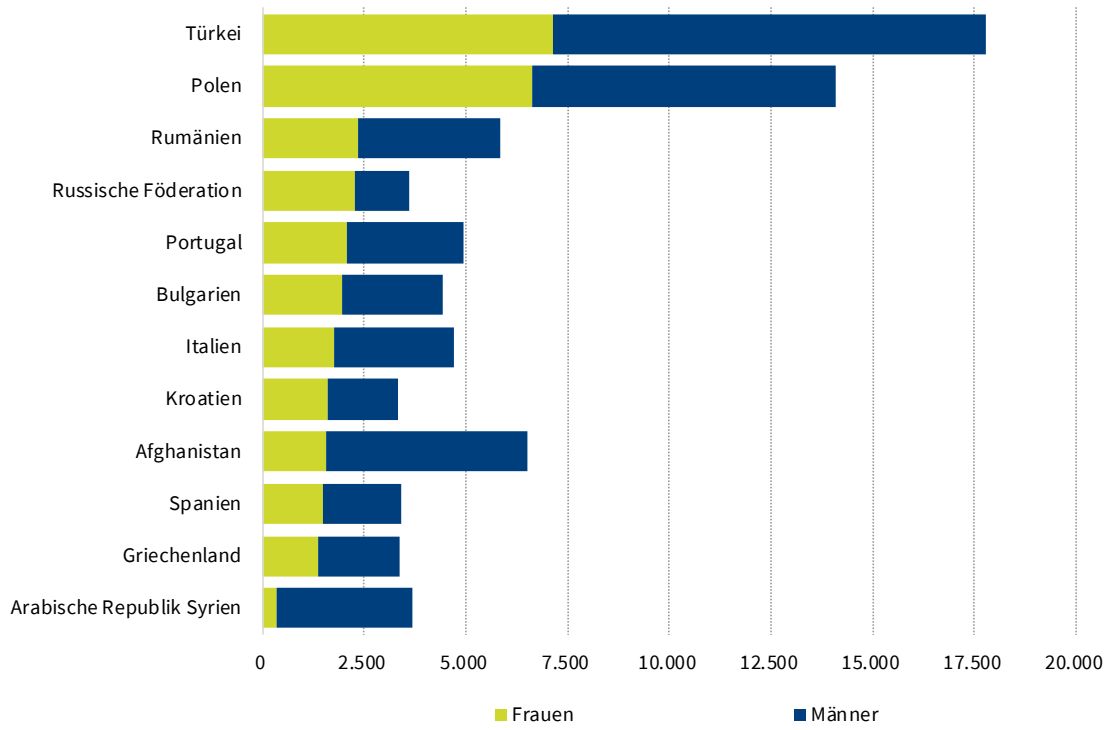
3.2 Beschäftigte mit ausländischer Nationalität

Beschäftigte mit ausländischer Nationalität unterscheiden sich in einer Reihe von Merkmalen von deutschen Beschäftigten.[4] 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 günstigere 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 Asylhauptherkunftsländer zusammen. Dabei zeigte sich eine hohe Übereinstimmung zwischen Geflüchteten, die über ihren Aufenthaltsstatus definiert wurden (Flucht/Asyl) und den Staatsangehörigen aus diesen acht Länder. 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.

Türkische Staatbürger*innen stellen mit rund 17.760 Beschäftigten im Datensatz mit Abstand die größte Gruppe ausländischer Beschäftigter in Hamburg, sowohl bei Männern und Frauen (vgl. Abbildung 3 und Tabelle A 3 im Anhang). Danach folgen Polen mit knapp 14.070 Personen. Unter polnischen Staatsbürgern ist der Frauenanteil mit 47 Prozent hoch. An dritter Stelle bei den Männern stehen Afghanen mit rund 6.520 Beschäftigten. Unter afghanischen Staatsangehörigen stellen Frauen einen unterdurchschnittlichen Anteil, sie bilden weniger als ein Viertel der Beschäftigten. Auf Rang vier folgen Rumänien, danach kommen Staatsangehörige aus Portugal, Italien und Bulgarien. Auf dem siebten Rang folgen syrische Staatsangehörige, wobei auch hier Frauen in der Minderheit sind; weniger als 10 Prozent der Beschäftigten aus Syrien sind Frauen. Auf dem neunten Platz steht die Russische Föderation. Russinnen stellen mit rund 63 Prozent sogar die Mehrheit der Beschäftigten mit dieser Nationalität und bilden die drittgrößte Gruppe unter den weiblichen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Auf dem zehnten Rang der Nationalitäten steht Spanien (vgl. Tabelle A 3).

[4] Die Analyse beschränkt sich auf Deutsche und Ausländer. Für das umfangreichere Merkmal eines Migrationshintergrundes fehlen Angaben im Datensatz. Ausgewertet wird die aktuelle Staatsangehörigkeit.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Hamburg
Stand 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten



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 enthalten (vgl. Tabelle 1, für Deutschland vergleiche Tabelle A 4 im Anhang). Weniger als 40 Prozent der ausländischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind Frauen, unter Deutschen ist es fast die Hälfte. Auffallend sind die geringen Werte von Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern. Sie stellen weniger als 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Nationalitäten. Neben der stärkeren Zuwanderung von jungen Männern im Kontext von Flucht und Asyl, zeigen Forschungsergebnisse aber auch, 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 spiegeln sich die bekannten Muster zwischen Männern und Frauen wider (vgl. Tabelle 1 für Deutschland vergleiche Tabelle A 4 im Anhang). Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind seltener in versicherungspflichtiger Beschäftigung zu finden als Männer. Unter ausländischen Vollzeitbeschäftigungen ist der Anteil der Männer noch höher als unter deutschen Vollzeitarbeitenden.

Nur rund 29 Prozent der ausländischen Vollzeitbeschäftigten sind weiblich, unter Deutschen fast 36 Prozent. Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern sind überproportional in Teilzeitbeschäftigungen (rund 38 %) und Minijobs zu finden. Etwa jede vierte Frau aus den Asylhauptherkunftsländern übt eine versicherungsfreie Beschäftigung aus, anteilig mehr als doppelt so viel wie unter Deutschen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Verteilung auf die

Beschäftigungsformen für Ausländerinnen ungünstiger ausfällt. Teilzeit und versicherungsfreie Beschäftigung (Minijobs) spielen größere Rolle, beide Aspekte sind nochmals verstärkt für Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern zu beobachten.

Tabelle 1: Männer und Frauen nach Nationalität und Beschäftigungsart in Hamburg
Stand 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten

Merkmale	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhauptherkunftsländer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Absolute Werte					
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	407.350	356.360	65.880	42.370	8.690	2.120
dav. Vollzeit	362.090	201.460	49.800	20.040	5.330	810
dav. Teilzeit	45.260	154.900	16.070	22.340	3.360	1.320
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	33.800	47.520	7.860	9.010	2.390	830
Auszubildende	13.830	11.720	2.530	1.690	1.290	310
	Anteile in %					
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	53,3	46,7	60,9	39,1	80,4	19,6
dav. Vollzeit	64,3	35,7	71,3	28,7	86,9	13,1
dav. Teilzeit	22,6	77,4	41,8	58,2	71,8	28,2
Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	41,6	58,4	46,6	53,4	74,3	25,7
Auszubildende	54,1	45,9	60,0	40,0	80,9	19,1

Anmerkung: 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 Hamburg

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 vertreten sind oder in denen kein Geschlecht dominiert.

Wie im vorigen Abschnitt erläutert, stellen Frauen etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Hamburg, rund 53 Prozent der Beschäftigten sind Männer, 47 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 (zur Abgrenzung vgl. Kapitel 2).

Tabelle 2: Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Hamburg in Prozent
Stichtag: 30.06.2019, ausgewählte Staatsangehörigkeiten

Berufssegmente	Insgesamt		Deutsche		Ausländer			
					Insgesamt		dar. Asylhaupt-herkunftsländer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	70,0	30,0	65,6	34,4	86,2	13,8	93,2	6,8
Fertigungsberufe	73,0	27,0	71,9	28,1	81,1	18,9	93,0	7,0
Fertigungstechnische Berufe	88,3	11,7	88,3	11,7	87,9	12,1	95,7	4,3
Bau- und Ausbauberufe	88,0	12,0	87,0	13,0	93,0	7,0	96,3	3,7
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	50,1	49,9	45,5	54,5	61,5	38,5	83,8	16,2
Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	22,2	77,8	21,7	78,3	26,7	73,3	48,4	51,6
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	33,5	66,5	33,7	66,3	31,6	68,4	43,1	56,9
Handelsberufe	46,1	53,9	45,9	54,1	47,3	52,7	67,1	32,9
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	41,7	58,3	41,6	58,4	42,9	57,1	63,1	36,9
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	40,0	60,0	40,0	60,0	39,7	60,3	64,6	35,4
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	78,5	21,5	78,6	21,4	77,5	22,5	84,6	15,4
Sicherheitsberufe	75,1	24,9	75,0	25,0	76,0	24,0	94,4	5,6
Verkehrs- und Logistikberufe	80,1	19,9	79,2	20,8	83,6	16,4	94,5	5,5
Reinigungsberufe	34,7	65,3	32,4	67,6	37,3	62,7	73,6	26,4
Insgesamt	**53,2**	**46,8**	**52,4**	**47,6**	**58,9**	**41,1**	**78,8**	**21,2**

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich. Definition Asylhauptherkunftsländer siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021: 5).
Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Ein markantes Beispiel für Berufe, in denen fast ausschließlich ein Geschlecht tätig ist, sind Bau- und Ausbauberufen und Fertigungstechnische Berufe mit einem Männeranteil von 88 Prozent (vgl. Tabelle 2).

Beide Segmente haben für den Arbeitsmarkt ein besonderes Gewicht, mehr als jeder fünfte Mann ist hier beschäftigt. Ebenfalls hohe Männeranteile finden sich in Verkehrs- und Logistikberufen mit über 80 Prozent, sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen und dem Bereich Sicherheit. Der Bereich Verkehr und Logistik ist das wichtigste Einzelsegment für Männer in Hamburg, etwa jeder siebte Mann ist hier tätig (15,1 %). Etwa jede fünfte Frau in Hamburg ist in Berufen der Unternehmensführung und Organisation anzutreffen, ein Segment, das auch für Männer eine hohe Bedeutung hat (rund 13 % aller Männer). Mit einem Frauenanteil von rund 58 Prozent ist das Geschlechterverhältnis hier eher ausgeglichen. Der höchste Frauenanteil wird in den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen erreicht (rund 77 %), etwa jede siebte Frau ist hier tätig. Ebenfalls sehr wichtig für die Beschäftigung von Frauen sind Unternehmensdienstleistungen. Etwa jede sechste Hamburger Beschäftigte ist hier tätig, Frauen stellen mit 60 Prozent in diesem Segment die Mehrheit. Berufe der Unternehmensführung, Unternehmensorganisation und Unternehmensdienstleistungen umfassen mehr als ein Drittel

aller in Hamburg beschäftigten Frauen. Ebenfalls wichtige Felder für Frauen sind Handelsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungen. Hier ist etwa jede zehnte Frau beschäftigt, der Frauenanteil in den sozialen und kulturellen Dienstleistungen liegt bei zwei Dritteln, während im Handel mit 53 Prozent ein nahezu ausgeglichen Geschlechterverhältnis anzutreffen ist. Insgesamt ist die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufssegmente weniger stark ausgeprägt als bei Männern.

Fast 59 Prozent der ausländischen Beschäftigten sind Männer. Auffallend ist ihre Verteilung auf die Segmente. Mehr jeder vierte ausländische Mann ist in Verkehrs- und Logistikberufen tätig (Männeranteil rund 84 %). An zweiter Stelle folgen Lebensmittel- und Gaststättenberufe, die über 15 Prozent der ausländischen Männer umfassen (Männeranteil rund 62 %). Sehr hohe Männeranteile haben auch Bau- und Ausbauberufe sowie fertigungstechnische Berufe mit Anteilen von mehr als 87 Prozent. Ausländische Frauen findet man an erster Stelle in Reinigungsberufen, etwa jede fünfte Ausländerin ist hier tätig, der Frauenanteil beträgt fast zwei Drittel (rund 63 %). Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe folgen bei Ausländerinnen ebenfalls an zweiter Stelle, fast 14 Prozent der ausländischen Frauen sind hier tätig. Weitere wichtige Berufsgruppen für Ausländerinnen sind medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie der Handel. Jeder der genannten Bereiche stellt rund ein Zehntel der ausländischen Frauen, der Frauenanteil variiert in den Bereichen zwischen rund 53 Prozent (Handel) und 73 Prozent (Gesundheitsberufe).

Beschäftigte aus den Asylhauptherkunftsländern weisen eine noch stärkere Konzentration auf Berufssegmente als andere Beschäftigte ausländischer Nationalität. Verkehrs- und Logistikberufe sowie Lebensmittel- und Gaststättenberufe umfassen bereits fast die Hälfte der Männer. Der Männeranteil ist hoch, er variiert zwischen rund 95 Prozent im Bereich Verkehr/Logistik und 84 Prozent in Lebensmittel/Gaststättenberufen. Der Handel ist für beide Geschlechter aus den Asylhauptherkunftsländern wichtig, etwa jeder zehnte Mann ist hier tätig. Für Frauen aus den Asylhauptherkunftsländern stehen hingegen medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe an erster Stelle. Fast ebenso bedeutsam sind für sie Handelsberufe mit einem weiteren Fünftel der Beschäftigten, gefolgt von Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. In den genannten Berufsgruppen variiert der Frauenanteil unter Beschäftigten aus den Asylhauptherkunftsländern zwischen etwa einem Drittel (Handelsberufe) und etwas mehr als der Hälfte in den Gesundheitsberufen.

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

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 mit einem sehr hohen Männeranteil Männer oder medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe mit ganz überwiegend weiblichen Beschäftigten.

Tabelle 3: Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Hamburg
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 (Frauenanteil unterdurchschnittlich), Handelsberufe	Handelsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Frauenanteil unterdurchschnittlich), Medizinische- und nichtmedizinische Gesundheitsberufe
Männer	Verkehr und Logistikberufe, Fertigungstechnische Berufe (Industrie), Berufe in Unternehmensorganisation, Unternehmensdienstleistungen (Männeranteil überdurchschnittlich)	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 Hamburg

Auf Ebene einzelner Berufe wird die geschlechtsspezifische Segregation noch deutlicher als bei einer 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 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 Hamburg 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 Hamburg, jeweils für Frauen und Männer, ist in den Tabellen 4 und 5 in aufgeführt. Die Auswertungen basieren auf dem Forschungsdatensatz, Abweichungen zur Beschäftigungsstatistik sind daher möglich.

5.1 Die häufigsten Berufe von Männern und Frauen in Hamburg

Mit über 59.000 weiblichen Beschäftigten ist etwa jede achte Frau als Büro- und Sekretariatskraft tätig (vgl. Tabelle 4).[5] Zu dieser Berufsuntergruppe gehören Tätigkeiten in der Sachbearbeitung, dem kaufmännischen Bereich, Kommunikationswesen, Management, Marketing, usw. In diesem Beruf stellen Frauen über 70 Prozent der Beschäftigten. An zweiter Stelle folgen Berufe im Verkauf mit rund 22.250 oder knapp 5 Prozent aller weiblichen Beschäftigten. In dieser Berufsuntergruppe sind ebenfalls mehr als 70 Prozent der Beschäftigten Frauen. An dritter Stelle folgen Reinigungsberufe mit 21.370 oder rund 4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten, der Frauenanteil beträgt rund 63 Prozent. Weitere Berufe, die von vielen Frauen ausgeübt werden, finden sich in der Kinderbetreuung und -erziehung, sowie der Gesundheits- und Krankenpflege. Mit der Kinderbetreuung und der Gesundheit sind zwei traditionelle Berufsfelder von Frauen genannt. Der Frauenanteil in diesen beiden Gruppen variiert zwischen rund 83 Prozent in der Kinderbetreuung und rund 57 Prozent in der Gesundheits- und Krankenpflege. Auf dem fünften Rang folgen Berufe im Gastronomieservice, gefolgt von Berufen in der öffentlichen Verwaltung. Die Frauenanteile variieren hier zwischen 79 und 55 Prozent. An achter Stelle findet sich die Altenpflege als weiteres traditionelles Tätigkeitsfeld von Frauen, gefolgt von kaufmännischen und technischen Betriebswirt*innen. An zehnter Stelle folgen medizinische Fachangestellte. Besonders auffällig: Unter den 9.590 medizinischen Fachangestellten sind rund 98 Prozent Frauen. Zusammengefasst weisen bis auf zwei Ausnahmen die quantitativ bedeutsamen Frauenberufe auch einen hohen Frauenanteil auf.

Tabelle 4: TOP-10 der Frauenberufe in Hamburg
Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	23.570	**59.130**	82.700	28,5	71,5
6210	Berufe im Verkauf	8.910	**22.250**	31.160	28,6	71,4
5410	Berufe in der Reinigung	12.770	**21.370**	34.140	37,4	62,6
8311	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	3.890	**18.480**	22.370	17,4	82,6
8130	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege	13.890	**18.230**	32.120	43,2	56,8
6330	Berufe im Gastronomieservice	4.910	**18.180**	23.090	21,3	78,7
7320	Berufe in der öffentlichen Verwaltung	12.700	**15.400**	28.110	45,2	54,8
8210	Berufe in der Altenpflege	5.460	**11.750**	17.210	31,7	68,3
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	3.420	**10.160**	13.570	25,2	74,8
8110	Medizinische Fachangestellte	230	**9.350**	9.580	2,4	97,6

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet und absteigend nach dem Absolutwert FRAUEN sortiert. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.
Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Ein anderes Berufsspektrum ergeben die zehn häufigsten Männerberufe in Hamburg. An erster Stelle stehen mit rund 29.960 Personen Berufe der Lagerwirtschaft, etwa jeder zwanzigste

[5] Ausgewertet sind alle Beschäftigungsarten, neben sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auch Minijobber*innen und Auszubildende in Hamburg (556.300 Männer und 489.159 Frauen).

männliche Beschäftigte ist hier tätig. An zweiter Stelle folgen Büro- und Sekretariatskräfte mit 23.570 Beschäftigten. Obwohl es der zweitwichtigste Beruf für Männer ist, ist der Frauenanteil mit rund 72 Prozent in diesem Beruf sehr hoch, im Gegensatz zu Berufen der Lagerwirtschaft, wo rund 78 Prozent der Beschäftigten Männer waren. An dritter Stelle kommen Aufsichts- und Führungskräfte in Unternehmensorganisation und -führung auf die 15.330 Männer entfallen. Hier sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten Männer. Im Vergleich zu den TOP-10 der Frauen sind die absoluten Werte in den drei häufigsten Männerberufen geringer, weil das Berufsspektrum bei Männern breiter ausfällt. Auf den weiteren Plätzen folgen kaufmännische und technische Betriebswirte, Berufe im Verkauf und im Gastronomieservice. In diesen drei quantitativ bedeutenden Männerberufen stellen Frauen die Mehrheit. Die Frauenanteile variieren zwischen rund 55 Prozent im Gastronomieservice und rund 63 Prozent im Verkauf. Auf den Rängen sieben bis zehn folgen Berufe im Vertrieb, Berufskraftfahrer*innen im Güterverkehr, Köch*innen und Berufe in der Gebäudetechnik. Berufskraftfahrer*innen sind wiederum fast ausschließlich Männer, lediglich 2,5 Prozent der dort Beschäftigten sind weiblich.

Tabelle 5: TOP-10 der Männerberufe in Hamburg

Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteil in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
5131	Berufe in der Lagerwirtschaft	**29.960**	8.420	38.380	78,1	21,9
7140	Büro- und Sekretariatskräfte	**23.570**	59.130	82.700	28,5	71,5
7139	Aufsichts- und Führungskräfte – Unternehmens-organisation und -strategie	**15.330**	7.090	22.410	68,4	31,6
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	**13.890**	18.230	32.120	43,2	56,8
6210	Berufe im Verkauf	**12.770**	21.370	34.140	37,4	62,6
6330	Berufe im Gastronomieservice	**12.700**	15.400	28.110	45,2	54,8
6112	Berufe im Vertrieb	**12.460**	7.760	20.220	61,6	38,4
5212	Berufskraftfahrer*innen (Güterverkehr/LKW)	**10.280**	260	10.540	97,5	2,5
2930	Köch*innen	**9.810**	6.390	16.200	60,6	39,4
3410	Berufe in der Gebäudetechnik	**9.480**	1.060	10.540	89,9	10,1

Anmerkung: 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 Hamburg

Ein anderer Perspektive auf die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt in Hamburg 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 Hamburg, in denen mindestens mehr als 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. In beiden Berufen sind so gut wie keine Männer beschäftigt. Aber auch in pharmazeutischen-technischen Berufen, unter Assistenzkräften bei Rechtsanwälten und Notaren, in der Kosmetik sowie im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren sind kaum Männer anzutreffen. Zu diesen klassischen Berufsfeldern für Frauen zählt auch die Hauswirtschaft und ein weiteres Spektrum von Gesundheitsberufen (Laboratorien, Ergotherapie und Verwaltung). In keinem dieser genannten Berufe arbeiten mehr als 15 Prozent Männer. In der Summe kommen in den gelisteten Berufen auf rund 33.200 Frauen nur etwa 2.200 Männer.

Tabelle 6: TOP-10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Hamburg
Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
8111	Zahnmedizinische Fachangestellte	70	5.090	5.160	1,4	**98,6**
8110	Medizinische Fachangestellte	230	9.350	9.580	2,4	**97,6**
8182	Berufe in der pharmazeutisch-technischen Assistenz	80	1.580	1.660	4,6	**95,4**
7311	Assistenzkräfte in Rechtsanwaltskanzlei und Notariat	270	3.710	3.990	6,8	**93,2**
8232	Berufe in der Kosmetik	90	1.070	1.150	7,6	**92,4**
6241	Berufe im Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren	190	2.110	2.300	8,2	**91,8**
8321	Berufe in der Hauswirtschaft	450	4.820	5.260	8,5	**91,5**
8121	Medizinisch-technische Berufe im Laboratorium	320	2.300	2.610	12,1	**87,9**
8172	Berufe in der Ergotherapie	200	1.270	1.480	13,7	**86,3**
7322	Verwaltende Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen	330	1.890	2.230	15,0	**85,0**

Anmerkung: 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 beiden Rängen Berufe, die dem Handwerk oder Bauwesen zuzuordnen sind. In der Bauelektrik und Sanitäts- Heizungs- und Klimatechnik gibt es so gut wie keine Frauen, ebenso wenig wie als Kranführerin oder Berufskraftfahrerin. Auf den weiteren Rängen folgen technische, metallbe- und verarbeitende Berufe sowie der Bau. Obwohl in den aufgezählten Berufen über 35.000 Männer beschäftigt sind, stehen diesen weniger als 1.000 Frauen gegenüber. Tabelle 6 und Tabelle 7 verdeutlichen die starke Ausprägung der geschlechtsspezifischen Segregation in Teilen der Berufslandschaft Hamburgs.

Tabelle 7: Top-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Hamburg
Stichtag: 30.06.2019

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
2621	Berufe in der Bauelektrik	3.470	50	3.530	**98,5**	1,5
3421	Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	4.210	70	4.270	**98,4**	1,6
5253	Kranführer*innen, Aufzugsmaschinist*innen und Bediener*innen verwandter Hebeeinrichtungen	2.420	60	2.480	**97,7**	2,3
5212	Berufskraftfahrer*innen (Güterverkehr/LKW)	10.280	260	10.540	**97,5**	2,5
2625	Berufe in der elektrischen Betriebstechnik	1.590	40	1.630	**97,3**	2,7
2626	Berufe in der Leitungsinstallation und -wartung	1.050	30	1.080	**97,1**	2,9
5113	Berufe im technischen Schiffsverkehrsbetrieb	2.510	70	2.580	**97,1**	2,9
2423	Berufe in der spanenden Metallbearbeitung	1.520	50	1.560	**97,1**	2,9
2441	Berufe im Metallbau	3.050	90	3.140	**97,0**	3,0
3210	Berufe im Hochbau	4.930	200	5.130	**96,2**	3,8

Anmerkung: 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 zählt die wichtigsten Berufe dieser Kategorie für Hamburg auf, die Reihenfolge folgt der Beschäftigtenzahl je Beruf.

An erster Stelle stehen Berufe der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft, die auch schon unter den quantitativ bedeutendsten Männer- und Frauenberufen zu finden waren. Bei rund 32.120 Beschäftigten liegt der Frauenanteil über 43 Prozent. Berufe im Gastronomieservice folgen mit über 28.110 Beschäftigten, bei einem Frauenanteil von rund 45 Prozent, gefolgt von Vertriebsberufen mit ebenfalls mehr als 20.000 Beschäftigten. Die Tätigkeit als Köch*in wird ebenso wie die Vertriebsberufe in der Mehrheit von Frauen ausgeübt. Versicherungskaufleute, Berufe im Marketing und Werbung sowie Bankkaufleute folgen auf den nächsten Plätzen, hier sind zwischen 11.560 und rund 13.000 Personen beschäftigt, Frauen stellen hiervon rund 44 Prozent. Nach Speditionskaufleuten folgen Berufe in der Hochschullehre und -forschung, sowie Post und Zustelldienste. Auch wenn einige Berufen dem der Untergrenze von 30 Prozent für jedes Geschlecht nahekommen, sind in jedem genannten Beruf mindestens 2.200 Männer oder Frauen tätig. Die TOP-10 der gemischten Berufe zeigt ein weites Tätigkeitsspektrum von Betriebswirtschaft, kaufmännischen Tätigkeiten, Köch*innen, Marketing und Logistik bis zu Hochschulberufen. Auffallend ist das Fehlen von technischen Berufen, handwerklichen Berufen und personenbezogenen Dienstleistungen, Berufe, die auf den Listen der Männer- und Frauenberufe häufig anzutreffen waren.

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

Berufs-kenn-ziffer	Bezeichnung	Geschlecht			Anteile in %	
		Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
7130	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	13.890	18.230	**32.120**	43,2	56,8
6330	Berufe im Gastronomieservice	12.700	15.400	**28.110**	45,2	54,8
6112	Berufe im Vertrieb	12.460	7.760	**20.220**	61,6	38,4
2930	Köch*innen	9.810	6.390	**16.200**	60,6	39,4
7213	Versicherungskaufleute	5.810	7.140	**12.950**	44,9	55,1
9211	Berufe in Werbung und Marketing	5.150	7.370	**12.520**	41,1	58,9
7211	Bankkaufleute	5.180	6.380	**11.560**	44,8	55,2
5162	Speditions- und Logistikkaufleute	6.630	4.400	**11.030**	60,1	39,9
8430	Berufe in der Hochschullehre und -forschung	4.650	3.500	**8.150**	57,0	43,0
5132	Berufe für Post- und Zustelldienste	5.210	2.290	**7.500**	69,5	30,5

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.

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. Deshalb wird der Median verwendet. 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 die Angaben von allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Hamburg am 30.06.2019. Insgesamt fließen Informationen von rund 633.959 Vollzeitbeschäftigten in Hamburg in die Auswertung ein.

Das Medianentgelt der Vollzeitbeschäftigten in Hamburg betrug am 30. Juni 2019 gerundet 3.854 Euro (vgl. Tabelle 9).[6] Männer erzielten mit 4.149 Euro ein rund 19 Prozent höheres Vollzeiteinkommen als Frauen mit 3.488 Euro. Differenziert nach dem Frauen-/Männeranteil, wird das höchste Medianeinkommen in Männerberufen mit 4.144 Euro erzielt. Auch in gemischten Berufen liegt der Median mit 4.092 Euro über dem Landeswert, aber etwa 50 Euro niedriger als in Männerberufen. Deutlich weniger verdienen Vollzeitbeschäftigte in Frauenberufen. Mit nur 3.342 Euro liegt das Medianentgelt in Frauenberufen rund 13 Prozent unter dem Median für Hamburg insgesamt.

Differenziert nach Geschlecht und Berufstyp zeigt sich, zeigt sich, dass Frauen in Frauenberufen den niedrigsten Median aufweisen (3.238 €). Wenn Frauen in Männerberufen tätig sind, erreichen sie ein Einkommen von 4.079 Euro monatlich, eine Zunahme von rund einem Viertel. In gemischten Berufen liegt der Median etwa im Mittelfeld, Frauen kommen hier auf 3.760 Euro, was aber immer noch unterhalb des Medians Hamburgs ist. Männer in Männerberufen erzielen mit 4.153 Euro einen höheren Wert als Frauen. Den niedrigsten Wert erzielen Männer, wenn sie in Frauenberufen tätig sind, hier kommen sie nur auf 3.647 Euro. Den höchsten Medianwert in der Auswertung erreichen Männer in gemischten Berufen (4.414 €). Vollzeitbeschäftigte Männer in Männerberufen verdienen rund 915 Euro mehr als Frauen, die in Frauenberufen tätig sind. Dies entspricht einer Entgeltdifferenz von rund 22 Prozent in den geschlechtsspezifischen Berufen, die sich zuungunsten der Frauen auswirkt.

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 Hamburg weniger als 2.934 Euro verdient, liegt diese Grenze für Frauen schon bei 2.643 Euro. Männer mit den höchsten Entgelten (75 %-Quantil) erzielen mehr als 5.979 Euro monatlich, bei Frauen beginnt diese Gruppe bereits bei 4.613 Euro. Die Kluft zwischen Männer und Frauen geht mit steigenden Entgelten weiter auf, sie reicht von rund 11 Prozent beim 25 Prozent-Quantil bis zu 23 Prozent beim 75 Prozent-Quantil. Dies zeigt sich auch in der Schiefe („Skewness“) der Entgeltverteilung. Während die Frauenentgelte einen Wert von 0,425 aufweisen, d. h. der Graph auf der horizontalen Achse nach links verschoben ist (links gestaucht), beträgt der Wert für Männer nur 0,142. Männerentgelte ähneln mehr einer Normalverteilung (Parabel) als Frauen.

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.

Die naheliegende Frage, warum Frauen ein geringeres Medianentgelt erzielen, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.[7] Denkbar wäre, dass Männer über eine höhere Qualifikation oder größere Berufserfahrung verfügen, öfters an betrieblichen oder beruflichen

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

[7] Vgl. dazu die Ausführungen zum Gender-Pay-Gap im Kapitel 1.

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 Hamburg
Stichtag: 30.06.2019, Vollzeitbeschäftigte, Entgelte in Euro

Art der Berufe	Medianentgelt in Euro (€)		
	Männer	Frauen	Insgesamt
Frauenberufe (Frauenanteil >= 70 %)	3.647	3.238	3.342
Gemischte Berufe (Frauenanteil >= 30 % und < 70 %)	4.414	3.760	4.092
Männerberufe (Frauenanteil < 30 %)	4.153	4.079	4.144
Berufe insgesamt	4.149	3.488	3.854

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet.
Quelle: BeH (2020), n = 633.959; 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 Hamburg würde dies bedeuten, dass in jedem Beruf 47 Prozent der Beschäftigten Frauen und 53 Prozent Männer beschäftigt sind. Der Dissimilaritätsindex erreicht den Wert 1, wenn es in Hamburg 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.

Für Hamburg errechnet sich ein Dissimilaritätsindex von 0,47 (vgl. Tabelle 10).[8] Übertragen auf die Spanne von 0 bis 1 bedeutet dies, dass Männer und Frauen recht ungleichmäßig auf die Berufe verteilt sind. Fast als die Hälfte aller Männer und Frauen (47 Prozent) müssten ihren Beruf wechseln, um in Hamburg in jedem Beruf einen Frauenanteil von 47 Prozent zu erreichen.[9] Der Dissimilaritätsindex in Hamburg liegt niedriger als der für Deutschland (0,56) und Westdeutschland (0,56). Im benachbarten Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern werden ebenfalls höhere Werte erreicht, für Schleswig-Holstein beträgt der Index 0,57 und für Mecklenburg-Vorpommern 0,60. In vergleichenden Untersuchungen, die für die benachbarten Bundesländer Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern vorliegen, zeigt sich, dass Städte durch einen niedrigeren Dissimilaritätsindex als ländliche Räume (Kreise) gekennzeichnet sind. Die Spanne in Schleswig-Holstein variiert von 0,50 für Kiel bis zu 0,64 für Dithmarschen und in Mecklenburg-Vorpommern von 0,54 in Schwerin bis 0,66 in Nordwestmecklenburg.

Tabelle 10: Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Hamburg 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
Mecklenburg-Vorpommern	0,60

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.

Erklärungsmuster für das beobachtete Stadt-Land-Gefälle, und damit auch für niedrigeren Wert Hamburgs, dürften Unterschiede im Berufs- und Tätigkeitsspektrum und in der Infrastruktur 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 höhere 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 der Umfang flexibler Arbeitsformen ist in Städten höher, was wiederum der geschlechtsspezifischen Segregation entgegenwirkt. Auf Ebene der Beschäftigten dürfte die Qualifikation der Beschäftigten ebenfalls zugunsten der Städte wirken. Allgemein

[8] Der Dissimilaritätsindex D in diesem Abschnitt beziehen sich auf alle Beschäftigungsformen in Hamburg. Neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen auch Auszubildende, Minijobber und weitere Beschäftigungsformen, wie z. B. Werksstudenten, Freiwilligendienste, usw. In der Summe entspricht das 1.045.459 Personen, die am 30.06.2019 in Hamburg beschäftigt waren.

[9] Der Dissimilaritätsindex D und der Frauenanteil der Beschäftigten in Hamburg weisen nur zufällig den gleichen numerischen Wert von 47 Prozent, bzw. 0,47 auf.

weisen Städte ein höheres Qualifikations-/Anforderungsniveau auf. Humankapitaltheoretischen Annahmen folgend, können qualifizierte Erwerbspersonen negativen Effekten geschlechtsspezifischer Segregation besser entgegenwirken, als weniger gut Qualifizierte.

8 Fazit

Auf den ersten Blick fällt auf, dass die meisten Berufe in Hamburg unterschiedlich häufig von Männern und Frauen ausgeübt werden. Dass es wenig weiblichen Maurer*innen oder männliche „medizinischen Fachangestellten“ gibt, 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 sachliche Gründe für die unterschiedlichen Konzentration von Männern oder Frauen auf Berufe 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 Hamburg ein heterogenes Bild. Auf den Punkt gebracht, kann man sagen, dass die Berufswelt in Hamburg geschlechtsspezifisch segregiert ist.

Neben Berufen, sind auch Beschäftigungsformen hochgradig segregiert. Frauen stellen zwar fast die Hälfte aller Beschäftigten in Hamburg, aber nur jede 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 neunte Mann übt eine Teilzeitbeschäftigung aus. Ähnliche Disparitäten lassen sich bei Minijobs und anderen Beschäftigungsformen finden. Ein entscheidender Grund für diese Ungleichheit dürften Unterschiede in der Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben also die innerfamiliäre Arbeitsteilung sein. Nach wie vor übernehmen Frauen hier die größeren Lasten.

Auch im Entgelt spiegelt sich die Segregation nieder. Vollzeitbeschäftigte Männer verdienen (Brutto, ohne Kontrolle weiterer Merkmale) rund 18 Prozent mehr als Frauen. Betrachtet man Männer- und Frauenberufe, wird die Lücke größer. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Frauenberufen verdienen rund 28 Prozent weniger als Männer, die in typischen Männerberufen tätig sind. Insbesondere Frauen profitieren beim Entgelt, wenn sie einen Beruf ausüben, der nicht überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Für Frauen gilt dies in größerem Maße als für Männer.

Wollte man in allen Berufen Hamburgs einen Frauenanteil von 47 Prozent erreichen, müssten ebenfalls über 47 Prozent aller Männer und Frauen ihren Beruf wechseln (die Werte sind nur zufällig identisch), also fast als jeder/jede zweite Beschäftigte. Die Segregation ist kein regionales Phänomen, sondern, trotz gewisser Unterschiede im Niveau zwischen Städten und Kreisen, ein flächendeckendes Muster.

Wie sind die Befunde zu bewerten? Eine Segregation von Berufen und Beschäftigungsformen wäre tendenziell unproblematisch, wenn sie auf freiwilliger Entscheidung basiert und mit ähnlichen Chancen und Risiken für beide Geschlechter verbunden wäre. Die Ergebnisse zeigen

aber, dass zumindest beim Entgelt sich durchaus Unterschiede ergeben. Eine weitere 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 in Berufen und Beschäftigungsformen wird angesichts des Fachkräftemangels in Hamburg 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 Beschäftigung in Hamburg aus der Beschäftigungsstatistik
Stichtag: 30.06.2019, absolute Werte und Anteile in Prozent

Merkmale	Männer	Anteil in %	Frauen	Anteil in %	Insgesamt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	534.110	53,6	461.920	46,4	**996.030**
dav. in Vollzeit	456.020	63,8	258.620	36,2	**714.630**
dav. in Teilzeit	78.100	27,8	203.300	72,2	**281.400**
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	41.170	41,3	58.590	58,7	**99.760**
Auszubildende	17.590	54,9	14.440	45,1	**32.030**

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 Hamburg 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	**556.300**	**53,2**	**489.160**	**46,8**	**1.045.460**
dar. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	473.840	54,3	399.100	45,7	872.930
dav. Vollzeit	412.300	65,0	221.660	35,0	633.960
dav. Teilzeit	61.540	25,8	177.430	74,2	238.970
dar. ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber)	41.870	42,5	56.710	57,5	98.570
dar. Auszubildende	16.420	55,0	13.450	45,0	29.870

Anmerkung: Die Daten wurden gerundet. Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.
Quelle: BeH (2020); eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Hamburg
Stand 30.06.2019, ausgewählte Nationalitäten

Staat	Männer	Frauen	Insgesamt
Türkei	10.630	7.130	**17.760**
Polen	7.450	6.620	**14.070**
Afghanistan	4.960	1.560	**6.520**
Rumänien	3.530	2.330	**5.850**
Portugal	2.860	2.090	**4.940**
Italien	2.950	1.760	**4.710**
Bulgarie	2.470	1.970	**4.440**
Arabische Republik Syrien	3.330	340	**3.670**
Russische Föderation	1.340	2.280	**3.610**
Spanien	1.890	1.500	**3.390**
Griechenland	2.010	1.350	**3.360**
Kroatien	1.740	1.600	**3.340**

Anmerkung: 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

	Nationalität					
	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhauptherkunfts-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
	Anteile in %					
	Deutsche		Ausländer			
			Insgesamt		dar. Asylhauptherkunfts-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 Asylhauptherkunftsländer 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 Berufe	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 Berufe	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 Hamburg nach der Beschäftigungsstatistik 7

Abbildung 2: Beschäftigte nach Art der Tätigkeit in Hamburg aus der Beschäftigten-Historik (BeH) 10

Abbildung 3: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in Hamburg..... 12

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Männer und Frauen nach Nationalität und Beschäftigungsart in Hamburg 13

Tabelle 2: Männer- und Frauenanteil nach Nationalität und Berufssegmenten in Hamburg in Prozent..... 14

Tabelle 3: Matrix bedeutender Berufssegmente nach Geschlecht und Nationalität in Hamburg..... 16

Tabelle 4: TOP-10 der Frauenberufe in Hamburg 17

Tabelle 5: TOP-10 der Männerberufe in Hamburg..... 18

Tabelle 6: TOP-10 der Berufe mit den höchsten Frauenanteilen in Hamburg 19

Tabelle 7: Top-10 der Berufe mit den höchsten Männeranteilen in Hamburg..... 20

Tabelle 8: TOP-10 aller Berufe mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen in Hamburg ... 21

Tabelle 9: Bruttomedianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg..... 23

Tabelle 10: Dissimilaritätsindex D aller Beschäftigten in Hamburg und ausgewählten Bundesgebieten..... 24

Anhang

Tabelle A 1: Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Hamburg aus der Beschäftigungsstatistik..... 29

Tabelle A 2: Beschäftigte nach Art der Beschäftigung in Hamburg aus der Beschäftigten-Historik (BeH) 29

Tabelle A 3: Beschäftigte Männer und Frauen nach Nationalität in Hamburg..... 29

Tabelle A 4: Beschäftigte nach Beschäftigungsart, Geschlecht und Nationalität in Deutschland . 30

Tabelle A 5: Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 31

Tabelle A 6: Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland..... 31

In der Reihe IAB-Regional Nord zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2022	Volker Kotte	Männer- und Frauenberufe in Mecklenburg-Vorpommern – geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung
1/2022	Volker Kotte	Männer- und Frauenberufe in Schleswig-Holstein –geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung (im Erscheinen)
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

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 3|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_0322.pdf

Website

https:/www.iab.de

ISSN

1861-051X

DOI

10.48720/IAB.REN.2203

Rückfragen zum Inhalt

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