

Berufliche Geschlechtersegregation

Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen

Lena Hünefeld, Mareike Dötsch¹

baua: Fokus

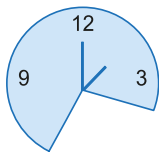
Frauen und Männer sind oftmals in unterschiedlichen Branchen und Berufen tätig. Die ungleiche Verteilung von Personen der beiden Geschlechter auf Berufe und Führungspositionen wird als berufliche Geschlechtersegregation bezeichnet. Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 dazu zeigen, dass es sowohl im Hinblick auf körperliche und psychische Arbeitsanforderungen als auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Unterschiede zwischen Frauen und Männern und innerhalb der für sie „typischen“ Berufe gibt. Die Analysen weisen zudem auf Unterschiede mit Blick auf gesundheitliche Beschwerden hin.

Inhalt

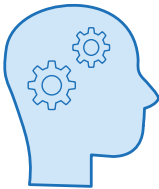
1	Geschlechter(un)gleichheiten in der Arbeitswelt	3
2	Datengrundlage und Beschreibung geschlechtersegregierter und -integrierter Berufe.....	4
3	Qualifikation und Führungsverantwortung von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen	8
4	Arbeitsbedingungen und Gesundheit – Berufs- und geschlechterspezifische Herausforderungen	11
5	Fazit und Ausblick.....	20
	Literatur.....	22

¹ beide Autorinnen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

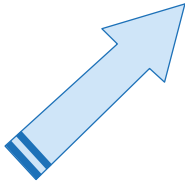
Ausgewählte Ergebnisse zur beruflichen Geschlechtersegregation aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



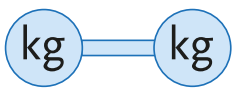
Frauen und Personen in Berufen mit hohem Frauenanteil arbeiten häufiger in Teilzeit, Männer haben häufiger lange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche. Mehr dazu in Kapitel 2.2



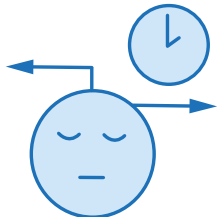
Frauen üben über alle Berufsgruppen hinweg häufiger Helfer- und Anlernertätigkeiten aus als Männer. Dies zeigt sich besonders deutlich in Berufen mit hohem Männeranteil. Mehr dazu in Kapitel 3.1



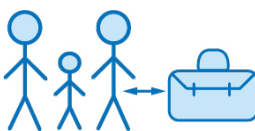
Männer haben häufiger eine Führungsposition als Frauen – auch in Berufen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen. Mehr dazu in Kapitel 3.2



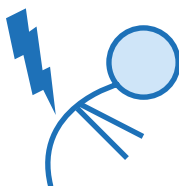
In Berufen mit hohem Frauenanteil sind Frauen häufiger als Männer körperlich fordernden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, in Berufen mit hohem Männeranteil trifft dies auf Männer häufiger zu. Mehr dazu in Kapitel 4.1



Die Ressource Handlungsspielraum in Form von Planung der eigenen Arbeit, Einflussnahme auf die Arbeitsmenge und Selbstbestimmung, wann Pause gemacht wird, ist besonders in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis verbreitet. Mehr dazu in Kapitel 4.2



Frauen machen häufiger und im größeren Umfang als Männer aufgrund ihrer Kinder Abstriche, um Familie und Beruf zu vereinbaren – insbesondere im beruflichen Umfeld. Mehr dazu in Kapitel 4.3



Frauen berichten häufiger als Männer von gesundheitlichen Beschwerden. Mehr dazu in Kapitel 4.4

1 Geschlechter(un)gleichheiten in der Arbeitswelt

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Voraussetzung und Motor für eine nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.“ (BMFSFJ 2021)

Obwohl die Chancengleichheit der Geschlechter im Grundgesetz verankert ist, gibt es derzeit noch in vielen Lebensbereichen Ungleichheiten. Diese zeigen sich auch in der Arbeitswelt. So sind Frauen beispielsweise häufiger als Männer in schlechter bezahlten Berufen tätig und arbeiten oft in Teilzeit; Männer haben hingegen häufiger eine Führungsposition, arbeiten häufig in Vollzeit und haben oft einen höheren Verdienst (siehe beispielsweise zu geschlechterspezifischen Verdienstunterschieden: Busch 2013a). Dass Frauen und Männer verschiedene Berufe wählen und unterschiedliche berufliche Positionen erreichen, wird als berufliche Geschlechtersegregation bezeichnet.

Dabei zeigt sich, dass die Wahl des Berufs nicht allein von individuellen Fähigkeiten und Präferenzen abhängig ist. Vielmehr hängt die Entscheidung für einen Beruf mit einer Vielzahl an Aspekten zusammen. So wird die Präferenz für einen Beruf u. a. durch die Sozialisation und die Vorstellungen über gesellschaftlich vorherrschende Rollenvorstellungen beeinflusst (vgl. Achatz 2010, 102). Dies betrifft beispielsweise bestimmte Charaktereigenschaften und körperliche Voraussetzungen aufgrund derer Personen des einen Geschlechts für bestimmte Tätigkeiten (im Arbeits- und Familienleben) vermeintlich besser geeignet sein sollen als die des anderen Geschlechts. Bei der Arbeit in einem Beruf, in dem das eigene Geschlecht (deutlich) weniger vertreten ist, kann es zudem auch zu Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung durch Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzte kommen (Busch 2013b). Außerdem wird die Entscheidung für einen Beruf bzw. für den Verbleib in diesem auch von strukturellen Aspekten beeinflusst. Dazu gehört beispielsweise das für diesen Beruf vorherrschende Arbeitszeitmodell, der unterschiedliche Ausbildungsweg für „typische Männer- und Frauenberufe“ ebenso wie die Beobachtung, dass die Bezahlung in Berufen mit hohem Frauenanteil oft noch eher auf einen Zuverdienst ausgelegt ist (siehe dazu im Überblick: Achatz 2018, 390-402). Da diese Punkte heute noch relevant sind, ist die berufliche Geschlechtersegregation kein Phänomen vergangener Jahrzehnte: Seit Mitte der 1970er Jahre ist sie nur leicht gesunken (vgl. Hausmann & Kleinert 2014, 6; Schmidt 2020, 66f).

Die berufliche Geschlechtersegregation ist vor allem deshalb problematisch, da sie mit sozialen Ungleichheiten (z. B. finanziellen Unsicherheiten) einhergeht – oftmals zulasten von Frauen (Jarman, Blackburn & Racko 2012). Ebenfalls können aber auch gesundheitliche Ungleichheiten mit der Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt einhergehen. Dies spiegelt sich in den Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsgeschehen wider: Frauen und Männer sind beispielsweise unterschiedlich häufig aufgrund von Muskel-Skelett-Beschwerden und psychischen Erkrankungen arbeitsunfähig (vgl. BMAS/BAuA 2020, 135). Studien verweisen in diesem Kontext darauf, dass Frauen und Männern in den gleichen Berufen unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und -belastungen ausgesetzt sind (z. B. Koppelin 2019; Reitinger et al. 2016). Erkenntnisse zu geschlechterspezifische Unterschiede in den Belastungen und deren gesundheitlichen Wirkungen sind insbesondere wichtig, um die betriebliche Gesundheitsförderung auf entsprechende Bedarfe hin anzupassen und zu verbessern (vgl. Arbeitsgruppe Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz 2011, 56ff).

Um mehr über die Arbeitssituation von Frauen und Männern und die für sie „typischen“ Berufe zu erfahren, werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse zur beruflichen Geschlechtersegregation präsentiert. Bei den dargestellten Auswertungen werden drei Analyseebenen betrachtet: a) Unterschiede zwischen Frauen und Männern, b) Unterschiede zwischen Berufe mit hohem Frauen-/Männeranteil (geschlechtersegregierte Berufe) und ausgeglichenem Ge-

schlechterverhältnis (geschlechterintegrierte Berufe) sowie c) Unterschiede zwischen Frauen und Männern in geschlechtersegregierten bzw. geschlechterintegrierten Berufen. Untersucht werden verschiedene physische Arbeitsbedingungen und psychische Anforderungen. Neben diesen werden auch das Ausbildungslevel und der Verdienst, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gesundheitssituation von Frauen und Männern näher betrachtet.

2 Datengrundlage und Beschreibung geschlechtersegregierter und -integrierter Berufe

Vor dem Hintergrund der beruflichen Geschlechtersegregation sollen die spezifischen Arbeitsanforderungen in den Berufen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018² näher untersucht werden. Im Rahmen dieser Befragung wurden deutschlandweit 20.012 Erwerbstätige ab dem Alter von 15 Jahren befragt, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten. Mit Erwerbstätigkeit war dabei eine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit gemeint. Ausgeschlossen wurden ehrenamtlich tätige Personen sowie Personen in einem Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der ersten Ausbildung. Ausländer wurden nur bei hinreichenden Deutschkenntnissen in die Erhebung einbezogen. Mithelfende Familienangehörige und Personen mit maximal dreimonatiger Unterbrechung der Tätigkeit wurden ebenfalls befragt, auch wenn diese ohne feste Vergütung beschäftigt waren (Rohrbach-Schmidt & Hall 2019). Der Frauenanteil in der Befragung liegt bei 45 % (Lück et al. 2019). Für die Auswertungen wurden nur Personen einbezogen zu denen Informationen zum Geschlecht vorlagen und eine Zuordnung zu Berufen mit hohem Frauen-, Männeranteil oder ausgeglichenem Geschlechterverhältnis vorgenommen werden konnte (N=19.879). Die deskriptiven Statistiken wurden mit gewichteten Daten berechnet. Darüber hinaus wird in Kapitel 4.4 Bezug auf weiterführende Analysen genommen. In diesem Rahmen wurden lineare und binärlogistische Regressionsmodelle berechnet, um mögliche Erklärungsansätze für die geschilderten Ergebnisse zu erhalten. Hierfür wurden ungewichtete Daten verwendet.

Im Folgenden werden zuerst die von Frauen und Männern³ anteilig dominierten Berufe definiert (Kapitel 2.1) und schließlich deren Besonderheiten (Kapitel 2.2) betrachtet.

2.1 Kategorisierung der Berufsgruppen

Im Folgenden soll die berufliche Geschlechtersegregation näher betrachtet werden. Ist in einem Beruf der Anteil von Personen beider Geschlechter ungleich verteilt, stellt dies die horizontale Dimension der beruflichen Geschlechtersegregation dar (vgl. Heintz et al. 1997, 16). Berufe, in denen das eine Geschlecht stärker vertreten ist als das andere werden dabei als geschlechtersegregierte Berufe bezeichnet. Die Berufe, in denen das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen ist, werden als geschlechterintegrierte Berufe angeführt.

Um das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Berufen zu bestimmen, wurde die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Tabelle „Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – September 2018“ genutzt.

² Nähere Informationen zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung können hier abgerufen werden: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Arbeitsbedingungen/Arbeitsbedingungen_node.html

³ Die für diesen Beitrag verwendeten Daten beziehen sich immer auf die binäre Einteilung von Geschlecht in „männlich“ und „weiblich“. Andere Angaben zum Geschlecht wurden in den derzeit zur Verfügung stehenden Daten nicht erhoben und können daher nicht in die Analysen einbezogen werden.

Die Gruppierung der Sozialversicherungsbeschäftigten beruht auf der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2011). Auf Basis des Dreistellers der KldB 2010 wurde für 140 Berufe⁴ der Frauenanteil ermittelt.

Die Kategorisierung der Berufe in von Frauen anteilmäßig dominierte (im Folgenden „Berufe mit hohem Frauenanteil“), in von Männern anteilmäßig dominierte Berufe (im Folgenden „Berufe mit hohem Männeranteil“) und geschlechterintegrierte Berufe (im Folgenden „Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis“) erfolgte in Anlehnung an Busch (2013b, 117) nach folgendem Schema:

Tab. 1 Aufteilung der Berufsgruppen

Differenzierte Gruppe (Anzahl Berufe)	Frauenanteil	Beispielhafte Tätigkeitsfelder
Berufe mit hohem Frauenanteil (n=28)	über 70 %	Praxishilfe, Erziehung, (Alten)Pfleger
Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (n=53)	30-70 %	Marketing, Journalismus, Gastronomie
Berufe mit hohem Männeranteil (n=59)	unter 30 %	Sanitär, Hochbau, Entsorgung

Auf Basis dieser Zuordnung wurden in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 die Angaben der Befragten zu ihrem Beruf entsprechend kategorisiert. Berufe, in denen der Frauenanteil über 70 % liegt, sind größtenteils im öffentlichen Dienst und dem Dienstleistungssektor angesiedelt. Dazu zählen Berufe im Bereich der Arzt- und Praxishilfe, des Verkaufs, der kosmetischen Behandlungen ebenso wie der Erziehung, Altenpflege und Verwaltung. Berufe mit einem Männeranteil von über 70 % sind mehrheitlich im Industrie- und Dienstleistungssektor angesiedelt. Hierzu zählen beispielsweise Bautätigkeiten wie Sanitär, Bodenverlegung und Hoch- oder Tiefbau ebenso wie technische Berufe. Bei den geschlechterintegrierten Berufen, also Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis, findet sich ein sehr breites Spektrum von Forschung und Marketing über Fotografie bis hin zu Innenarchitektur und Gastronomie. Neben der Geschlechtersegregation auf Basis der Berufe deutet sich auch an, dass Frauen und Männer mitunter in denselben Berufen bzw. Berufsgruppen unterschiedliche Aufgaben übernehmen. So zeigt die Auswertung der Daten beispielsweise für alle einzelnen Berufsgruppen, dass Männer häufiger als Frauen entwickeln und konstruieren.

Betrachtet man die Anzahl an geschlechtersegregierten Berufen wird erstens deutlich, dass es verglichen mit Berufen mit einem hohen Frauenanteil mehr als doppelt so viele Berufe mit einem hohen Männeranteil gibt. Zweitens fällt auf, dass in nur vier Berufen (Praxishilfe, Floristik, Verkauf von Apothekenwaren, Hauswirtschaft) ein Frauenanteil von über 90 % festzustellen ist, es jedoch 25 Berufe gibt, in denen der Männeranteil bei über 90 % liegt (z. B. im Bereich der Bodenverlegung, Klempnerei, Baugeräteführung). Diese Beobachtung lässt sich teilweise auch darauf zurückführen, dass in der Klassifikation der Berufe die von Männern anteilig dominierten Berufe zum Teil ausdifferenzierter erfasst werden als die Berufe, die häufiger von Frauen ergriffen werden (vgl. Busch-Heizmann 2015, 572ff). Es zeigt sich insgesamt, dass 63 % der Männer in Berufen mit hohem Männeranteil arbeiten und 56 % der Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil. Ungefähr ein Viertel der Männer (24 %) und etwa ein Drittel der Frauen (32 %) sind in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis tätig. Jeweils etwa 13 % der Frauen bzw. Männer arbeiten außerdem in einem Beruf, der anteilmäßig vom jeweils anderen Geschlecht dominiert wird.

⁴ Ausgenommen wurden Personen, die den regulären Streitkräften angehören und jene Personen, die nicht eindeutig einem Beruf zugeordnet werden konnten.

Um Besonderheiten der geschlechtersegregierten und -integrierten Berufe aufzuzeigen, wird im Folgenden näher auf die Faktoren Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Arbeitsplatzunsicherheit eingegangen. Wie bereits beschrieben werden für die Betrachtung der folgenden Ergebnisse drei Analyseebenen aufgegriffen: a) Unterschiede zwischen Frauen und Männern, b) Unterschiede zwischen Berufe mit hohem Frauenanteil, ausgeglichenem Geschlechterverhältnis und hohem Männeranteil sowie c) Unterschiede zwischen Frauen und Männern in geschlechtersegregierten bzw. geschlechterintegrierten Berufen.

2.2 Besonderheiten von Erwerbstätigen in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Betrieb mit mehr als 15 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern arbeiten, haben das Recht, ihre Arbeit in Teilzeit auszuführen (siehe Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG). Es zeigt sich jedoch, dass Frauen deutlich häufiger als Männer mit verringerter Stundenanzahl arbeiten. So ist fast die Hälfte der Frauen (45 %) in Teilzeit (weniger als 35 Stunden/Woche) beschäftigt, aber nur 11 % der Männer. Auch in Berufen mit hohem Frauenanteil lässt sich insgesamt eine höhere Teilzeitquote als in den anderen Berufsgruppen feststellen (Berufe mit hohem Frauenanteil: 44 %; Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis: 27 %; Berufe mit hohem Männeranteil: 11 %). Diese Beobachtung setzt sich auch bei der Betrachtung der Geschlechter in den verschiedenen Berufsgruppen fort. Die Hälfte der Frauen, die in einem Beruf mit hohem Frauenanteil beschäftigt sind, arbeitet in Teilzeit, aber nur knapp jeder fünfte Mann (siehe Abbildung 1). Mit einem höheren Männeranteil in den Berufen geht auch eine geringere Teilzeitquote einher – sowohl bei Frauen als auch Männern. Die Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen aus Studien unter anderem basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB, Hinz/Schübel 2001), dem Mikrozensus (Althaber 2018) sowie dem Nationalen Bildungspanel (NEPS, Althaber/Leuze 2020). Die Studie von Althaber und Leuze (2020) weist zudem daraufhin, dass die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen nicht alleine durch individuelle Präferenzen zu begründen ist, sondern auch durch strukturelle Gegebenheiten wie die Arbeitszeitgestaltung in einem Beruf zum Beispiel in Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeit, Überstunden oder die Anwesenheit vor Ort.

Bei den Analysen der vorliegenden Daten fällt außerdem auf, dass Männer in allen drei Berufsgruppen häufiger als Frauen lange Arbeitszeiten (von mehr als 48 Stunden/Woche) aufweisen (siehe Tabelle 2 – Ergebnisse werden für alle Beschäftigten insgesamt ausgewiesen und zusätzlich für alle Vollzeitbeschäftigten). Die Differenz zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei den überlangen Arbeitszeiten besonders deutlich in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (Männer: 31 %; Frauen: 12 %). Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, fallen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern geringer aus, die Tendenz bleibt jedoch bestehen. Bei diesen Ergebnissen ist zu beachten, dass es hier um die bezahlte Erwerbsarbeit geht. Zu dieser kommt auch noch die unbezahlte Sorgearbeit wie Haushaltsführung, Pflege von Angehörigen und Kindererziehung hinzu. Diese wird in größerem Maße durch Frauen geleistet.

Betrachtet man unbezahlte und bezahlte Arbeit gemeinsam, arbeiten Frauen und Männer etwa gleich viele Stunden pro Tag – bei Frauen stellt die bezahlte Erwerbsarbeit jedoch durchschnittlich nur ein Drittel ihrer Arbeitszeit dar, bei den Männern ist es im Durchschnitt mehr als die Hälfte (vgl. Destatis 2015).⁵

⁵ Die unterschiedliche Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern wird als Gender Care Gap bezeichnet. Die aktuellsten Zahlen dazu beziehen sich auf die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2012/13. Sie legen nahe, dass Frauen 52 % (= 1 h 27min) mehr unbezahlte Arbeit am Tag leisten als Männer, zwischen Müttern und Vätern liegt der Gender Care Gap sogar bei 83 % (vgl. BMFSFJ 2019, 12).

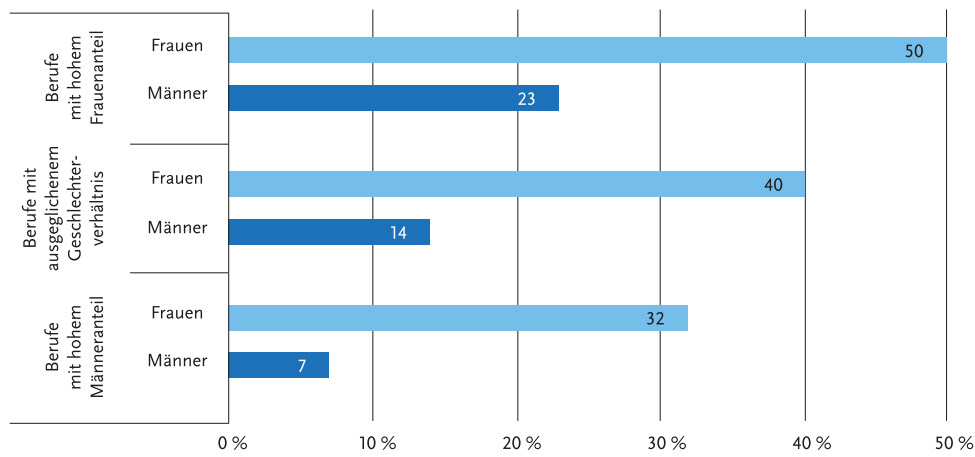


Abb.1 Teilzeitbeschäftigung (weniger als 35 Stunden/Woche) von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.853

Tab. 2 Besonderheiten von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %)

		Gesamt			Berufe mit hohem Frauenanteil			Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis			Berufe mit hohem Männeranteil		
		M	F	G	M	F	G	M	F	G	M	F	G
überlange Wochenarbeitszeit inkl. Nebentätigkeiten (>48h)	Alle Erwerbstätigen	27	10	19	24	8	12	31	12	21	27	13	25
	Nur Vollzeit (35+ h pro Wo.)	30	17	26	29	16	20	35	19	28	29	19	28
befristete Anstellung	Alle Erwerbstätigen	9	12	11	13	11	12	10	14	12	8	11	8
	Nur Vollzeit (35+ h pro Wo.)	7	11	9	9	10	10	7	13	10	7	11	8
(sehr) hohe Arbeitsplatzunsicherheit	Alle Erwerbstätigen	7	7	7	9	5	6	7	10	9	7	9	7
	Nur Vollzeit (35+ h pro Wo.)	7	8	7	9	5	6	6	10	8	7	9	7

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, alle Erwerbstätigen: n=18.441, nur Vollzeit: n=14.495, M=Männer, F=Frauen, G=Gesamt

Es zeigt sich weiter, dass abhängig beschäftigte Frauen geringfügig häufiger von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen sind als abhängig beschäftigte Männer (alle Erwerbstätigen - Frauen: 12 %; Männer: 9 %, nur Vollzeitbeschäftigte - Frauen: 7 %, Männer: 11 %), nur in Berufen mit hohem Frauenanteil haben Männer geringfügig häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag (alle Erwerbstätigen - Männer: 13 %; Frauen: 11 %). Dieser Unterschied ist unter

den Vollzeitbeschäftigten nicht mehr zu beobachten. Am deutlichsten zeigt sich der Unterschied zu Ungunsten der Frauen bei Vollzeitbeschäftigten in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis mit 6 Prozentpunkten Unterschied.

Es wird insgesamt deutlich, dass nur ein kleiner Prozentsatz der Beschäftigten die Gefahr den Arbeitsplatz zu verlieren als (sehr) hoch einschätzt. Insgesamt zeigt sich über alle Berufe hinweg, dass Frauen und Männer in gleichem Maße (alle Erwerbstätigen - Frauen: 7 %; Männer: 7 %) von einer (sehr) hohen Gefahr vor dem Verlust des Arbeitsplatzes berichten. In Berufen mit hohem Frauenanteil schätzen Männer diese Gefahr geringfügig häufiger als Frauen als (sehr) hoch ein (alle Erwerbstätigen - Männer in Berufen mit hohem Frauenanteil: 9 %; Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil: 5 %). In den anderen Berufsgruppen berichten Frauen geringfügig häufiger von dieser Unsicherheit.

Die dargestellten Analysen bekräftigen bisherige Ergebnisse, nach denen Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und Männer deutlich häufiger als Frauen überlange Arbeitszeiten haben. Diese Tendenzen spiegeln sich auch in den jeweils vom Geschlecht anteilig dominierten Berufen wider: In Berufen mit hohem Frauenanteil gibt es häufiger Teilzeitbeschäftigungen und weniger überlange Arbeitszeiten. Berufe mit hohem Männeranteil sind hingegen häufig von überlangen Arbeitszeiten geprägt.

3 Qualifikation und Führungsverantwortung von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen

Im Folgenden werden zunächst die Qualifikationen der Erwerbstätigen (Kapitel 3.1) beleuchtet. Dafür werden zum einen der höchste berufliche Abschluss und zum anderen das Anforderungsniveau der Tätigkeit nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010⁶ betrachtet. Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten und reicht von Helfer- und Anlernertätigkeiten bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten, für die ein Expertenwissen nötig ist. Anschließend daran wird die Verteilung von Führungsverantwortung näher betrachtet (Kapitel 3.2).

3.1 Qualifikations- und Anforderungsniveau

Betrachtet man zunächst das Ausbildungsniveau, wird deutlich, dass die betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung bei den Befragten als höchster Ausbildungsabschluss am weitesten verbreitet ist. Über die Hälfte der Befragten (Frauen: 56 %; Männer: 53 %) hat einen solchen Ausbildungsabschluss.⁷ Bei Männern kommt die Aufstiegsfortbildung häufiger vor als bei Frauen (Männer: 11 %; Frauen: 6 %). Dazu gehören beispielsweise die Aus- bzw. Weiterbildung zur Metallbau- oder Friseurmeisterin bzw. zum Metallbau- oder Friseurmeister. Weiter zeigt sich, dass ein (Fach-)Hochschulabschluss bei Frauen (30 %) nur geringfügig häufiger verbreitet ist als bei Männern (27 %). Dabei gilt zu beachten, dass ältere Frauen seltener als ältere Männer einen hohen formalen Bildungsgrad aufweisen, in jüngeren Altersgruppen kehrt sich dieses Verhältnis jedoch um (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, 67f).

⁶ Ausführliche Informationen zur KldB 2010 und dem Anforderungsniveau sind hier zu finden: Bundesagentur für Arbeit (2011, 26-28).

⁷ Mittlerweile wird das duale Ausbildungssystem besonders von jungen Männern in Anspruch genommen, während junge Frauen sich vermehrt Ausbildungen außerhalb des dualen Systems zuwenden oder ein Studium beginnen (vgl. Dionisius, Kroll & Ulrich 2018).

Unter Einbezug der Berufsgruppen zeigt sich im Einklang mit bestehenden regionalen Auswertungen für Berlin-Brandenburg (Wiethölter et al. 2011), dass Frauen und Männer, die in Berufen arbeiten, in denen das jeweils andere Geschlecht anteilmäßig überwiegt, häufiger keinen Abschluss aufweisen (siehe Abbildung 2). So haben beispielsweise 15 % der Frauen in Berufen mit hohem Männeranteil keinen Berufsabschluss (Männer in Berufen mit hohem Männeranteil: 10 %) und 11 % der Männer in Berufen mit hohem Frauenanteil (Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil: 8 %). Gleichmaßen weisen Personen in Berufen, in denen das jeweils andere Geschlecht anteilmäßig überwiegt, aber auch häufiger einen (Fach-) Hochschulabschluss auf.

In Berufen mit hohem Frauenanteil haben 40 % der Männer (Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil: 26 %) und in Berufen mit hohem Männeranteil 23 % der Frauen einen (Fach-) Hochschulabschluss (Männer in Berufen mit hohem Männeranteil: 18 %). Wiethölter et al. 2011 verweisen in diesem Kontext darauf, dass der höhere Anteil von Männern mit (Fach-) Hochschulabschluss in Frauenberufen mit dem ebenfalls höheren Anteil von Männern in Führungspositionen zusammenhängt. Insgesamt wird anhand des bisherigen Forschungsstandes deutlich, dass bestehende Studien häufig nur begrenzte Perioden des Schul-/Ausbildungsverlaufs und/oder der beruflichen Laufbahn betrachten (vgl. Häfeli et al. 2015). Damit fehlen bislang umfangreiche Erklärungsansätze zum Verhältnis von Ausbildung und Berufen vor dem Hintergrund eines geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes.

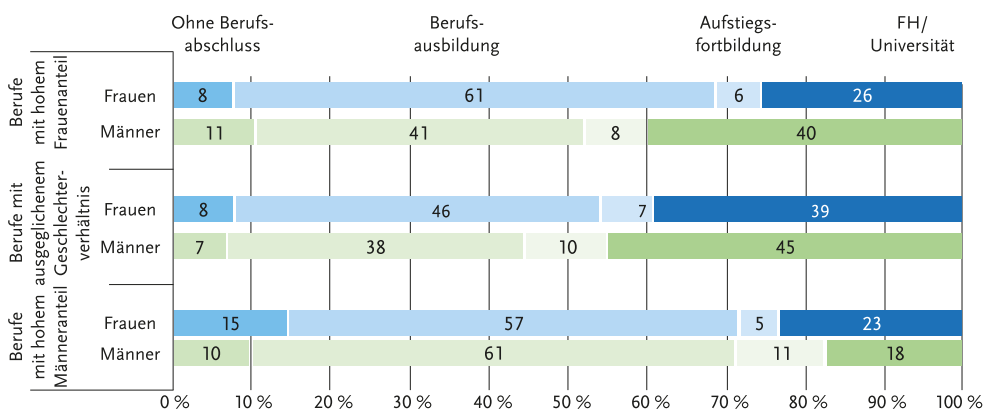


Abb. 2 Berufsabschlüsse von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.825

Wirft man einen Blick auf die Kombination der jetzigen Tätigkeit einer Person und ihrer abgeschlossenen Ausbildung wird deutlich, dass die Mehrheit der Frauen und Männer derzeit in derselben Berufsgruppe (nicht zwingend in demselben Beruf) tätig ist wie während ihrer Ausbildung. Die Mehrzahl der Personen, die aktuell in einem Beruf mit hohem Frauenanteil arbeitet, absolvierte auch die Ausbildung in einem Beruf mit hohem Frauenanteil (Frauen: 76 %; Männer: 54 %). Gleichmaßen hat mit 87 % der Großteil der Männer, die derzeit eine Beschäftigung in einem Beruf mit hohem Männeranteil nachgehen, auch eine Ausbildung in dieser Berufsgruppe abgeschlossen (Frauen: 39 %). In Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis hat ungefähr die Hälfte aller Frauen und Männer auch eine Ausbildung in einem solchen Berufe gemacht. Zudem haben in dieser Berufsgruppe jeweils etwa ein Drittel der Frauen und Männer eine „geschlechtstypische“ Ausbildung absolviert. Obwohl ein Großteil der Frauen und Männer in der Berufsgruppe verbleibt, in der sie eine Ausbildung gemacht haben, gibt es auch Wechsel zwischen den Berufsgruppen. Hier finden sich Hinweise auf den sogenannten Drehtür-Effekt, demzufolge Personen aus einer Tätigkeit in einem „geschlechteruntypischen“ in einen „geschlechtertypischen“ Beruf wechseln (siehe u.a. Busch-Heizmann 2015). Zu den Gründen zählen beispielsweise eine hohe Arbeitszeitanforderung in Berufen

mit hohem Männeranteil und dass geschlechtliche Minderheiten auf der Arbeit teilweise ausgrenzt und ihre Fähigkeiten häufiger hinterfragt werden (zum Überblick der Gründe: vgl. Busch-Heizmann 2015, 576ff). Die Auswertungen der vorliegenden Daten zeigen, dass fast ein Drittel der Frauen (31 %), die eine Ausbildung in einem Beruf mit hohem Männeranteil gemacht haben, jetzt in einem Beruf mit hohem Frauenanteil arbeitet. Bei Männern, die eine Ausbildung in einem Beruf mit hohem Frauenanteil gemacht haben und nun in einem Beruf mit hohem Männeranteil arbeiten, liegt der Anteil nur bei 19 %.

3.1.1 Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit

Hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten verdeutlichen die Daten, dass Frauen und Männer am häufigsten einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit nachgehen. Männer übernehmen geringfügig häufiger als Frauen komplexe bzw. hochkomplexe Tätigkeiten (Männer: 19 % bzw. 24 %; Frauen: 15 % bzw. 21 %). Eine Ausnahme bilden Frauen in Berufen mit hohem Männeranteil: Hier übernehmen 20 % der Frauen eine hochkomplexe Tätigkeit im Gegensatz zu 16 % der Männer. Ansonsten führen Frauen über alle Berufsgruppen hinweg geringfügig häufiger Helfer- und Anlerntätigkeiten aus als Männer (Frauen: 10 %; Männer: 6 %). In Berufen mit hohem Männeranteil übernimmt sogar etwa ein Fünftel der Frauen (21 %) Helfer- und Anlerntätigkeiten im Vergleich zu 7 % der Männer.

3.2 Führungsverantwortung

Anhand der vorliegenden Daten kann auch die vertikale Dimension der beruflichen Geschlechtersegregation näher betrachtet werden. Diese beschreibt die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf höhere oder führende Positionen, die oft mit Prestige und einem höheren Verdienst einhergehen (vgl. Heintz et al. 1997, 16). Die Ergebnisse der ausgewerteten Daten zeigen, dass 33 % aller Männer und nur 23 % aller Frauen als Führungskraft tätig sind, sie also direkte Vorgesetzte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. In Berufen mit hohem Männeranteil sind nur 20 % der Frauen in einer Führungsposition, wohingegen Männer auch in Berufen mit hohem Frauenanteil häufiger Führungsverantwortung haben (siehe Abbildung 3). Dabei ist interessant: Während die Arbeit in einem geschlechteruntypischen Beruf eigentlich mit einer geringeren Kompetenz- und Statuswahrnehmung sowie weniger sozialer Unterstützung einhergeht, wird Männern mit Führungsverantwortung in von Frauen dominierten Berufen durch ihre Position mehr soziale Unterstützung entgegengebracht (vgl. Busch 2013b, 250ff). Die Differenz zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Verteilung von Führungspositionen ist in Berufen mit hohem Männeranteil am geringsten und liegt in Berufen mit hohem Frauenanteil und ausgeglichenem Geschlechterverhältnis jeweils bei etwa fünfzehn Prozentpunkten.

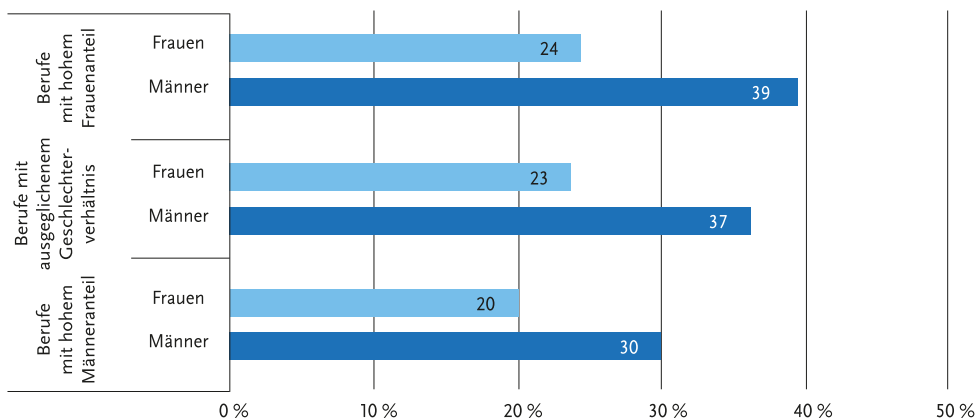


Abb. 3 Führungspositionen von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.818

Hinsichtlich der Führungsspanne verdeutlichen die Zahlen außerdem, dass Männer über alle Berufe hinweg häufiger für größere Teams verantwortlich sind als Frauen. So leiten beispielsweise 14 % der Männer aber nur 5 % der Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil Teams von mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

4 Arbeitsbedingungen und Gesundheit – Berufs- und geschlechterspezifische Herausforderungen

Im folgenden Kapitel stehen die Arbeitsbedingungen und der Gesundheitszustand der Erwerbstätigen im Fokus. Hierbei lassen sich bei den Arbeitsanforderungen körperliche und umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen (Kapitel 4.1) sowie psychische Arbeitsanforderungen und Ressourcen (Kapitel 4.2) unterscheiden. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 hatten die Befragten die Möglichkeit die Häufigkeit des Auftretens verschiedener Arbeitsbedingungen mit den Antwortkategorien „häufig“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“ anzugeben. Bei der Betrachtung der verschiedenen Arbeitsbedingungen wird ausschließlich die Antwortkategorie „häufig“ beleuchtet. Daran anschließend wird auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kapitel 4.3) und ausgewählte Aspekte der Gesundheit der Befragten (Kapitel 4.4) betrachtet.

4.1 Körperliche und umgebungsbezogene Arbeitsbedingungen

Für die Analysen zu körperlichen Arbeitsbedingungen wurden folgende Faktoren einbezogen:

- a) Arbeiten im Stehen,
- b) Heben/Tragen von schweren Lasten (bei Männern 20 kg, bei Frauen 10 kg),
- c) Arbeiten mit den Händen (mit größerer Kraft, hoher Geschicklichkeit, schneller Abfolge),
- d) Arbeiten in Zwangshaltung (gebückt, hockend, kniend oder über Kopf).

Betrachtet man allgemein die Unterschiede bei den körperlichen Arbeitsbedingungen zeigt sich, dass Männer insgesamt geringfügig häufiger davon berichten als Frauen. Das Arbeiten im Stehen (Männer: 55 %; Frauen: 52 %) und das Arbeiten mit den Händen (Männer: 40 %; Frauen: 37 %) stellen bei den Personen beider Geschlechter die am häufigsten vorkommenden körperlichen Arbeitsbedingungen dar. Die Befunde deuten weiter darauf hin, dass solche Arbeitsbedingungen in Berufen mit hohem Männeranteil häufiger auftreten als in Berufen mit hohem Frauenanteil. Personen in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis berichten insgesamt seltener von körperlichen Arbeitsbedingungen als die Personen anderer Berufsgruppen. Die größten Differenzen bei den geschlechtersegregierten Berufen finden sich beim Arbeiten mit den Händen (Berufe mit hohem Männeranteil: 50 %; Berufe mit hohem Frauenanteil: 37 %) und beim Tragen und Heben von schweren Lasten (Berufe mit hohem Männeranteil: 32 %; Berufe mit hohem Frauenanteil: 22 %). Beim Arbeiten in Zwangshaltung und im Stehen liegt der Unterschied zwischen Berufen mit hohem Männeranteil und denen mit hohem Frauenanteil jeweils nur bei etwa drei Prozentpunkten. Betrachtet man die berufsspezifischen Ergebnisse nach Geschlecht zeigt sich ein anderes Bild. In Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis gibt es mehrheitlich eine gleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern bezüglich der körperlichen Arbeitsbedingungen (Ausnahme: Arbeiten mit den Händen). Bei den geschlechtersegregierten Berufen zeigt sich allerdings, dass Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil und Männer in Berufen mit hohem Männeranteil jeweils häufiger von körperlich belastenden Arbeitsbedingungen berichten als die Personen des jeweils anderen Geschlechts (siehe Abbildung 4).

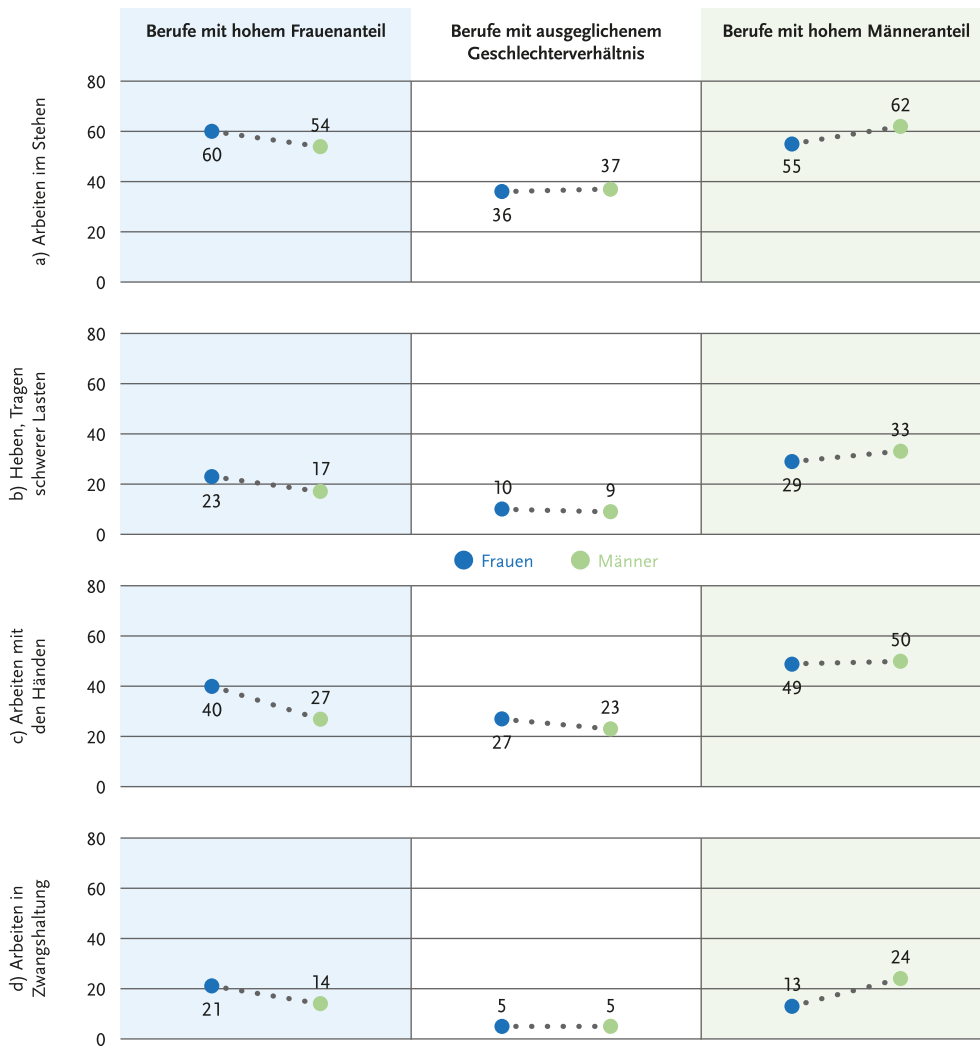


Abb. 4 Körperliche Arbeitsanforderungen von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.820

So sind Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil u. a. häufiger als Männer vom Heben und Tragen schwerer Lasten, vom Arbeiten mit den Händen und in Zwangshaltungen betroffen. In Berufen mit hohem Männeranteil unterscheiden sich die Geschlechter insbesondere beim Arbeiten im Stehen und beim Arbeiten in Zwangshaltung. Diese Anforderungen kommen bei Männern häufiger vor.

Zusammenfassend zeigt sich, dass körperlich belastende Arbeitsbedingungen bei Männern und in Berufen mit hohem Männeranteil häufiger vorkommen. Ein tiefergehender Blick macht aber auch klar, dass Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil und Männer in Berufen mit hohem Männeranteil häufiger körperlich fordernden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind als Personen des jeweils anderen Geschlechts. Diese Befunde weisen darauf hin, dass Frauen und Männer in derselben Berufsgruppe möglicherweise unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.

Auch im Hinblick auf die umgebungsbezogenen Arbeitsbedingungen deuten sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Berufsgruppen an. Zu umgebungsbezogenen Arbeitsbedingungen zählen in erster Linie der Umgang mit bzw. die Arbeit unter/mit

1. Rauch, Gas, Staub, Dämpfen,
2. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft,
3. Öl, Fett, Schmutz, Dreck,
4. grellem Licht, schlechter Beleuchtung,
5. Lärm,
6. mikrobiologischen Stoffen.

Insgesamt zeigt sich, dass Männer häufiger von umweltbezogenen Faktoren bei der Arbeit betroffen sind als Frauen, die einzige Ausnahme bildet der Umgang mit mikrobiologischen Stoffen (siehe Tabelle 3). Auch Erwerbstätige in Berufen mit hohem Männeranteil sind deutlich häufiger vom Arbeiten unter Rauch, Gas, Staub, Dämpfen sowie von Arbeiten mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck oder unter Lärm betroffen als Personen in anderen Berufsgruppen.

Tab. 3 Umweltbezogene Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %)

	Gesamt			Berufe mit hohem Frauenanteil			Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis			Berufe mit hohem Männeranteil		
	M	F	G	M	F	G	M	F	G	M	F	G
a) Rauch, Gas, Staub, Dämpfe	17	6	12	6	5	5	8	6	7	23	14	22
b) Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	26	12	20	14	12	12	12	8	10	34	27	33
c) Öl, Fett, Schmutz, Dreck	23	10	17	10	10	10	9	6	8	32	18	30
d) Grelles Licht, schlechte Beleuchtung	10	8	9	7	8	8	6	6	6	12	11	12
e) Arbeit unter Lärm	30	20	25	20	22	21	13	13	13	39	30	37
f) Umgang mit mikrobiologischen Stoffen	8	19	13	20	29	27	7	7	7	5	5	5

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.806; M=Männer, F=Frauen, G=Gesamt

In dieser Berufsgruppe zeigen sich auch die größten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die angesprochenen Umgebungsbedingungen können z. B. in Werk- und Industriestätten entstehen. In Berufen mit hohem Frauenanteil, beispielsweise bei Praxishelfern und -helferinnen, ist insbesondere der Umgang mit mikrobiologischen Stoffen verbreitet und Frauen sind in dieser Berufsgruppe auch häufiger davon betroffen (Frauen: 29 %; Männer: 20 %). Personen, die in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis arbeiten, haben vergleichsweise selten Umgang mit umweltbezogenen Arbeitsbedingungen.

In Bezug auf die umweltbezogenen Arbeitsbelastungen zeigt sich fast ausnahmslos, dass Männer – über alle Berufsgruppen hinweg – von diesen häufiger betroffen sind als Frauen.

4.2 Psychische Arbeitsanforderungen und Ressourcen

Bei den psychischen Arbeitsanforderungen können psychisch belastende Anforderungen und sogenannte Ressourcen unterschieden werden. Zu den psychisch belastenden Anforderungen zählen u. a. sehr schnelles Arbeiten und Termindruck. Ressourcen wird hingegen eine positive Wirkung zugeschrieben. Dazu gehört beispielsweise die Mitgestaltung der Arbeit (szeit) und die soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen.

4.2.1 Psychische Anforderungen

Bei den psychischen Arbeitsanforderungen wurde das häufige Vorkommen der folgenden Faktoren näher betrachtet:

1. starker Termin- oder Leistungsdruck („Termin-/Leistungsdruck“),
2. in allen Einzelheiten vorgeschriebene Arbeitsdurchführung („vorgeschriebene Arbeitsschritte“),
3. ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge („Wiederholungen“),
4. bei der Arbeit gestört, unterbrochen werden („Unterbrechungen“),
5. vorgegebene Stückzahl, Leistung oder Zeit („Leistungsvorgaben“),
6. gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten („Multitasking“),
7. gefühlsmäßig belastende Situationen („belastende Situationen“).

Auf oberster Ebene zeigt sich, dass Männer insgesamt geringfügig häufiger angeben, Termin- oder Leistungsdruck und feste Leistungsvorgaben zu haben als Frauen (siehe Tabelle 4). Diese berichten hingegen häufiger von Wiederholungen, Unterbrechungen und emotional belastenden Situationen bei der Arbeit.

Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis sind häufiger durch Termin- oder Leistungsdruck und Multitasking gekennzeichnet. In Berufen mit hohem Männeranteil kommen hingegen Leistungsvorgaben und vorgeschriebene Arbeitsschritte am häufigsten vor, während die Beschäftigten in Berufen mit hohem Frauenanteil häufiger als in den anderen Gruppen mit Unterbrechungen und belastenden Situationen konfrontiert sind.

Tab. 4 Psychische Arbeitsanforderungen von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %)

	Gesamt			Berufe mit hohem Frauenanteil			Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis			Berufe mit hohem Männeranteil		
	M	F	G	M	F	G	M	F	G	M	F	G
a) Termin- oder Leistungsdruck	49	46	48	47	46	46	54	47	50	48	45	47
b) Vorgeschriebene Arbeitsschritte	25	25	25	21	26	25	17	20	18	29	35	30
c) Wiederholungen	42	50	46	41	51	49	34	45	40	45	58	47
d) Unterbrechungen	43	47	45	49	50	49	47	47	47	40	36	39
e) Leistungsvorgaben	30	28	29	28	28	28	26	25	25	32	37	33
f) Multitasking	59	63	61	66	64	65	69	67	68	53	49	53

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.806; M=Männer, F=Frauen, G=Gesamt

Betrachtet man die Unterschiede in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen, zeigt sich, dass Männer in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis häufiger Termin- oder Leistungsdruck (Männer: 54 %; Frauen: 47 %) und in Berufen mit hohem Männeranteil

etwas häufiger Unterbrechungen ausgesetzt sind als Frauen (Männer: 40 %; Frauen: 36 %). Außerdem fällt auf, dass sich Frauen in Berufen mit hohem Männeranteil häufiger mit vorgeschriebenen Arbeitsschritten (Frauen: 35 %; Männer: 29 %) und Wiederholungen (Frauen: 58 %; Männer: 45 %) arrangieren müssen. Zudem sind Frauen auch in Berufen mit hohem Frauenanteil etwas häufiger von emotional belastenden Situationen betroffen als Männer. Die dargestellten Ergebnisse lassen keine übergeordnete Tendenz erkennen, welches Geschlecht bzw. welche Berufsgruppe am stärksten von bestimmten psychischen Arbeitsanforderungen betroffen ist. Die Ergebnisse weisen eher darauf hin, dass Frauen und Männer auch innerhalb derselben Berufsgruppen verschiedenen psychischen Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind, die auf unterschiedliche Arten von Tätigkeiten zurückgeführt werden können.

4.2.2 Ressourcen

Während mit den psychischen Arbeitsanforderungen vor allem belastende Arbeitsvorgänge oder -weisen beschrieben werden, können andere Aspekte bei der Arbeit auch förderlich für die psychische Gesundheit sein. Hierzu zählen der Handlungsspielraum und die soziale Unterstützung bei der Arbeit. Dazu wurden folgende Aspekte näher betrachtet.

Handlungsspielraum:

- eigene Arbeit selbst planen und einteilen („Arbeitsplanung“),
- Einfluss auf die Arbeitsmenge („Arbeitsmenge“),
- selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird („Pausenplanung“).

Soziale Unterstützung:

- am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft sein („Gemeinschaftsgefühl“),
- gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen („Zusammenarbeit“),
- Hilfe/Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen („kollegiale Unterstützung“),
- Hilfe/Unterstützung von direkten Vorgesetzten („Unterstützung durch Vorgesetzte“),
- Lob und Anerkennung von direkten Vorgesetzten („Anerkennung durch Vorgesetzte“).

Tabelle 5 verdeutlicht, dass sich die Geschlechter am stärksten darin unterscheiden, dass Männer häufiger selbst entscheiden können, wann sie Pause machen (Männer: 66 %; Frauen: 60 %). Auf Ebene der Berufsgruppen zeigt sich außerdem, dass Handlungsspielraum in Form von Arbeits- und Pausenplanung sowie Einflussnahme auf die Arbeitsmenge besonders in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis verbreitet ist. So geben beispielsweise 76 % der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe an die Arbeit selbst einteilen zu können, während dies für Personen in Berufen mit hohem Frauenanteil für 67 % und für Personen in Berufen mit hohem Männeranteil nur für 57 % gilt. Hingegen ist in Berufen mit hohem Frauenanteil die Ressource selbst entscheiden zu können, wann Pause gemacht wird, am wenigsten verbreitet (58 %; Berufe mit hohem Männeranteil: 61 %; Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis: 73 %).

Tab. 5 Handlungsspielraum bei der Arbeit von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %)

	Gesamt			Berufe mit hohem Frauenanteil			Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis			Berufe mit hohem Männeranteil		
	M	F	G	M	F	G	M	F	G	M	F	G
a) Arbeitsplanung	64	68	66	72	66	67	79	74	76	57	59	57
b) Arbeitsmenge	33	30	32	35	28	30	42	34	37	30	27	29
c) Pausenplanung	66	60	63	66	55	58	77	70	73	61	59	61

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=18.717; M=Männer, F=Frauen, G=Gesamt

Bei Betrachtung der Geschlechterunterschiede zwischen den Berufsgruppen zeigt sich, dass Frauen in fast allen Berufsgruppen weniger Handlungsspielraum haben als Männer (Ausnahme: Arbeitsplanung in Berufen mit hohem Männeranteil). Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied in Berufen mit hohem Frauenanteil mit einer Differenz von elf Prozentpunkten zwischen den Geschlechtern am Beispiel der Selbstbestimmung, wann Pause gemacht wird (Frauen: 55 %; Männer: 66 %).

Bei der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz fällt auf, dass Frauen häufiger als Männer angeben, sich bei der Arbeit als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen (Frauen: 83 %; Männer: 77 %) und Anerkennung durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten zu erhalten (Frauen: 37 %; Männer: 29 %) (siehe Tabelle 6). Auf Ebene der Berufsgruppen zeigen sich hingegen nur geringfügige bis keine Unterschiede. Personen aus Berufen mit hohem Männeranteil geben jedoch seltener als Personen der anderen Berufsgruppen an, ein Gemeinschaftsgefühl bei der Arbeit zu erleben und Lob und Anerkennung von der bzw. dem Vorgesetzten zu erhalten. Innerhalb der Berufsgruppen zeigen sich auch zwischen den Geschlechtern nur geringe Unterschiede, wobei Frauen in den Berufsgruppen eher häufiger soziale Unterstützung bei der Arbeit erfahren als Männer. In diesem Kontext verweist Niemann (2019) in Anlehnung an Helgeson (2002) darauf hin, dass ein enger Zusammenhang zwischen dem sozial konstruierten Geschlecht und sozialer Unterstützung besteht. So steht die kulturelle Männlichkeitsnorm und die damit verknüpften Merkmale „Unabhängigkeit“ und „Unverwundbarkeit“ der Einforderung und dem Erhalt von sozialer Unterstützung entgegen.

Tab. 6 Ressourcen bei der Arbeit von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %)⁸

	Gesamt			Berufe mit hohem Frauenanteil			Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis			Berufe mit hohem Männeranteil		
	M	F	G	M	F	G	M	F	G	M	F	G
d) Gemeinschaftsgefühl	77	83	80	81	85	84	80	82	81	75	76	75
e) Zusammenarbeit	86	88	87	87	88	88	89	88	88	84	86	85
f) kollegiale Unterstützung	79	79	79	73	81	79	81	78	79	79	76	79
g) Unterstützung durch Vorgesetzte	59	59	59	57	59	58	62	58	60	58	61	58
h) Anerkennung durch Vorgesetzte	29	37	33	34	38	37	32	35	34	27	32	28
f) kollegiale Unterstützung	79	79	79	73	81	79	81	78	79	79	76	79

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=17.461; M=Männer, F=Frauen, G=Gesamt

Insgesamt haben zum einen Frauen seltener als Männer und zum anderen Beschäftigte in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis häufiger als andere Beschäftigte Handlungsspielraum. Mit Blick auf die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sind nur geringe Unterschiede zwischen geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen sowie den Geschlechtern zu beobachten. Frauen und Erwerbstätige in Berufen mit hohem Frauenanteil erleben jedoch tendenziell mehr als andere Anerkennung durch die/den Vorgesetzten und ein Gemeinschaftsgefühl bei der Arbeit.

⁸ Ausgenommen sind hier Selbstständige ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nicht nur die Bedingungen bei der Arbeit sind von zentraler Bedeutung für das Wohlergehen und die Zufriedenheit von Erwerbstätigen. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf spielt dabei ebenfalls eine zentrale Rolle. Gerade durch die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ist das Thema verstärkt in den wissenschaftlichen und politischen Fokus gerückt. Die Auswertungen basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass 59 % der Männer und 64 % der Frauen bei der Arbeitszeitplanung häufig Rücksicht auf private Interessen nehmen können. Auch rund 60 % der Befragten in den jeweiligen geschlechtersegregierten bzw. -integrierten Berufsgruppen berichten, häufig familiäre und private Interessen bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigen zu können. Während Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil oder ausgeglichenem Geschlechterverhältnis geringfügig häufiger als Männer davon berichten, Rücksicht auf private Interessen nehmen zu können, fallen in Berufen mit hohem Männeranteil die Geschlechterdifferenzen deutlicher aus: 66 % der Frauen und 58 % der Männer gelingt häufig eine Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitplanung auf familiäre und private Interessen.

Dies ist jedoch nur ein Faktor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein deutlich anderes Bild zeigt sich bei der Frage, ob die Befragten Abstriche gemacht haben, um Familie und Beruf zu vereinbaren (siehe Abbildung 5). Dafür wurden die Angaben von erwerbstätigen Eltern einbezogen, die zum Zeitpunkt der Befragung mit mindestens einem minderjährigem Kind im Haushalt lebten. Hier zeigt sich, dass der Anteil der Frauen, die angeben, Abstriche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht zu haben, insgesamt fast dreißig Prozentpunkte höher liegt als bei Männern (Frauen: 77 %; Männer: 49 %). Heruntergebrochen auf die Berufsgruppen wird deutlich, dass in Berufen mit hohem Frauenanteil 72 % und in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis 68 % der Personen Einschränkungen für die Vereinbarkeit hinnehmen. In Berufen mit hohem Männeranteil haben nur 49 % der Befragten Abstriche für die Vereinbarkeit gemacht. Bei genauer Betrachtung von Abbildung 5 wird zudem deutlich, dass Frauen in allen Berufsgruppen jeweils mit einem Unterschied von mindestens zwanzig Prozentpunkten deutlich häufiger Abstriche für die Vereinbarkeit machen als Männer.

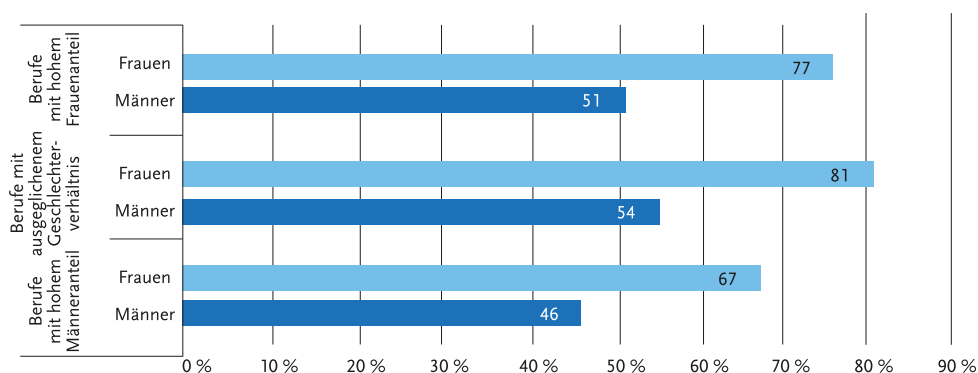


Abb. 5 Abstriche für die Vereinbarkeit von Eltern mit minderjährigen Kindern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=6.283

Weiter danach gefragt, wo die Abstriche gemacht wurden (hauptsächlich im beruflichen Bereich, hauptsächlich im privaten Bereich oder in beiden Bereichen gleichermaßen), antwortet über die Hälfte der Mütter, berufliche Abstriche gemacht zu haben (51 %; Väter: 23 %), während die Hälfte der Väter angibt sowohl privat als auch beruflich Abstriche gemacht zu haben (54 %; Mütter: 42 %). In Bezug auf die Berufsgruppen zeigt sich, dass Abstriche für Personen in Berufen mit hohem Frauenanteil am häufigsten im beruflichen Bereich erfolgen (47 %) und in den anderen beiden Berufsgruppen eher in beruflichen und privaten Bereich (46 % bzw. 52 %). Wenn die befragten Personen Abstriche hauptsächlich im beruflichen bzw.

in beiden Bereichen gleichermaßen gemacht haben, wurden sie außerdem gefragt, wie groß die Abstriche waren, die sie gemacht haben.

Besonders Frauen berichten davon, sehr große Abstrichen gemacht zu haben. Dies zeigt sich unabhängig davon ob sie in geschlechterintegrierten oder -segregierten Berufen arbeiten. Am deutlichsten zeigt sich die Differenz zwischen Frauen und Männern bei den sehr großen Abstrichen für die Vereinbarkeit in Berufen mit hohem Männeranteil, hier liegt die Geschlechterdifferenz bei sechzehn Prozentpunkten (Frauen: 27 %; Männer: 11 %). Insgesamt macht dies deutlich, dass Frauen generell häufiger große Abstriche für die Vereinbarkeit machen und diese vor allem im Berufsleben erfolgen.

4.4 Gesundheit

Bisher hat sich gezeigt, dass Frauen und Männer in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen häufig unterschiedlichen Anforderungen in Bezug auf die Arbeit und deren Vereinbarkeit mit der Familie ausgesetzt sind. Diese Faktoren können auch zu berufs- und geschlechterspezifischen Problemen in Bezug auf die Gesundheit beitragen. Personen, die in einem für ihr Geschlecht eher untypischen Beruf arbeiten, berichten u.a. von einem höheren Stresslevel, mehr Krankheitstagen und einem größeren Risiko für psychische Erkrankungen wie Depressionen (Evans & Steptoe 2002; Gonäs et al. 2019; Tophoven et al. 2015). Im Rahmen der Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurden als Gesundheitsindikatoren folgende Faktoren herangezogen:

- a) Auftreten von mehr als drei Muskel-Skelett-Beschwerden, wie beispielsweise Rücken- und Beinschmerzen,
- b) Auftreten von mehr als drei psychosomatischen Beschwerden, wie beispielsweise Schlafstörungen und Magen-Darm-Erkrankungen,
- c) Körperliche Erschöpfung,
- d) Emotionale Erschöpfung.

Es zeigt sich generell, dass Frauen häufiger als Männer von verschiedenen Gesundheitsbeschwerden wie Muskel-Skelett-Beschwerden und psychosomatischen Beschwerden, aber auch Erschöpfung berichten. Erwerbstätige in von Frauen anteilig dominierten Berufen berichten häufiger als andere von emotionaler Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden. Personen in von Männern dominierten Berufen geben etwas häufiger Muskel-Skelett-Erkrankungen an als andere Erwerbstätige. In den Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis zeigen sich über alle gesundheitlichen Beschwerden hinweg die niedrigsten Werte. Differenziert nach Geschlecht und geschlechtersegregierten bzw. -integrierten Berufen zeigt sich, dass Frauen auch innerhalb der einzelnen Berufsgruppen häufiger von den betrachteten Beschwerden berichten. In diesem Kontext ist auf verschiedene soziale-kulturelle Erklärungsmodelle für gesundheitliche Geschlechterunterschiede hinzuweisen. Unter anderem zeigen diese auf, dass eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation sowie Inanspruchnahme von Versorgungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Gesundheitssituation stehen (Wattenberg, Lätzsch & Hornberg 2019).

4.4.1 Muskel-Skelett-Beschwerden

Von Muskel-Skelett-Beschwerden sind die Beschäftigten in anteilmäßig von Frauen oder Männern dominierten Berufen (36 % vs. 37 %) mit etwa zehn Prozentpunkten häufiger betroffen als Beschäftigte in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (26 %). Im Geschlechtervergleich zeigt sich des Weiteren, dass multiple Muskel-Skelett-Beschwerden in allen Berufsgruppen häufiger von Frauen als von Männern berichtet werden (siehe Abbildung 6). Sehr deutlich zeigt sich diese Differenz gerade in Berufen mit hohem Frauenanteil: Fast doppelt so häufig berichten hier Frauen (40 %) von drei und mehr Muskel-Skelett-Beschwerden als Männer (23 %).

Um mögliche Erklärungsansätze für die geschilderten Ergebnisse zu erhalten, wurde im Rahmen von weiterführenden Analysen der Zusammenhang von Geschlecht, geschlechtersegregierten bzw. -integrierten Berufen sowie Arbeitsbedingungen mit Muskel-Skelett-Beschwerden parallel getestet. Die Auswertungen legen nahe, dass das Auftreten von Muskel-Skelett-Beschwerden mit dem Geschlecht zusammenhängt: Frauen berichten häufiger von mehrfachen Muskel-Skelett-Beschwerden betroffen zu sein als Männer. Neben dem Geschlecht spielen auch physische Arbeitsbedingungen wie das Heben von Lasten oder das Arbeiten mit den Händen beim Auftreten von Muskel-Skelett-Beschwerden eine Rolle. Ob die Beschäftigten in einem geschlechtersegregierten oder -integrierten Beruf arbeiten, scheint eher keine Rolle zu spielen.

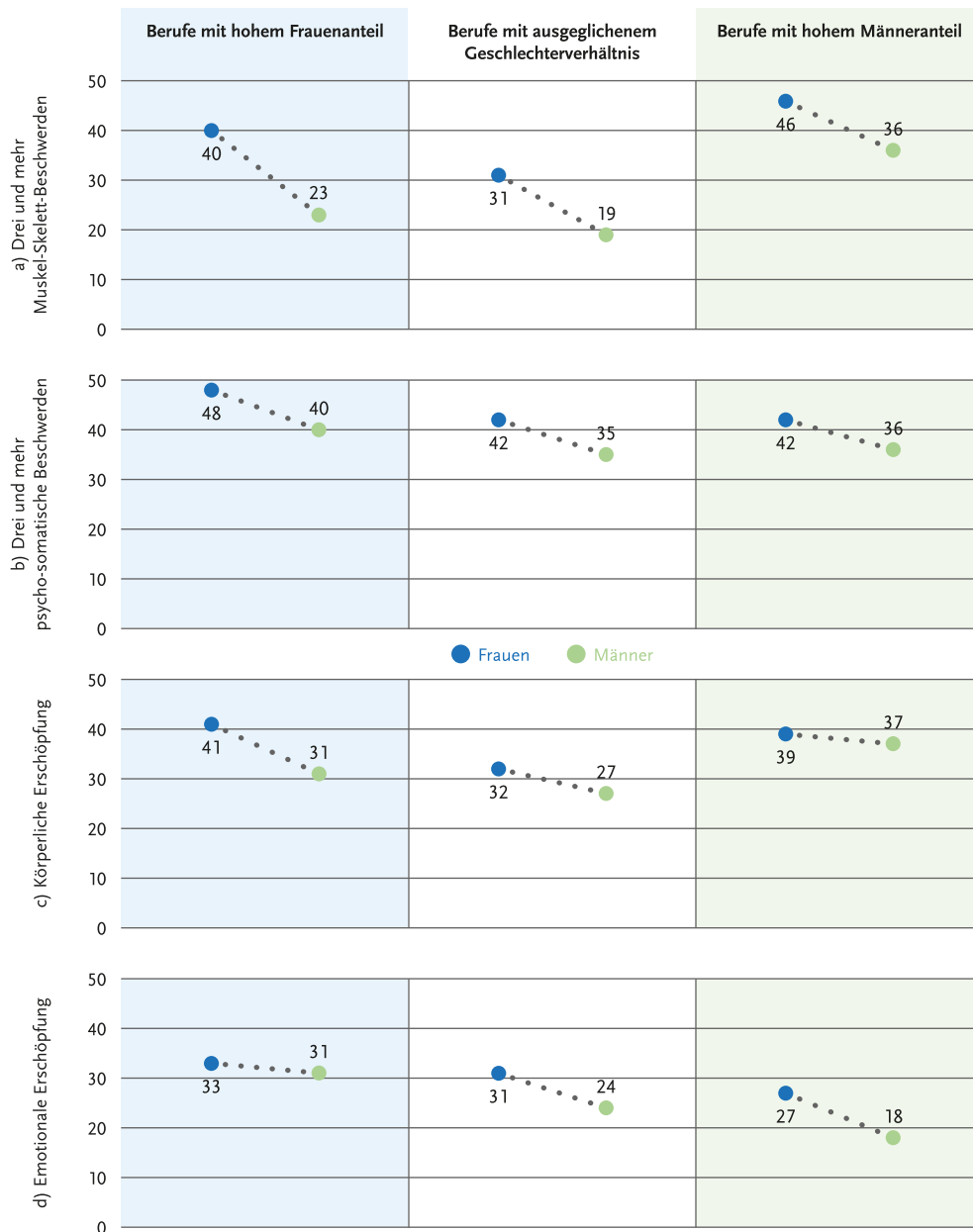


Abb. 6 Gesundheitsindikatoren von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen (in %), Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n=19.679

4.4.2 Psychosomatische Beschwerden

Weiter zeigt sich, dass psychosomatische Beschwerden wie z. B. Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit und Nervosität eher in Berufen mit hohem Frauenanteil verbreitet sind als in den anderen Berufsgruppen (siehe Abbildung 6). So geben insgesamt 46 % der Befragten in Berufen mit hohem Frauenanteil, 39 % in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis und 37 % in Berufen mit hohem Männeranteil an, unter mindestens drei psychosomatischen Beschwerden zu leiden. Frauen berichten in allen Berufsgruppen häufiger als Männer von diesen Beschwerden. Anhand von weiterführenden Analysen, in denen ebenfalls der Zusammenhang von Geschlecht, geschlechtersegregierten bzw. -integrierten Berufen sowie Arbeitsbedingungen mit psychosomatischen Beschwerden parallel untersucht wurde, zeigt sich u.a., dass bei Frauen und Personen in Berufen mit einem höheren Frauenanteil vermehrt psychosomatische Beschwerden auftreten. Außerdem sind auch die psychischen Arbeitsanforderungen entscheidend: Häufig an der Leistungsgrenze zu arbeiten und das Gefühl schwer abschalten zu können, sind wichtige Faktoren beim Auftreten psychosomatischer Beschwerden. So lassen sich die psychosomatischen Beschwerden nicht spezifisch auf einen der betrachteten Faktoren zurückführen, sondern eher auf ein Zusammenspiel dieser.

4.4.3 Körperliche und emotionale Erschöpfung

Betrachtet man zuletzt den Erschöpfungszustand der Beschäftigten, zeigt sich, dass in geschlechtersegregierten Berufen häufiger von körperlicher Erschöpfung berichtet wird als in Berufen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis. Emotionale Erschöpfung ist mit insgesamt 32 % insbesondere in Berufen mit hohem Frauenanteil zu finden, im Vergleich dazu sind in Berufen mit hohem Männeranteil nur 20 % der Beschäftigten betroffen. Hinsichtlich der Erschöpfung zeigen sich vergleichbare geschlechterspezifische Differenzen in den verschiedenen Berufen: Frauen sind über alle Berufsgruppen hinweg häufiger als Männer von Erschöpfung betroffen (siehe Abbildung 6). Besonders groß ist die Differenz mit zehn Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern in Berufen mit hohem Frauenanteil hinsichtlich der körperlichen Erschöpfung (Frauen: 41 %; Männer: 31 %). Eine Ausnahme bildet die emotionale Erschöpfung in Berufen mit hohem Frauenanteil, hiervon berichten Frauen und Männer in einem ähnlichen Umfang. Unter Einbezug der unter Kapitel 4.1 betrachteten körperlichen Arbeitsbelastungen zeigt sich in weiterführenden Analysen, die ebenfalls parallel das Geschlecht und die geschlechtersegregierten bzw. -integrierten Berufen mitbetrachten, dass alle drei Faktoren im Zusammenhang mit der körperlichen Erschöpfung stehen. So ist für Frauen das Risiko körperlicher Erschöpfung erhöht, ebenso für Personen, die in Berufen mit hohem Frauenanteil arbeiten. Gleichermaßen erhöhen fast alle betrachteten körperlichen Arbeitsbedingungen das Risiko. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich in den weiterführenden Analysen auch bei emotionaler Erschöpfung unter Einbezug psychischer Anforderungen.

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass Frauen generell und in Berufen mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil sowie ausgeglichenem Geschlechterverhältnis häufiger von gesundheitlichen Beschwerden berichten als Männer.

5 Fazit und Ausblick

In Einklang mit den Ergebnissen anderer Studien (u. a. Achatz 2018, Schmidt 2020) haben die Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 gezeigt, dass Frauen und Männer in Deutschland oft in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Obwohl jede Person ihren Beruf frei wählen kann⁹, wird ein großer Teil der Berufe anteilmäßig von einem Geschlecht dominiert. So sind Frauen häufiger in Berufen im Bereich der Betreuung und Pflege tätig, während Männer sich eher in produzierenden und handwerklichen Branchen konzentrieren.

⁹ Zur Förderung einer freien Berufs- und Studienwahl siehe u. a. Initiative Klischeefrei: www.klischee-frei.de

Die berufliche Geschlechtersegregation, also die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Führungspositionen, geht dabei auch mit (sozialen) Ungleichheiten einher. Dies betrifft u.a. die Entlohnung für die geleistete Arbeit, aber auch die Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit sowie deren Vereinbarkeit. Die Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und berufliche Abstriche für die Familie machen. Männer haben häufiger eine hohe Wochenarbeitszeit und machen seltener Abstriche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor dem Hintergrund der andauernden Covid-19-Pandemie steht die Frage im Raum, ob die bestehende eher traditionelle Rollenverteilung eher aufgebrochen oder verfestigt wird. Die zeitweise Schließung von Kindertagesstätten, Schulen und Einzelhandel während der Lockdowns sowie die vermehrte Nutzung von Homeoffice und Kurzarbeit gingen für Mütter und Väter immer wieder mit der Frage einher, wer wann von zu Hause arbeiten bzw. Kinder betreuen und unterrichten kann.

Daten der Mannheimer Corona-Studie von 2020 verdeutlichen, dass auch in der Krisensituation in der Regel die häufiger in Teilzeit beschäftigten Mütter mehr Zeit für die Familienarbeit aufwendeten als Väter (vgl. Laß 2021, 488). Interessant ist dabei aber auch: Väter, die im Home-Office arbeiteten, wendeten mehr Zeit für die Kinderbetreuung und Haushaltsführung auf als Väter, die vor Ort beim Arbeitgeber tätig waren (vgl. Laß 2021, 488). In Zukunft könnte eine erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel durch ein verstärktes Angebot von Homeoffice eine egalitärere Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern fördern und damit einen wichtigen Punkt bei der Annäherung an Geschlechtergerechtigkeit bilden.

Zudem machen die Analysen der Erwerbstätigenbefragung im Einklang mit bestehenden Studien deutlich, dass Frauen seltener als Männer eine Führungsposition innehaben. Mit zunehmender Digitalisierung und auch in der Pandemiezeit wandeln sich jedoch die Erwartungen an Führungskräfte (z. B. proaktive Kommunikation, das Teilen von Wissen, Transparenz, team-basiertes Arbeiten etc.) – davon könnten bei entsprechender bedarfsgerechter Förderung insbesondere Frauen profitieren (INQA 2020). Insgesamt sollte Geschlechter- und Chancengerechtigkeit in Unternehmen auf allen Ebenen gefördert werden.

Zuletzt zeigen die Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 auch, dass Frauen und Männer in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlichen Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind. Häufiger als Personen des jeweils anderen Geschlechts sind Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil und Männer in Berufen mit hohem Männeranteil von körperlichen Arbeitsbedingungen belastet. Die Auswertungen verdeutlichen auch, dass körperliche harte Arbeit nicht nur Männersache ist (vgl. Siefer 2019). Es zeigt sich jedoch, dass es vor allem Männer sind, die von umgebungsbezogenen Belastungen betroffen sind. Bei den psychischen Arbeitsanforderungen lässt sich hingegen keine übergreifende Tendenz hinsichtlich des Auftretens ausmachen. Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass Frauen generell häufiger als Männer davon berichten, gesundheitlich belastet zu sein. Sie geben über alle Berufsgruppen hinweg häufiger als Männer Muskel-Skelett- und psychosomatische Beschwerden zu haben sowie sich erschöpft zu fühlen. Erklärungsansätze für Geschlechterdifferenzen im Gesundheitsgeschehen lassen sich auf ganz unterschiedlichen Ebenen finden. Unter anderem können geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen, aber auch die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen und Männer im Umgang mit gesundheitlichen Beschwerden zu gesundheitlichen Geschlechterunterschieden führen (Wattenberg, Lätzsch & Hornberg 2019).

Die Ergebnisse legen nahe, dass sich der Arbeitsalltag von Frauen und Männern auch in denselben Berufsgruppen oftmals unterscheidet und die während der Arbeit zu erfüllenden Aufgaben mit unterschiedlichen körperlichen und psychischen Anforderungen einhergehen.

Das Wissen um tätigkeitsspezifische Anforderungen und Arbeitsbedingungen ist für die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeit für alle Personen gleichermaßen relevant. Das betrifft zum einen den Arbeitsschutz, zum anderen aber auch die betriebliche Gesundheitsförderung. Für Letzteres sollten verstärkt zielgruppen- und damit auch geschlechtsspezifische Belastungen in den Blick genommen werden (vgl. Arbeitsgruppe Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz 2011). Geschlechts- und berufsspezifische Anforderungen bei der Gestaltung und Förderung von gesunder Arbeit zu beachten, sollte aber nicht im Widerspruch dazu stehen, die geschlechterbasierten Unterschiede bei der Berufswahl und der Ausführung der zugehörigen Tätigkeiten sowie die damit einhergehenden Belastungen abzubauen.

Die Zusammenstellung der Ergebnisse macht deutlich, dass die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt nicht als isoliertes Phänomen betrachtet werden kann. Sie muss vielmehr innerhalb des größeren Kontexts der Geschlechter(un)gleichheiten verortet werden. Damit Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen gefördert und umgesetzt wird, sind die Maßnahmen, die sich die Bundesregierung mit der Gleichstellungsstrategie (BMFSFJ 2020) gesetzt hatte, von hoher Bedeutsamkeit. Über individuelle Präferenzen und Vereinbarungen hinweg gehören zu diesen Maßnahmen u.a. eine gleichberechtigte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern sowie eine höhere Wertschätzung unbezahlter Sorgearbeit, verbesserte Karrierechancen für Frauen, Steigerung der Attraktivität sozialer Berufe, Ausbau der Kinderbetreuung, Abbau von Geschlechterstereotypen und die Angleichung des Entgelts, damit jede Person den eigenen Lebensunterhalt selbst erwirtschaften kann (vgl. BMFSFJ 2020, 33). Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sowie dazu beitragen, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen und die berufliche Geschlechtersegregation zu verringern.

Literatur

Achatz, J. (2010). Berufliche Geschlechtersegregation. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.). Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Edition sigma, S. 89-138.

Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.). Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 389-435. DOI: 10.1007/978-3-658-02256-3_11.

Althaber, A. (2018). Die Suche nach Gemeinsamkeiten. Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern. WZB Mitteilungen 161 (September 2018). S. 17-20.

Althaber, A.; Leuze, K. (2020). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarangements auf Teilzeitarbeit. Köln Z Soziol 72. S. 317-349.

Arbeitsgruppe Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz (2011). Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Vorgelegt zur 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 16./17. Juni 2011. Online abrufbar unter: www.hamburg.de/contentblob/3981626/a66a85166ca308f0722f57ca3a75fa2f/data/gfmk-21-2011.pdf (Stand: August 2011; Zugriff: 16.12.22).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. DOI: 10.3278/6001820gw.

Bundesagentur für Arbeit (2011). Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg. Online abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf> (Stand: März 2011; Zugriff 22.04.2021).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2018). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Online abrufbar unter: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Arbeitsbedingungen/BIBB-BAuA-2018.html (Stand: Dezember 2018; Zugriff 24.01.2022).

Bundesministerium der Justiz (BMJ) (2019). Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Online abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BjNR196610000.html (Stand: November 2019; Zugriff 24.01.2022).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2019 (2020). Unfallverhütungsbericht Arbeit. Online verfügbar unter: www.baua.de/suga (Stand: Dezember 2020; Zugriff: 26.04.2021).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011). Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. 1. Auflage. Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf (Stand: Dezember 2011; Zugriff 07.02.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. 2. Auflage. Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf (Stand: November 2018; Zugriff 22.04.2021).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020). Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/blob/158356/c84e875879472d507bfec567203b4a74/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf (Stand: Juli 2020; Zugriff: 22.04.2021).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021). Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung/die-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-154174 (Stand: Dezember 2021; Zugriff: 16.12.22).

Busch, A. (2013a). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Kölner Zeitschrift für Soziologie 65, S. 301–338. DOI: 10.1007/s11577-013-0201-1.

Busch, A. (2013b). Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS.

Busch-Heizmann, A. (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. WSI-Mitteilungen 8/2015, S. 571-582.

Destatis (2015). Arbeitszeit von Frauen: ein Drittel Erwerbsarbeit, zwei Drittel unbezahlte Arbeit. Pressemitteilung Nr. 179 vom 18. Mai 2015. Online abrufbar unter: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Fruerher/PD15_179_63931.html (Stand: Mai 2015; Zugriff 22.04.2021).

Destatis (2021). Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienen 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 106 vom 09.03.2021. Online abrufbar unter: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html (Stand: März 2021; Zugriff 10.12.2021).

Dionisius, R.; Kroll, S.; Ulrich, J. G. (2018). Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. BWP 6/2018. S. 46-50.

Evans, O.; Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine* 54, S. 481-492.

Gonäs, L.; Wikman, A.; Vaez, M.; Alexanderson, K.; Gustafsson, K. (2019). Gender segregation of occupations and sustainable employment: A prospective population-based cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health* 47, S. 348-356. DOI: 10.1177/1403494818785255.

Häfeli, K.; Neuenschwander, M. P.; Schumann, S. (2015). Berufliche Passagen im Lebenslauf. *Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (Hrsg.). Springer VS, Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10094-0>.

Hausmann, A.-C.; Kleinert, C. (2014). Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf> (Stand: Mai 2014; Zugriff 22.04.2021).

Heintz, B.; Nadai, E.; Fischer, R.; Ummel, H. (1997). Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/ New York: Campus.

Helgeson, V. S. (2002). *The psychology of gender*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hinz, T.; Schübel, T. (2001). Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34, S. 286-301.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (2020). Unternehmen müssen Digitalisierung und Gendergerechtigkeit zusammendenken. Online verfügbar unter: <https://inqa.de/DE/magazin/neuigkeiten/digitalisierung-und-gendergerechtigkeit.html> (Stand: November 2020; Zugriff: 26.04.2021).

Jarman, J.; Blackburn, R. M.; Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology* 46 (6). S. 1003-1019. DOI: 10.1177/0038038511435063.

Koppelin, F. (2019). Geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen und Ressourcen in der stationären Behindertenhilfe – eine Annäherung, *Public Health Forum* 27 (2), S. 129-131.

<https://doi.org/10.1515/pubhef-2019-0008>.

Laß, I. (2021). Eltern zwischen Homeoffice und Homeschooling: Arbeit und Familie in Zeiten von Kita- und Schulschließung. In: Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.). *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. S. 484-489.

Leuze, K.; Strauß, S. (2016). Why do occupations dominated by women pay less? How ‚femal-typical‘ work tasks and working time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, employment and society* 30 (5). S. 802-820.
DOI: 10.1177/0950017015624402.

Lück, M.; Hünefeld, L.; Brenscheidt, S.; Bödefeld, M.; Hünefeld, A. (2019). Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Vergleich zur Grundauswertung 2006 und 2012 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Niemann, D. (2019) Stand der Forschung zu sozialer Unterstützung bezüglich Arbeit, Geschlecht und Partnerschaft. In: *Die Rolle des Partners und der Partnerin bei der Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen. Gesundheitspsychologie*. Springer, Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-24906-9_4.

Reitinger, E.; Lehner, E.; Pichler, B.; Heimerl, K. (2016). „Doing Gender“ im Altenpflegeheim: Perspektiven von Mitarbeitenden und Führungskräften. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 49 (8), S. 700-705. <https://doi.org/10.1007/s00391-016-1147-5>.

Rohrbach-Schmidt, D.; Hall, A. (2020). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2020. Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschungsdatenzentrum.

Schmidt, J. (2020). Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. *Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 47 (1). S. 63-81. DOI: 10.2373/1864-810X.20-01-04.

Siefer, A. (2019). Körperlich harte Arbeit in Deutschland – immer noch weit verbreitet. BIBB/BAuA-Faktenblatt 27. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Tophoven, S.; du Prel, J.-B.; Peter, R.; Kretschmar, V. (2015). Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the lidA study. *Journal for Labour Market Research* 48, S. 247-262. DOI: 10.1007/s12651-014-0165-2.

Wattenberg, I.; Lätzsch, R.; Hornberg, C. (2019). Gesundheit, Krankheit und Geschlecht: ein gesundheitswissenschaftlicher Zugang zu Einflussfaktoren und Versorgungssystem. In: Kortendiek, B.; Riegraf, B.; Sabisch, K. (Hrsg.) *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft* 65. Springer VS, Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_73.

Wiethölter, D.; Bogai, D.; Schönwetter, S. (2011): Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg, IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg, No. 01/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Zitiervorschlag:

Hünefeld, Lena.; Dötsch, Mareike; (2023). Berufliche Geschlechtersegregation. Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (buaa: Fokus). DOI 10.21934/buaa:fokus20230324 | März 2023

Im Text wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter.