

Frauenberufe – sind sie alle schlecht bezahlt?



ANJA HALL
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
hall@bibb.de



ANA SANTIAGO VELA
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
santiagovela@bibb.de

Frauenberufe bezeichnen Berufe, die einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen. Die Löhne in Frauenberufen sind im Durchschnitt geringer als in typischen Männer- oder Mischberufen, in denen Frauen nicht dominieren. Ob sich der durchschnittlich einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs je nach Qualifikationsniveau und je nach fachlicher Ausrichtung des Berufs unterscheidet, wurde jedoch bisher nicht ausreichend beantwortet und stellt den Fokus dieses Beitrags dar. Basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wird erstens untersucht, ob sich die Ausübung eines Frauenberufs unter Erwerbstätigen mit Berufsausbildung gleichermaßen auswirkt wie in der Gesamtheit aller Erwerbstätigen. Zweitens wird mit Fokus auf Erwerbstätige mit Berufsausbildung analysiert, ob alle Frauenberufe gleichermaßen geringere Löhne aufweisen oder Unterschiede in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung des ausgeübten Frauenberufs festzustellen sind.

Berufliche Geschlechtersegregation und Löhne

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch eine hohe berufliche Geschlechtersegregation gekennzeichnet, die sich über die vergangenen Jahrzehnte kaum verringert hat (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014; BUSCH 2013 a). Typischerweise von Frauen ausgeübte Berufe finden sich bspw. in den Bereichen Pflege, Erziehung oder Reinigung, wohingegen technische und verarbeitende Berufe typische Domänen von Männern sind. Problematisch ist diese Aufteilung, wenn sie systematisch mit Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern einhergeht. Dass Löhne in Berufen mit einem hohen Frauenanteil im Durchschnitt geringer sind, kann teilweise erklären, warum Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Durchschnitt weniger als Männer verdienen.

Der Zusammenhang zwischen Frauenanteilen im Beruf und Lohnnachteilen ist gut dokumentiert. In Berufen mit einem hohen Frauenanteil liegt der Durchschnittslohn unter dem Durchschnittslohn in Männer- oder Mischberufen (vgl. ACHATZ 2018; BUSCH 2013 a). Zudem zeigen die Ergebnisse von HAUSMANN/KLEINERT/LEUZE (2015), dass ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus führt, wobei die Autorinnen nicht von einer generellen Entwertung von Frauenberufen ausgehen, sondern vielmehr von einer Zuweisung von Frauen zu bestimmten schlechter bezahlten Tätigkeiten während der Entstehung der modernen Berufsstruktur.

Warum das Einkommen mit der Geschlechtszusammensetzung eines Berufs variiert, ist eine oft untersuchte, aber

abschließend noch nicht beantwortete Frage. Untersucht wurden zahlreiche Mechanismen wie bspw. geringere berufliche Überstundennormen in typischen Frauenberufen bzw. das Ausmaß an Teilzeit (vgl. BUSCH 2013 a; LEUZE/STRAUß 2009, 2016), der gewerkschaftliche Organisationsgrad bzw. die tarifvertragliche Bindung (vgl. BERNINGER/SCHRÖDER 2017; LEUZE/STRAUß 2009), Unterschiede in der beruflichen Spezifität (vgl. MURPHY/OESCH 2016) sowie die kulturelle Entwertung typisch weiblich konnotierter Tätigkeiten (vgl. LIEBESKIND 2004; BUSCH 2013 b). Die empirischen Befunde zur kulturellen Entwertung der typischerweise von Frauen ausgeübten Tätigkeiten sind dabei nicht einheitlich. So bestätigt sich die These einer pauschalen Entwertung typisch weiblicher Tätigkeiten in den Analysen von BUSCH (2013 b) für Frauen nicht. LIEBESKIND (2004) zeigt hingegen, dass nur bestimmte frauentypische Tätigkeiten wie Schreibarbeiten, Reinigungsarbeiten und Verkaufstätigkeiten das Einkommen mindern, nicht aber Tätigkeiten wie Pflege und Erziehung (vgl. hierzu auch LEUZE/STRAUß 2016 für Akademiker/-innen).

Ein differenzierender Blick auf Berufe mit hohem Frauenanteil

Die bisherigen Ergebnisse deuten zumindest darauf hin, dass sich Tätigkeiten in Berufen mit einem hohen Frauenanteil nicht an sich und nicht pauschal negativ auf das Einkommen auswirken. Diese Erkenntnis deutet auf eine Heterogenität innerhalb der Frauenberufe hin. Denn die

Charakterisierung eines bestimmten Berufs als Frauenberuf bezieht sich ausschließlich auf den Frauenanteil im Beruf. Als Frauenberufe sind daher Berufe zusammengefasst, die sich in der fachlichen Ausrichtung stark unterscheiden können. Dementsprechend könnte ein differenzierter Blick auf Frauenberufe in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung des konkreten Frauenberufes aufschlussreich sein. Im Beitrag wird der durchschnittlich negative Einkommenseffekt von Frauenberufen sowohl nach dem Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen als auch nach dem konkret ausgeübten Frauenberuf differenziert betrachtet. Sinnvoll scheint diese Differenzierung, da Erwerbstätige mit dualer oder schulischer Berufsausbildung in der Regel andere fachlich ausgerichtete Aufgaben ausüben als bspw. Akademiker/-innen. Zudem scheint die Geschlechterverteilung in hoch qualifizierten Berufen ausgeglichener zu sein (vgl. ACHATZ 2018), sodass Frauenberufe meist unterhalb des akademischen Anforderungsniveaus verortet sind. Der beruflich differenzierende Blick auf Frauenberufe beschränkt sich daher im Beitrag auf Erwerbstätige mit Berufsausbildung.

Datengrundlage und empirische Vorgehensweise

Die hier verwendete BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) ist eine aktuelle Repräsentativbefragung unter rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland (vgl. Infokasten 1).

Die Analysen beziehen sich auf 18.743 Erwerbstätige, die 20 bis 65 Jahre alt sind, darunter sind 9.083 Erwerbstätige mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss als höchstem Bildungsabschluss (4.851 Frauen und 4.232 Männer). Um den Frauenanteil in den Berufen zu ermitteln, wurden die Mikrozensusbefragungen der Jahre 2016, 2017 und 2018 herangezogen. Als Frauenberufe gelten hier alle Berufsgattungen (5-Steller des ausgeübten Berufs) der Klassifizierung

der Berufe (KldB 2010) mit einem Frauenanteil von 80 und mehr Prozent unter den Erwerbstätigen.¹ Vergleichsgruppe sind Männerberufe (Frauenanteil von 20% und weniger) und Mischberufe (Frauenanteil von mehr als 20% und weniger als 80%). Rund 20 Prozent der Erwerbstätigen üben einen Frauenberuf aus (37% der Frauen und 4% der Männer). Betrachtet man nur Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung, liegt der Anteil der in Frauenberufen Tätigen mit 24 Prozent etwas höher (47% der Frauen und 4% der Männer). Für diese Bildungsgruppe wurden Frauenberufe nach der fachlichen Ausrichtung weiter differenziert und zwar in Reinigungsberufe, Verkaufsberufe, Büro- und Sekretariatsberufe, Rechnungswesen und Verwaltung, Gesundheits- und Krankenpflege, Arzt- und Praxishilfe, Altenpflege, Erziehungsberufe und sonstige Frauenberufe (die Zuordnung der frauendominierten Berufsgattungen (5-Steller) zu den Gruppen ist dem Electronic Supplement zu diesem Artikel zu entnehmen; vgl. Hinweis am Ende des Beitrags).

Um den Einkommenseffekt unverzerrt darstellen zu können, werden multivariate Modelle geschätzt, in denen mehrere Merkmale berücksichtigt werden können. So muss bspw. das Merkmal Geschlecht kontrolliert werden, da in Frauenberufen der Frauenanteil per Definition sehr hoch ist und Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer. Die Schätzungen basieren auf linearen Mehrebenenmodellen, um Unterschiede zwischen den Berufen berücksichtigen zu können (Ebene 1: Erwerbstätige, Ebene 2: Berufe); die abhängige Variable ist der logarithmierte Bruttostundenlohn der Erwerbstätigen (vgl. Infokasten 2). Ein Vorteil dieser Transformation ist, dass die Regressionskoeffizienten näh-

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

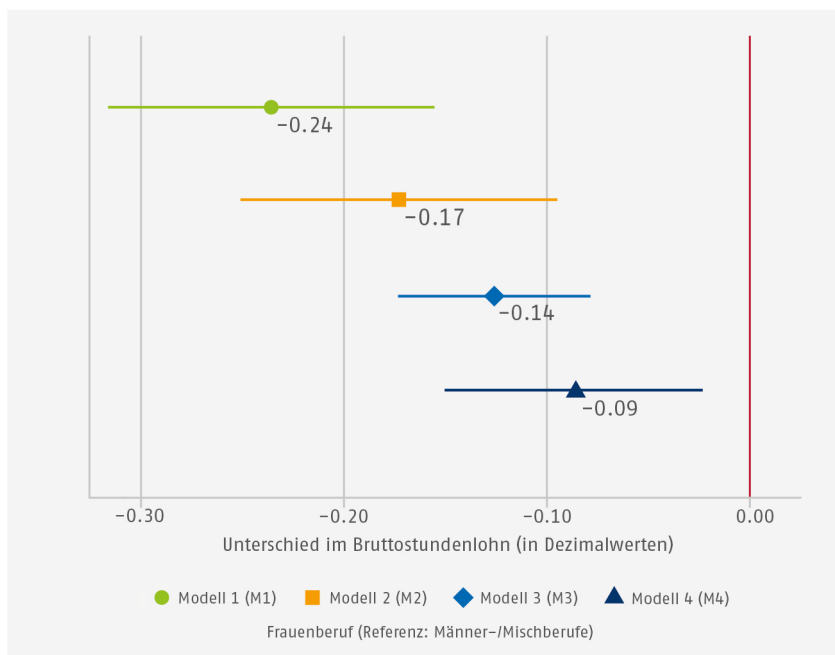
Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum vom 2.10.2017 bis 5.4.2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellte, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30 Prozent einbezogen (sog. Dual-Frame Ansatz). Zur Grundgesamtheit zählten Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit galt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche (»Kernerwerbstätige«). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Weitere Informationen zu den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen finden sich auf der Projektseite (www.bibb.de/arbeit-im-wandel).

Methodische Anmerkungen

Empirische Vorgehensweise: Mehrebenenmodelle (hier Random Effect-Modelle) berücksichtigen die hierarchische Datenstruktur und können die Abhängigkeiten innerhalb und zwischen der Ebene der Individuen und der Berufe (definiert nach den Berufsgattungen der KldB 2010) modellieren (vgl. Hox 2010, S. 211). Der Erklärungsbeitrag von individuellen oder von beruflichen Merkmalen für Löhne lässt sich mit Mehrebenenmodellen so getrennt darstellen. Somit können auf Basis der ETB 2018 rund 38 Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenlohns über die ausgeübten Berufe (d.h. über Unterschiede in den ausgeübten Berufen) erklärt werden (Intraclass Correlation).

Operationalisierung von Einkommen: Zur Erfassung des Einkommens wurde gefragt: »Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d.h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>?«. Fehlende Einkommensangaben wurden imputiert. Der Bruttostundenlohn wurde auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit *4,35) berechnet. Im Fall einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt.

Abbildung 1
Einkommen in Frauenberufen im Vergleich zu Männer- und Mischberufen, Erwerbstätige insgesamt und Erwerbstätige mit Berufsausbildung



Anmerkungen: Hierarchische Mehrebenenmodelle mit logarithmiertem Bruttostundenlohn als abhängige Variable. Es werden die Koeffizienten der Variable Frauenberuf (Frauenanteil >= 80 %) angezeigt. Die horizontalen Linien stellen 95 %-Konfidenzintervalle dar. Negative Koeffizienten signalisieren niedrigere Löhne im Vergleich zu Männer-/Mischberufen.

M 1: Frauenberuf

M 2: wie M1 + Geschlecht, Berufserfahrung (im Quadrat), Migrationshintergrund, Bundesland, Alter, Selbständigkeit

M 3: wie M2 + Qualifikationsniveau

M4: Nur Erwerbstätige mit Berufsausbildung, Kontrollvariablen wie M2 + Schulabschluss

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

rungsweise als prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns einer Gruppe (hier Frauenberufe) gegenüber dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn einer Referenzgruppe (hier Männer-/Mischberufe) interpretiert werden können.

Im Beitrag werden verschiedene Modelle geschätzt. Während sich die Modelle M1 bis M3 auf die gesamte Gruppe der Erwerbstätigen (alle Qualifikationsniveaus) beziehen, bezieht sich M4 nur auf die Subgruppe der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung. Die geschätzten Effekte sollen jedoch trotz Kontrolle relevanter Merkmale nicht kausal im Sinne von Ursache und Wirkung, sondern vielmehr als Gruppenunterschiede im Sinne von unterschiedlichen mit Berufen verbundenen Durchschnittslöhnen interpretiert werden.

Weniger Einkommen in Frauenberufen?

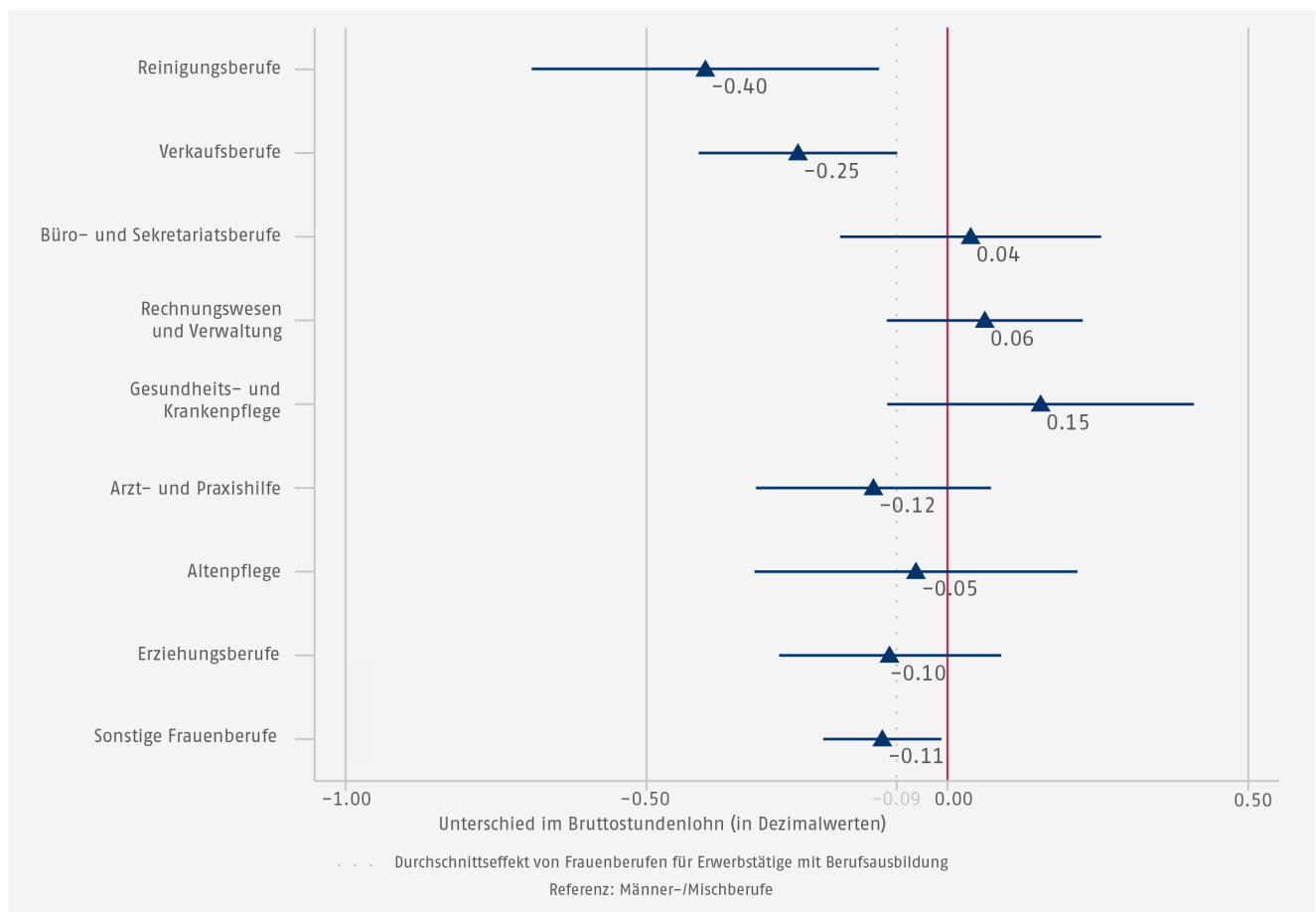
Abbildung 1 stellt dar, wie Frauenberufe und Löhne zusammenhängen. Vergleichsgruppe sind jeweils Männer- und Mischberufe. Gezeigt werden die Effekte eines Frauenberufs auf den (logarithmierten) Bruttostundenlohn, die näherungsweise als prozentuale Abweichung im Vergleich zu Männer- oder Mischberufen zu interpretieren sind. Modell M1 beinhaltet zunächst keine Kontrollvariablen und stellt den bivariaten Zusammenhang zwischen einem Frauenberuf und dem Einkommen dar. Es zeigt sich, dass der Lohn von Erwerbstätigen, die Frauenberufe ausüben, im Durch-

schnitt 24 Prozent geringer ist als der Lohn von Erwerbstätigen in Männer- oder Mischberufen. Modell M2 kontrolliert die Merkmale Geschlecht, Berufserfahrung, Migrationshintergrund, Bundesland, Alter und Selbstständigkeit. Der einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs reduziert sich auf -0,17, d. h. Frauenberufe sind in Modell M2 mit einem um 17 Prozent niedrigeren Bruttostundenlohn verbunden. Der Rückgang des einkommensmindernden Effekts eines Frauenberufs erklärt sich in erster Linie durch den geringeren Lohn der mehrheitlich in diesen Berufen arbeitenden Frauen (»gender pay gap«). Wird in Modell M3 zusätzlich das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen kontrolliert, reduziert sich der negative Effekt eines Frauenberufs weiter, sodass Erwerbstätige in Frauenberufen im Durchschnitt einen um 14 Prozent geringeren Bruttostundenlohn erhalten. Dies erklärt sich dadurch, dass in Frauenberufen der Akademikeranteil mit 15 Prozent deutlich geringer ist als in Männer- bzw. Mischberufen (31 %) und Akademiker/-innen im Schnitt ein höheres Einkommen erzielen als beruflich Qualifizierte.

Wird die mittlere Qualifikationsebene gesondert betrachtet (vgl. Anmerkung zu M4 in Abb. 1), ist der Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit beruflichem Ausbildungsabschluss weniger negativ als bei Erwerbstätigen insgesamt. Somit erzielen Erwerbstätige mit Berufsausbildung im Durchschnitt lediglich nur neun Prozent niedrigere Löhne, wenn sie in einem Frauenberuf arbeiten (im Vergleich

Abbildung 2

Einkommen in Frauenberufen im Vergleich zu Männer- und Mischberufen differenziert nach einzelnen Frauenberufen – Erwerbstätige mit Berufsausbildung



Anmerkungen: Hierarchisches Mehrebenenmodell mit logarithmiertem Bruttostundenlohn als abhängige Variable.

Kontrollvariablen: Geschlecht, Berufserfahrung (im Quadrat), Migrationshintergrund, Bundesland, Alter, Selbständigkeit, Schulabschluss. Die horizontalen Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

zu Erwerbstätigen mit Berufsausbildung, die in Männer-/Mischberufen tätig sind). Für Akademiker/-innen wirkt sich die Ausübung eines Frauenberufs deutlich stärker negativ aus (grafisch hier nicht dargestellt). Dies hängt damit zusammen, dass Frauenberufe seltener auf akademischem Niveau verortet sind als Männer- und Mischberufe (5% vs. 26%) und die Ausübung eines Frauenberufs für Akademiker/-innen daher häufiger mit einer unterwertigen Tätigkeit einhergeht.

Weniger Einkommen in Frauenberufen – gilt dies für alle Berufe?

Ausgangspunkt für die weiteren beruflichen Analysen ist der durchschnittlich negative Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit Berufsausbildung in Modell M4 (-0.09) und die Frage, ob sich der Effekt in den unterschiedlichen

Frauenberufen gleichermaßen zeigt. Die Ergebnisse in Abbildung 2 gehen dieser Frage nach und zeigen, dass zwei der neun betrachteten Gruppen (Reinigungs- und Verkaufsberufe) mit einem stark einkommensmindernden und signifikanten Effekt verbunden sind. Erwerbstätige mit Berufsausbildung, die in frauendominierten Reinigungsberufen arbeiten, erzielen im Durchschnitt einen 40 Prozent niedrigeren Bruttostundenlohn als Erwerbstätige mit Berufsausbildung, die in Männer- oder Mischberufen arbeiten. In Frauenberufen in Verkaufsberufen liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn um 25 Prozent niedriger als in Männer- oder Mischberufen. Auch in den sonstigen Frauenberufen wird ein signifikant geringeres Einkommen erzielt (-0.11). Frauenberufe in der Arzt- und Praxishilfe und der Altenpflege sowie frauendominierte Erziehungsberufe sind ebenfalls mit einem geringeren Einkommen verbunden, allerdings sind die Einzeleffekte hier nicht sig-

nifikant (die Konfidenzintervalle schließen die Nulllinie mit ein). Darüber hinaus lässt sich erkennen, dass einige Berufe tendenziell sogar mit Lohnvorteilen verbunden sein können. Das ist für jene Gruppen der Fall, die positive Koeffizienten für den Effekt eines Frauenberufs aufweisen; allerdings sind die Lohnunterschiede auch hier statistisch nicht signifikant. Jedoch weisen Erwerbstätige in frauendominierten Büro- und Sekretariatsberufen, im Bereich Rechnungswesen und Verwaltung sowie in den frauendominierten Gesundheits- und Krankenpflegeberufen tendenziell vergleichbare Brutostundenlöhne wie Erwerbstätige in männerdominierten oder Mischberufen auf. Erwähnt sei an dieser Stelle, dass die ausgewiesenen Einkommen in den Frauenberufen nichts über eine leistungsgerechte Bezahlung aussagen (bspw. im Hinblick auf die Arbeitsbelastungen). Gerade in den Pflegeberufen sind die Beschäftigten mit ihrem erzielten Einkommen häufiger unzufrieden als in anderen Berufen (vgl. HALL u. a. 2021).

Sind Frauenberufe generell schlechter bezahlt?

Die differenzierte Betrachtung von Frauenberufen nach Qualifikationsniveau und unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen im Vergleich mit Männer- und Mischberufen hat aufgedeckt, wie heterogen Frauenberufe hinsichtlich der Einkommenschancen sind. Erstens ist der einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit Berufsausbildung geringer als *im Schnitt* für alle Erwerbstätigen. Zweitens sprechen die Ergebnisse für Erwerbstätige

mit Berufsausbildung gegen einen *generell* geringeren (monetären) Wert von Frauenberufen. Eine durchschnittlich schlechtere Bezahlung als in Männer- und Mischberufen tritt nicht in allen Frauenberufen auf. Zukünftige Forschung sollte der Heterogenität innerhalb der Frauenberufe noch stärker nachgehen. Das könnte auch insofern einen wichtigen Beitrag für die Praxis und die Berufswahl leisten, als dass durch eine differenziertere Analyse von Berufen und damit verbundenen Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen eine pauschalisierte negative Konnotation von Berufen mit sehr hohen Frauenanteilen relativiert würde. Weiterer Forschungsbedarf besteht auch im Hinblick auf nicht-monetäre Beschäftigungsbedingungen in Frauenberufen, die insbesondere in der Pflege verbesserungsbedürftig sind (vgl. HALL u. a. 2021). Erkenntnisbringend wäre sicherlich auch ein Blick auf die typischerweise von Männern ausgeübten Berufe, die hinsichtlich der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen ebenfalls sehr heterogen sein könnten. Aus Sicht der Berufsberatung bleibt es somit wichtig, über aggregierende Merkmale hinaus Spezifika der Berufe differenziert zu betrachten. ◀



Eine Übersicht der Frauenberufe (Berufsgattungen der KldB 2010 mit einem Frauenanteil von 80 Prozent und mehr) und Zuordnung zu den Gruppen findet sich als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e536

LITERATUR

- ACHATZ, J.: Berufliche Geschlechtersegregation. In: ABRAHAM, M; HINZ, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Berlin 2018, S. 389–435
- BERNINGER, I.; SCHRÖDER, T.: Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap. In: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 24 (2017) 2, S. 174–195
- BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden 2013 a
- BUSCH, A.: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den »Gender Pay Gap«. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65 (2013 b) 2, S. 301–338
- HALL, A. u. a.: Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? Version 1.0. Bonn 2021
- HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht Nr. 9). Nürnberg 2014
- HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.; LEUZE, K.: Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 2, S. 217–242
- Hox, J. J.: Multilevel Analysis. Techniques and Applications. 2. Aufl. New York 2010
- LEUZE, K.; STRAUB, S.: Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: Zeitschrift für Soziologie 38 (2009) 4, S. 262–281
- LEUZE, K.; STRAUB, S.: Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society 30 (2016) 5, S. 802–820
- LIEBESKIND, U.: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert »weiblicher« Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56 (2004) 4, S. 630–652
- MURPHY, E.; OESCH, D.: The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. In: Social Forces 94 (2016) 3, S. 1221–1255

(Alle Links: Stand 10.09.2021)