

ERWERBSARBEIT

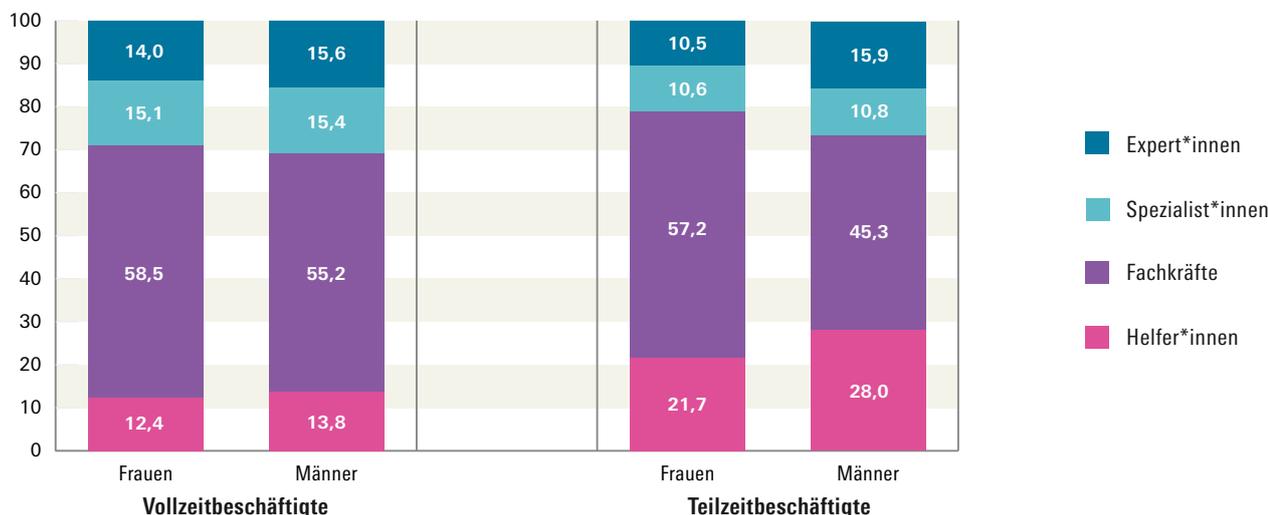
VERTIKALE SEGREGATION DES ARBEITSMARKTES 2022

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Frauen sind seltener als Männer als Expert*innen tätig – dies gilt für Teilzeitbeschäftigte noch ausgeprägter als für Vollzeitbeschäftigte

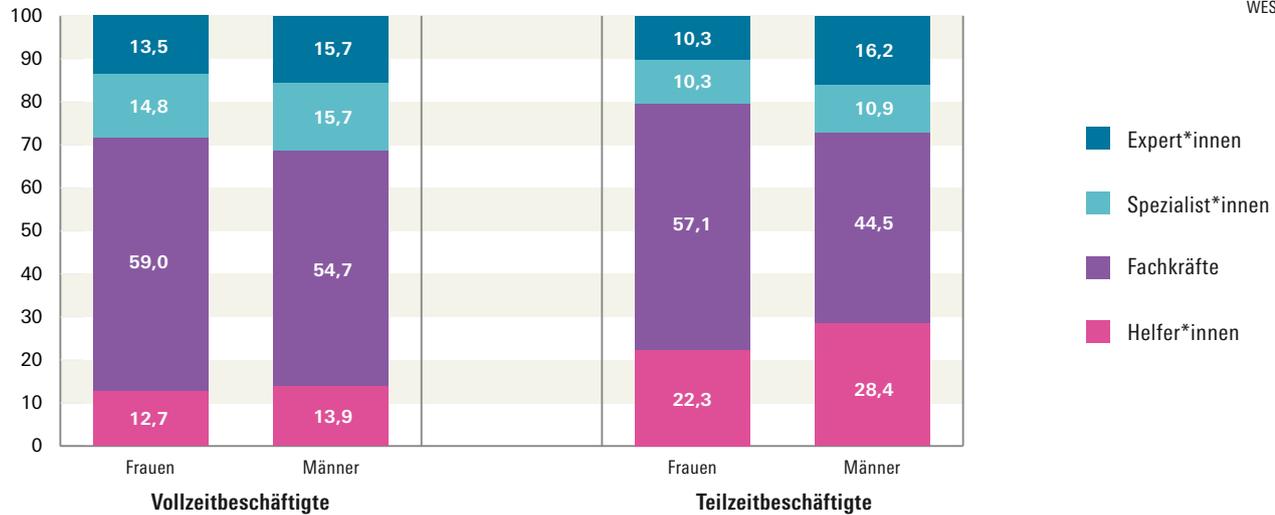
Grafik Segregation-02.1

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in **Deutschland** (2022), in Prozent



¹⁾ Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in **Westdeutschland** (2022), in Prozent



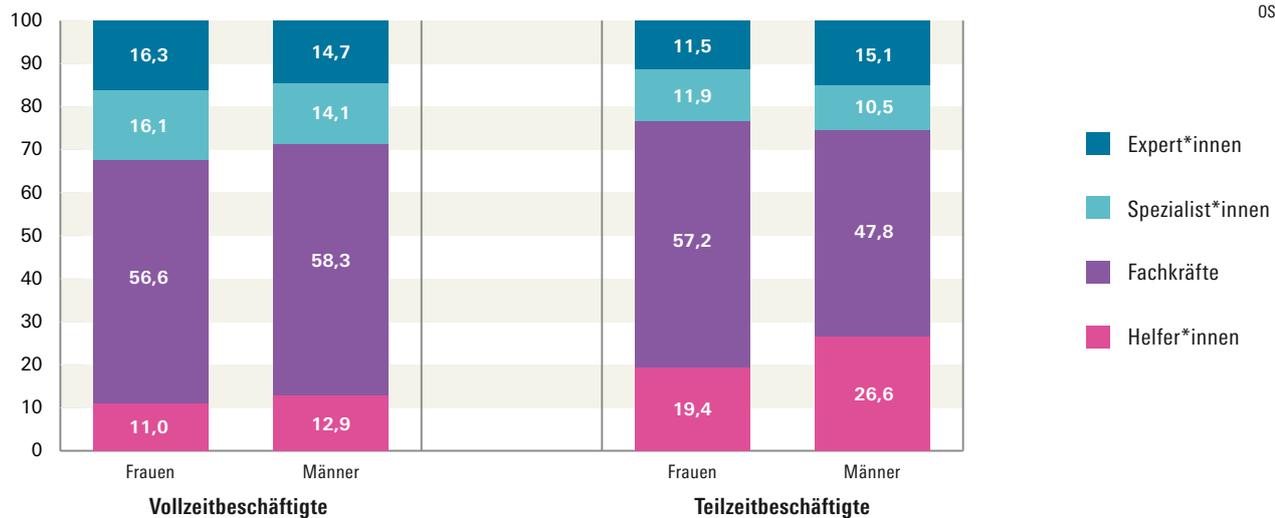
¹⁾ Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in **Ostdeutschland** (2022), in Prozent



¹⁾ Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Frauen sind in **Deutschland im Jahr 2022** seltener als Expert*innen tätig als Männer. Dies gilt für Frauen in Vollzeit, aber noch viel stärker für Frauen in Teilzeit. Die ungleiche Verteilung beider Geschlechter auf die vier Anforderungsniveaus ist ein Indikator für die geschlechterbezogene vertikale Segregation des deutschen Arbeitsmarktes.¹

Die Anzeichen für eine vertikale Segregation von Frauen und Männern fallen für **Vollzeitbeschäftigte** über die verschiedenen Anforderungsniveaus hinweg unterschiedlich deutlich aus:

- Auf dem höchsten Anforderungsniveau (Expert*innen) sind 14 Prozent aller vollzeitbeschäftigten Frauen, aber 16 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer tätig.
- Als Spezialist*innen – also auf dem zweithöchsten Anforderungsniveau – sind Frauen und Männer annähernd gleich häufig beschäftigt (15 Prozent).
- Als Fachkraft arbeitet mehr als jede zweite vollzeitbeschäftigte Frau (58 Prozent) und mehr als jeder zweite vollzeitbeschäftigte Mann (55 Prozent).
- Jede achte vollzeitbeschäftigte Frau (12 Prozent) sowie jeder siebte Mann (14 Prozent) arbeitet auf dem niedrigsten Anforderungsniveau als Helfer*in.

Für **Teilzeitbeschäftigte** fallen die Hinweise auf eine vertikale Segregation – über alle Anforderungsniveaus hinweg – sogar noch deutlicher aus:

- Männer in Teilzeit arbeiten 1,5-mal so häufig als Expert*innen wie Frauen (16 Prozent gegenüber 11 Prozent).
- Als Spezialist*innen sind Frauen und Männer in Teilzeit vergleichbar häufig auf dem zweithöchsten Anforderungsniveau tätig (jeweils 11 Prozent).
- Deutliche Unterschiede sind für die Teilzeitbeschäftigten jedoch bei den Fachkräften festzustellen: mehr als jede zweite Frau (57 Prozent), aber weniger als die Hälfte der Männer (45 Prozent) arbeitet als Fachkraft.
- Teilzeitbeschäftigte Männer sind häufiger auf dem niedrigsten Anforderungsniveau zu finden als teilzeitbeschäftigte Frauen: gut ein Viertel der Männer (28 Prozent), aber nur gut ein Fünftel der Frauen (22 Prozent) arbeitet als Helfer*in.

Im **regionalen Vergleich** ergibt sich für Westdeutschland eine fast identische Verteilung beider Geschlechter auf die Anforderungsniveaus wie für Gesamtdeutschland, während sich für Ostdeutschland eine eher entgegengesetzte Situation zeigt:

- In **Ostdeutschland** erweist sich die vertikale Segregation der Geschlechter als weniger stark ausgeprägt und fällt zudem eher zu Ungunsten von Männern aus. Auf den höchsten zwei Anforderungsniveaus finden sich anteilig mehr Frauen als Männer. So sind unter den Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland Frauen etwas häufiger als Männer als Expert*innen (16 Prozent gegenüber 15 Prozent) oder als Spezialist*innen tätig (16 Prozent gegenüber 14 Prozent). Und unter Teilzeitbeschäftigten arbeiten Frauen zumindest häufiger als Männer als Spezialist*innen (12 Prozent gegenüber 11 Prozent).
- In **Westdeutschland** wirkt sich die stärker ausgeprägte vertikale Segregation hingegen zu Ungunsten der Frauen aus: Der Anteil an Expert*innen bzw. Spezialist*innen ist hier für Männer durchgängig höher als für Frauen. Dies gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte.

¹ Zur inhaltlichen Definition der „Anforderungsniveaus“ siehe Glossar.

Gesamtbild: Auf dem höchsten Anforderungsniveau (Expert*innen) sind anteilig mehr Männer als Frauen anzutreffen – dies gilt besonders für Teilzeitbeschäftigte. Gleichzeitig finden sich aber auch auf dem niedrigsten der vier Anforderungsniveaus (Helfer*innen) anteilig mehr Männer – ebenfalls besonders für Teilzeitbeschäftigte. Frauen finden sich verstärkt auf dem mittleren Anforderungsniveau (Fachkräfte) wieder und zumindest gleich häufig wie Männer auf dem zweithöchsten Anforderungsniveau (Spezialist*innen). Die vertikale, geschlechterspezifische Segregation fällt insgesamt für Teilzeitbeschäftigte stärker aus als für Vollzeitbeschäftigte.

Die **Gründe** für die vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt hängen auch mit der fortgesetzt ausgeprägten horizontalen Segregation zusammen. Viele Berufe sind entweder frauen- oder männerdominiert (d.h. Frauen- bzw. Männeranteil über 70 Prozent), nur wenige Berufe sind geschlechtergemischt.² Gerade in frauendominierten Berufen fällt der Anteil der Beschäftigten auf einer Expert*innen- oder Spezialist*innen-Position besonders gering aus (18 Prozent) – deutlich geringer als in männerdominierten Berufen (28 Prozent). „Beschäftigte in frauendominierten Berufen haben also deutlich seltener komplexe und damit entsprechend entlohnte Positionen inne als Beschäftigte in männerdominierten Berufen.“³ Daneben kommt es zu unterschiedlichen Aufstiegswahrscheinlichkeiten für Frauen und Männer. Sie ergeben sich für Frauen etwa aus familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Männer investieren insgesamt mehr in ihre Karriere, besuchen mehr berufsspezifische Weiterbildungen und wechseln bis zum 50. Lebensjahr häufiger ihren Beruf (was bei ihnen besonders stark mit beruflichem Aufstieg verbunden ist) – wodurch es für sie zu größerer vertikaler Mobilität kommt.⁴

Die geschlechterspezifische, vertikale Segregation macht sich auch an der **Verteilung von Führungspositionen** auf Frauen und Männer fest.⁵ Die traditionelle häusliche Arbeitsteilung und die dadurch ausgelöste Aufnahme einer Teilzeitarbeit durch Frauen erweist sich als deutliche Hürde für den beruflichen Aufstieg von Frauen in eine Führungsposition.⁶ Denselben Effekt haben „nicht standardisierte und wenig transparente Auswahlverfahren bei der Stellenbesetzung“, der „fehlende Zugang zu karriererelevanten Netzwerken“ sowie beharrliche Stereotype, welche Frauen (und insbesondere Müttern) eine geringe Karriereorientierung unterstellen. Sie alle stellen strukturelle Barrieren für den Aufstieg von Frauen dar.⁷ Weitere betriebliche Hürden sind die fehlende Flexibilität bei der Lage und Dauer von Arbeitszeiten sowie die im Betrieb unterstellte Unvereinbarkeit von Teilzeitarbeit und der gleichzeitigen Übernahme von Führungsaufgaben.⁸

2 Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. Vgl. dazu auch: Bächmann, Ann-Christin et al. (2024): In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen, S.4f.

3 Vgl. Vicari, Basha et al. (2023): Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus.

4 A. a. O.

5 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Betriebliche Führungspositionen nach Führungseben 2004-2022. In: WSI GenderDatenPortal.

6 Vgl. Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023): Führungspositionen in Deutschland 2022: Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert, S. 4.

7 Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt, S. 7.

8 Vgl. Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023): Führungspositionen in Deutschland 2022: Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert, S. 7.

Glossar

Vertikale Segregation

Segregation meint eine Ungleichverteilung verschiedener sozialer Gruppen, im extremsten Fall als vollständige Trennung dieser Gruppen. Von einer vertikalen geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes spricht man, wenn sich Frauen und Männer sehr ungleich auf die verschiedenen Hierarchiestufen des Arbeitsmarktes (bzw. in den Betrieben) verteilen, sodass z. B. Frauen auf den unteren Ebenen stärker und in den oberen Positionen deutlich seltener anzutreffen sind.⁹

Anforderungsniveau:

In der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010) wird zwischen vier Anforderungsniveaus unterschieden, die den Komplexitätsgrad der ausgeübten Tätigkeit und die unterschiedlichen formalen Zugangsvoraussetzungen des Berufes widerspiegeln:¹⁰

- **Anforderungsniveau 1 „Helfer- und Anlerntätigkeiten“** (Helfer*innen):
„Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt.“
- **Anforderungsniveau 2 „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“** (Fachkräfte):
„(...) für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht.“
- **Anforderungsniveau 3 „Komplexe Spezialistentätigkeiten“** (Spezialist*innen):
„Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten (...). Dem Anforderungsniveau 3 werden daher die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist.“
- **Anforderungsniveau 4 „Hoch komplexe Tätigkeiten“** (Expert*innen):
„Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus.“

Vollzeit:

„Unter Vollzeit ist die tariflich bzw. betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit zu verstehen.“¹¹
Der zeitliche Umfang einer Vollzeitbeschäftigung kann somit zwischen Betrieben und nach Branchen erheblich variieren.

9 Vgl. European Institute for Gender Equality (o.J.): Vertikale Segregation.

10 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, S. 26f.

11 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022): Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg, Juni 2024, S. 67.

Teilzeit

„Teilzeit ist jede vertraglich festgelegte Arbeitszeit, die geringer als die tariflich/betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit ist.“¹²

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer*innen, die entweder einer geringfügig entlohnten oder einer kurzfristigen Beschäftigung nachgehen. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (bis zum 01.10.2022, danach höhere Grenzwerte).¹³

„Eine kurzfristige Beschäftigung liegt [...] vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.“¹⁴

Datentabellen zu den Grafiken

Tabella Segregation-02.1

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in Deutschland (2022), in Prozent						
Anforderungsniveaus	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Expert*innen	12,3	15,6	14,0	15,6	10,5	15,9
Spezialist*innen	12,9	14,8	15,1	15,4	10,6	10,8
Fachkräfte	57,8	54,0	58,5	55,2	57,2	45,3
Helfer*innen	17,0	15,6	12,4	13,8	21,7	28,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Frauen- bzw. Männeranteil an den jeweiligen Beschäftigtengruppen	46,4	53,6	33,3	66,7	77,4	22,6
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen						
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024						
Anmerkungen:						
1) Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.						

12 Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg, Juni 2024, S. 60.

13 Vgl. a. a. O., S. 34f.

14 A. a. O.

Tabelle Segregation-02.2

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in Westdeutschland ²⁾ (2022), in Prozent						
Anforderungsniveaus	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Expert*innen	11,9	15,8	13,5	15,7	10,3	16,2
Spezialist*innen	12,6	15,1	14,8	15,7	10,3	10,9
Fachkräfte	58,0	53,5	59,0	54,7	57,1	44,5
Helfer*innen	17,5	15,6	12,7	13,9	22,3	28,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Frauen- bzw. Männeranteil an den jeweiligen Beschäftigtengruppen	45,9	54,1	32,6	67,4	78,3	21,7
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen						
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024						
Anmerkungen:						
1) Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.						
2) Westdeutschland umfasst hier das frühere Bundesgebiet ohne Berlin.						

Tabelle Segregation-02.3

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Frauen und Männer nach Anforderungsniveau in Ostdeutschland ²⁾ (2022), in Prozent						
Anforderungsniveaus	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹⁾	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Expert*innen	13,9	14,8	16,3	14,7	11,5	15,1
Spezialist*innen	14,0	13,5	16,1	14,1	11,9	10,5
Fachkräfte	57,0	56,5	56,6	58,3	57,2	47,8
Helfer*innen	15,1	15,2	11,0	12,9	19,4	26,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Frauen- bzw. Männeranteil an den jeweiligen Beschäftigtengruppen	48,6	51,4	36,4	63,6	73,9	26,1
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen						
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024						
Anmerkungen:						
1) Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigten umfassen keine geringfügig Beschäftigten.						
2) Ostdeutschland umfasst hier die neuen Bundesländer inklusive Berlin.						

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen basieren auf den Daten der **Beschäftigungsstatistik** der Bundesagentur für Arbeit. Deren Schwerpunkte sind die Berichterstattung über die sozialversicherungspflichtigen und die geringfügig Beschäftigten.

Die Beschäftigungsstatistik basiert auf den Angaben, die die Arbeitgeber*innen seit 1999 – gemäß der Datenerfassungs- und Übermittlungsordnung (DEÜV) – für alle Arbeitnehmer*innen, die kranken- oder rentenversicherungspflichtig sind, oder der Versicherungspflicht nach dem SGB III unterliegen, an die Träger der Sozialversicherung weitergeben müssen. Das Meldeverfahren verlangt von den Arbeitgeber*innen Angaben zu ihren Arbeitnehmer*innen (Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Ausbildung, ausgeübte Tätigkeit, Stellung im Betrieb, Wohnort) sowie zum Betrieb.¹⁵

Die Beschäftigungsstatistik stellt damit keine Primärerhebung dar, denn die Daten werden aus dem Verwaltungsprozess zur Sozialversicherung gewonnen. Die **Qualität dieser Sekundärdaten** für statistische Zwecke wird als sehr gut eingeschätzt.¹⁶ Als wichtigste Gründe dafür werden genannt:

- Die Beschäftigungsstatistik ist eine Totalerhebung aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Deutschland.
- Die Auskunftspflicht der Arbeitgeber*innen über ihre sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigten garantiert weitgehend vollständige und aussagefähige Angaben.
- Die Erhebung der Daten erfolgt als mehrstufiges Verwaltungsverfahren, bei dem die Arbeitgeber*innen ihre Daten zunächst an die Krankenkassen melden. Von diesen werden sie an die Rentenversicherungsträger und schließlich an die Bundesagentur für Arbeit weitergegeben. Die gemeldeten Angaben bieten gute Kontrollmöglichkeiten und werden durch die Krankenkassen und die Rentenversicherung mehrfach auf inhaltliche Richtigkeit überprüft.

In der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit werden Erwerbstätigkeit und Beschäftigung nach dem Inlandskonzept (auch Arbeitsortkonzept genannt) erhoben. Danach gehören Einpendler*innen, die in Deutschland arbeiten, ihren Wohnsitz aber im Ausland haben, zu den Erwerbstätigen bzw. Beschäftigten in Deutschland, während Auspendler*innen nicht mitgezählt werden.¹⁷

Die Ergebnisse der vorliegenden Berechnungen stellen echte Durchschnittswerte dar, die auf der Basis der Monatsangaben berechnet wurden.

Zu beachten ist, dass in der Erhebung Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekategorien vorliegen.

¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2022): Grundlagen: Qualitätsbericht - Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Nürnberg, Mai 2022, S.15.

¹⁶ Vgl. a. a. O., S. 12f.

¹⁷ Vgl. a. a. O., S. 9.

Literatur

Bächmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Schels, Brigitte (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. IAB-Kurzbericht 03/2024, Nürnberg, <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1972000>, letzter Zugriff: 11.07.2024

Bundesagentur für Arbeit (2024): Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg, Juni 2024. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Definitionen/Glossar/Glossar-Nav.html>, letzter Zugriff: 11.07.2024

Bundesagentur für Arbeit (2022): Grundlagen: Qualitätsbericht - Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung, Nürnberg, Mai 2022. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Beschaeftigung/Qualitaetsberichte-Beschaeftigung-Nav.html>, letzter Zugriff: 11.07.2024

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Publikationen/Publikationen-Nav.html>, letzter Zugriff: 11.07.2024.

European Institute for Gender Equality (o.J.): Vertikale Segregation. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243?language_content_entity=de, letzter Zugriff: 11.07.2024

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023): Führungspositionen in Deutschland 2022: Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert, IAB-Kurzbericht 22/2023, Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-22.pdf>, letzter Zugriff: 11.07.2024.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt, IAB-Kurzbericht 01/2022, Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>, letzter Zugriff: 11.07.2024.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Betriebliche Führungspositionen nach Führungseben 2004-2020. In: WSI GenderDatenPortal.

Vicari, Basha/Bächmann, Ann-Christin/Zucco, Aline (2023): Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus. In: IAB-Forum 25. April 2023. <https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/>, Zugriff: 11.07.2024

www.wsi.de/genderdatenportal