

STAND DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND

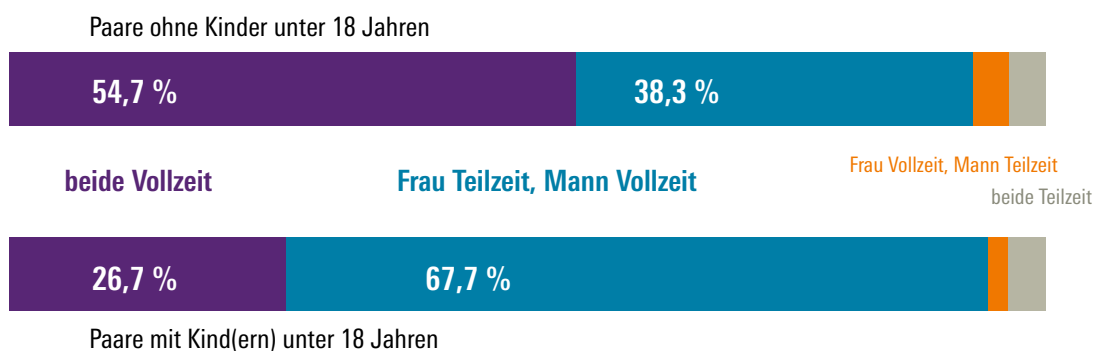
Yvonne Lott, Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland? Und wie hat sich der Stand der Gleichstellung entwickelt? Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDatenPortals (www.wsi.de/genderdatenportal) liefert der vorliegende Report eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland mit einem Fokus auf den

Arbeitsmarkt. Die Analysen zeigen, dass sich positive Trends vor allem bei der Erwerbsbeteiligung und den Einkommen von Frauen fortgesetzt haben. Bei der Mitbestimmung und den Arbeitszeiten baut sich Geschlechterungleichheit zwar ab, aber nur sehr langsam und in sehr kleinen Schritten. Bei der Aufteilung der Kinderbetreuung und der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes stagniert die Geschlechterungleichheit jedoch auf hohem Niveau.

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Zwei-Verdiener-Paarhaushalten

in Deutschland (2019)



INHALT

1	Einleitung	3
2	Verwirklichungschancen von Frauen und Männern	3
3	Methodisches Vorgehen	4
4	Stand der Gleichstellung auf einen Blick	5
5	Bildung	7
6	Erwerbsarbeit	12
7	Einkommen	22
8	Zeit	27
9	Sorgearbeit	33
10	Mitbestimmung	39
11	Politische Forderungen	45
	Anhang: Informationen zu den einzelnen Indikatoren	47

AUTOR*INNEN



Dr. Yvonne Lott
Referatsleiterin Geschlechterforschung
yvonne-lott@boeckler.de



Dietmar Hobler
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)
dietmar.hobler@sowitra.de



Svenja Pfahl
Geschäftsführerin SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)
svenja.pfahl@sowitra.de



Eugen Unrau
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)
eugen.unrau@sowitra.de

1 EINLEITUNG

Der vorliegende Report stellt den Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in den sechs Handlungsfeldern Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung dar. Damit knüpft der vorliegende Report an den WSI Gleichstellungsreport 2020 (Hobler/Lott/Pfahl/Schulze Buschoff 2020) an und fragt: Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland? Und wie hat sich der Stand der Gleichstellung entwickelt? Damit verfolgt der Report zwei wesentliche Ziele. Erstens zeigt der Report die Entwicklung der Geschlechtergleichheit in den vergangenen Jahren auf. Zweitens zieht er Bilanz über die Konsequenzen der COVID-19 Pandemie für die Geschlechtergleichheit in einigen dieser Handlungsfelder.

2 VERWIRKLICHUNGSCHANCEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern stehen im Fokus des vorliegenden Reports. Verwirklichungschancen meint die umfassenden Fähigkeiten und Freiheiten ein Leben nach eigenen Lebensplänen zu führen (Sen 2000). Der Report schließt sich damit an den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an, in dem das Ziel der deutschen Gleichstellungspolitik genannt wird: Es gilt, eine „Gesellschaft anzustreben, in der Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungschancen haben.“ (BMFSFJ 2017, S. 9).

Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist für die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern zentral (Hobler/Lott/Pfahl/Schulze Buschoff 2020). Wirtschaftliche Unabhängigkeit wird durch eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen sowie an den für sie wichtigen Funktionen erzielt, z. B. in Betriebsräten, Aufsichtsräten und Unternehmensleitungen. Bildung, Einkommen und Zeit für Erwerbsarbeit sind für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern ebenfalls entscheidend.

Mit der Zeit für Erwerbsarbeit sind Zeit für außerberufliche Tätigkeiten und Verpflichtungen, vor allem die Aufteilung der informellen Pflegearbeit zwischen den Partnern und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eng verbunden.

In ihrer Analyse zu europäischen Genderregimen formulieren Pascall und Lewis (2004) fünf entscheidende Handlungsfelder für die Gleichstellungspolitik. Der vorliegende Report orientiert sich an diesen Handlungsfeldern und der Analyse der europäischen Geschlechterregime von Pascall und Lewis (2004). Die fünf zentrale Handlungsfelder für die Gleichstellungspolitik sind Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Betreuung und Mitsprache. Da die Teilhabe der Geschlechter an Bildungsprozessen eine wesentliche Grundlage für weitere Erwerbsbiographien ist, wird Bildung als weiteres Handlungsfeld betrachtet. Eine detaillierte Erläuterung des theoretischen Rahmens liefert der WSI Gleichstellungsreport 2020 (vgl. Hobler/Lott/Pfahl/Schulze Buschoff 2020).

3 METHODISCHES VORGEHEN

3.1 Auswahl der Kernindikatoren

Um Aussagen über die Entwicklung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland treffen zu können, wird sich der vorliegende Report an den bisherigen Indikatoren der sechs Handlungsfelder (Tabelle 1) orientieren (Hobler et al. 2020), die dem WSI

Gleichstellungsreport 2020 zu Grunde lagen. Eine detaillierte Erläuterung der Indikatorenwahl und der jeweiligen Datengrundlage liefert der WSI Report „Stand der Gleichstellung“ 2020.

Tabelle 1

Kernindikatoren in den sechs Handlungsfeldern

Bereich	Indikatoren
Bildung	<ol style="list-style-type: none">(1) Schulisches Bildungsniveau: Höchster schulischer Abschluss(2) Berufliches Bildungsniveau: Höchster beruflicher Abschluss(3) Segregation in der beruflichen Ausbildung: Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe(4) Weiterbildung: Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung
Erwerbsarbeit	<ol style="list-style-type: none">(1) Erwerbsbeteiligung: Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten(2) Minijobs: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte(3) Leiharbeit: Leiharbeiter*innen(4) Befristungen: Anteil der befristeten Beschäftigten(5) Selbstständigkeit: Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten(6) Berufliche Segregation: Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes(7) Arbeitsqualität: Arbeitsbedingungen und -belastungen
Einkommen	<ol style="list-style-type: none">(1) Gender Pay Gap: Geschlechterbezogener durchschnittlicher Verdienstabstand(2) Gender Pension Gap: Geschlechterbezogener durchschnittlicher Abstand zwischen Alterssicherungsleistungen(3) Niedrigeinkommen: Vollzeitbeschäftigung mit Bruttomonatseinkommen unter 2.000 Euro(4) Existenzsicherung: Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts
Zeit	<ol style="list-style-type: none">(1) Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand zwischen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten(2) Teilzeit: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten(3) Arbeitszeitumfang im Haushaltskontext: Partnerschaftliche Konstellationen des Arbeitszeitumfangs in Haushalten mit und ohne Kinder(4) Lage der Arbeitszeit: Arbeit an Samstagen und Sonntagen, abends und nachts und in Wechselschichten
Sorgearbeit	<ol style="list-style-type: none">(1) Partnerschaftliche Verteilung der Kinderbetreuung: Anteile von Frauen und Männern an der Kinderbetreuung(2) Elterngeld: Elterngeldbezug von Frauen und Männern(3) Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquoten von Kleinkindern(4) Pflege: Beteiligung von abhängig Beschäftigten an der Pflege von Angehörigen
Mitbestimmung	<ol style="list-style-type: none">(1) Mitbestimmung in Aufsichtsräten: Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung(2) Mitbestimmung in Vorständen: Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung(3) Mitbestimmung in Betriebsräten: Frauen im Betriebsrat nach Betriebsgröße(4) Repräsentanz in betrieblichen Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene(5) Repräsentanz in Gewerkschaften: Frauen in den DGB-Gewerkschaften

4 STAND DER GLEICHSTELLUNG AUF EINEN BLICK

Im Vergleich zu den Vorjahren (Hobler et al. 2020) gab es im Jahr 2020 in keinem Handlungsfeld eine Trendumkehr, d. h. eine Zunahme der Geschlechterungleichheit. Im Gegenteil: die positiven Trends bei der Erwerbsbeteiligung und den Einkommen von Frauen haben sich auch im ersten Pandemiejahr fortgesetzt. Verbesserungen hin zu mehr Geschlechtergleichheit zeigen sich beim Gender Time Gap und im Bereich der Mitbestimmung – wenn auch in sehr kleinen Schritten. Bei der Bildung haben Frauen die Männer mittlerweile überholt, die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes bleibt jedoch weiterhin bestehen. Stagnation besteht bei der Aufteilung von Kinderbetreuung unter den Partner*innen und der Übernahme von Pflegeaufgaben; auch im ersten Pandemiejahr übernahmen Frauen den Großanteil der Sorgearbeit. Belastungen in der Arbeit oder durch besondere Arbeitszeitlagen treffen Frauen wie Männer.

Bildung:

Bessere Qualifikation von Frauen mündet nicht in den Abbau der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Sowohl bei den schulischen Abschlüssen, als auch bei den beruflichen Abschlüssen schneiden Frauen im Vergleich zu 2018 etwas besser ab als Männer. Auch an Weiterbildungen nehmen Frauen inzwischen häufiger als Männer teil.¹ Die große Herausforderung bleibt die starke Segregation bei der Einmündung in die Ausbildungsberufe: Die duale berufliche Ausbildung weist nach wie vor eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation auf. Frauen erlernen häufiger als Männer einen Beruf im Dienstleistungsbereich und seltener im Handwerk sowie technische Berufe. Von den 25 häufigsten Ausbildungsberufen sind 13 von Männern dominiert, aber nur fünf von Frauen .

Erwerbsarbeit:

Frauen holen bei der Erwerbsbeteiligung weiter auf, arbeiten aber häufiger in Jobs mit geringeren Karriereperspektiven

Bei der Erwerbsbeteiligung holen Frauen weiterhin auf, was vor allem dem etwas stärkeren Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Männern im Jahr 2020 geschuldet ist. Dennoch besteht ein Abstand zur Erwerbsbeteiligung von Männern von immer noch sieben Prozentpunkten. Zudem sind Frauen im Vergleich zu Männern weiterhin deutlich seltener in leitender Stellung tätig. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte und – in noch stärkerem Maße – erst recht für Teilzeitbeschäftigte. Darüber hinaus unterscheiden sich die Erwerbsverhältnisse zwischen Frauen und Männern nach wie vor erheblich: Frauen stellen mit 60 Prozent den weitaus größeren Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, aber nur ein Drittel aller Selbstständigen in Deutschland (bei allerdings starker Zunahme) und darunter einen überproportionalen Anteil an den Solo-Selbstständigen.

Einkommen:

Deutliche Verbesserung bei der Lohngleichheit, aber immer noch großer Abstand

Beim Einkommen holen Frauen weiterhin auf. Der Gender Pay Gap ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Er lag im Jahr 2020 aber immer noch bei 18 Prozent (und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt). Darüber hinaus tragen vollzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Männern ein deutlich höheres Risiko, niedrige Einkommen unter 2.000 Euro zu erzielen. Frauen, die nicht erwerbstätig sind oder nur eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind viel häufiger als Männer auf die Unterstützung von Angehörigen angewiesen und viel seltener durch staatliche Transferleistungen abgesichert als Männer. Über das gesamte Erwerbsleben hinweg kumulieren sich diese Effekte und tragen zu dem hohen Gender Pension Gap bei, der im Jahr 2019 – trotz einer deutlichen Abnahme seit 1991 – immer noch 49 Prozent beträgt.

¹ Dies gilt für den Zeitraum von Juli 2019 bis November 2020. Grundlage sind die aktuellen Daten des Adult Education Surveys (AES), in welchem die deutsche Wohnbevölkerung nach Weiterbildungsaktivitäten befragt wird.

Zeit:**Teilzeitquote von Männern nach wie vor gering**

Der geringe Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern erweist sich als über die Jahre konstant: Annähernd jede zweite Frau, aber nur jeder neunte Mann arbeitet wöchentlich weniger als 32 Stunden. Besonders ausgeprägt sind die geschlechterbezogenen Erwerbsunterschiede für Eltern in Paarhaushalten: In Haushalten mit Kind(ern) arbeiten fast alle Männer Vollzeit, während die Frauen mehrheitlich Teilzeit arbeiten. Der höhere Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber den deutlich seltener in Teilzeit arbeitenden Männern ist der Hauptgrund für den immer noch hohen Gender Time Gap, der im Jahr 2020 acht Wochenstunden betrug. Allerdings ist der Gender Time Gap in den letzten zehn Jahren gesunken, was an einem leichtem Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern liegt. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen sind hingegen konstant geblieben.

Sorgearbeit:**Frauen tragen weiterhin die Hauptlast – auch während der Pandemie**

Frauen leisten nach wie vor einen deutlich höheren Anteil der Kinderbetreuung und übernehmen häufiger Pflegeaufgaben. Dies hat sich auch während der Pandemie fortgesetzt. Positive Entwicklungen zeigen sich jedoch – wie schon in den letzten Jahren – beim Angebot an institutioneller Kinderbetreuung: Die Ganztagsbetreuungsquote von Kleinkindern in Deutschland ist in den letzten zehn Jahren stark angestiegen. Und auch beim Elterngeld steigt die Nutzungsquote unter Vätern seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2008 kontinuierlich an. Kaum Veränderungen zeigen sich hingegen bei der Pflege von Angehörigen: Unter Erwerbstätigen tragen Frauen – und dies verstärkt ab dem 40. Lebensjahr – häufiger Pflegeverantwortung als Männer.

Mitbestimmung:**Quote wird umgesetzt – aber auch nicht mehr**

Zwar hat sich der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten in den letzten Jahren – insbesondere seit der Einführung der gesetzlichen Vorgaben für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – deutlich erhöht. Allerdings stagniert der Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmandaten seitdem bei 32 Prozent. Damit wird die vorgeschriebene Quote umgesetzt, aber eben häufig auch nicht mehr als die Mindestanforderung erfüllt. Bei den Vorständen in Unternehmen, für die bis 2020 keine Quote galt, fällt der Frauenanteil jedoch noch deutlich geringer aus. Im Jahr 2020 waren nur 11 Prozent aller Vorstandsvorsitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt.² (Allerdings: In mitbestimmten Unternehmen sind Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand deutlich häufiger vertreten als in nicht mitbestimmten Unternehmen).

In Betrieben sind Frauen auf der zweiten Führungsebene inzwischen (fast) entsprechend ihres Anteils in der Belegschaft präsent, auf der ersten Führungsebene aber weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Und auch in Betriebsratsgremien sind Frauen – trotz veränderter gesetzlicher Vorgaben – noch nicht entsprechend ihres Anteils in der Belegschaft vertreten. Frauen sind auch weitaus seltener gewerkschaftlich organisiert als Männer: Sie stellen nur ein Drittel aller Mitglieder der Gewerkschaften des DGB (trotz leicht steigender Tendenz).

² Das DIW-Managerinnen-Barometer weist den Frauenanteil in Vorständen bis Anfang Dezember 2021 jedoch bereits um drei Prozentpunkte höher aus (Kirsch et al. 2022).

Zentrale Befunde

Schulisches Bildungsniveau

Insgesamt haben Frauen die Männer beim schulischen Bildungsniveau leicht überholt, insbesondere bei den höchsten Schulabschlüssen (Abitur/Fachhochschulreife) und der mittleren Reife.

Berufliches Qualifikationsniveau

Beim beruflichen Qualifikationsniveau haben Frauen (im Alter von 30 bis 39 Jahren) die gleichaltrigen Männer überholt.

Segregation in der beruflichen Ausbildung

Im System der dualen Berufsausbildung ist immer noch eine starke geschlechtsspezifische Segregation festzustellen: Frauen erlernen häufiger als Männer einen Beruf im Dienstleistungsbereich und seltener im Handwerk sowie in technischen Berufen. Von den 25 häufigsten Ausbildungsberufen sind 13 von Männern dominiert, aber nur fünf von Frauen.

Weiterbildung

Erwerbstätige Frauen absolvieren häufiger Weiterbildungen als Männer. Auch bei den betrieblichen Weiterbildungen haben Frauen die Männer seit neuestem überholt.

5.1 Schulisches Bildungsniveau

Zwischen 1991 und 2019 hat das schulische Bildungsniveau sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Erwerbsalter stark zugenommen. Gleichzeitig haben Frauen die Männer beim schulischen Bildungsniveau insgesamt inzwischen überholt:

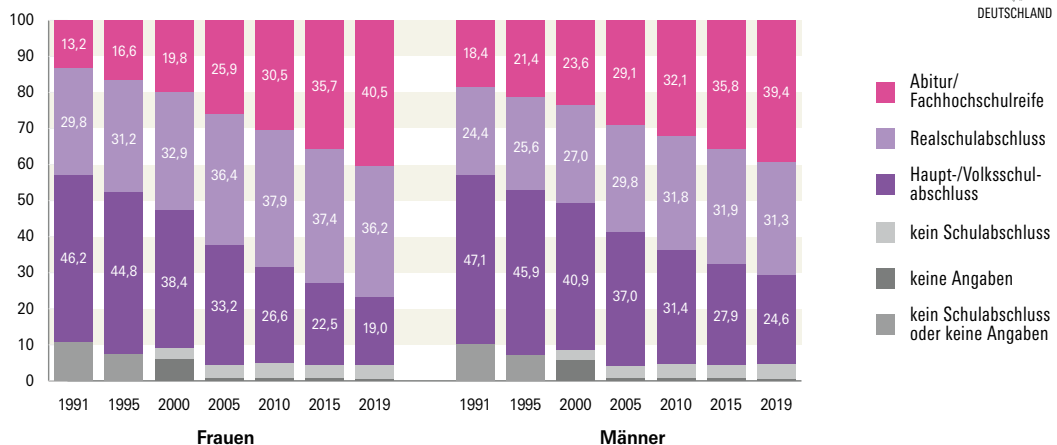
- Bei Abitur und Fachhochschulreife haben Frauen seit 2019 die Männer leicht überholt. Unter den Frauen verdreifachte sich von 1991 bis 2019 der Anteil mit Abitur oder Fachhochschulreife von 13 auf 41 Prozent, bei den Männern verdoppelte er sich im selben Zeitraum von 18 auf 39 Prozent.
- Die mittlere Reife (Realschulabschluss) haben 2019 Frauen etwas häufiger als Männer (36 gegenüber 31 Prozent). Bei Frauen und Männern ist der Anteil derjenigen mit mittlerer Reife seit 1991 fast gleichermaßen um sechs bis sieben Prozentpunkte gestiegen.

- Frauen haben im Jahr 2019 seltener einen Hauptschulabschluss als Männer (19 gegenüber 25 Prozent). Im Jahr 1991 war der Anteil an Hauptschulabschlüssen unter Frauen und Männern noch vergleichbar hoch, bis 2019 hat er sich dann bei den Frauen mehr als halbiert (von 46 auf 19 Prozent), während er bei den Männern etwas weniger abgenommen hat (von 47 auf 25 Prozent).
- Keinen Schulabschluss weist 2019 nur noch eine Minderheit aller Frauen und Männern auf (jeweils 4 Prozent).

Der allgemeine Trend zu höheren Schulabschlüssen ist in Deutschland ungebrochen. Der Vorsprung zu Gunsten der Frauen hat sich in den letzten Jahren weiter vergrößert.

Abbildung 1

Höchster Schulabschluss der Frauen und Männer im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Deutschland (1991–2019), in Prozent¹



1) Nicht berücksichtigt wurden Personen, die (noch) in Schulausbildung sind.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

5.2 Berufliches Qualifikationsniveau

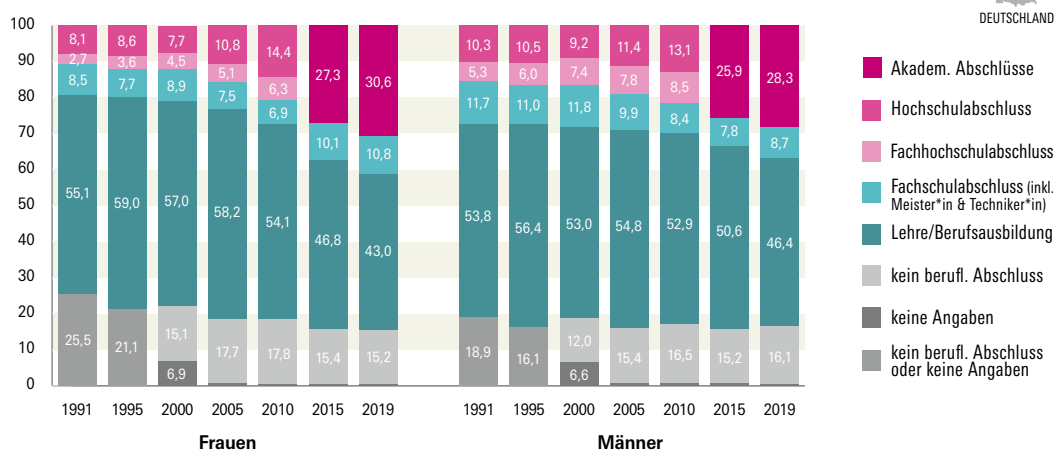
Bei der höchsten beruflichen Qualifikation haben die 30 bis 39-jährigen Frauen die Männer im Jahr 2019 überholt:

- Frauen haben etwas häufiger als Männer einen akademischen Abschluss (31 gegenüber 28 Prozent).
- Einen Fachschulabschluss als höchsten beruflichen Abschluss hat jede neunte Frau (11 Prozent), aber nur jeder elfte Mann (9 Prozent). Der Anteil ist bei den Frauen insgesamt angestiegen, während er bei den Männern sogar sank.
- Männer haben häufiger eine berufliche Lehre abgeschlossen als Frauen (46 gegenüber 43 Prozent).
- Fast gleichauf liegen Frauen und Männer beim Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss: Im Jahr 2019 hat fast jede:r sechste der 30 bis 39-jährigen Frauen und Männer keine berufliche Ausbildung abgeschlossen.

In den letzten Jahren ist der Trend zu höheren beruflichen Bildungsabschlüssen in Deutschland ungebrochen. Beim beruflichen Qualifikationsniveau haben die Frauen die Männer inzwischen überholt. Vor allem bei akademischen und schulischen Berufsausbildungen (an Fachhochschulen) wird der Abstand der Frauen gegenüber den Männern größer.

Abbildung 2

Beruflicher Abschluss der 30- bis 39-jährigen Frauen und Männer in **Deutschland** (1991–2019), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



5.3 Segregation in der beruflichen Ausbildung

Die dualen Ausbildungsberufe sind von einer starken geschlechterbezogenen Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen geprägt. Bei den beruflichen Neuabschlüssen sind Frauen häufiger als Männer in Berufen im Dienstleistungsbe- reich und seltener im Handwerk und technischen Berufen vertreten, außerdem konzentrieren sich Frauen bei ihrer Berufswahl stärker auf wenige Be- rufe. Für die 25 Ausbildungsberufe mit den meisten neuen Auszubildenden im Jahr 2019 gilt:

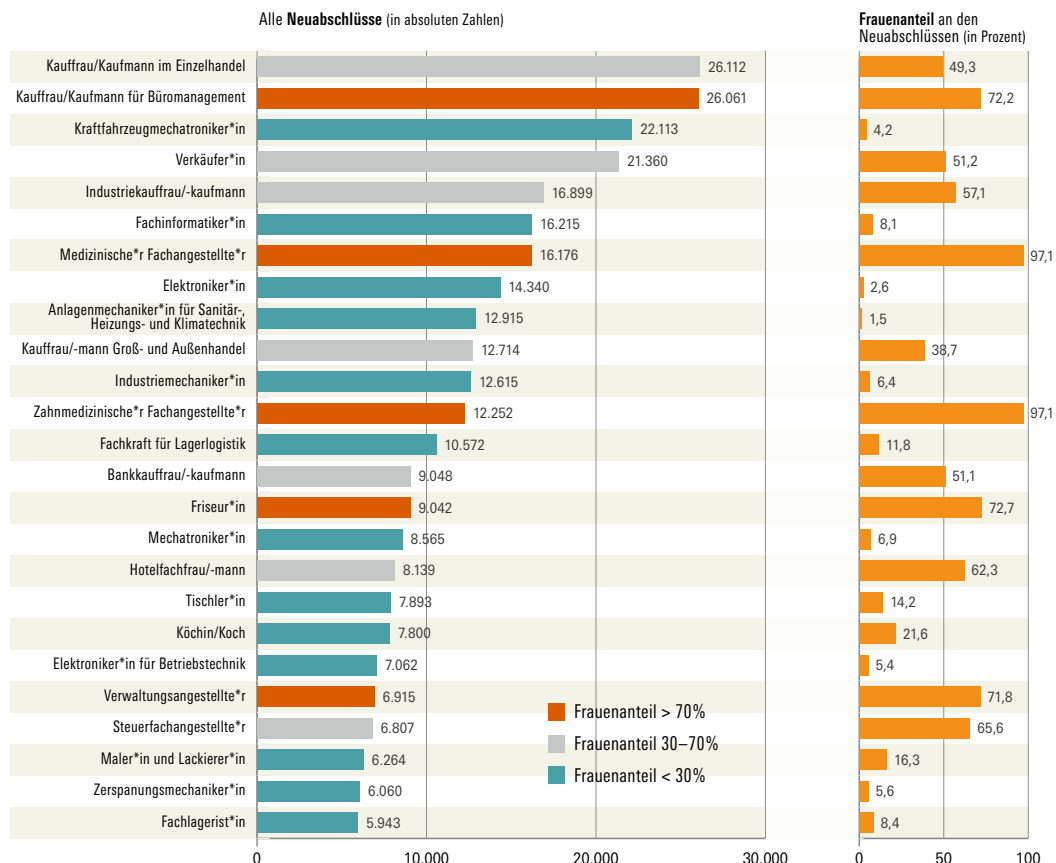
- Mit 13 von 25 ist mehr als die Hälfte der Aus- bildungsberufe (stark) männlich dominiert (mit einem Frauenanteil von unter 30 Prozent). Män- nerdomänen in der beruflichen Ausbildung sind vor allem technische oder mechanische Berufe in Industrie und Handwerk. Besonders in den Berufsbereichen Kraftfahrzeugmechatronik, Elektronik, sowie Anlagenmechanik bleiben Männer fast ausschließlich unter sich.

- Lediglich fünf von 25 Berufen sind (stark) weiblich dominiert (mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent). Hierbei handelt es sich einerseits um kaufmännische Berufe für Büromanagement, Verwaltungsberufe sowie Friseur*innen. Die beruflichen Ausbildungen im medizinischen Bereich – zum/zur medizinischen bzw. zahnmedizinischen Fachangestellten – werden sogar fast ausschließlich von Frauen begonnen.
- Nur sieben Berufe unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen in Deutschland können als geschlechtsunspezifisch gelten (mit ei- nem Frauenanteil zwischen 30 Prozent und 70 Prozent). Dazu zählen die meisten kauf- männlichen Berufe sowie Hotelfachleute und Steuerfachangestellte.

An der starken geschlechterbezogenen Segre- gation der 25 häufigsten Ausbildungsberufen in Deutschland hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert.

Abbildung 3

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in **Deutschland** (2019), in absoluten Zahlen und in Prozent



Datenquelle: BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



5.4 Weiterbildung

Erwerbstätige Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als erwerbstätige Männer. Zwischen 2012 und 2020 haben Frauen die Männer zuletzt bei den betrieblichen Weiterbildungen überholt:

- Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen und knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Männer haben im Jahr 2020 an einer Weiterbildung teilgenommen (69 gegenüber 65 Prozent).
- Am häufigsten werden betriebliche Weiterbildungen genutzt, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden oder vom Arbeitgeber finanziert werden. Im Jahr 2020 nahmen Frauen (zum ersten Mal im Beobachtungszeitraum seit 2012) etwas häufiger an betrieblichen Weiterbildungen teil als Männer (62 bzw. 59 Prozent).
- An einer berufsbezogenen Weiterbildung außerhalb des betrieblichen Kontextes beteiligte sich 2020 etwa jede fünfte Frau und jeder siebte Mann (19 bzw. 14 Prozent).

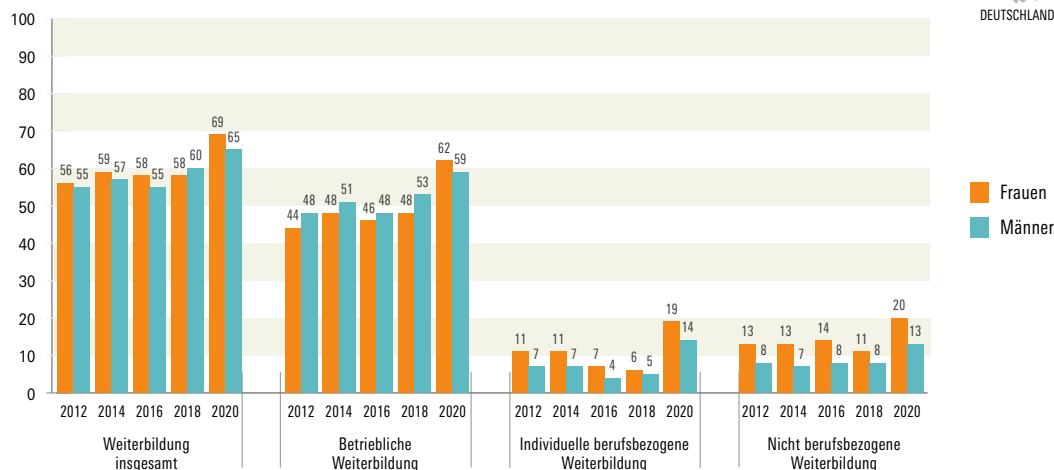
– Auch an Weiterbildungen, die keinen (unmittelbaren) Berufsbezug haben, nahmen erwerbstätige Frauen 2020 häufiger teil als Männer (20 Prozent bzw. 13 Prozent).

Ein besonders starker Anstieg der Teilnahme an Weiterbildungen ist zwischen 2018 und 2020 festzustellen. Bei den Frauen fiel dieser Anstieg mit elf Prozentpunkten doppelt so hoch aus wie bei den Männern (fünf Prozentpunkte).

Die geschlechterbezogenen Unterschiede haben sich in den letzten Jahren – und ganz besonders zwischen 2018 und 2020 – deutlich zu Gunsten der Frauen verschoben: Erwerbstätige Frauen nehmen inzwischen an allen Weiterbildungsarten häufiger teil als Männer.

Abbildung 4

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2012–2020), in Prozent



Datenquelle: BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI



DEUTSCHLAND

Frauen
Männer

Zentrale Befunde

Erwerbsbeteiligung

Aktuell liegt der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbstätigenquote bei sieben Prozentpunkten. Seit 1991 (21 Prozent) hat sich der Abstand stark verringert. Der Trend zur Abnahme des geschlechterbezogenen Abstands hält ungebrochen an.

Erwerbsverhältnis

Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit: Mit 60 Prozent stellen Frauen den deutlich größeren Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Frauen mit Minijob als einziger Erwerbsarbeit allerdings deutlich verringert. Der Frauenanteil an allen geringfügig Beschäftigten ist deutlich zurückgegangen.

Leiharbeit: Frauen stellen knapp 30 Prozent an allen Leiharbeiter*innen. Damit ist Leiharbeit immer noch stark männlich dominiert. Zwischen 1991 und 2013 ist der Frauenanteil stark angestiegen (um zehn Prozentpunkte) und beträgt seitdem annähernd konstant etwa 30 Prozent.

Befristungen: Abhängig beschäftigte Frauen weisen vergleichbare Befristungsquoten wie Männer (mit 6,8 gegenüber 6,3 Prozent) auf.

Selbstständigkeit: Der Frauenanteil an allen Selbstständigen beträgt nur ein Drittel. In den letzten Jahren ist er leicht angestiegen. Frauen stellen aber zugleich einen überproportionalen Anteil an allen Solo-Selbstständigen.

Vertikale Segregation

Frauen sind deutlich seltener als Männer in Führungspositionen tätig. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte und – in noch stärkerem Maße – für Teilzeitbeschäftigte. So sind Männer 1,3-mal (Vollzeit) bzw. 2,0-mal häufiger (Teilzeit) in leitender Stellung zu finden als Frauen.

Arbeitsqualität

Männer sind stärker als Frauen von klassischen Arbeitsbelastungen wie körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen. Dagegen sind Frauen häufiger Belastungen wie Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionaler Belastungen ausgesetzt.

Frauen und Männer nehmen in gleichem Maße wahr, dass eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von ihnen erwartet wird.

6.1 Erwerbsbeteiligung

Mit einer Erwerbstätigenquote von 72 Prozent waren Frauen auch im Jahr 2020 immer noch seltener erwerbstätig als Männer (79 Prozent). Der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbstätigenquote lag damit zuletzt bei knapp sieben Prozentpunkten.

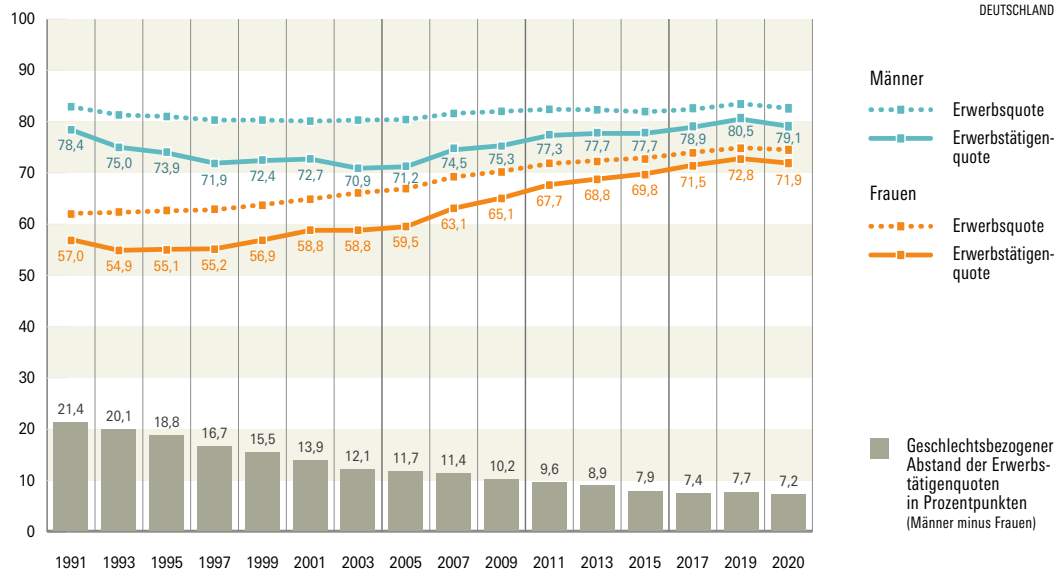
Allerdings haben Frauen bei der Erwerbstätigenquote stark aufgeholt, denn noch 1991 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 57 Prozent und ist seit Ende der 1990er Jahre stark angestiegen. Dieser Anstieg ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr erstmals seit Mitte der 1990er Jahre infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie um fast ein Prozentpunkt zurückgegangen.

Im Vergleich dazu war die Erwerbstätigenquote der Männer zwischen 1991 und 2003 zunächst stark zurückgegangen (von 78 auf 71 Prozent). Seither ist sie aber wieder gestiegen, und liegt aktuell – trotz eines durch Corona bedingten Rückgangs um mehr als ein Prozentpunkt – weiterhin etwas höher als zu Beginn der 1990er Jahre.

Aus Gleichstellungsperspektive ist vor allem der geschlechterbezogene Abstand der Erwerbstätigenquote relevant: Dieser hat sich seit 1991 um fast zwei Drittel verringert – von 21 auf 7 Prozentpunkte. Der Trend zur Abnahme hat sich in den letzten Jahren fortgesetzt, 2020 auch unter den Bedingungen der Coronapandemie. Im ersten Pandemiejahr war die Erwerbsbeteiligung vor allem von Männern geringer als im Vorjahr.

Abbildung 5

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2020), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

6.2 Erwerbsverhältnis (1) – Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

Mehr als vier Millionen Beschäftigte waren im Jahr 2020 ausschließlich geringfügig beschäftigt. Minijobber*innen ohne weitere Erwerbstätigkeit stellten einen Anteil von 12 Prozent an allen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind (Definition vgl. Statistisches Bundesamt 2021, S. 6).

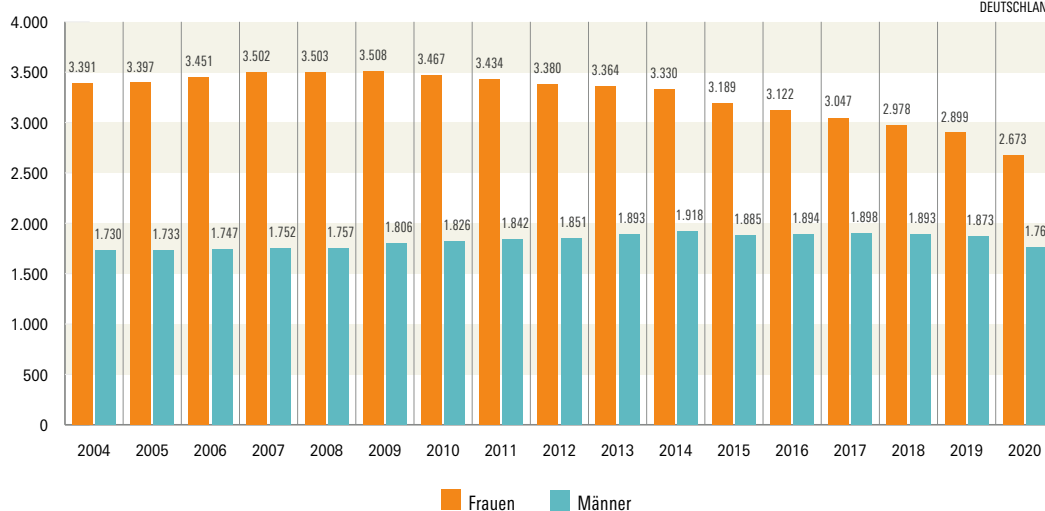
Frauen sind deutlich häufiger als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt: Im Jahr 2020 hatte etwa jeder elfte Mann, aber fast jede sechste Frau, unter den abhängig Beschäftigten nur einen Minijob. An allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten stellen Frauen mit 60 Prozent immer noch die deutliche Mehrheit.

Seit 2009 ist die Zahl der ausschließlich in Minijobs beschäftigten Frauen allerdings stark rückläufig, während die Zahl der ausschließlich in Minijobs beschäftigten Männer noch bis 2014 angestiegen war, und erst seit 2017 kontinuierlich abnimmt.

Die Corona-Pandemie hatte im Jahr 2020 erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und ganz besonders auf die geringfügige Beschäftigung: Die rückläufige Entwicklung bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung wurde durch den Stellenabbau während der Coronakrise deutlich verstärkt (Hans-Böckler-Stiftung 2021, S. 7). Dabei traf der pandemiebedingte Stellenabbau insbesondere Frauen, die den größten Anteil an geringfügig Beschäftigten stellen.

Abbildung 6

Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in Deutschland (2004–2020), Angaben in Tausend



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik (revidierte Daten), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

6.3 Erwerbsverhältnis (2) – Leiharbeit

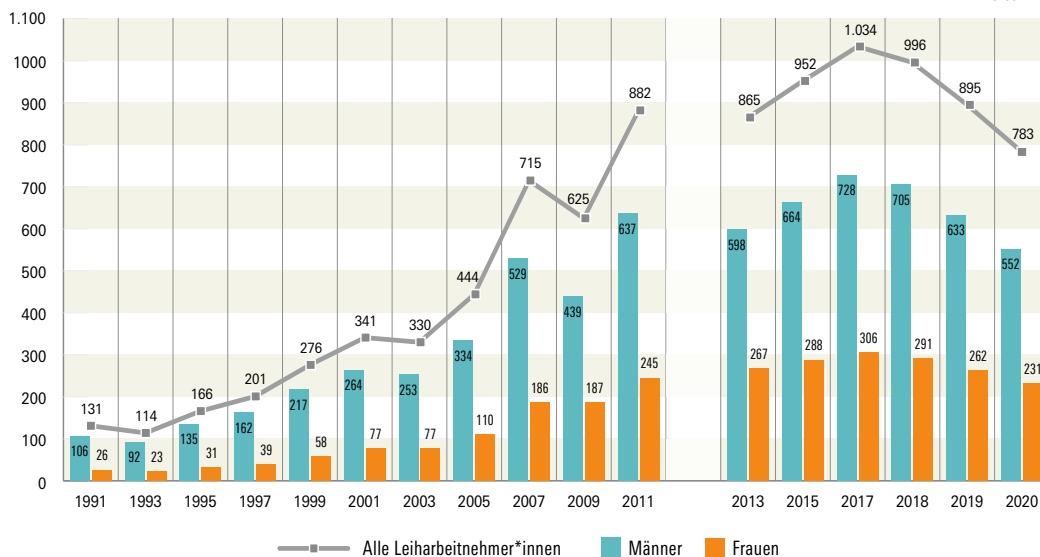
Leiharbeit hat seit Beginn der 1990er Jahre und ganz besonders in den Jahren nach 2004 stark an Bedeutung gewonnen, denn im Vergleich zu 1991 ist die Zahl der Leiharbeiter*innen bis 2017 auf mehr als das Siebenfache angewachsen. Seinen vorläufigen Höchststand erreichte die Zahl der Leiharbeiter*innen 2017 mit mehr als einer Million Beschäftigten. Bis 2020 hat sich die Zahl der Leiharbeiter*innen fast um ein Viertel verringert. Der starke Rückgang wird sich während der Coronapandemie wahrscheinlich noch verstärken.

Insgesamt ist der Anteil der Leiharbeiter*innen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland relativ gering, und hat sich zwischen 2017 und 2020 nochmals deutlich reduziert – von 3 Prozent auf nunmehr 2,2 Prozent. Weiterhin spielt Leiharbeit bei Männern (2020: 2,9 Prozent) aber eine größere Rolle als bei Frauen (2020: 1,3 Prozent).

Im Jahr 2020 stellten Frauen fast ein Drittel (knapp 30 Prozent) aller Leiharbeiter*innen. Leiharbeit ist in Deutschland damit zwar immer noch männlich dominiert, zwischen 1991 und 2013 ist der Frauenanteil aber um zehn Prozentpunkte stark angestiegen. In den letzten Jahren lag der Frauenanteil annähernd konstant bei 30 Prozentpunkten.

Abbildung 7

Leiharbeiter*innen in **Deutschland** (1991–2020), in Tausend



Anmerkung: Infolge der Umstellung der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) seit 2013 ist die Vergleichbarkeit in der Zeitreihe eingeschränkt.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



6.4 Erwerbsverhältnis (3) – Befristungen

In Deutschland hatten im Jahr 2020 mehr als 2,1 Millionen abhängig Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag (obwohl sie sich nicht in Ausbildung befanden). In Deutschland standen 2020 damit 6,5 Prozent der Beschäftigten in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis. Von einer Befristung waren unter den abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren Frauen (mit 6,8 Prozent) in einem geringfügig höheren Umfang betroffen als Männer (6,3 Prozent).

Der aktuelle Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen befindet sich damit auf einem ähnlichen Niveau wie zu Beginn des Beobachtungszeitraums Anfang der 1990er Jahre. Zwischen 1991 und 2011 waren die Befristungsanteile angestiegen, besonders deutlich in den Jahren zwischen 2003 und 2007. Seitdem sind die Befristungsquoten bei Frauen wie bei Männern – in fast allen Altersgruppen – wieder leicht rückläufig.

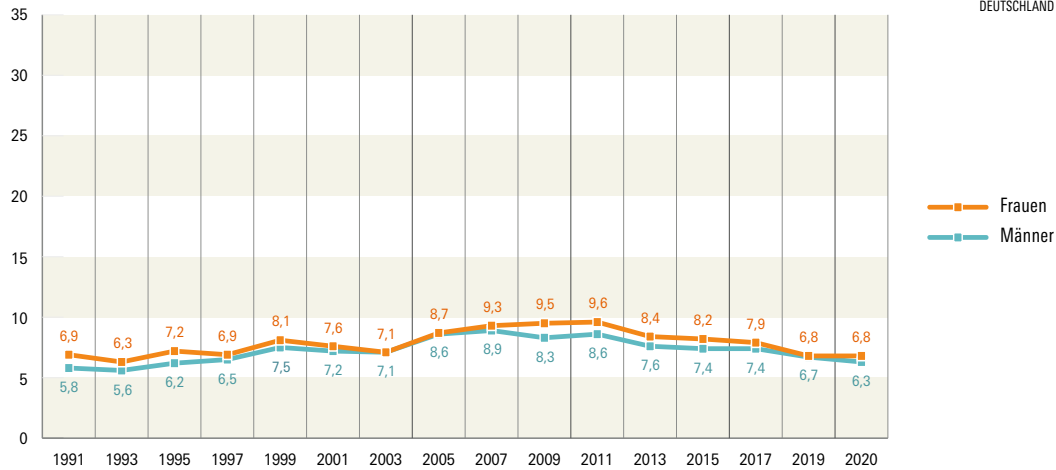
Im Jahr 2020 weisen Männer nur in der jüngsten Altersgruppe – den Arbeitnehmer*innen von 15 bis unter 25 Jahren – eine etwas höhere Befristungsquote auf. In allen anderen Altersgruppen sind Frauen jeweils etwas stärker von Befristung betroffen als Männer (ohne Abbildung). Die geschlechterbezogenen Abstände bei der Befristung sind in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben.

Während des Beobachtungszeitraums ist die Befristungsquote der Frauen und Männer im Alter von 15 bis unter 25 Jahren insgesamt stark angestiegen. Der zu Beginn der 1990er Jahre noch deutliche Abstand zwischen Männern und Frauen ist inzwischen fast ganz verschwunden:

- Noch im Jahr 1991 hatte unter den jüngeren Beschäftigten nur jede elfte Frau und jeder achte Mann einen befristeten Arbeitsvertrag.
- Besonders hohe Befristungsquoten hatten jüngere Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 25 Jahren zwischen 2005 und 2011. In diesen Jahren waren fast ein Drittel der jungen Männer und mehr als ein Viertel der jungen Frauen befristet beschäftigt.
- Trotz eines starken Rückgangs der Befristungsquoten seit 2011 war auch im Jahr 2020 immer noch fast ein Fünftel der jungen Frauen und Männer befristet beschäftigt. Seit 2019 weisen die jungen Frauen dabei sogar einen etwas geringeren Befristungsanteil auf als die jungen Männer.

Abbildung 8

Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer an den abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in **Deutschland** (1991–2020), in Prozent



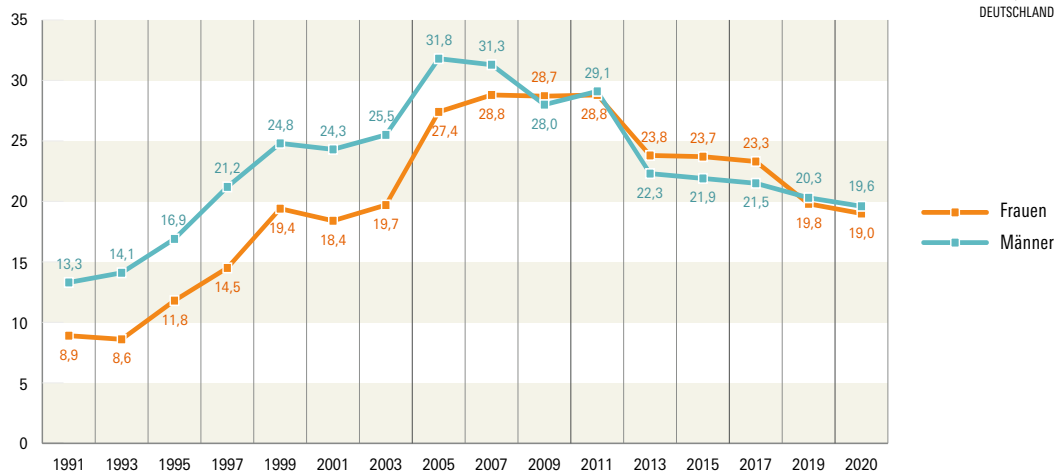
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus auf Anfrage (1991-2019), genesis-online (2020)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Abbildung 9

Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer an den abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis unter 25 Jahren in **Deutschland** (1991–2020), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus auf Anfrage (1991-2019), genesis-online (2020)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



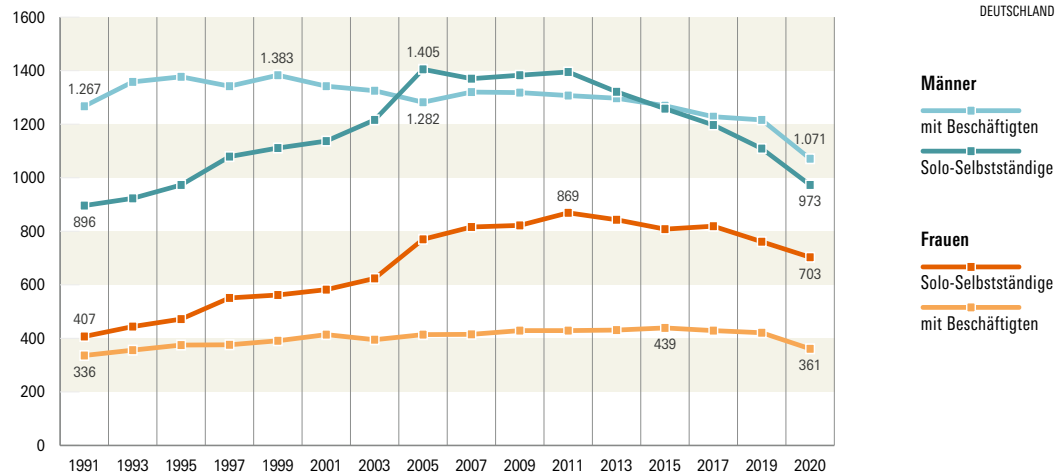
6.5 Erwerbsverhältnis (4) – Selbstständige

Vor allem bis Mitte der 2010er Jahre hat sich die Zahl der Selbstständigen in Deutschland stark erhöht, was vor allem auf den starken Anstieg der Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen ist (vgl. Grafik 1). In den letzten Jahren ist die Zahl der Selbstständigen stark rückläufig, dies betrifft ganz besonders die Solo-Selbstständigen. Unter den Männern war dieser Rückgang noch deutlicher als unter Frauen. Während der Corona-Krise hat sich der Rückgang verstärkt.

Im Jahr 2020 waren eine Million Frauen und mehr als zwei Millionen Männer in Deutschland als Selbstständige tätig. Der Frauenanteil unter Selbstständigen lag damit bei einem Drittel und ist zwischen 1991 und 2020 von 26 auf 34 Prozent angestiegen (vgl. Grafik 2). Dabei ist der Frauenanteil bei den Solo-Selbstständigen mit knapp 42 Prozent deutlich höher als der Frauenanteil an Selbstständigen mit Beschäftigten (25 Prozent).

Abbildung 10

Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten in **Deutschland** (1991–2020), in Tausend



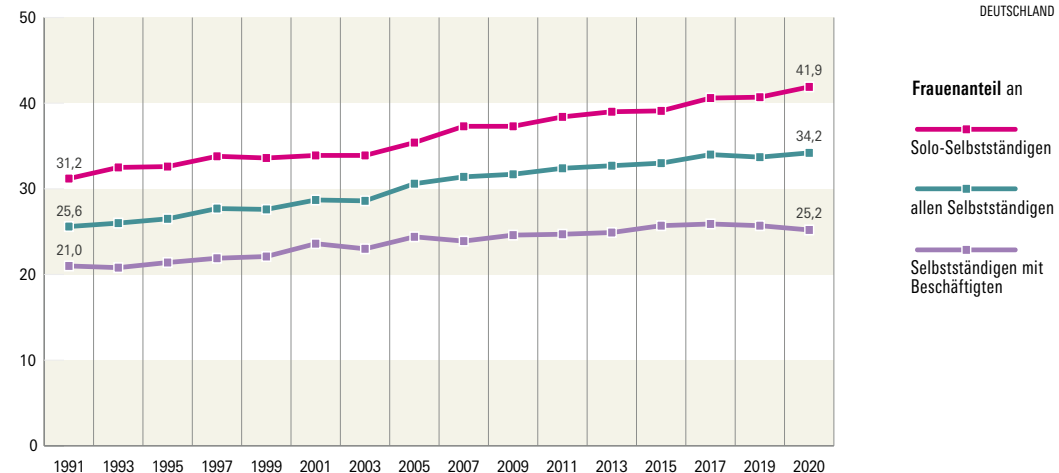
Datenquelle: Eurostat, Labor Force Survey (EU-LFS), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

Abbildung 11

Anteil der Frauen an allen Selbstständigen, den Solo-Selbstständigen und den Selbstständigen mit Beschäftigten in **Deutschland** (1991–2020), in Prozent



Datenquelle: Eurostat, Labor Force Survey (EU-LFS), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

6.6 Vertikale Segregation

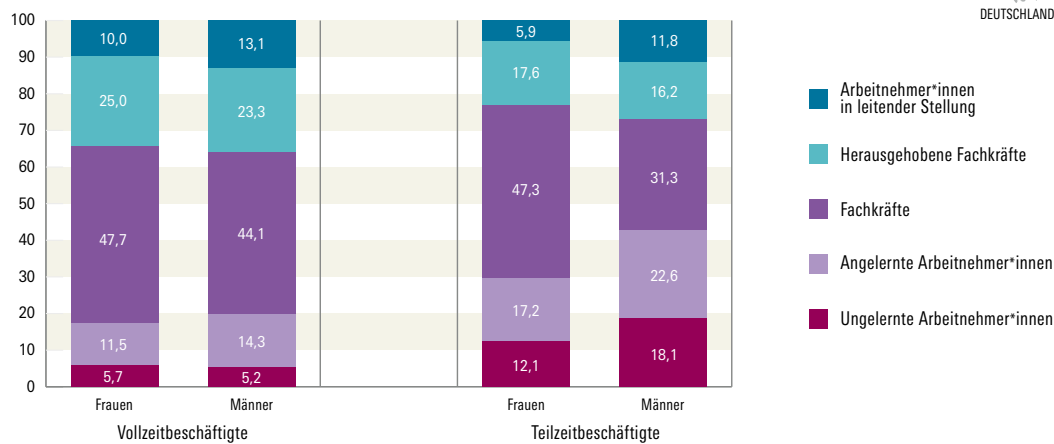
Im Jahr 2020 arbeiteten Frauen seltener als Männer in einer Führungsposition: 13 Prozent der vollzeittätigen Männer, aber nur 10 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen sind in leitender Stellung beschäftigt.

Unter den Teilzeitbeschäftigten ist diese Ungleichheit sogar noch größer. Männer in Teilzeit arbeiten doppelt so häufig (12 Prozent) in einer leitenden Stellung wie teilzeitbeschäftigte Frauen (6 Prozent). Allerdings sind teilzeitbeschäftigte Männer auch in den beiden untersten Leistungsgruppen – den Un- und Angelernten – häufiger anzutreffen als Frauen. Während fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen (47 Prozent) als Fachkraft arbeitet, trifft dies auf weniger als ein Drittel der Männer zu (31 Prozent).

Der ungleiche Anteil von Frauen und Männern in leitenden Stellungen ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben (Hobler et al. 2020).

Abbildung 12

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Leistungsgruppen in Deutschland (2020), in Prozent



¹⁾ Die Teilzeitbeschäftigten umfassen hier keine geringfügig Beschäftigte.

6.7 Arbeitsqualität

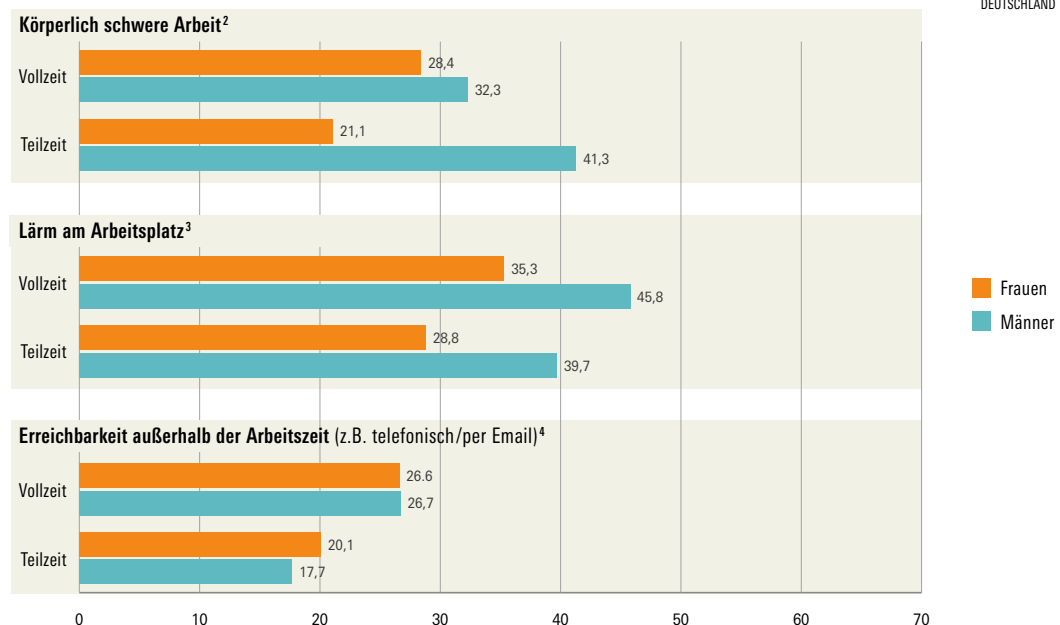
Männer sind stärker von klassischen Arbeitsbelastungen – körperlich schwerer Arbeit und Lärm – betroffen als Frauen. Eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wird von abhängig beschäftigten Frauen und Männern inzwischen ähnlich häufig erwartet.

- Unter Vollzeitbeschäftigten arbeitet jeder dritte Mann und mehr als jede vierte Frau „oft“ bzw. „sehr häufig“ körperlich schwer. Unter den Teilzeitbeschäftigten betrifft dies jede fünfte Frau und annähernd die Hälfte der Männer. Denn: Körperliche Belastungen treten nicht nur in männerdominierten Berufen, sondern auch in Pflegeberufen auf, in denen überwiegend Frauen tätig sind.

- Männer sind deutlich häufiger als Frauen Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ausgesetzt: Dies trifft auf mehr als vier von zehn Männern, aber nur auf rund jede dritte Frau zu.
- Mehr als ein Viertel der abhängig beschäftigten Frauen und Männer nehmen die Erwartung wahr, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Unter Teilzeitbeschäftigten betrifft dies jede fünfte Frau und fast ebenso viele Männer.

Abbildung 13

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in **Deutschland** (2021), in Prozent¹



¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "oft" bzw. "sehr häufig" beantwortet hat.

² Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen (...)?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, (...) für Ihre Arbeit erreichbar sind?“

Frauen sind öfter als Männer häufigen Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und der Anforderung, die eigenen Gefühle zu verbergen, ausgesetzt.

- Häufige Arbeitsunterbrechungen – durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen – geben fast zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen an, im Vergleich zu etwas mehr als der Hälfte der vollzeitbeschäftigten Männer. Unter den Teilzeitbeschäftigten gilt dies für knapp fünf von zehn Frauen sowie für drei von zehn Männern.
- Über starken Zeitdruck bei der Arbeit berichten 56 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 48 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer. Auch unter den teilzeitbeschäftigten Frauen

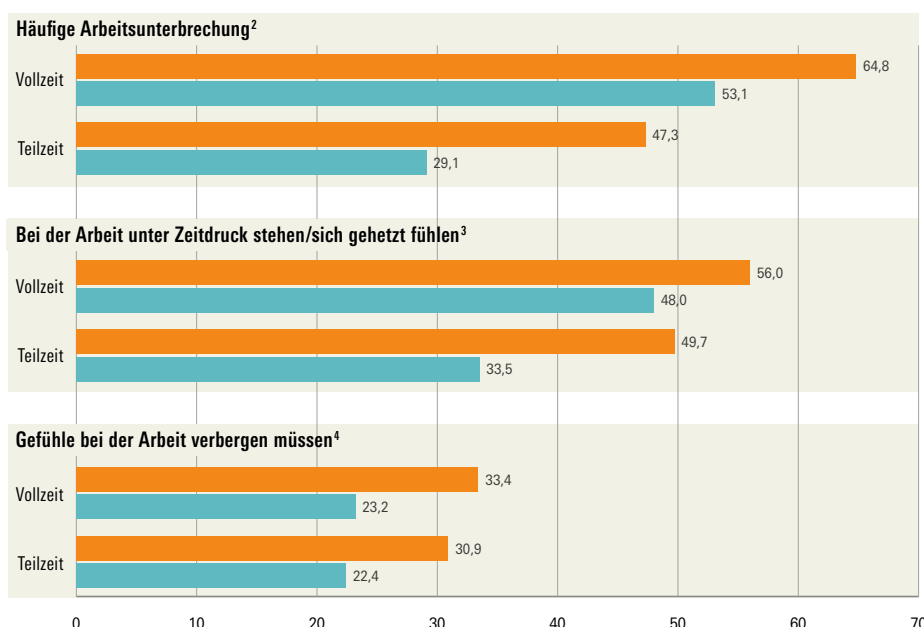
fühlt sich jede zweite häufig bei der Arbeit gehetzt, während es bei den teilzeitbeschäftigten Männern nur jeden dritten betrifft.

- Frauen geben zudem häufiger an, dass sie bei der Arbeit ihre Gefühle verbergen müssen: Auf annähernd jede dritte Frau in Voll- oder Teilzeit trifft dies „oft“ oder „sehr häufig“ zu, aber nicht einmal auf jeden vierten Mann (in Voll- oder Teilzeit).

Die Häufigkeit der Arbeitsbelastungen und damit auch die geschlechterbezogenen Unterschiede sind in den letzten Jahren fast konstant geblieben.

Abbildung 14

Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Kontrolle der Gefühle bei der Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2021), in Prozent¹



¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "oft" bzw. "sehr häufig" beantwortet hat.

² Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, z.B. durch techn. Probleme, Telefonate, Kollegen?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“

Zentrale Befunde

Gender Pay Gap

In den letzten Jahren ist der Gender Pay Gap deutlich zurückgegangen. Dennoch verdienen Frauen im Jahr 2020 pro Arbeitsstunde durchschnittlich immer noch über 18 Prozent weniger als Männer.

Gender Pension Gap

Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern beträgt aktuell 49 Prozent (2019). Zwischen 1992 und 2019 hat sich die geschlechterbezogene Rentenlücke um mehr als ein Viertel verringert – von 69 auf 49 Prozent.

Niedrigeinkommen

Niedrigeinkommen trotz Vollzeit betrifft Frauen immer noch häufiger als Männer: Mehr als 17 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 9 Prozent der Männer verdienen 2020 monatlich weniger als 2.000 Euro brutto. Zwischen 2011 und 2020 haben sich diese Anteile bei Frauen und Männern jeweils fast halbiert, trotzdem war der Anteil der Frauen mit Niedrigeinkommen im Jahr 2020 immer noch 1,9-mal größer als bei den Männern.

Existenzsicherung

Im Fall von Erwerbslosigkeit oder einer Beschäftigung in geringem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden sind Frauen deutlich häufiger hauptsächlich auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen als Männer (38 zu 25 Prozent). Männer sind in dieser Situation deutlich besser durch staatliche Transferleistungen abgesichert als Frauen (47 zu 33 Prozent).

7.1 Gender Pay Gap

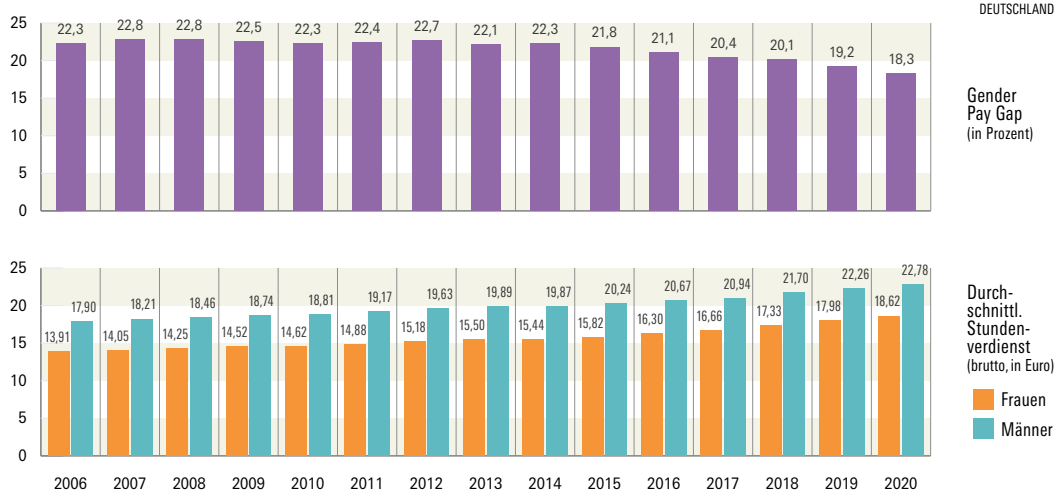
In Deutschland verdienen abhängig beschäftigte Frauen im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde als abhängig beschäftigte Männer. Der Gender Pay Gap – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – lag im Jahr 2020 bei über 18 Prozent.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum 2006 bis 2020 stiegen die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o. ä.) für Frauen und Männer kontinuierlich an. Da der Anstieg für beide Geschlechter zwischen 2006 und 2014 vergleichbar hoch ausfiel, hat sich der Gender Pay Gap in diesen Jahren kaum verändert. Seit 2015 ist der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst der Frauen jedoch in allen Jahren stärker angestiegen als jener der Männer. Als Folge ist der Gender Pay Gap bis 2020 kleiner geworden, und lag 2019 und 2020 jeweils deutlich unter 20 Prozent. (Hinweis: Bei den Angaben zu den beiden letzten Jahren handelt es sich um vorläufige Daten, die auf Basis der nächsten Verdienststrukturerhebung 2022 nachträglich noch korrigiert werden können.)

Anmerkung: Eine der Hauptursachen für die feststellbare Verringerung des Gender Pay Gap in Deutschland ist die Einführung des Mindestlohns (zum 01.01.2015). Mit ihm wurden die unteren Löhne deutlich angehoben. Da Frauen in Deutschland weitaus häufiger als Männer im Niedriglohnssektor beschäftigt sind, hat sich damit auch der Gender Pay Gap etwas verringert (vgl. Herzog-Stein et al. 2018).

Abbildung 15

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2020), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung, Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



7.2 Gender Pension Gap

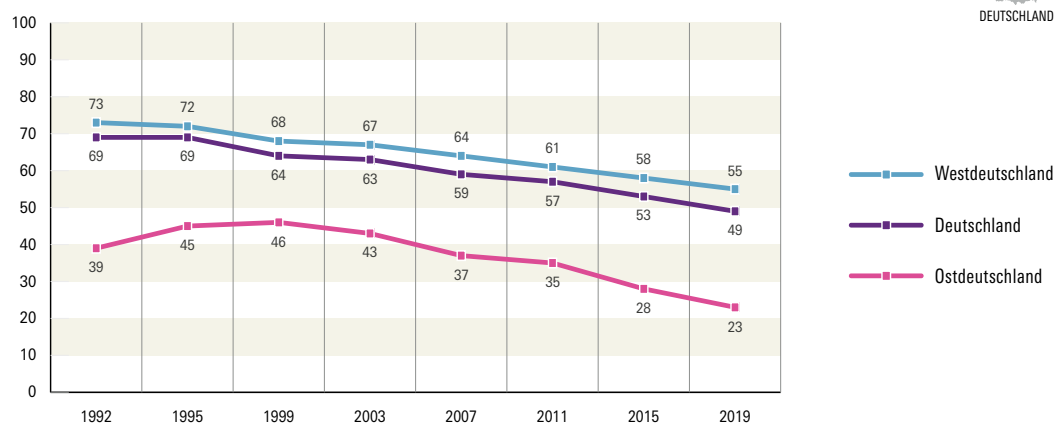
Die Rentenlücke³ zwischen Frauen und Männern lag 2019 bei 49 Prozent. Frauen bezogen folglich ein um 49 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Berücksichtigt werden dabei alle drei Säulen der Alterssicherung: die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV) sowie die betriebliche Alterssicherung und die private Alterssicherung.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 1992 bis 2019 hat sich der Gender Pension Gap in Deutschland von 69 auf 49 Prozent verkleinert. Dabei fällt die Rentenlücke in Westdeutschland (55 Prozent) weitaus höher aus als in Ostdeutschland (23 Prozent).

Inwiefern die Corona-Pandemie langfristige Auswirkungen auf die Rentenbezüge und damit auch den Gender Pension Gap haben wird, kann auf Basis der aktuellen Forschungs- und Datenlage noch nicht prognostiziert werden (vgl. Böckler Impuls 2020). Grundsätzlich weisen wissenschaftliche Studien aber darauf hin, dass Frauen während der Corona-Pandemie stärker von Arbeitszeitreduktionen betroffen waren als Männer: Auslöser hierfür ist vor allem der Wegfall institutioneller Betreuungsangebote, die zu einer umfänglicheren Betreuung von Kindern führten und/oder Homeschooling im eigenen Haushalt erforderlich machten. Der zusätzliche Zeitbedarf für die Kinderbetreuung wurde größtenteils von Frauen übernommen (vgl. Kohlrusch/Zucco 2020). Die stärkere Betroffenheit von Arbeitszeitreduktionen dürfte sich auch auf den Gender Pension Gap auswirken.

Abbildung 16

Entwicklung des Gender Pension Gap in Deutschland, West- und Ostdeutschland (1992–2019), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Alterssicherungsbericht 2020, Bundesregierung zum Rentensicherungsbericht

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021 

³ Die Rentenlücke bzw. der Gender Pension Gap bezeichnet die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen und den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Männer (https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021-04-06_EK-PensionGap-01.pdf).

7.3 Niedrigeinkommen

Unter Frauen ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem geringen Einkommen von weniger als 2.000 Euro brutto 1,9-mal größer als unter Männern: Trotz Vollzeittätigkeit hatte im Jahr 2020 fast jede sechste Frau, aber „nur“ jeder elfte Mann ein Brutto-Monatseinkommen, das unter 2.000 Euro lag.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2011 bis 2020 zeigten sich dabei starke Veränderungen:

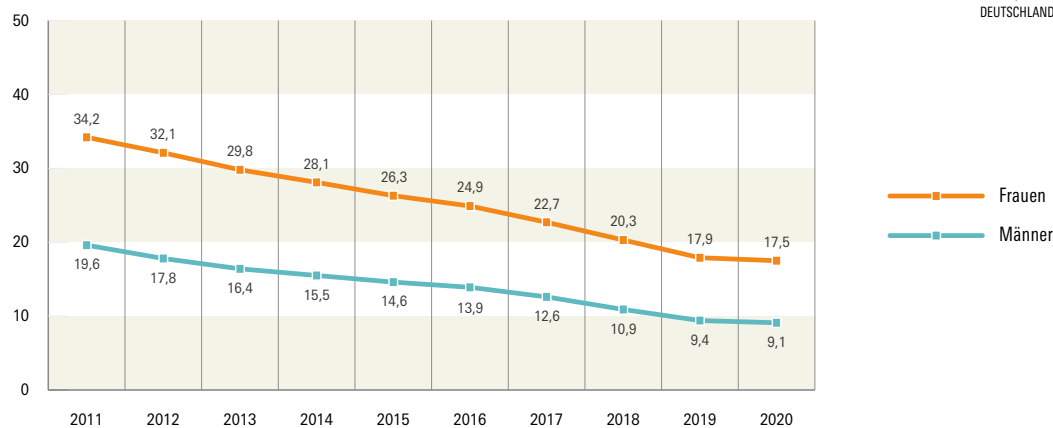
- 2011 verdienten unter den Vollzeitbeschäftigten noch jede dritte Frau (34 Prozent) und jeder fünfte Mann (20 Prozent) maximal 2.000 Euro brutto pro Monat.
- Bis zum Jahr 2020 verringerten sich die Anteile unter den vollzeitbeschäftigten Frauen auf rund 18 Prozent und unter den vollzeitbeschäftigten Männern auf 9 Prozent.

- Durch die wirtschaftlichen Auswirkungen infolge der Corona-Pandemie hat sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem monatlichen Brutto-Einkommen bis zu 2.000 Euro im Jahr 2020 gegenüber 2019 kaum verändert.

Der Anteil an Bezieher*innen von geringen Einkommen hat sich bei Frauen und Männern von 2011 und 2020 um mehr als die Hälfte verringert. Da der Rückgang bei den Männern etwas stärker ausfiel, hat sich die geschlechterbezogene Relation der Niedrigeinkommen zwischen 2011 und 2020 von 1,7 auf 1,9 zu Ungunsten der Frauen erhöht (ohne Abbildung).

Abbildung 17

Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit monatlichem Brutto-Einkommen bis zu 2.000 Euro in **Deutschland** (2011–2020), in Prozent



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2011–2020), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



7.4 Existenzsicherung

Für erwerbstätige Frauen und Männer im Erwerbsalter ist die eigene Erwerbsarbeit die wichtigste Quelle des Lebensunterhalts: Für Frauen und Männer, die Vollzeit (mind. 35 Wochenstunden) oder lange Teilzeit (mit 25 bis 35 Wochenstunden) arbeiten, stellt das eigene Erwerbseinkommen fast ausnahmslos die Basis ihres Lebensunterhalts dar. Und selbst für Frauen und Männer mit einer kurzen Teilzeit (mit 15 bis unter 25 Wochenstunden) ist das eigene Erwerbseinkommen immer noch die mit großem Abstand wichtigste Quelle für den Lebensunterhalt. Nur jede zwanzigste Frau (5 Prozent) und jeder sechzehnte Mann (6 Prozent) mit kurzer Teilzeit ist überwiegend auf die Zuwendung von Angehörigen angewiesen.

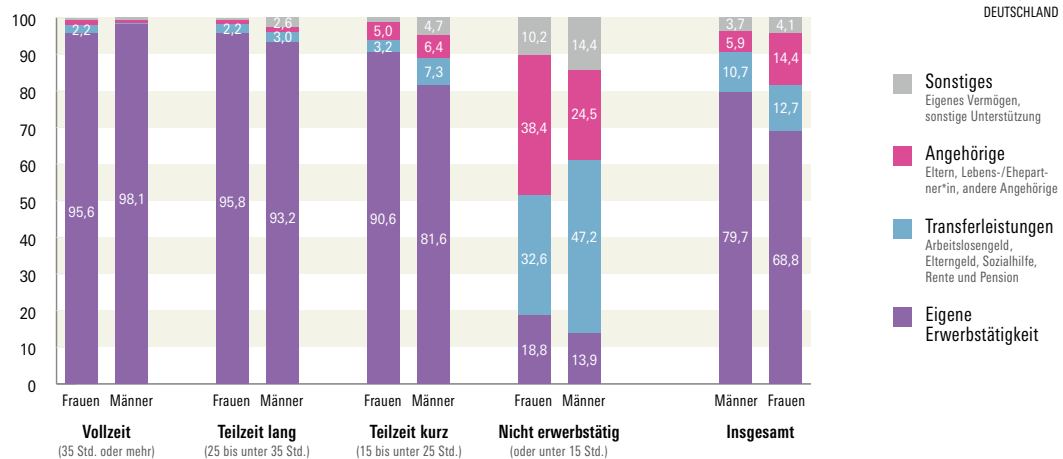
Nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätige Männer sind weitaus häufiger als Frauen durch Transferleistungen abgesichert, also durch Arbeitslosengeld, Elterngeld, Sozialhilfe oder Rente. Dies gilt für fast die Hälfte der Männer (47 Prozent), aber nur für ein Drittel der Frauen (33 Prozent).

Demgegenüber sind nichterwerbstätige Frauen weitaus häufiger von den Einkommen ihrer Angehörigen abhängig als Männer: Mehr als jede dritte Frau (38 Prozent), aber nur jeder vierte Mann (25 Prozent) ist in dieser Situation auf die Unterstützung durch Angehörige als wichtigste Quelle des Lebensunterhalts angewiesen.

Insgesamt ist fast jede siebte erwachsene Frau (14 Prozent), aber nur etwa jeder siebzehnte erwachsene Mann (6 Prozent) für den Lebensunterhalt hauptsächlich auf Angehörige (Eltern, Lebens- bzw. Ehepartner und/oder andere Angehörige) angewiesen.

Abbildung 18

Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts von Frauen und Männern nach Erwerbsumfang in Deutschland (2020), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2020, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

Zentrale Befunde

Gender Time Gap

Der Gender Time Gap bei der wöchentlichen Arbeitszeit betrug im Jahr 2020 7,9 Stunden. Seit 2005 hat sich der Gender Time Gap alljährlich gegenüber dem jeweiligen Vorjahr fast durchgängig verringert. In den letzten zehn Jahren vor allem deshalb, weil die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer rückläufig sind.

Teilzeit

In Teilzeit arbeitet immer noch fast jede zweite Frau (46 Prozent), aber nur jeder neunte Mann (11 Prozent). Die hohe Teilzeitquote der Frauen ist seit Jahren fast konstant, während Teilzeit unter Männern leicht ansteigt. Der geschlechterbezogene Abstand liegt mit 35 Prozentpunkten seit Jahren auf konstant hohem Niveau.

Erwerbsumfang im Haushaltskontext

Elternschaft wirkt sich vor allem auf den Erwerbsumfang von Frauen aus: Ohne Kinder arbeiten 63 Prozent der Frauen aus Zweiverdiener-Paarhaushalten in Vollzeit (sowie 93 Prozent der Männer). Wenn Kinder vorhanden sind, sind dies nur 29 Prozent der Frauen (aber weiterhin 94 Prozent der Männer).

Lage der Arbeitszeit

Von abweichenden Arbeitszeitlagen sind Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betroffen: Männer arbeiten häufiger regelmäßig in Wechselschicht (Vorsprung Männer: vier Prozentpunkte), am Abend oder während der Nacht (Vorsprung Männer jeweils: drei Prozentpunkte). Im Gegenzug arbeiten Frauen häufiger regelmäßig am Samstag (Vorsprung Frauen: drei Prozentpunkte) oder am Sonntag (Vorsprung Frauen: ein Prozentpunkt).

8.1 Gender Time Gap

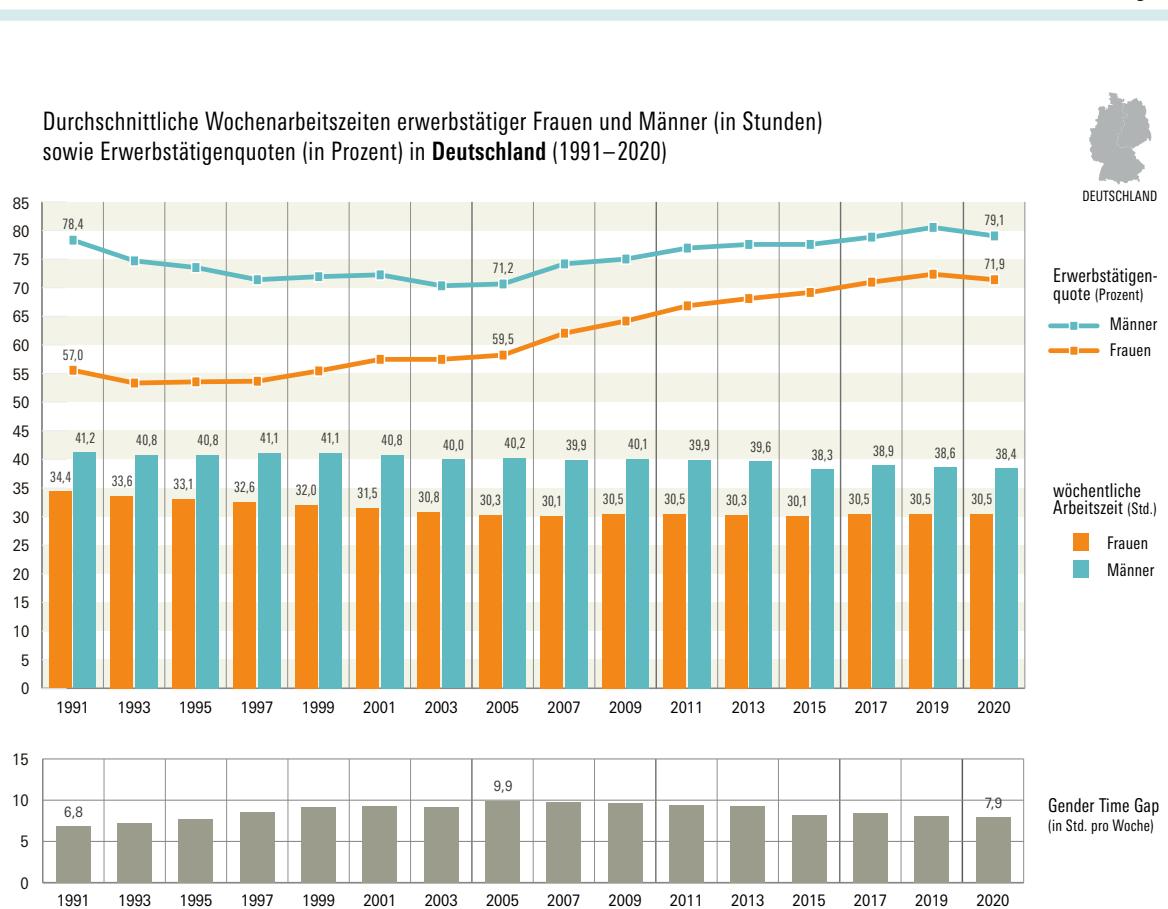
Die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Männern weichen weiterhin deutlich voneinander ab. Im Durchschnitt arbeiten Männer 38,4 Stunden pro Woche und Frauen 30,5 Stunden.

Der Gender Time Gap beträgt aktuell 7,9 Stunden pro Woche. Er vergrößerte sich 1991 bis 2005 zunächst deutlich auf bis zu 9,9 Stunden, seitdem geht er schrittweise wieder zurück.

Zwischen 1991 und 2020 sind die durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten in Deutschland bei erwerbstätigen Frauen und Männern deutlich zurückgegangen. Bei Männern von 41,2 Stunden auf 38,4 Stunden (Verkürzung um 7 Prozent), bei Frauen von 34,4 Stunden auf 30,5 Stunden (Verkürzung um 11 Prozent).

Das stärkere Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen erklärt sich durch die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen seit Mitte der 1990er Jahre, die sich vor allem in Form von Teilzeiterwerbstätigkeit vollzog. Seit 2005 verändert sich die durchschnittliche Arbeitszeitdauer von Frauen jedoch kaum noch, während die der Männer auch in den letzten Jahren weiter zurückging.

Abbildung 19



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



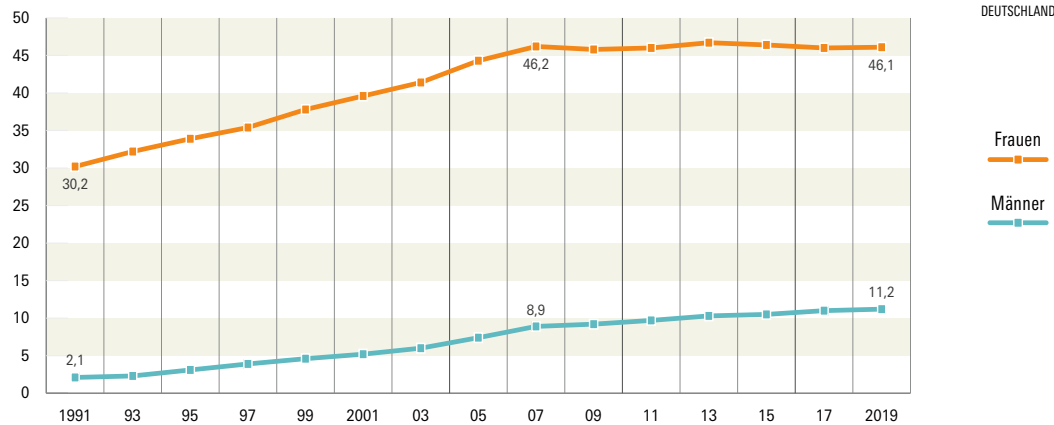
8.2 Teilzeit

Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau (46 Prozent), aber nur jeder neunte Mann (11 Prozent) arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche.⁴ Die Geschlechterdifferenz bei der Teilzeitquote beträgt fast 35 Prozentpunkte. In den letzten Jahren hat sich der Abstand kaum verringert.

Insgesamt stieg die Teilzeitquote zwischen 1991 und 2006 stark an. Sie nahm bei den Frauen fast um die Hälfte zu (von 30 auf 46 Prozent). Parallel dazu hat sich die Teilzeitquote bei den Männern sogar vervierfacht, allerdings auf sehr viel niedrigerem Niveau (von 2 auf 9 Prozent). Zwischen 2006 und 2019 blieb der Teilzeitanteil unter Frauen weitgehend konstant, während er unter Männern weiterhin leicht anstieg.

Abbildung 20

Teilzeitquoten¹ der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in **Deutschland** (1991–2019), in Prozent



¹ Bei der Zeitreihe werden als Teilzeitbeschäftigte alle abhängig Beschäftigten über 15 Jahren erfasst, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche angeben.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, teilweise eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

⁴ Die Festlegung der Obergrenze von Teilzeit bei 32 Stunden/Woche ergibt sich aus den Datenrestriktionen der hier verwendeten Fachserie des Statistischen Bundesamtes. Damit wird der Teilzeitanteil etwas unterschätzt.

8.3 Erwerbsumfang im Haushaltskontext

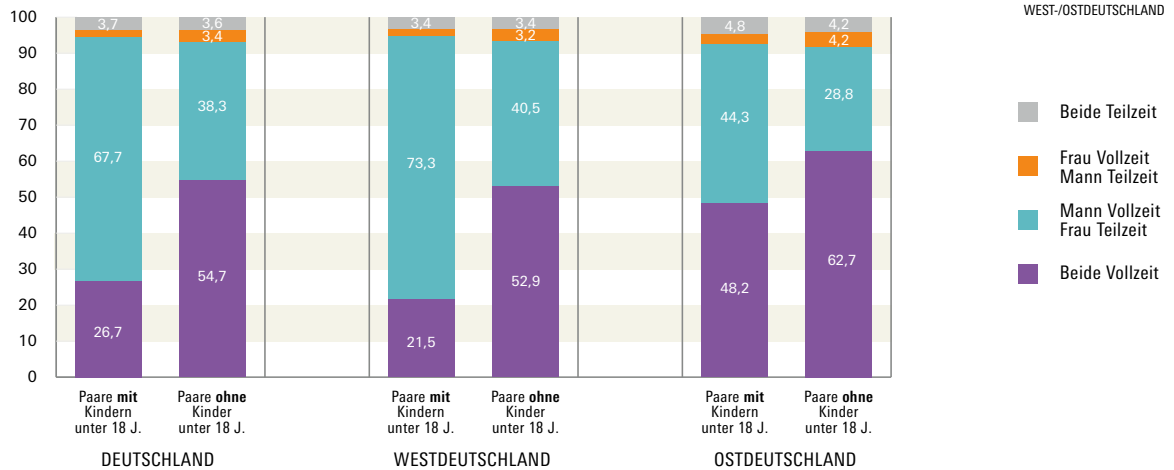
In Zweiverdiener-Paarhaushalten mit Kind(ern) sind Frauen häufiger als Männer in Teilzeit tätig. Nur 29 Prozent der Frauen arbeiten dann Vollzeit, im Vergleich zu 94 Prozent der Männer. Eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner ist gängige Praxis für die Mehrheit der Paare ohne Kinder, aber nur für ein gutes Viertel der Paare mit Kindern:

- Bei zwei Dritteln der Paare mit Kind(ern) ist der Mann vollzeitbeschäftigt, während die Frau Teilzeit arbeitet. Bei Paaren ohne Kind liegt diese Konstellation jedoch nur in einem guten Drittel der Paarhaushalte vor.
- Andere Erwerbskonstellationen (beide in Teilzeit oder die Frau in Vollzeit und der Mann in Teilzeit) treten dagegen mit einem Anteil von 6 Prozent weiterhin nur selten auf.

Im regionalen Vergleich zeigt sich dabei – auch noch 30 Jahre nach der Deutschen Einheit – ein deutlicher Unterschied für Ostdeutschland: Hier arbeiten in fast der Hälfte der Paare mit Kind(ern) beide Partner Vollzeit (48 Prozent). In Westdeutschland gilt dies für lediglich 22 Prozent der Paare mit Kind(ern). Dementsprechend sind Männer mit Kind(ern) in Ostdeutschland auch wesentlich seltener Hauptverdiener als Männer mit Kind(ern) in Westdeutschland (44 Prozent gegenüber 73 Prozent).

Abbildung 21

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2019), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



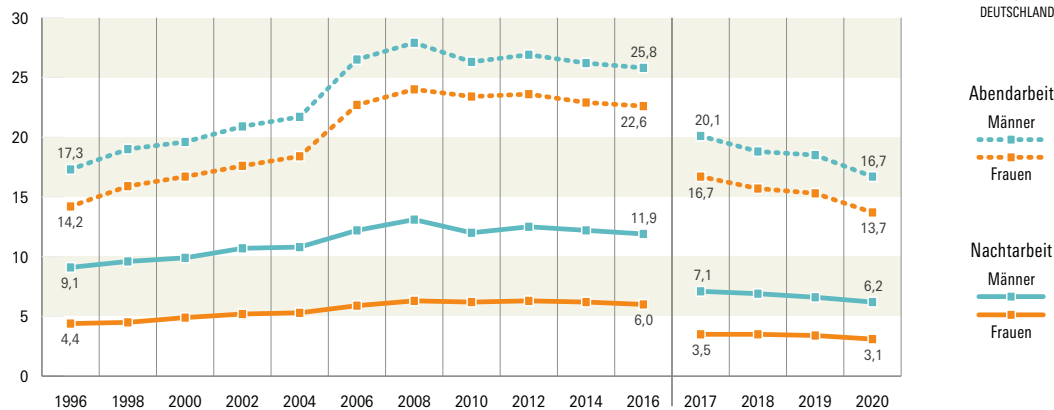
8.4 Lage der Arbeitszeit

Abhängig beschäftigte Männer leisten doppelt so häufig „regelmäßige“ Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr) wie Frauen: 6 Prozent der Männer, aber nur 3 Prozent der Frauen sind hiervon an mindestens der Hälfte aller Arbeitstage betroffen. Zudem arbeiten jeder sechste Mann und jede siebte Frau 2020 an mindestens der Hälfte aller Arbeitstage abends (18 bis 23 Uhr). Der geschlechterbezogene Abstand bei der Abend- und Nachtarbeit erweist sich als recht konstant.

„Regelmäßige“ Arbeit an Wochenenden bleibt hingegen weiter eine Frauendomäne: Samstagsarbeit an mindestens zwei Wochenenden pro Monat wird auch 2020 häufiger von Frauen (19 Prozent) als von Männern (16 Prozent) geleistet. Und auch bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit haben die Frauen 2020 knapp die Nase vorn. Allerdings ist der Geschlechterabstand bei der regelmäßigen Samstagsarbeit in den letzten zehn Jahren etwas kleiner geworden – nicht jedoch bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit.

Abbildung 22

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Abend- und Nachtarbeit in Deutschland (1996–2020), in Prozent



Anmerkungen: In den Jahren 1996 bis 2016 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 3 Monaten „ständig“ und „regelmäßig“ am Abend oder nachts gearbeitet hat. Ab dem Jahr 2017 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 4 Wochen an mindestens der Hälfte der Arbeitstage abends oder nachts gearbeitet hat.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

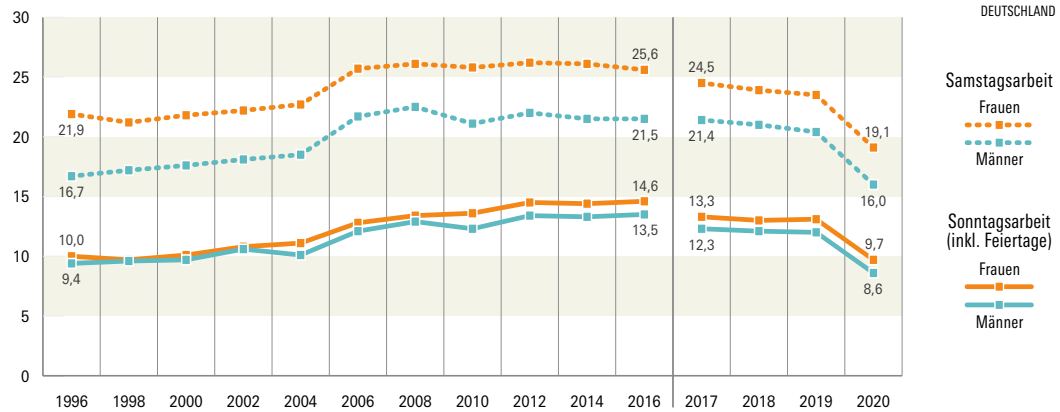
WSI

Wechselschicht wird in Deutschland häufiger von Männern geleistet. In Wechselschicht an mindestens der Hälfte der Arbeitstage arbeiteten 2020 knapp 16 Prozent der Männer, aber nur 12 Prozent der Frauen. Arbeit in Wechselschicht hat in den

letzten 25 Jahren zugenommen – und zwar stärker bei Frauen (plus vier Prozentpunkte) als bei Männern (plus zwei Prozentpunkte). Der geschlechterbezogene Abstand wird hier eher kleiner, auf Grund eines langsamen Aufholens der Frauen.

Abbildung 23

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Samstags- und Sonntagsarbeit (inkl. Feiertagsarbeit) in **Deutschland** (1996–2020), in Prozent



Anmerkungen: In den Jahren 1996 bis 2016 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 3 Monaten "ständig" und "regelmäßig" an Samstagen und Sonntagen gearbeitet hat. Ab dem Jahr 2017 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 4 Wochen an mind. zwei Samstagen bzw. zwei Sonntagen gearbeitet hat. Bis einschließlich 2019 wird die Sonntagsarbeit inkl. Feiertagsarbeit erfasst; seit dem Jahr 2020 wird nur noch die Sonntagsarbeit (ohne Feiertagsarbeit) erfasst.

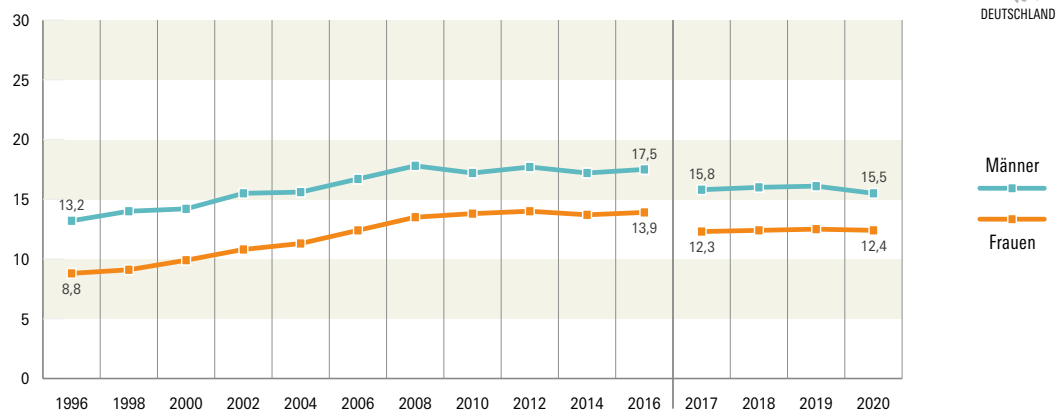
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Abbildung 24

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Wechselschicht in **Deutschland** (1996–2020), in Prozent



Anmerkungen: In den Jahren 1996 bis 2016 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 3 Monaten „ständig“ und „regelmäßig“ in Wechselschicht gearbeitet hat. Ab dem Jahr 2017 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 4 Wochen an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in Wechselschicht gearbeitet hat.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Zentrale Befunde

Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung

Frauen übernehmen nach wie vor den größten Teil der Kinderbetreuung. Dies hat sich auch während der Pandemie fortgesetzt. Die partnerschaftlich geteilte Zuständigkeit für die Kinder ging während der Corona-Pandemie sogar zurück.

Elterngeld

Fast alle Mütter (98 Prozent), aber weniger als die Hälfte der Väter (42 Prozent) nutzen aktuell das Elterngeld. Seit 2007 hat sich der Nutzeranteil unter Vätern allerdings verdoppelt.

Institutionelle Kinderbetreuung

Die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre stark angestiegen: Im Jahr 2020 wurde fast jedes zweite Kind zwischen drei und sechs Jahren (48 Prozent) und jedes fünfte Kind unter drei Jahren (20 Prozent) ganztätig institutionell betreut.

Pflege

Jede zehnte Arbeitnehmerin und jeder dreizehnte männliche Arbeitnehmer pflegen Angehörige. Auch unter den Vollzeitbeschäftigten tragen Frauen zu einem etwas höheren Anteil Pflegeverantwortung für Angehörige als Männer.

9.1 Partnerschaftliche Verteilung der Kinderbetreuung

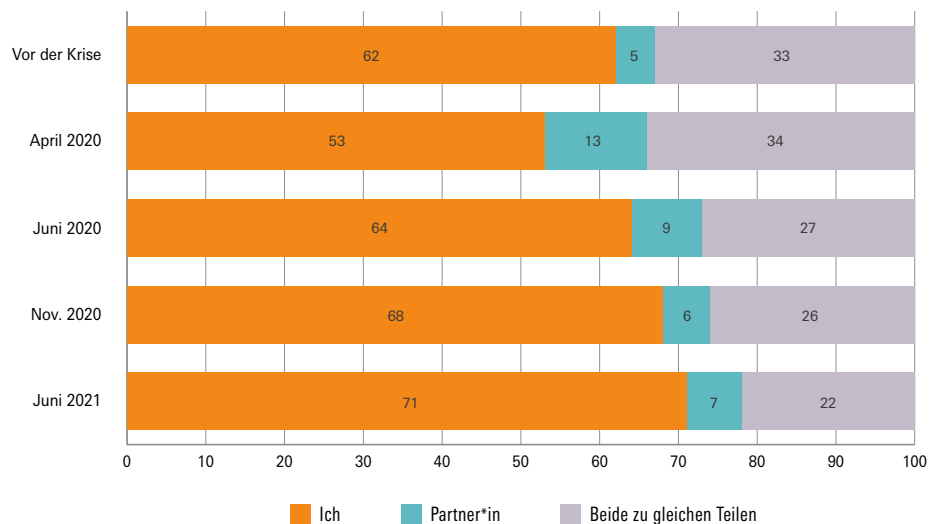
Frauen tragen nach wie vor deutlich häufiger als Männer die Hauptlast an der Kinderbetreuung. Das galt vor der Pandemie, im Verlauf der Pandemie und in noch stärkerem Maße im Sommer des zweiten Pandemiejahres.

Trotz leichter Verschiebungen während der Corona-Pandemie blieben die Frauen stets die Hauptverantwortlichen für die Kinderbetreuung. Der Anteil der partnerschaftlich geteilten Kinderbetreuung nahm im Verlauf der Pandemie ab.

- Zu Beginn der Pandemie verringerte sich der Anteil der Frauen, die den größeren Anteil an der Kinderbetreuung erbrachten, von 62 Prozent (vor der Pandemie) auf 53 Prozent (April 2020). Männer übernahmen im April 2020 deutlich häufiger den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung (13 Prozent) im Vergleich zur Zeit vor der Krise (5 Prozent).
- Bis Juni 2021 ist der Anteil der Frauen, die überwiegend die Kinderbetreuung übernahmen, auf ein höheres Niveau als vor der Krise gestiegen (71 Prozent gegenüber 62 Prozent).
- Bis Juni 2021 sank der Anteil der Männer, die überwiegend die Kinderbetreuung übernahmen, fast wieder auf das Ausgangsniveau von vor der Krise (7 Prozent gegenüber 5 Prozent).

Abbildung 25

Paarinterne Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten aus Sicht der Frauen in **Deutschland** (2020–2021), in Prozent



Datenquelle: HBS Erwerbepersonenbefragung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

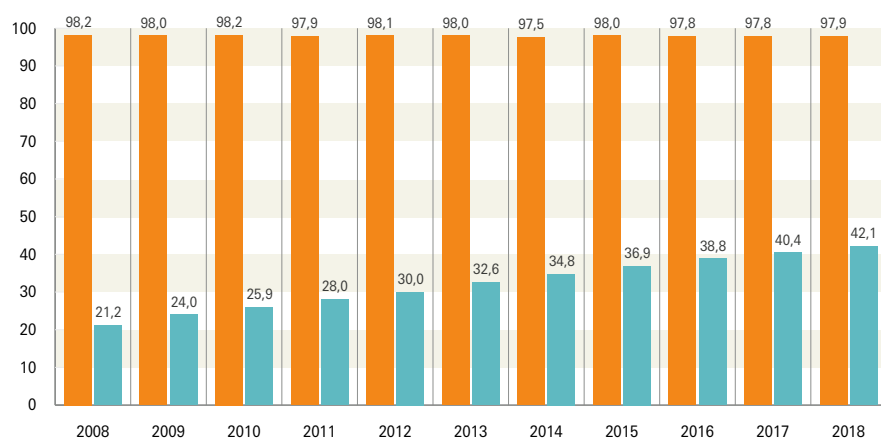
9.2 Elterngeld

Nahezu alle Frauen haben für ihre 2008 bis 2018 geborenen Kinder Elterngeld in Anspruch genommen. Der Anteil liegt seit Einführung des Elterngeldes durchgehend bei etwa 98 Prozent. (Hinweis: In der Zeitreihe werden nur die bereits abgeschlossenen Bezüge dargestellt. Infolge der verlängerten Bezugszeiten des ElterngeldPlus liegen diese aktuell nur für die in den Jahren 2008 bis 2018 geborenen Kinder vor.)

Demgegenüber nutzen Männer sehr viel seltener ihren Anspruch auf Elterngeld. Weniger als die Hälfte der Väter (42 Prozent), deren Kinder im Jahr 2018 geboren wurden, hat Elterngeld für sich genutzt. Allerdings hat sich der Anteil der elterngeldbeziehenden Väter innerhalb des Beobachtungszeitraums verdoppelt: Für die im Jahr 2008 geborenen Kinder lag er noch bei 21 Prozent. Dieser Trend einer steigenden Nutzung von Elterngeld durch Väter hat sich auch in den letzten Jahren fortgesetzt.

Abbildung 26

Anteil der Frauen und Männer in **Deutschland**, die für ihre im Jahr ... geborenen Kinder Elterngeld bezogen haben (Geburtsjahre 2008–2018), in Prozent



Frauen
Männer

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

9.3 Institutionelle Kinderbetreuung – Ganztagsbetreuungsquote

Fast jedes zweite Kind im Alter zwischen drei und sechs Jahren wurde 2020 ganztätig betreut, d. h. es befand sich mindestens sieben Stunden pro (Werk-)Tag in institutioneller Betreuung. Von den Kindern unter drei Jahren war 2020 jedes fünfte Kind in Ganztagsbetreuung.

Zwischen 2007 und 2020 hat die Ganztagsbetreuung von Kindern in Deutschland stark zugenommen:

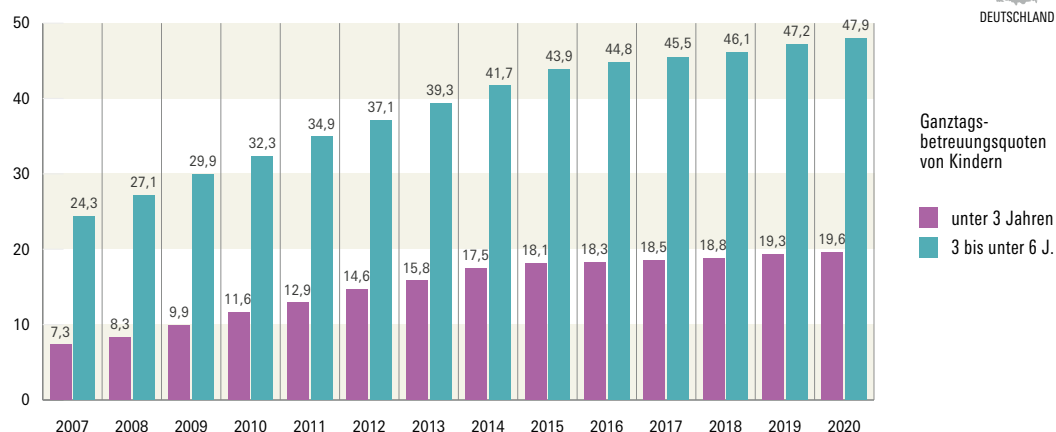
- Bei den drei- bis sechsjährigen Kindern verdoppelte sich der Anteil von 24 Prozent auf 48 Prozent.
- Bei den Kindern unter drei Jahren hat sich der Anteil sogar fast verdreifacht – von 7 Prozent auf 20 Prozent.

Trotz eines verlangsamten Anstiegs setzte sich die kontinuierliche Zunahme der Ganztagsbetreuung von Kindern auch in den letzten Jahren fort.

Anmerkung: Trotz des starken Ausbaus der institutionalisierten Kinderbetreuung in den letzten Jahren wird der vorhandene Bedarf an Kinderbetreuungszeiten in Deutschland immer noch nicht gedeckt: Von allen Eltern von Kindern unter drei Jahren, die einen Betreuungsbedarf angaben, wünschten sich im Jahr 2019 fast die Hälfte (48 Prozent) einen Ganztagsbetreuungsplatz. Einen Ganztagsbetreuungsplatz mit wöchentlich 35 bis 45 Stunden wünschte sich dabei mehr als ein Drittel der Eltern (36 Prozent). Und fast jedes achte Elternpaar mit Kleinkindern unter drei Jahren (12 Prozent) hatte sogar einen Bedarf, der über 45 Betreuungsstunden pro Woche hinausgeht (Anton/Hubert/Kuger, S. 2020, S. 17).

Abbildung 27

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in Deutschland (2007–2020), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional. Daten für 2019, 2020 auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



9.4 Pflege

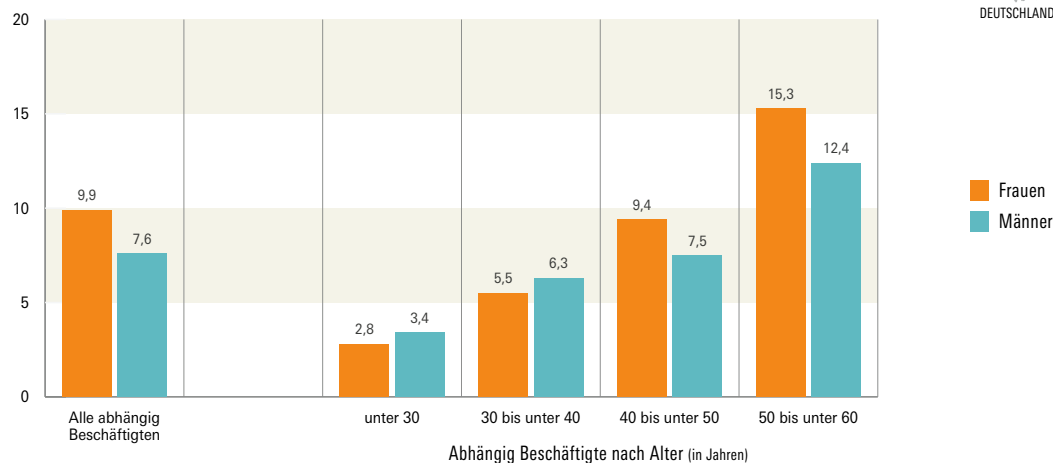
Fast jede:r elfte abhängig Beschäftigte ist zusätzlich zur eigenen Erwerbstätigkeit mit privaten Pflegeaufgaben betraut und trägt damit „Verantwortung für eine oder mehrere pflegebedürftige Personen“ (DGB-Index Gute Arbeit 2018: S. 2). Frauen übernehmen dabei etwas häufiger Pflegeverantwortung als Männer. So pflegt jede zehnte Arbeitnehmerin (10 Prozent), aber nur etwa jeder dreizehnte männliche Arbeitnehmer (8 Prozent).

Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt deutlich, dass die Übernahme von Pflegeverantwortung mit zunehmendem Alter stark ansteigt. Insbesondere zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr übernehmen Arbeitnehmer*innen verstärkt private Pflegeaufgaben neben ihrem Beruf.

Auffallend ist dabei, dass für unter 40-Jährige die Pflegeverantwortung bei Männern sogar etwas höher ausfällt als bei Frauen. In den höheren Altersgruppen steigt die Pflegeverantwortung bei Frauen jedoch stärker an, sodass abhängig beschäftigte Frauen in den Altersgruppen ab 40 Jahren jeweils deutlich häufiger als Männer Pflegeverantwortung übernehmen.

Abbildung 28

Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung unter den Beschäftigten¹ nach Alter in Deutschland (2020), in Prozent



¹ Nur abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mind. 10 Stunden.

Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit 2020

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

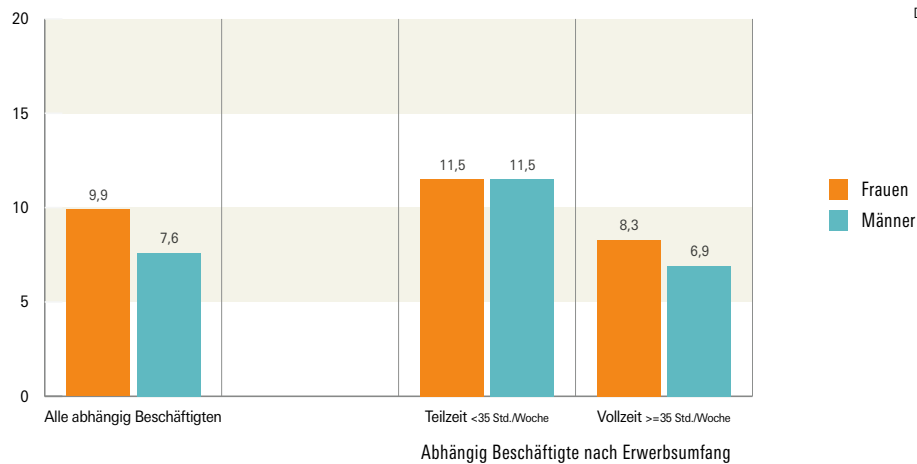
Differenziert nach Teilzeit und Vollzeit ergibt sich folgendes Bild:

- Unter Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der abgänglich Beschäftigten mit Pflegeverantwortung nicht nur deutlich höher als unter Vollzeitbeschäftigten, sondern betrifft Frauen und Männer auch gleich häufig: Fast jede*r neunte Teilzeitbeschäftigte trägt Pflegeverantwortung. (Dies dürfte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass die Pflegesituation eine Reduktion der Arbeitszeit erforderlich macht.)
- Vollzeitbeschäftigte sind demgegenüber deutlich seltener für die Pflege von Angehörigen verantwortlich. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen auch etwas häufiger als Männer an der Pflege von Angehörigen beteiligt (mit über 8 Prozent zu 7 Prozent).

Die Anteile der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung sind in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben.

Abbildung 29

Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung unter den Beschäftigten¹ nach Erwerbsumfang in Deutschland (2020), in Prozent



¹ Nur abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mind. 10 Stunden.

Zentrale Befunde

Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Der Frauenanteil aller Aufsichtsratsmitglieder in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ist vor allem seit Einführung der Quote gestiegen, stagniert seit 2019 jedoch bei 32 Prozent. In Aufsichtsräten von mitbestimmten Unternehmen (35 Prozent) sind Frauen deutlich häufiger vertreten als in nicht mitbestimmten Unternehmen (22 Prozent).

Mitbestimmung in Vorständen

Frauen nahmen 2020 lediglich 11 Prozent aller Vorstandssitze der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ein. In den Vorständen von mitbestimmten Unternehmen stellten Frauen mit 12 Prozent einen 1,5-mal größeren Anteil an allen Vorstandsmitgliedern als in nicht mitbestimmten Unternehmen (8 Prozent).

Mitbestimmung in Betriebsräten

Gemessen an ihrem Belegschaftsanteil (42 Prozent) sind Frauen in Betriebsratsgremien (mit 39 Prozent) leicht unterrepräsentiert. Noch stärker unterrepräsentiert sind Frauen beim Vorsitz des Betriebsratsgremiums: Nur 27 Prozent der Betriebsräte werden von Frauen angeführt.

Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Frauen sind in der oberen Führungsebene in den Betrieben immer noch deutlich unterrepräsentiert (26 Prozent). Allerdings stellen sie in der zweiten Führungsebene (40 Prozent) inzwischen einen fast ebenso großen Anteil wie an allen Beschäftigten der Privatwirtschaft (44 Prozent).

Partizipation in Gewerkschaften

Frauen stellen aktuell 34 Prozent aller Mitglieder in den Gewerkschaften des DGB. Infolge des verstärkten Rückgangs männlicher Mitglieder hat sich der Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften seit 2005 insgesamt um gut zwei Prozentpunkte erhöht.

10.1 Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Trotz eines deutlichen Anstiegs seit 2008 besetzen Frauen auch im Jahr 2020 nur knapp ein Drittel aller Sitze in Aufsichtsräten in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen: Aktuell sind dort 32 Prozent aller Aufsichtsratsmitglieder weiblich, 68 Prozent männlich (ohne Abbildung). Im Jahr 2020 ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben.

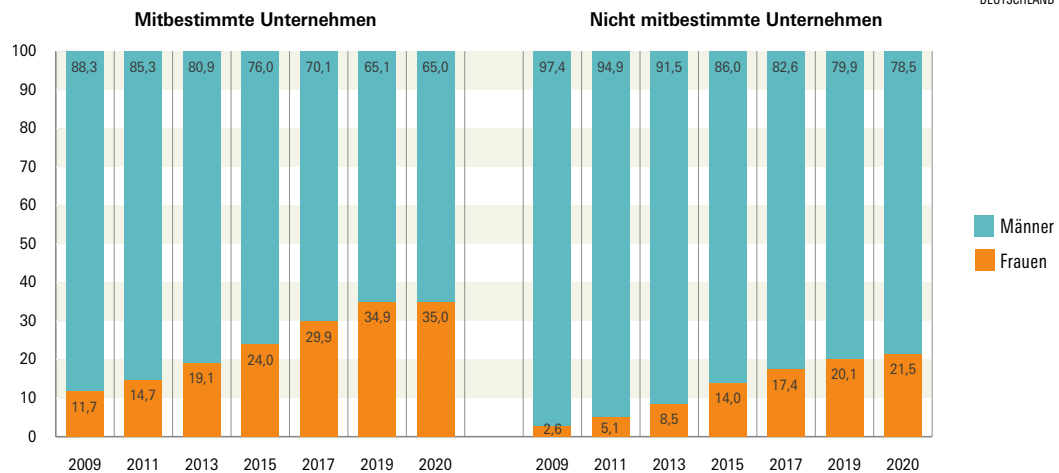
Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei zwischen mitbestimmten und nicht mitbestimmten Unternehmen (vgl. Grafik):⁵

- Zwischen 2009 und 2013 war der Frauenanteil in Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen stets mindestens doppelt so hoch wie in nicht mitbestimmten Unternehmen.
- Seit 2015 holen die nicht mitbestimmten Unternehmen etwas auf. Dennoch fällt der Frauenanteil in Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen (35 Prozent) auch im Jahr 2020 noch 1,6-mal höher aus als in nicht mitbestimmten Unternehmen (22 Prozent).

Hinweis: Ursache für die erkennbar unterschiedlich hohen Frauenanteile in den Aufsichtsratsgremien von mitbestimmten und nicht mitbestimmten Unternehmen ist, dass 37 Prozent der Sitze auf der Arbeitnehmer*innen-Seite mit Frauen besetzt werden, während es auf der Anteilseigner*innen-Seite nur 29 Prozent sind (Angaben für 2020) (vgl. Pfahl/Hobler 2021).

Abbildung 30

Frauen- und Männeranteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2020), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2021)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

⁵ In „nicht mitbestimmten“ Unternehmen setzen sich die Aufsichtsräte nur aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen zusammen. In „mitbestimmten“ Unternehmen sitzen neben den Vertreter*innen der Anteilseigner*innen auch Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat.

10.2 Mitbestimmung in Vorständen

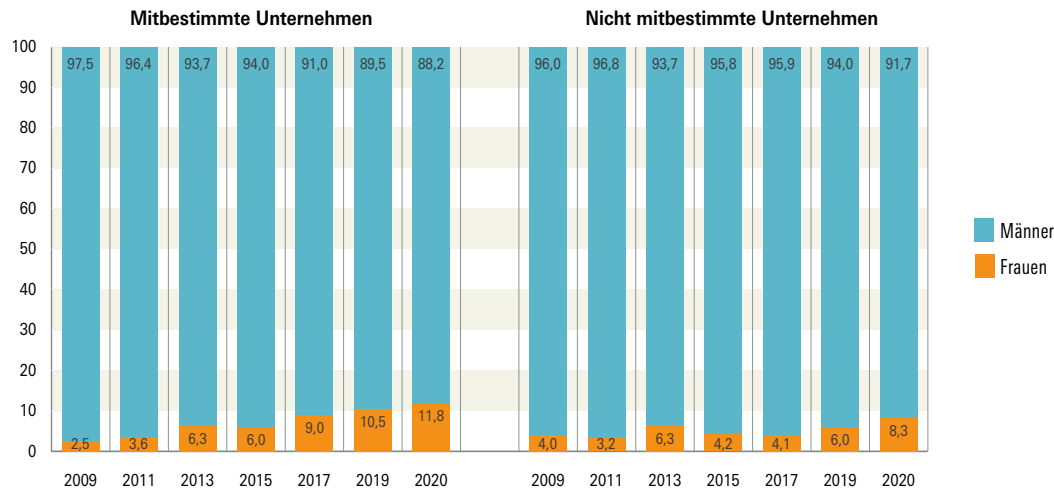
Frauen besetzen im Jahr 2020 lediglich 11 Prozent aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen (ohne Abbildung). Je nachdem, ob es sich um Vorstände in mitbestimmten oder nicht mitbestimmten Unternehmen handelt, lässt sich hier zwischen 2009 und 2020 ein mehr oder weniger deutliches Ansteigen des Frauenanteils erkennen (vgl. Grafik):

- In mitbestimmten Unternehmen vervierfachte sich der Frauenanteil in den Vorständen im Beobachtungszeitraum und stieg insgesamt von 3 auf 12 Prozent an.
- In nicht mitbestimmten Unternehmen verdoppelte sich der Frauenanteil zwischen 2009 und 2020 hingegen lediglich (von 4 Prozent auf 8 Prozent).

Hinweis: Rund zwei Drittel aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen entfallen auf mitbestimmte Unternehmen (449 von 691) – und etwa ein Drittel entfallen auf nicht mitbestimmte Unternehmen (242 von 691). Der Grad der Geschlechtergleichstellung in den Vorständen resultiert auch aus der Unternehmensmitbestimmung, obwohl es zunächst einmal die Aufsichtsräte sind, die sich in mitbestimmten und nicht mitbestimmten Unternehmen unterschiedlich zusammensetzen. Da aber die Vorstände von den Aufsichtsratsgremien bestellt werden, wirkt sich hier positiv aus, wenn in den Aufsichtsräten auch Arbeitnehmervertreter*innen – und damit verstärkt Frauen – vertreten sind.

Abbildung 31

Frauen- und Männeranteil in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2020), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2021)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

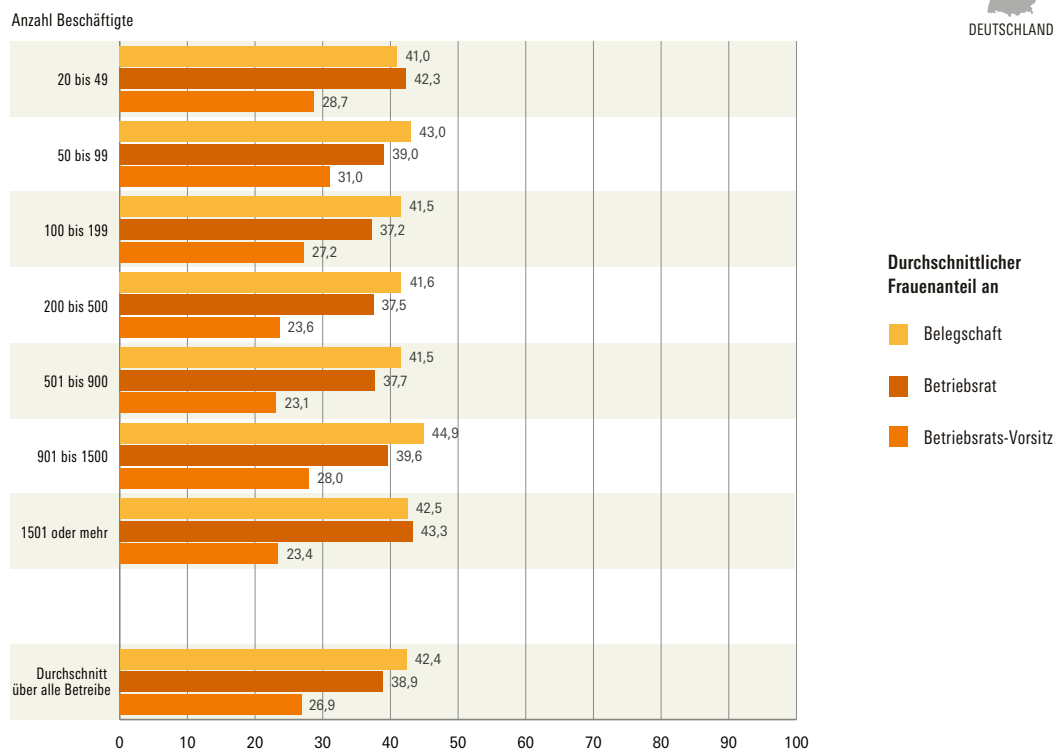
10.3 Mitbestimmung in Betriebsräten

Frauen sind in Betriebsratsgremien – gemessen an ihrem Anteil an der Belegschaft – im Durchschnitt leicht unterrepräsentiert: Sie stellen mehr als 42 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, aber nur 39 Prozent der Betriebsratsmitglieder. Eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in Betriebsratsgremien besteht in fast allen Betriebsgrößenklassen. Eine annähernd proportionale Vertretung zeigt sich am ehesten bei kleinen Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten sowie bei Großbetrieben mit mehr als 1.500 Beschäftigten.

Beim Betriebsratsvorsitz sind Frauen stärker unterrepräsentiert: Nur in jedem vierten Betrieb mit Betriebsrat (27 Prozent) hatte eine Frau den Vorsitz im Betriebsratsgremium. Die Unterrepräsentanz von Frauen fällt hier in kleinen Betrieben geringer aus als in mittleren oder Großbetrieben (vgl. Baumann et al. 2017, S. 6).

Abbildung 32

Frauenanteil an der Belegschaft und im Betriebsratsgremium nach Betriebsgröße in Deutschland (2015), in Prozent



Datenquelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Berechnungen von H. Baumann und W. Brehmer

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



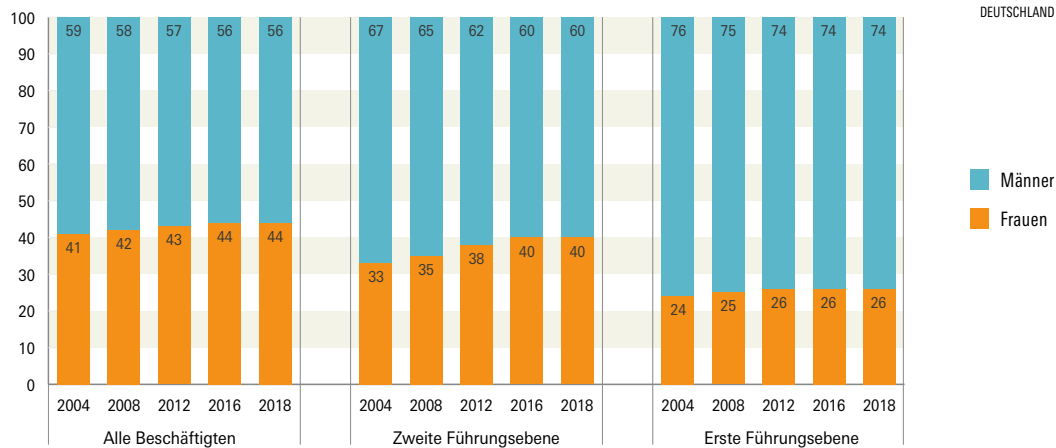
10.4 Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Der Beschäftigtenanteil von Frauen in privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt 44 Prozent. Auf der zweiten betrieblichen Führungsebene⁶ sind Frauen mit 40 Prozent inzwischen fast entsprechend ihres Beschäftigtenanteils vertreten. Anders jedoch in der oberen betrieblichen Führungsebene: Hier sind Frauen (immer noch) stark unterrepräsentiert. Sie nehmen nur ein Viertel (26 Prozent) aller Plätze in der ersten Führungsebene ein.

Im Zeitvergleich zeigt sich zwischen 2004 bis 2016 vor allem ein langsamer Anstieg des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene (von 33 auf 40 Prozent). Zwischen 2016 und 2018 konnten Frauen ihre fortbestehende Unterrepräsentanz auf der ersten und zweiten Führungsebene nicht weiter verbessern.

Abbildung 33

Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten und in Führungspositionen in **Deutschland** (2004–2018), in Prozent



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2019

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

⁶ Zur ersten Führungsebene gehören Beschäftigte, die eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene im Betrieb haben. Darunter fallen beispielsweise die Geschäftsführung, der Vorstand sowie die Filial- oder Betriebsleitung. Beschäftigte, die unterhalb der obersten Ebene eine Vorgesetztenfunktion haben, gehören zur zweiten Führungsebene (https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_202-09-14_MI-Fuehrung-01.pdf).

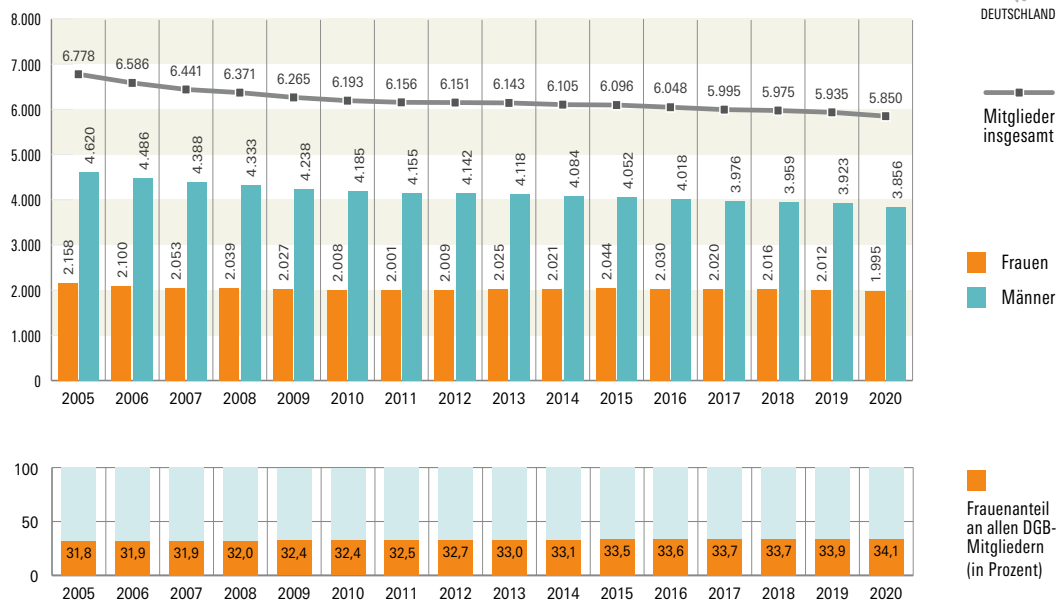
10.5 Partizipation in Gewerkschaften

Die acht DGB-Gewerkschaften zählen aktuell annähernd 5,9 Millionen Mitglieder, wovon ein Drittel Frauen sind. Dabei hat sich der Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften zwischen 2005 und 2020 um gut zwei Prozentpunkte erhöht, was auf den stärkeren Mitgliederrückgang unter Männern (minus 17 Prozent) gegenüber dem unter Frauen (minus 8 Prozent) in den letzten 15 Jahren zurückzuführen ist.

Die einzelnen DGB-Gewerkschaften weisen unterschiedlich hohe Frauenanteile auf: Ursache dafür ist die geschlechterbezogene berufliche Segregation, d. h. die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männer auf Berufsfelder und Branchen.

Abbildung 34

Weibliche und männliche Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften in Deutschland (2005–2020), in Tausend



Datenquelle: DGB Mitgliederstatistik online

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

WSI

11 POLITISCHE FORDERUNGEN

Da sich zwar die positiven Trends in den jeweiligen Handlungsfeldern meist fortgesetzt haben, der Wandel zu mehr Geschlechtergleichheit jedoch sehr langsam voranschreitet, haben die politischen Forderungen der letzten WSI Reporte (Hobler et al. 2020; Zucco/Lott 2021) weiterhin Gültigkeit (siehe Auflistung weiter unten).

Zudem hat die Corona-Pandemie bestimmte Defizite im Bereich der Geschlechtergleichheit verschärft, da die Jobs von Frauen in unterschiedlicher Hinsicht weniger krisensicher sind (kürzere Arbeitszeitdauer, geringere Einkommen, mehr Niedrigeinkommen, häufiger in Minijobs). So waren Frauen im Pandemiejahr 2020 stärker von krisenbedingten Kündigungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung betroffen als Männer (Zucco/Lott 2021). Aufgrund des Ehegattensplittings erhielten sie in der Krise zudem geringere Sozialleistungen beim Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld (Zucco/Lott 2021).

Der vorliegende Report hat darüber hinaus gezeigt, dass Frauen generell seltener durch staatliche Transferleistungen abgesichert sind als Männer und sie ein höheres Niedriglohnrisiko tragen. Der krisenbedingte Ausfall der institutionellen Kinderbetreuung hat vor allem Frauen hart getroffen, die den Löwenanteil der Kinderbetreuung (sowie der Pflegeaufgaben) auch während der Pandemie übernahmen.

Damit sind folgende Maßnahmen nach fast zwei Jahren Corona-Pandemie dringlicher denn je:

- Loslösen des Kurzarbeiter- und Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/V
- Reform des Ehegattensplittings (Abschaffung der Steuerklasse V)
- Weiterer Ausbau von verlässlichen, krisenfesten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen, da sich ein steigender Bedarf der Familien abzeichnet und sich institutionelle Kinderbetreuung aktuell mehr als je zuvor als wichtiger sozialer „Lernort“ für Kinder erwiesen hat
- Förderung von partnerschaftlich egalitären Erwerbskonstellationen bei Paaren mit Kindern, z. B. durch die Förderung von flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer ohne Karrierehemmnisse. (Dies umfasst Erwerbsunterbrechungen, Arbeitszeitreduzierung, höhere Selbstbestimmung über Lage der Arbeitszeit und den Arbeitsort.)
- Verstärkung der Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, z. B. durch eine (schrittweise) Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld auf bis zu sechs Monaten oder einer stärkeren Bezuschussung/Förderung von partnerschaftlichen Nutzungsmustern beim Elterngeld bzw. bei vorübergehender, familienbedingter Teilzeitarbeit
- Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Überstundenkultur. Dafür sind u. a. eine ausreichende Personalbemessung, verbindliche Vertretungsregelungen und Beförderungskriterien notwendig, die sich nicht an Arbeitsplatz-Präsenz bzw. an Überstunden orientieren
- Aufwertung von systemrelevanten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich
- Abbau von Vorbehalten und Stereotypen in Ausbildung und Berufswahl: Dafür sind für Kinder, Schüler*innen und Student*innen mehr Begegnungs- und Kennenlern-Möglichkeiten mit bzw. von geschlechteruntypischen Berufen/Berufsfeldern zu ermöglichen
- Einführung verpflichtender Quotierungen als unterstützende Maßnahme, z. B. verpflichtende Vorgaben für eine geschlechterneutrale Besetzung von Vorständen in großen börsennotierten Unternehmen – und zwar nicht nur in ohnehin paritätisch mitbestimmten Unternehmen
- Ausweitung des Kreises von Unternehmen, für die die Geschlechterquoten in Aufsichtsräten gelten, über den Kreis der börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen hinaus

- Anton, J./Hubert, S./Kuger, S. (2020):** Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern, Deutsches Jugendinstitut: DJI-Kinderbetreuungsreport 2020, München, https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/KiBS/DJI-Kinderbetreuungsreport_2020_Studie1.pdf (letzter Zugriff: 12.01.2022)
- Baumann, H./Brehmer, W./Hobler, D./Klenner, C./Pfahl, S. (2017):** Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Report, Nr. 34 01/2017, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_34_2017.pdf (letzter Zugriff: 19.01.2022)
- Böckler Impuls (2020):** Stabilitätsanker Rente, Hans-Böckler-Stiftung: Böckler Impuls 09/2020, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-stabilitaetsanker-rente-23867.htm> (letzter Zugriff: 13.01.2022)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017):** <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html> (letzter Zugriff: 24.09.2019)
- DGB-Index Gute Arbeit (2018):** Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege, in: DGB-Index Gute Arbeit kompakt 02/2018, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada> (letzter Zugriff: 19.01.2022)
- Hans-Böckler-Stiftung (2021):** Coronakrise: Weniger Minijobs, Hans-Böckler-Stiftung: Böckler Impuls Nr. 12/2021, S. 7, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-coronakrise-weniger-minijobs-34118.htm> (letzter Zugriff: 12.01.2022)
- Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulzen, T./Watt, A. (2018):** Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Policy Brief, Nr. 24 04/2018, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf (letzter Zugriff: 19.01.2022)
- Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschoff, K. (2020):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Report Nr. 56, 02/2020, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007614 (letzter Zugriff: 19.01.2022)
- Kirsch, A./Sondergeld, V./Wrohlich, K. (2022):** Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken, in: DIW Wochenbericht Nr. 3/2022, S. 22-33, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.833636.de/22-3-2.pdf (letzter Zugriff: 16.02.2022)
- Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020):** Die Coronakrise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Policy Brief Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676 (letzter Zugriff: 13.01.2022)
- Pascall, G./Lewis, J. (2004):** Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe, in: Journal of Social Policy, 33 (3), S. 373–394
- Pfahl, S./Hobler, D. (2021):** Frauen in Aufsichtsräten nach Anteilseigner*- bzw. Arbeitnehmer*innen-Seite 2009–2020, WSI GenderDatenPortal: Mitbestimmung, <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauen-in-aufsichtsraten-nach-anteilseigner-bzw-arbeitnehmerinnen-seite-14786.htm> (letzter Zugriff: 19.01.2022)
- Sen, A. (2000):** Ökonomie für den Menschen. Wege zur Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. München, Wien
- Statistisches Bundesamt (2021):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2020, Fachserie 1 Reihe 4.1, Wiesbaden
- Zucco, A./Lott, Y. (2021):** Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Report 24, 03/2021, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/content/xpublication.xml?source=hbs&id=HBS-007964> (letzter Zugriff: 16.02.2022)

INFORMATIONEN ZU DEN EINZELNEN INDIKATOREN

Im Folgenden wird für jeden einzelnen der sechs Bereiche die Auswahl der Indikatoren und die dafür genutzte Datenbasis erläutert (sofern die Indikatoren nicht auf dem Mikrozensus beruhen). Daran schließen weitere Informationen zu den ausgewählten Indikatoren an: Für jeden Indikator werden die Wertebasis, der verwendete Datensatz (und datenhaltende Institution), Angaben zu Art der Erhebung (Zeitreihe bzw. Querschnittsanalyse), zum Erhebungszeitraum (nur bei Zeitreihen), und zur Grundgesamtheit der Analysen (v. a. zum Status – Erwerbstätige oder abhängig Beschäftigte – und zur Altersbegrenzung) gemacht.

BILDUNG

Im Bereich Bildung wird das Qualifikationsniveau von Frauen und Männern mit zwei getrennten Indikatoren erfasst: Das schulische Bildungsniveau wird über den höchsten schulischen Abschluss (1991–2020) abgebildet und das berufliche Qualifikationsniveau über den höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss von 30 bis 39-Jährigen (1991–2020). Um die Segregation in der beruflichen Ausbildung abzubilden, wurden die Frauen- und Männeranteile der 25 häufigsten Ausbildungsberufe (2019) auf Basis der Vollerhebung über Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen im Bereich der dualen beruflichen Ausbildung berechnet, die jährlich vom BIBB erhoben wird. Schließlich wird als vierter Indikator die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen (2012–2020) berücksichtigt.

- 1 Schulisches Bildungsniveau: Höchster schulischer Abschluss (Verteilung nach Schulabschlüssen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die nicht (mehr) in Schulausbildung sind.
- 2 Berufliches Qualifikationsniveau: Höchste berufliche Qualifikation (Verteilung nach beruflichen Qualifikationen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, Personen im Alter von 30 bis 39 Jahren.
- 3 Segregation in der beruflichen Ausbildung: Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe (Anzahl der Berufe mit Frauenanteil über 70 Prozent bzw. unter 30 Prozent), Datensystem Auszubildende DAZUBI (BIBB) Querschnittsanalyse 2019, Auszubildende in den 25 Berufen mit den meisten Neuabschlüssen innerhalb des Kalenderjahres.
- 4 Weiterbildung: Weiterbildungsquoten nach Art der Weiterbildung (Beteiligung an Weiterbildungen, in Prozent), Adult Education Survey (BMBF), Zeitreihe 2012–2020, Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

ERWERBSARBEIT

Der erste Indikator im Bereich Erwerbsarbeit ist die Erwerbstätigenquote (1991–2020) von Frauen und Männern. Mit gleich vier Indikatoren werden Erwerbsverhältnisse gemessen: Für Minijobs (ausschließlich geringfügige Beschäftigung 2004–2020) und Leiharbeit (1991–2020) liegen Angaben in der Beschäftigungsstatistik vor, Befristungen (1991–2020) werden mit den Daten des Mikrozensus erfasst, und Selbstständigkeit (1991–2020) wird auf Basis des labor force survey (EU-LFS) dargestellt. Gleichstellung im Bereich Erwerbsarbeit muss auch die Arbeitsqualität berücksichtigen. Dazu werden Einschätzungen über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten (2021) mit den Daten des DGB-Index Gute Arbeit berechnet. Die Verteilung der Frauen und Männer in der beruflichen Hierarchie – die vertikale berufliche Segregation (2020) – wird als weiterer Indikator auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) aufgenommen.

- 1 Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätigenquoten (Gender Gap der Erwerbstätigenquoten, in Prozentpunkten), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 2 Erwerbsverhältnis (1) – Minijobs: Geringfügige Beschäftigung als einzige Erwerbstätigkeit (absolute Angaben), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2020, Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.
- 3 Erwerbsverhältnis (2) – Leiharbeit: Leiharbeiter*innen (absolute Angaben), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2020, abhängig Beschäftigte, die in der Hauptbeschäftigung als Leiharbeiter*in arbeiten.
- 4 Erwerbsverhältnis (3) – Befristung: Befristungsquote (Anteil der abhängig Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 5 Erwerbsverhältnis (4) – Selbstständige: Selbstständige, Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten (absolute Angaben sowie Frauenanteile, in Prozent), EU-LFS (labour force survey) (destatis), Zeitreihe 1991–2020, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 6 Berufliche Hierarchie: Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes (Verteilung nach Leistungsgruppen, in Prozent), Vierteljährliche Verdiensterhebung (StBA), Querschnittsanalyse 2020, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.

- 7 Arbeitsqualität: Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen (Anteil der Beschäftigten, die einzelnen beruflichen Belastungen und Anforderungen „sehr häufig“ bzw. „oft“ ausgesetzt sind, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2021, abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten.

EINKOMMEN

Der zentrale Indikator im Bereich Einkommen ist der Gender Pay Gap (2006–2020), der die prozentuale Lücke zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst von erwerbstätigen Frauen und dem der Männer angibt. Berechnet wird er auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung (und der Vierteljährlichen Verdiensterhebung). Der zweite Indikator ist der Gender Pension Gap (1992–2019), die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen von Frauen und jenen der Männer. Alle vier Jahre wird der Gender Pension Gap im Rahmen der vom BMAS geförderten Studie „Alterssicherung in Deutschland“ berechnet. Der dritte Indikator stellt Geschlechterunterschiede bei Niedrigeinkommen (Bruttomonatslohn unter 2.000 Euro) auf der Basis der Beschäftigungsstatistik (2011–2020) dar. Mit dem vierten Indikator Existenzsicherung (2020) wird schließlich verglichen, wie Frauen und Männer abgesichert sind – in Abhängigkeit vom Umfang ihrer Erwerbstätigkeit.

- 1 Gender Pay Gap: Geschlechterbezogener Verdienstabstand (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste (brutto) von Frauen und Männern, in Prozent), Verdienststrukturerhebung (StBA), Zeitreihe 2008–2020, abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.
- 2 Gender Pension Gap: Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen (Abstand zwischen den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, in Prozent), Alterssicherung in Deutschland – ASID (BMAS), Zeitreihe 1992–2019, Personen, die Alterssicherungseinkommen beziehen.
- 3 Niedrigeinkommen: Niedrigeinkommen trotz Vollzeitbeschäftigung (Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit monatlichem Einkommen unter 2.000 Euro (brutto), in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2011–2020, Vollzeittätige, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- 4 Existenzsicherung: Angehörige als Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts (Verteilung nach der Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2020, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.

ZEIT

Ein zentraler Indikator im Bereich Zeit ist der Gender Time Gap (1991–2020), der die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern angibt. Der zweite Indikator ist die Teilzeit (1991–2019), der Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 32 Stunden. Der dritte Indikator Erwerbsumfang im Haushaltskontext (2019) vergleicht die Vollzeitquoten von Müttern und Vätern in Haushalten mit und ohne Kinder. Ob Frauen und Männer Erwerbstätigkeit und außerberufliche Verpflichtungen vereinbaren können, ist nicht nur eine Frage des Umfangs der Arbeitszeit, sondern auch der Lage der Arbeitszeiten (1996–2020). Der vierte Indikator erfasst daher die Arbeitszeitlagen von Frauen und Männern (Arbeit an Wochenenden, abends, nachts und in Wechselschicht).

- 1 Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand der Wochenarbeitszeiten (Abstand der durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeiten inkl. Überstunden, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, Erwerbstätige ab 15 Jahren.
- 2 Teilzeit: Teilzeitquoten (Anteil der Beschäftigten, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2020, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.
- 3 Arbeitszeitkonstellationen im Haushaltskontext: Vollzeit- und Teilzeitquoten in Paarhaushalten mit Kind/ern (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2019, Personen in Paarhaushalten mit Kind/ern (unter 18 Jahren), wenn beide Elternteile erwerbstätig sind (Alter: 15 bis unter 65 Jahre).
- 4 Lage der Arbeitszeit: Abweichende Arbeitszeitlagen (Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Abend- und Nachtarbeit bzw. Arbeit an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen, oder in Wechselschicht, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1996–2020, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.

SORGEARBEIT

Der Hauptindikator im Bereich Sorgearbeit ist die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung. Die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes liefert die Datenbasis für den zweiten Indikator: das Elterngeld (abgeschlossene Bezüge für die in den Jahren 2008 bis 2018 geborenen Kinder). Für die Pflege von Angehörigen liefert die amtliche Statistik nur wenig verwertbare Daten, daher wird hier auf eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zurückgegriffen, um die Pflegeverantwortung von Erwerbstätigen (2020) zu erfassen. Der vierte Indikator ist die institutionelle Kleinkindbetreuung (2007–2020), für die die amtliche Statistik jährlich Daten vorlegt.

- 1 Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung: Antworten von Frauen, wer den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung übernimmt bzw. ob sich die Partner die Kinderbetreuung in etwa gleich aufteilen, HBS Erwerbspersonenbefragung, gewichtete Prozentanteile, unbalanciertes Panel.
- 2 Elterngeld: Bezug von Elterngeld (Anteil der Mütter und Väter, die Elterngeld beziehen, in Prozent), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008–2018, Personen, deren Kind im Kalenderjahr ... geboren wurde.
- 3 Pflege: Pflegeverantwortung (Anteil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2020, abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten.
- 4 Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquoten von Kleinkindern (Anteile der Kinder unter drei Jahren bzw. von drei bis unter sechs Jahren, die ganztags betreut werden, in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007–2020, alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.

MITBESTIMMUNG

Im Bereich Mitbestimmung werden zwei grundlegende Indikatoren verwendet: die Frauenanteile in den Aufsichtsräten (2009–2020) und die Frauenanteile in den Vorständen (2009–2020) der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Die Berechnung der Frauenquoten erfolgt auf Basis einer jährlichen Datenerhebung, die vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wird. Der dritte Indikator ist die Partizipation an betrieblichen Führungspositionen (2004–2018) auf Grundlage von Studienergebnissen des IAB zu den Frauenanteilen in den betrieblichen Führungsebenen. Der vierte Indikator – Mitbestimmung in Betriebsräten (2015) – beruht auf Daten der WSI-Betriebsrätebefragung, die repräsentativ ist für alle Betriebe in Deutschland mit einem Betriebsrat und mit mehr als 20 Mitarbeiter*innen. Der fünfte Indikator Partizipation in Gewerkschaften (2005–2020) erfasst auf der Basis der DGB-Mitgliederstatistik den Frauenanteil an allen Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften.

- 1 Mitbestimmung in Aufsichtsräten: Frauen in Aufsichtsräten (Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern, in Prozent), eigene Datenerhebung (I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung), Zeitreihe 2008–2020, Personen in den Aufsichtsräten der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen in Deutschland.
- 2 Mitbestimmung in Vorständen: Frauen in Vorständen (Frauenanteil an den Vorstandsmitgliedern, in Prozent), eigene Datenerhebung (I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung), Zeitreihe 2008–2020, Personen in den Vorständen der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen in Deutschland.
- 3 Mitbestimmung in Betriebsräten: Frauen im Betriebsrat (Frauenanteil in den Betriebsräten, in Prozent), WSI Betriebsräte-Befragung (WSI der Hans-Böckler-Stiftung), Querschnittsanalyse 2015, alle Betriebe, die einen Betriebsrat haben und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
- 4 Partizipation in betrieblichen Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene (Frauenanteile an allen Beschäftigten und in der zweiten und ersten Führungsebene, in Prozent). IAB-Betriebspanel (IAB), Zeitreihe 2004–2018, abhängig Beschäftigte in Betrieben der Privatwirtschaft.
- 5 Partizipation in Gewerkschaften: Frauen in den DGB-Gewerkschaften (Frauenanteile an allen DGB-Gewerkschaftsmitgliedern, in Prozent), DGB-Mitgliederstatistik online (DGB), Zeitreihe 2005–2020, alle Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 72, Februar 2022
Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern
in Deutschland

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Grafiken: Maria Kempster

Kontakt

Dr. Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)