

# REPORT

Nr. 56, Februar 2020

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

# STAND DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND

Dietmar Hobler, Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Karin Schulze Buschoff

## **ABSTRACT**

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland? Zwar liegen mittlerweile eine nennenswerte Zahl von Studien vor, die verschiedene Aspekte der geschlechtlichen Ungleichheit aus verschiedenen Perspektiven differenziert beschreiben (z.B. Kümmerling 2018, Klenner u. a. 2010, Achatz u. a. 2010, Hausmann/Kleinert 2014, Busch 2013, Holst/Wrohlich 2019, Kohaut/Möller 2017, Frodermann u. a. 2018, Busch/Holst 2013). Eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland mit Fokus auf den Arbeitsmarkt fehlt jedoch bisher. Der Report ermöglicht anhand zentraler Indikatoren eine Gesamtschau über den Stand der Geschlechtergleichstellung auf Basis des WSI GenderDatenPortals ([www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)).

<b>Abstract</b> .....	1	<b>7 Einkommen</b> .....	20
<b>1 Einleitung</b> .....	2	<b>8 Zeit</b> .....	25
<b>2 Verwirklichungschancen von Frauen und Männern</b> .....	2	<b>9 Sorgearbeit</b> .....	31
<b>3 Methodisches Vorgehen</b> .....	3	<b>10 Mitbestimmung</b> .....	39
<b>4 Stand der Gleichstellung auf einen Blick</b> .....	5	<b>11 Politische Forderungen</b> .....	45
<b>5 Bildung</b> .....	6	<b>Anhang</b>	
<b>6 Erwerbsarbeit</b> .....	11	<b>Informationen zu den einzelnen Indikatoren</b> ..	47

## 1 EINLEITUNG

Ein wichtiger Schritt für die Geschlechtergleichstellung in Deutschland sind die gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern (BMFSFJ 2017). Die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern werden durch den Grad ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit bestimmt. Die Integration auf dem Arbeitsmarkt, Entgeltgleichheit, Repräsentanz beider Geschlechter in Führungspositionen und Gremien der Mitbestimmung sowie die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Partnerschaften sind für die wirtschaftliche Unabhängigkeit und damit für gleiche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern zentral.

Der vorliegende Report, der auf dem WSI GenderDatenPortal basiert, stellt den Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in den sechs Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung dar. Die Auswahl dieser Bereiche orientiert sich an Pascall und Lewis (2004) und ihrer Analyse zu europäischen Genderregimen, anhand derer die Autorinnen fünf zentrale Bereiche der Gleichstellungspolitik identifizieren: Erwerbsarbeit (paid work), Einkommen (income), Zeit (time), Sorgearbeit (care) und Mitbestimmung (voice). Für diese fünf Bereiche bestimmt der Report den Stand der Geschlechtergleichstellung. Da die Teilnahme der Geschlechter an Bildungsprozessen eine wesentliche Grundlage für die weitere Erwerbsbiographie ist, betrachtet der vorliegende Report Bildung als weiteren Bereich.

## 2 VERWIRKLICHUNGSSCHANCEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

Das Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in unserem Grundgesetz verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3 (2) GG). Somit ist als Aufgabe der Politik klar definiert, das Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Während der Begriff der Gleichberechtigung die Ebene der Rechte umfasst („gleiches Recht für alle“), zielt der Begriff der Gleichstellung auf die tatsächliche Angleichung der Lebenssituation von den im Prinzip gleichberechtigten Gruppen ab. Im zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung werden Ziele der deutschen Gleichstellungspolitik genannt: Als Leitidee wird formuliert, eine „Gesellschaft anzustreben, in der Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungschancen haben“ (BMFSFJ 2017, S.9). Die Verwirklichungschancen von Männern und Frauen stehen im Mittelpunkt der Empfehlungen.

Betont wird, „dass es nicht Aufgabe der Gleichstellungspolitik ist, den Menschen ein bestimmtes Lebensmodell vorzugeben – sie sollte es aber ermöglichen, Lebensmodelle zu wählen und zu ermöglichen“ (BMFSFJ 2017, S.8).

Der Ansatz der Verwirklichungschancen, der ursprünglich von dem Ökonomie-Nobelpreisträger Amartya Sen formuliert wurde, stellt auch aus unserer Sicht eine geeignete konzeptionelle Grundlage für eine zielorientierte empirische Berichterstattung über den Stand der Gleichstellung in Deutschland dar. Nach Sens Konzeption sind Verwirklichungschancen „die Möglichkeiten („capabilities“) von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich selbst mit guten Gründen entscheiden können, und das die Grundlage der Selbstachtung nicht in Frage stellt“ (Sen 2000).

Ziel einer Gleichstellungspolitik in Anlehnung an Sen sind gleiche Verwirklichungschancen von Männern und Frauen bzw. gleiche Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht. Ein Indiz dafür, ob gleiche Verwirklichungschancen und die grundgesetzlich verankerte Gleichberechtigung umgesetzt und damit Gleichstellung erreicht werden konnte, sind statistisch nachweisbare Unterschiede in der Lebensrealität von Männern und Frauen. Diese zu ermitteln und aufzuzeigen ist Aufgabe des vorliegenden Reports.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist für die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern von großer Bedeutung. Damit Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben, muss eine gleiche Beteiligung am Arbeitsmarkt und an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und den dafür wichtigen Funktionen, z.B. in Betriebsräten, Aufsichtsräten und betriebliche Führungspositionen, möglich sein. Für wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern sind Bildung, Einkommen und Zeit für Erwerbsarbeit ebenfalls zentrale Ressourcen. Mit der Zeit für Erwerbsarbeit sind die partnerschaftliche Aufteilung von informeller Sorgearbeit und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eng verknüpft.

In ihrer Analyse zu europäischen Genderregimen formulieren Pascall und Lewis (2004) fünf entscheidende Bereiche für die Gleichstellungspolitik. Diese sind Erwerbsarbeit (paid work), Einkommen (income), Zeit (time), Sorgearbeit (care) und Mitbestimmung (voice). Angelehnt an Pascall und Lewis (2004) identifiziert der vorliegende Report den Stand der Gleichstellung in den sechs Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung. Bildung wird als zusätzlicher Bereich zu Pascall und Lewis betrachtet, da die Teilnahme an Bildungsprozessen eine wesentliche Grundlage für die weitere Erwerbsbiographie und damit die wirtschaftliche Unabhängigkeit bzw. die Verwirklichungschancen von Individuen ist.

## 3 METHODISCHES VORGEHEN

### 3.1 Auswahl der Kernindikatoren

Insgesamt werden 29 Kernindikatoren für die sechs Bereiche (Tabelle 1) ausgewählt, um den Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Deutschland zu bestimmen. Neben inhaltlichen Gründen ist die Datengrundlage für die Auswahl der Indikatoren ausschlaggebend. Es werden für Deutschland repräsentative Befragungsdaten ausgewählt, die möglichst in kurzen, regelmäßigen Abständen stattfinden und so die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung gut abbilden können. Bei der Wahl der Indikatoren werden ebenfalls gleichstellungspolitische Kennziffern wie der Gen-

der Pay Gap, Gender Pension Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap, die in Deutschland bereits fest etabliert sind, berücksichtigt.

### 3.2 Datengrundlage im Überblick

Es werden repräsentative Daten und andere Erhebungen genutzt, die eine gute und verlässliche Datenbasis für geschlechtervergleichende Arbeitsmarktanalysen in Deutschland bieten. Dabei ist der *Mikrozensus* die wichtigste Datengrundlage. Der Mikrozensus ist eine deutschlandweite jährliche Haushaltsbefragung, die repräsentative Daten für die Wohnbevölkerung Deutschlands bereitstellt. Ein großer Teil der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes zum deutschen Arbeitsmarkt basiert auf diesem Datensatz.

Die *Beschäftigungsstatistik* der Bundesagentur für Arbeit ist eine weitere wichtige Datenquelle für Arbeitsmarktanalysen. Sie basiert auf Angaben über abhängig Beschäftigte, die von den Arbeitgebern an die Träger der Sozialversicherung weitergegeben werden müssen. Für einige Indikatoren stehen damit Ergebnisse einer Vollerhebung zur Verfügung – z.B. für Leiharbeit und Minijobs.

Der *DGB-Index Gute Arbeit* liefert wichtige Informationen zu den Arbeitsbedingungen aus der subjektiven Perspektive der Beschäftigten. Dieser Datensatz ist eine zufallsbasierte, jährliche Repräsentativumfrage von abhängig Beschäftigten in Deutschland, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten.

Für einige Indikatoren werden darüber hinaus auch andere Sekundärdaten und amtliche Daten des Statistischen Bundesamtes genutzt, z.B. die Statistiken zum Bildungsstand der Bevölkerung, zum Elterngeld oder zur institutionellen Kinderbetreuung.

Für die Zeitreihen werden nur die Jahre seit der deutschen Wiedervereinigung (1991) berücksichtigt. Da die Arbeitsmarktbedingungen zwischen West- und Ostdeutschland teilweise noch heute stark differieren, werden im Rahmen des WSI GenderDatenPortals, so weit möglich, auch getrennte Analysen für West- und Ostdeutschland durchgeführt. Um einen möglichst übersichtlichen Stand zur Geschlechtergleichstellung in Deutschland darstellen zu können, wurden im vorliegenden Report allerdings hauptsächlich die Befunde für Gesamtdeutschland berücksichtigt.

Weitere Informationen zu den einzelnen Indikatoren werden im Anhang (Kap. 14) bereitgestellt.

## Kernindikatoren in den sechs Bereichen

Bereich	Indikatoren
<b>Bildung</b>	(1) <b>Schulische Bildungsniveau:</b> Höchster schulischer Abschluss (2) <b>Berufliche Bildungsniveau:</b> Höchster beruflicher Abschluss (3) <b>Segregation in der beruflichen Ausbildung:</b> Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe (4) <b>Weiterbildung:</b> Teilnahme an Weiterbildung nach Art der Weiterbildung
<b>Erwerbsarbeit</b>	(1) <b>Erwerbsbeteiligung:</b> Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten <i>Erwerbsverhältnis</i> (2) <b>Selbstständigkeit</b> (3) <b>Minijobs</b> (4) <b>Befristungen</b> (5) <b>Leiharbeit</b> (6) <b>Berufliche Segregation:</b> Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes (7) <b>Arbeitsqualität:</b> Arbeitsbedingungen
<b>Einkommen</b>	(1) <b>Gender Pay Gap:</b> Geschlechterbezogener durchschnittlicher Verdienstabstand (2) <b>Gender Pension Gap:</b> Geschlechtsbezogener durchschnittlicher Abstand zwischen Alterssicherungsleistungen (3) <b>Niedrigeinkommen:</b> Vollzeitbeschäftigung mit Bruttomonatseinkommen unter 2.000 Euro (4) <b>Existenzsicherung:</b> Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts
<b>Zeit</b>	(1) <b>Gender Time Gap:</b> Geschlechtsbezogener Abstand zwischen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (2) <b>Teilzeit:</b> Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten (3) <b>Arbeitszeitumfang im Haushaltskontext:</b> Partnerschaftliche Konstellationen des Arbeitszeitumfangs in Haushalten mit und ohne Kinder (4) <b>Lage der Arbeitszeit:</b> Arbeit an Wochenenden, abends und nachts und in Wechselschichten
<b>Sorgearbeit</b>	(1) <b>Gender Care Gap:</b> Tägliche Stunden bezahlter und unbezahlter Arbeit (2) <b>Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie:</b> Erschöpfung nach der Arbeit nach Erwerbsumfang und Care-Aufgaben (3) <b>Elterngeld:</b> Prozentualer Anteil des Elterngeldbezugs (4) <b>Institutionelle Kinderbetreuung:</b> Ganztagsbetreuungsquoten von Kleinkindern (5) <b>Pflege:</b> Wöchentliche Stunden für Pflege von Angehörigen
<b>Mitbestimmung</b>	(1) <b>Mitbestimmung in Aufsichtsräten:</b> Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex (2) <b>Mitbestimmung in Vorständen:</b> Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex (3) <b>Mitbestimmung in Betriebsräten:</b> Frauen im Betriebsrat nach Betriebsgröße (4) <b>Repräsentanz in betrieblichen Führungspositionen:</b> Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene (5) <b>Repräsentanz in Gewerkschaften:</b> Frauen in den DGB-Gewerkschaften

Quelle: XXXXXX

## 4 STAND DER GLEICHSTELLUNG AUF EINEN BLICK

Es bestehen gleichermaßen Defizite wie auch Fortschritte in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. In jedem der untersuchten Bereiche finden sich sowohl punktuelle Hinweise auf Fortschritte, also einen Abbau von Geschlechterungleichheit, als auch bedenklich stimmende Stagnationen oder Rückschritte. Insofern zeichnet sich keiner der Bereiche ausschließlich durch Fortschritte, aber auch keiner ausschließlich durch Stagnation oder Rückschritte aus.

### **Bildung: Frauen und Männer sind gleich gut qualifiziert, aber sie gehen unterschiedliche Wege**

Es lassen sich nur noch geringe Unterschiede beim höchsten beruflichen Abschluss zwischen Frauen und Männern ausmachen. Bei der schulischen Bildung haben Frauen die Männer inzwischen sogar überholt. Auch an beruflichen Weiterbildungen nehmen Frauen inzwischen häufiger als Männer teil, auch wenn sie dabei weiterhin seltener als Männer in den Genuss von betrieblich organisierten Weiterbildungsmaßnahmen kommen. Die größte Herausforderung bleibt die starke Segregation bei der Einmündung in die Ausbildungsberufe: Die duale berufliche Ausbildung weist eine starke Segregation entlang der Geschlechtergrenzen auf.

### **Erwerbsarbeit: Frauen sind an Bord, aber auf einem anderen Deck als Männer**

Bei der Teilnahme an Erwerbstätigkeit holen Frauen zwar weiterhin auf, aber der Abstand gegenüber der Erwerbstätigenquote der Männer beträgt auch heute noch 8 Prozentpunkte. Die Erwerbsverhältnisse unterscheiden sich ebenfalls zwischen Frauen und Männern. Frauen stellen mit fast zwei Dritteln den weitaus größeren Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, während ihr Anteil an den Leiharbeiter\*innen bei unter einem Drittel liegt (bei allerdings überproportionalem Anstieg in den letzten Jahren). Frauen stellen zudem nur ein Drittel der Selbstständigen in Deutschland (bei allerdings starker Zunahme und einem überproportionalen Anteil von Solo-Selbstständigen). Bei den Befristungsquoten zeigen sich zwischen den abhängig beschäftigten Frauen und Männern hingegen kaum Unterschiede.

Besonders stark ausgeprägt ist die berufliche Segregation entlang der Geschlechtergrenze: Männer stellen in der Hälfte der Berufssegmente die übergroße Mehrheit. Diese starke Trennung der Geschlechter wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen aus, denen Frauen und Männer im Erwerbsleben ausgesetzt sind: Männer sind immer noch stärker von „klassischen“ Arbeitsbelastungen wie körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen,

während Frauen häufiger anderen Belastungsformen wie Zeitdruck und häufigen Arbeitsunterbrechungen ausgesetzt sind.

### **Einkommen: Weniger finanzielle Unabhängigkeit für Frauen**

Die Ergebnisse deuten auf positive Entwicklungen hin, wenngleich die Veränderungen sehr langsam vonstattengehen: Der Gender Pay Gap ist in den letzten Jahren leicht zurückgegangen, liegt aber immer noch bei 21 Prozent (und damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt). Vollzeitbeschäftigte Frauen tragen nach wie vor ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als vollzeitbeschäftigte Männer. Frauen, die nicht erwerbstätig sind oder nur eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind viel häufiger als Männer auf die Unterstützung von Angehörigen angewiesen und sehr viel seltener durch staatliche Transferleistungen abgesichert. Über das gesamte Erwerbsleben hinweg kumulieren sich die Effekte und tragen zu dem hohen Gender Pension Gap bei, der im Jahr 2015 – trotz einer deutlichen Abnahme seit 1991 – bei 53 Prozent lag.

### **Zeit: Teilzeit ist eine Rarität in den Erwerbsverläufen von Männern**

Der konstant hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter Frauen stellt die größte Baustelle dar: Fast jede zweite Frau, aber nur jeder zehnte Mann arbeitet wöchentlich weniger als 32 Stunden. Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen ist der Hauptgrund für den immer noch hohen Gender Time Gap, der aktuell bei 8,2 Wochenstunden liegt. 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. Bei der Lage der Arbeitszeit sind Männer insgesamt stärker von Arbeitszeiten in den Randlagen betroffen: Sie arbeiten doppelt so häufig am Abend oder in der Nacht und leisten auch häufiger Wechselschicht. Demgegenüber arbeiten Frauen etwas häufiger an Samstagen – jede vierte Frau arbeitet regelmäßig samstags.

### **Sorgearbeit: Frauen tragen die Hauptlast**

Es bestehen immer noch stark ausgeprägte geschlechterbezogene Unterschiede: Frauen leisten einen deutlich höheren Anteil an unbezahlter Arbeit als Männer, selbst wenn sie erwerbstätig sind (und sogar dann, wenn sie Vollzeit arbeiten). Bei Paaren mit Kindern im Haushalt gestaltet sich die Arbeitsteilung überwiegend noch sehr traditionell, d.h. Frauen tragen einen überdurchschnittlichen Anteil an unbezahlter Arbeit für die Haushaltsführung und Kinderbetreuung (und Pflege von Angehörigen), während Männer einen deutlich höheren Anteil an bezahlter Arbeit leisten.

Die Doppelbelastung durch Sorgearbeit und Erwerbsarbeit führt dazu, dass Frauen nach der Arbeit häufiger als Männer zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Besonders stark sind dabei Frauen betroffen, die Vollzeit arbeiten und gleichzeitig zu betreuende Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben.

Positive Entwicklungen zeigen sich aber bei der institutionellen Kinderbetreuung: Die Ganztagsbetreuungsquote von Kleinkindern in Deutschland ist in den letzten 10 Jahren stark angestiegen. Und auch beim Elterngeld ist der Anstieg der Nutzungsquote unter Vätern ungebrochen. Positive Tendenzen zeigen sich ebenso bei der Pflege von Angehörigen: Unter den Erwerbstätigen sind Frauen zwar nach wie vor häufiger und auch in größerem Stundenumfang beteiligt als erwerbstätige Männer, aber im Vergleich zu pflegenden Frauen steigt die Zahl pflegender Männer stärker an.

### **Mitbestimmung: In kleinen Schritten erobern sich Frauen mehr Sitze am Verhandlungstisch**

Bei der Mitbestimmung muss noch viel bewegt werden, um Gleichstellung zu erreichen. Frauen sind weitaus seltener gewerkschaftlich organisiert als Männer, sie stellen nur ein Drittel aller Mitglieder der Gewerkschaften des DGB (trotz leicht steigender Tendenz). Viel zu tun ist aber insbesondere bei der Mitbestimmung von Frauen in den Gremien der Unternehmensführung. Zwar hat sich der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten in den letzten Jahren – insbesondere durch neue gesetzliche Vorgaben für börsennotierte und paritätisch-mitbestimmte Unternehmen – deutlich erhöht, dennoch entfallen auf Frauen nur 27 Prozent aller Aufsichtsratsmandate und nur 8 Prozent aller Vorstandsvorsitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen. (Dabei sind Frauen in mitbestimmten Unternehmen im Aufsichtsrat wie Vorstand deutlich häufiger vertreten als in nicht-mitbestimmten Unternehmen). In Gremien der Mitbestimmung sind Frauen in den letzten zehn Jahren in den mittleren Positionen stärker vertreten als in höheren Mitbestimmungspositionen. Und auch in Betriebsratsgremien sind Frauen – trotz veränderter gesetzlicher Vorgabe – noch nicht entsprechend ihres Belegschaftsanteils vertreten bzw. als Vorsitzende des Gremiums deutlich unterrepräsentiert.

## **5 BILDUNG**

Infobox 1

### **Zentrale Befunde**

#### **Schulisches Bildungsniveau**

Insgesamt haben Frauen die Männer beim schulischen Bildungsniveau leicht überholt. Bei Abitur/Fachhochschulreife liegen Frauen und Männer (im Alter 15 bis 65 Jahre) gleichauf (38 Prozent). Frauen weisen häufiger als Männer die mittlere Reife auf, Männer häufiger nur einen Hauptschulabschluss.

#### **Berufliches Qualifikationsniveau**

Beim beruflichen Qualifikationsniveau haben die Frauen zu den Männern fast aufgeschlossen.

#### **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. Von den 25 wichtigsten Ausbildungsberufen sind 12 männlich, aber nur 6 weiblich dominiert.

#### **Weiterbildung**

Erwerbstätige Frauen absolvieren Weiterbildungen in ähnlichem Umfang wie Männer. Frauen sind jedoch weiterhin seltener als Männer an betrieblichen Weiterbildungen beteiligt.

## 5.1 Schulisches Bildungsniveau

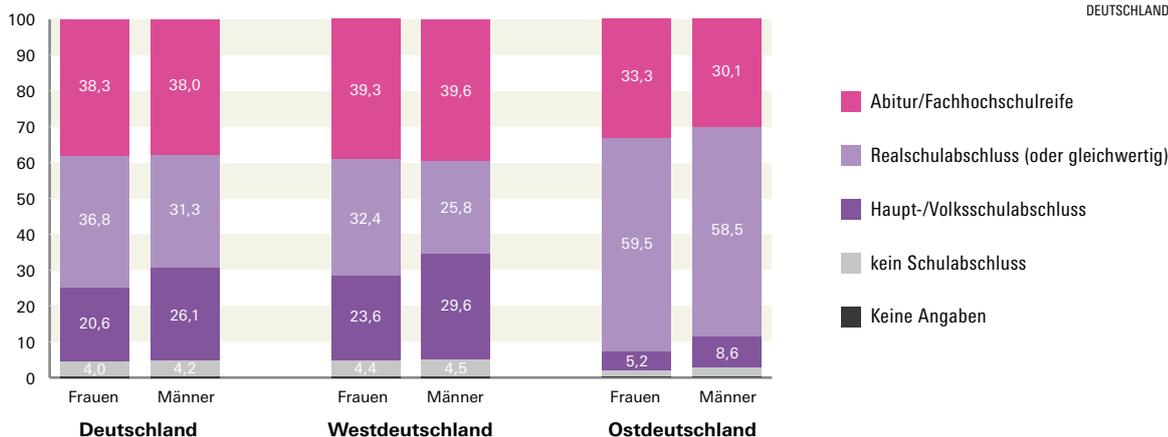
Beim schulischen Bildungsniveau lassen sich zwischen Frauen und Männern im Erwerbsalter nur noch geringe Unterschiede feststellen. Insgesamt haben Frauen die Männer beim schulischen Bildungsniveau inzwischen überholt.

- Jeweils mehr als ein Drittel der Frauen und Männer im Erwerbsalter haben das Abitur oder die Fachhochschulreife.
- Die mittlere Reife (Realschulabschluss) erreichen Frauen etwas häufiger als Männer (37 gegenüber 31 Prozent), während sie etwas seltener einen Hauptschulabschluss haben (21 gegenüber 26 Prozent der Männer).

Keinen Schulabschluss weist nur noch eine Minderheit der Frauen und Männer auf (jeweils 4 Prozent). Bei einem regionalen Vergleich zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich des Bildungsniveaus zwischen Ost- und Westdeutschland – die geschlechterbezogenen Unterschiede innerhalb von West- und innerhalb von Ostdeutschland fallen dagegen gering aus.

Abbildung 1

Höchster Schulabschluss von Frauen und Männern in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2017), in Prozent\*



\* Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Nicht berücksichtigt wurden Personen, die (noch) in Schulausbildung sind.

## 5.2 Berufliches Qualifikationsniveau

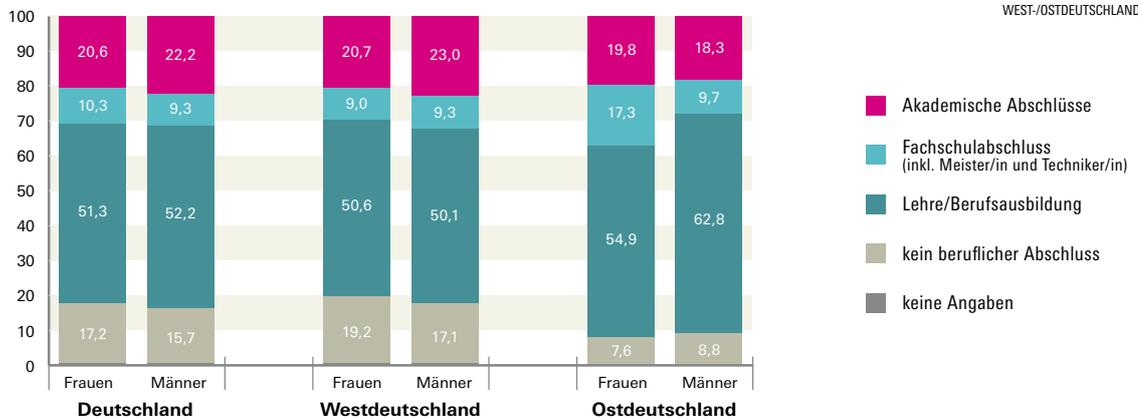
Bei der höchsten beruflichen Qualifikation bestehen kaum noch Unterschiede zwischen Frauen und Männern:

- Jeweils mehr als die Hälfte der Frauen und Männer hat eine berufliche Lehre abgeschlossen.
- Einen Fachschulabschluss als höchsten beruflichen Abschluss hat mindestens jede zehnte Frau und fast jeder elfte Mann.
- Bei den akademischen Abschlüssen liegen Frauen und Männer fast gleichauf: Mehr als ein Fünftel der Frauen und Männer haben einen Hochschulabschluss.
- Ähnlich sind sich Frauen und Männer auch beim Anteil derjenigen ohne beruflichen Abschluss: Etwa ein Sechstel der Frauen und der Männer haben keine berufliche Ausbildung abgeschlossen.

Im West-Ost-Vergleich sind beim höchsten beruflichen Abschluss noch deutliche regionale Unterschiede festzustellen, die auf Unterschiede in den beruflichen Bildungssystemen der ehemaligen DDR und BRD zurückzuführen sind. Auffallende Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich dabei vor allem in Ostdeutschland: Hier haben Frauen häufiger als Männer einen Fachschulabschluss (17,3 gegenüber 9,7 Prozent), und seltener einen Lehrabschluss (54,9 gegenüber 62,8 Prozent).

Abbildung 2

Höchster beruflicher Abschluss von Frauen und Männern in **Deutschland**, **Westdeutschland** und **Ostdeutschland** (2017), in Prozent\*



\* Bevölkerung im Alter ab 15 bis unter 65 Jahren. Nicht berücksichtigt wurden Personen, die (noch) in Ausbildung sind.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019 **WSI**

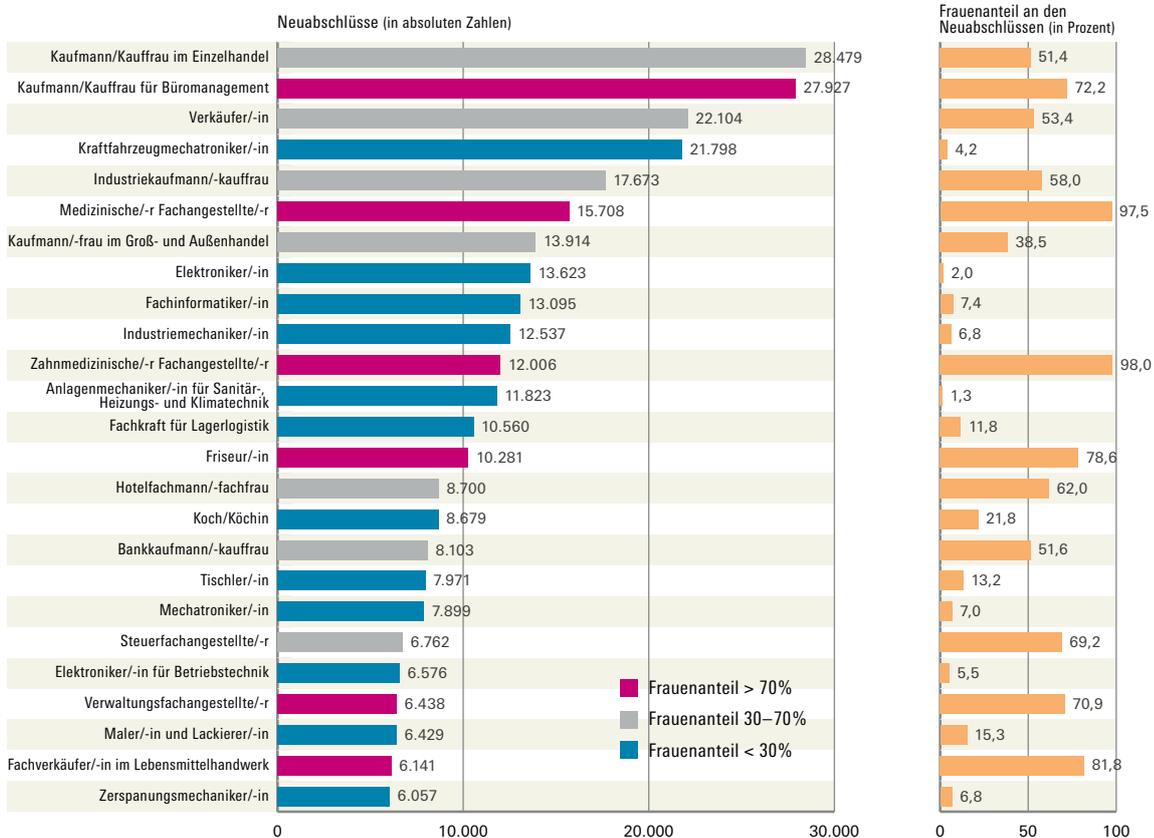
### 5.3 Segregation in der beruflichen Ausbildung

Bei der jüngeren Generation besteht eine starke geschlechterbezogene Segregation in der dualen Ausbildung entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen. Frauen erlernen häufiger als Männer einen Beruf im Dienstleistungsbereich und seltener im Handwerk, außerdem konzentrieren sich Frauen bei ihrer Berufswahl stärker auf wenige Berufe. Für die 25 Ausbildungsberufe mit den meisten neuen Auszubildenden (im Jahr 2017) gilt:

- Die Hälfte der Ausbildungsberufe ist (stark) männlich dominiert (mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent). Männerdomänen in der beruflichen Ausbildung sind vor allem technische oder mechanische Berufe in Industrie und Handwerk. Besonders in den Berufsbereichen Kraftfahrzeugmechatronik, Elektronik, Fachinformatik sowie Industrie- und Anlagenmechanik bleiben Männer fast ausschließlich unter sich.
- Lediglich 6 von 25 Berufen sind (stark) weiblich dominiert (mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent). Hierbei handelt es sich um kaufmännische oder Verwaltungsberufe sowie zwei Handwerksberufe (Friseur\*in und Fachverkäufer\*in im Lebensmittelhandwerk). Berufliche Ausbildungen im medizinischen Bereich werden sogar fast ausschließlich von Frauen begonnen.
- Nur 7 Berufe unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen in Deutschland können als geschlechtsunspezifisch gelten (mit einem Frauenanteil zwischen 30 Prozent und 70 Prozent). Dazu zählen vor allem kaufmännische Berufe und die Hotelfachleute.

Abbildung 3

Die 25 Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in Deutschland (2017)



Datenquelle: BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



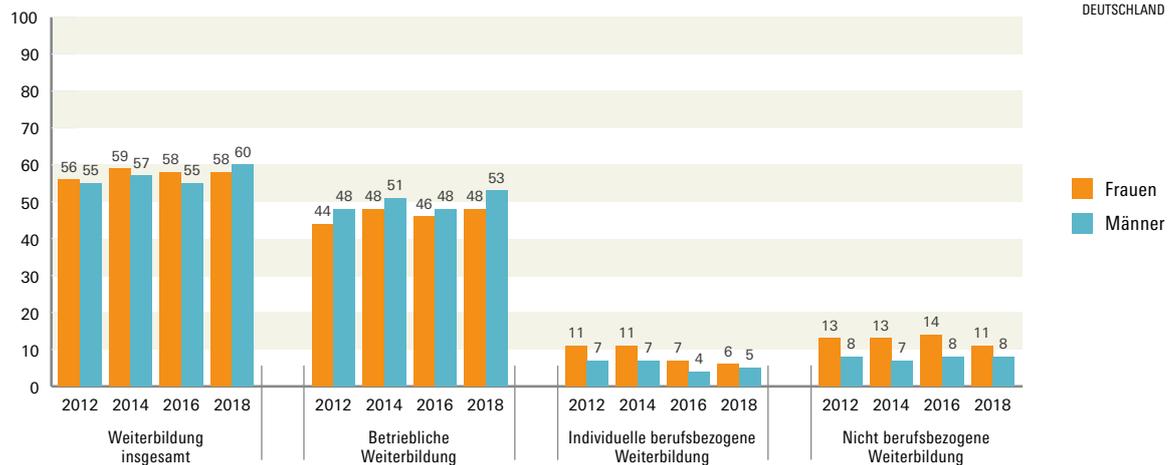
## 5.4 Weiterbildung

Erwerbstätige Frauen nehmen in ähnlichem Umfang an Weiterbildungen teil wie erwerbstätige Männer. Sie sind jedoch von 2012 bis 2018 seltener als Männer an betrieblichen Weiterbildungen beteiligt:

- Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen und Männer (58 bzw. 60 Prozent) im Erwerbsalter nimmt an einer Weiterbildung teil.
- Am häufigsten werden betriebliche Weiterbildungen absolviert, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden oder vom Arbeitgeber finanziert werden. Dabei nehmen Frauen etwas seltener an betrieblichen Weiterbildungen teil als Männer (48 gegenüber 53 Prozent).
- An einer berufsbezogenen Weiterbildung außerhalb des betrieblichen Kontextes beteiligt sich etwa jede zwanzigste Frau und jeder zwanzigste Mann (6 bzw. 5 Prozent).
- An Weiterbildungen, die keinen (unmittelbaren) Berufsbezug haben, nehmen erwerbstätige Frauen etwas häufiger teil als Männer – 11 im Vergleich zu 8 Prozent.

Abbildung 4

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2012–2018), in Prozent



Datenquelle: BMBF (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



### Zentrale Befunde

#### Erwerbsbeteiligung

Aktuell beträgt der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbsbeteiligung knapp 8 Prozentpunkte. Seit 1991 (21 Prozent) hat er sich stark verringert.

#### Erwerbsverhältnis

Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit: Mit 62 Prozent stellen Frauen den deutlich größeren Anteil an den ausschließlich im Minijob arbeitenden Beschäftigten dar. In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der Frauen mit Minijob als einziger Erwerbsarbeit allerdings zurückgegangen.

Leiharbeit: Frauen stellen fast ein Drittel aller Leiharbeiter\*innen. Damit ist Leiharbeit zwar immer noch männlich dominiert, aber der Frauenanteil ist seit 1991 um 10 Prozentpunkte angestiegen.

Befristungen: Abhängig beschäftigte Frauen und Männer weisen ähnliche Befristungsquoten auf (mit knapp über 7 Prozent).

Selbstständigkeit: Frauen sind seltener selbstständig als Männer. Der Frauenanteil an allen Selbstständigen beträgt ein Drittel (34 Prozent). Unter den Solo-Selbstständigen stellen Frauen sogar 41 Prozent, und unter den Selbstständigen mit Beschäftigten nur 26 Prozent.

#### Berufliche Segregation

Von den insgesamt 14 Berufssegmenten stellen Männer in 7 Berufssegmenten die große Mehrheit, während nur 3 Berufssegmente Frauendomänen sind.

#### Arbeitsqualität

Männer sind stärker als Frauen von klassischen Arbeitsbelastungen – körperlich schwere Arbeit und Lärm – betroffen. Dagegen sind Frauen häufiger anderen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt wie Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und emotionaler Belastung.

## 6.1 Erwerbsbeteiligung

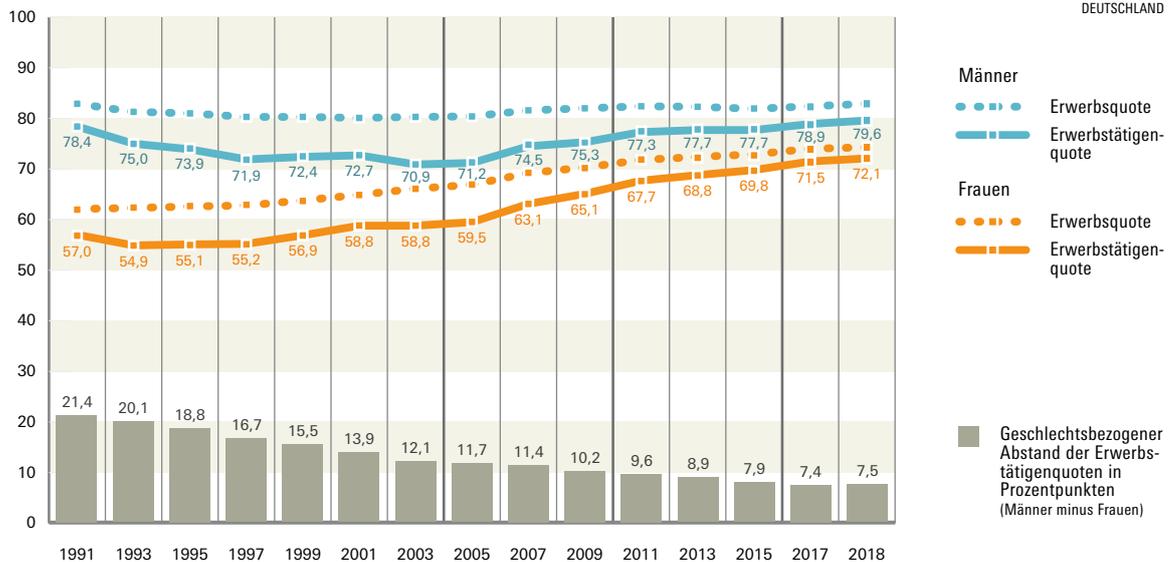
Mit einer Erwerbstätigenquote von 72 Prozent sind Frauen immer noch seltener erwerbstätig als Männer (80 Prozent). Der geschlechtsbezogene Abstand bei der Erwerbstätigenquote liegt aktuell bei knapp 8 Prozentpunkten.

Allerdings haben Frauen bei der Erwerbstätigenquote seit Beginn der 1990er Jahre stark aufgeholt, denn noch 1991 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 57 Prozent und ist seit Ende der 1990er Jahre stark angestiegen.

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 sogar etwas höher als zu Beginn der 1990er Jahre.

Abbildung 5

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2018), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



## 6.2 Erwerbsverhältnis (1) – Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

Fast 5 Millionen Beschäftigte sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Damit stellen die Minijobber\*innen einen Anteil von mehr als 13 Prozent an allen abhängig Beschäftigten in Deutschland.

Frauen sind deutlich häufiger als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt: Im Jahr 2017 hatte unter den abhängig Beschäftigten jeder zehnte Mann, aber fast jede sechste Frau einen Minijob. An allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten stellen Frauen mit 62 Prozent die deutliche Mehrheit.

Seit 1991 ist die Zahl der ausschließlich in Minijobs beschäftigten Frauen allerdings rückläufig, während die Zahl der ausschließlich in Minijobs beschäftigten Männer seit 2004 kontinuierlich angestiegen ist.

Abbildung 6

Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in **Deutschland** (2004–2017), Angaben in Tausend



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 **WSI**

### 6.3 Erwerbsverhältnis (2) – Leiharbeit

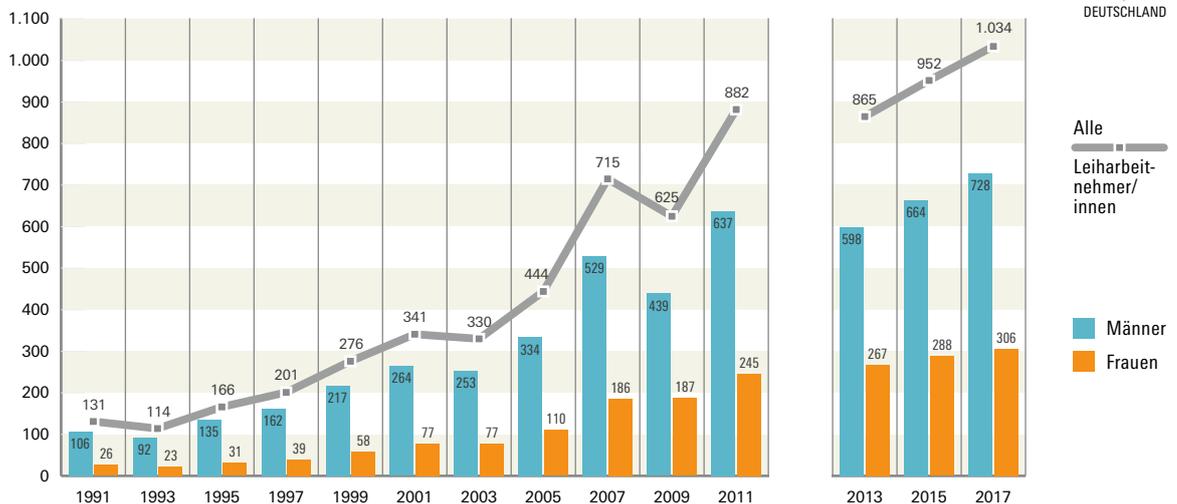
Leiharbeit hat seit Beginn der 1990er Jahre und ganz besonders in den Jahren nach 2004 stark an Bedeutung gewonnen, denn im Vergleich zu 1991 ist die Zahl der Leiharbeiter\*innen bis 2017 auf mehr als das Siebenfache angewachsen. Seinen vorläufigen Höchststand erreichte die Zahl der Leiharbeiter\*innen 2017 mit mehr als einer Million Beschäftigten.

Dennoch ist der Anteil der Leiharbeiter\*innen an der Gesamtbeschäftigung noch relativ gering: 3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind als Leiharbeiter\*in tätig. Dabei spielt Leiharbeit bei Männern (4 Prozent) eine größere Rolle als bei Frauen (knapp 2 Prozent).

Frauen stellen fast ein Drittel (30 Prozent) aller Leiharbeiter\*innen. Leiharbeit ist in Deutschland zwar immer noch männlich dominiert, aber der Frauenanteil ist – im Vergleich zu 1991 – um 10 Prozentpunkte deutlich angestiegen.

Abbildung 7

Leiharbeiter/innen in **Deutschland** (1991–2017), Angaben 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 2018

WSI

## 6.4 Erwerbsverhältnis (3) – Befristungen

In Deutschland hatten im Jahr 2018 fast 2,5 Millionen abhängig Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag (obwohl sie sich nicht in Ausbildung befanden). Damit standen mehr als 7 Prozent der Beschäftigten in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis. Von einer Befristung betroffen sind Frauen und Männer (im Alter zwischen 15 und 64 Jahren) in ähnlichem Umfang (mit 7,4 Prozent bzw. 7,2 Prozent).

Über den gesamten Beobachtungszeitraum seit Anfang der 1990er Jahre ist der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Frauen und Männern insgesamt jeweils leicht angestiegen. Besonders deutlich fiel der Anstieg in den Jahren zwischen 2004 und 2007 aus. Seitdem sind die Befristungsquoten bei Frauen wie Männern – in fast allen Altersgruppen – wieder leicht rückläufig.

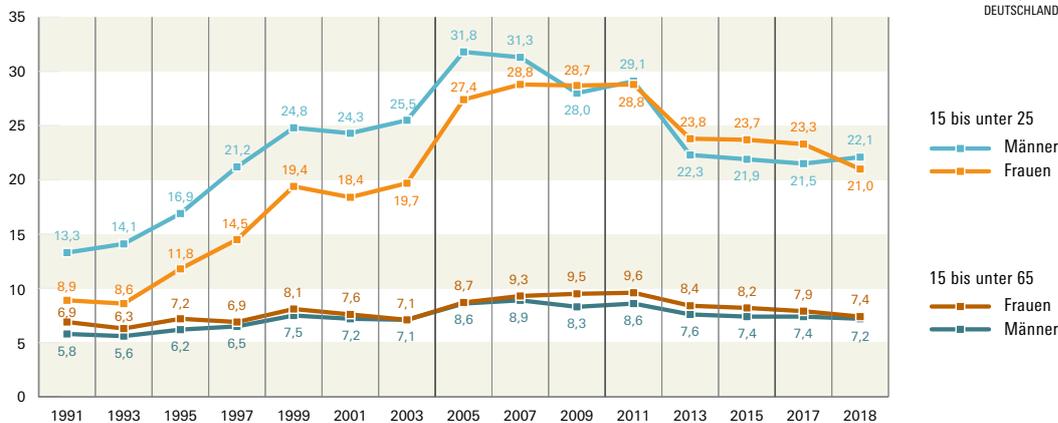
Im Jahr 2018 weisen Männer nur in der jüngsten Altersgruppe – den Arbeitnehmer\*innen von 15 bis unter 25 Jahren – eine etwas höhere Befristungsquote auf. In allen anderen Altersgruppen sind Frauen jeweils etwas stärker von Befristung betroffen als Männer (ohne Abb.).

Bei den 15 bis unter 25-jährigen Frauen und Männern sind die Anteile an Befristung im Vergleich zu anderen Altersgruppen am höchsten. (Und dies, obwohl hier alle Personen ausgeschlossen sind, die sich in einer schulischen, beruflichen oder universitären Ausbildung befinden.) Während des Beobachtungszeitraums ist die Befristungsquote 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 zwischen 2005 und 2011. In diesen Jahren war ein Drittel der jungen Männer und mehr als ein Viertel der Frauen befristet beschäftigt.
- Trotz eines starken Rückgangs der Befristungsquoten seit 2011 war im Jahr 2018 immer noch mehr als ein Fünftel der jungen Frauen und Männer (mit 22 bzw. 21 Prozent) befristet beschäftigt.

Abbildung 8

Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer an den abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis unter 25 Jahren und 15 bis unter 65 Jahren in Deutschland (1991–2018), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

## 6.5 Erwerbsverhältnis (4) – Selbstständige

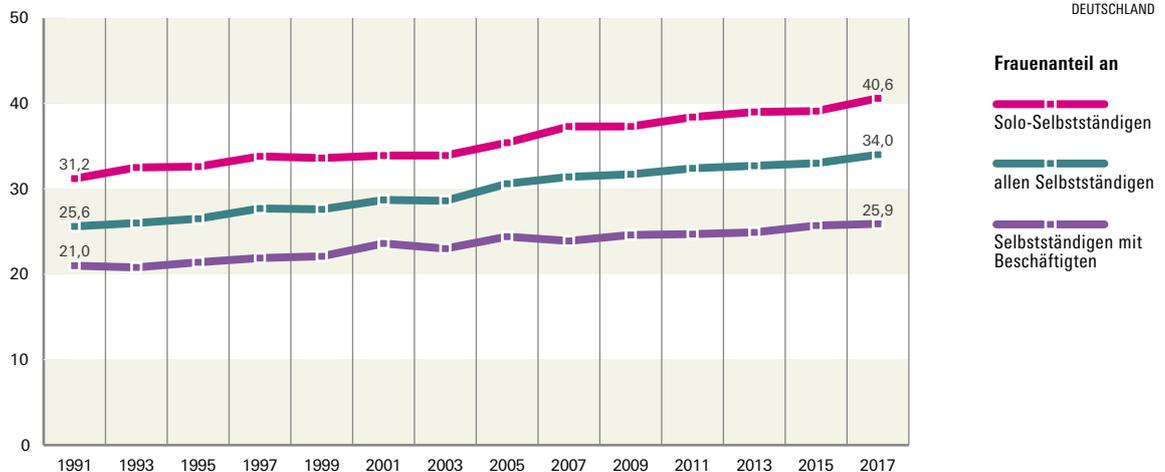
Frauen sind in Deutschland immer noch seltener selbstständig als Männer: Der Frauenanteil an allen Selbstständigen liegt bei einem Drittel (34 Prozent).

Zwischen 1991 und 2017 hat sich die Zahl der Selbstständigen in Deutschland stark erhöht – von 2,9 Millionen auf 3,7 Millionen. In diesem Zeitraum hat sich vor allem die Anzahl der selbstständigen Frauen stark erhöht (von 0,74 Mio. auf 1,25 Mio.), während die Anzahl der selbstständigen Männer lediglich um etwa ein Achtel angestiegen ist (von 2,16 Mio. auf 2,43 Mio.). Als Folge dieser Veränderungen ist der Frauenanteil an allen Selbstständigen zwischen 1991 und 2017 um gut 8 Prozentpunkte angestiegen.

Selbstständigkeit von Frauen ist aber vor allem Solo-Selbstständigkeit. Der Frauenanteil an den Solo-Selbstständigen liegt mit 41 Prozent deutlich höher als der Frauenanteil an allen Selbstständigen. Bei den Selbstständigen mit Beschäftigten haben Frauen nur einen Anteil von 26 Prozent und sind damit im Vergleich zu Männern deutlich unterrepräsentiert.

Abbildung 9

Anteil der Frauen an allen Selbstständigen, den Solo-Selbstständigen und den Selbstständigen mit Beschäftigten in **Deutschland** (1991–2017), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



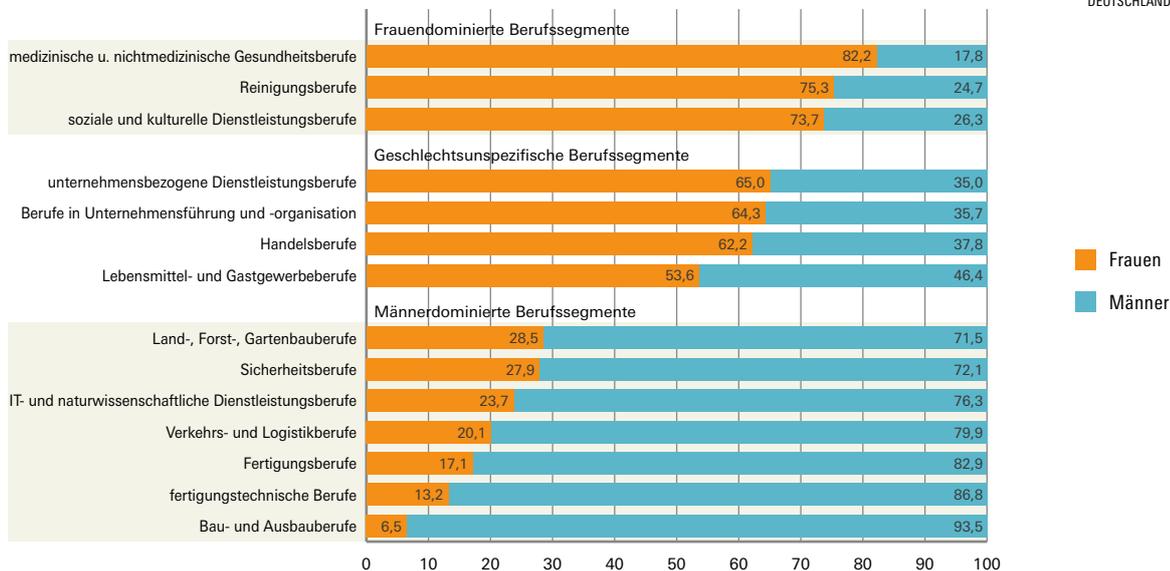
## 6.6 Berufliche Segregation

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer verteilen sich sehr ungleich auf unterschiedliche Berufe und Berufssegmente. Diese Ungleichverteilung wird auch als horizontale Segregation des Arbeitsmarktes bezeichnet. Insgesamt stellen Frauen nur in drei der insgesamt 14 Berufssegmente den dominierenden Anteil an Beschäftigten. Demgegenüber sind sieben Berufssegmente Männerdomänen:

- Frauentominierte Berufssegmente (mit Frauenanteil von über 70 Prozent) finden sich vor allem in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, etwa in Gesundheitsdienstberufen, Reinigungsberufen sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.
- Männerdominierte Berufssegmente mit niedrigem Frauenanteil (unter 30 Prozent). sind IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, die Berufe des Land-/Forst- und Gartenbaus sowie die Verkehrs-/Logistikberufe. Besonders gering fällt der Frauenanteil in den Bau-/Ausbauberufen, den fertigungstechnischen Berufen und den Fertigungsberufen aus.
- Zu den geschlechtsunspezifischen Berufssegmenten (mit einem Frauenanteil von 30 Prozent bis unter 70 Prozent) zählen Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Handelsberufe, Berufe in Unternehmensführung/ -organisation sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe.

Abbildung 10

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufssegmenten in Deutschland (2017), in Prozent



Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019 **WSI**

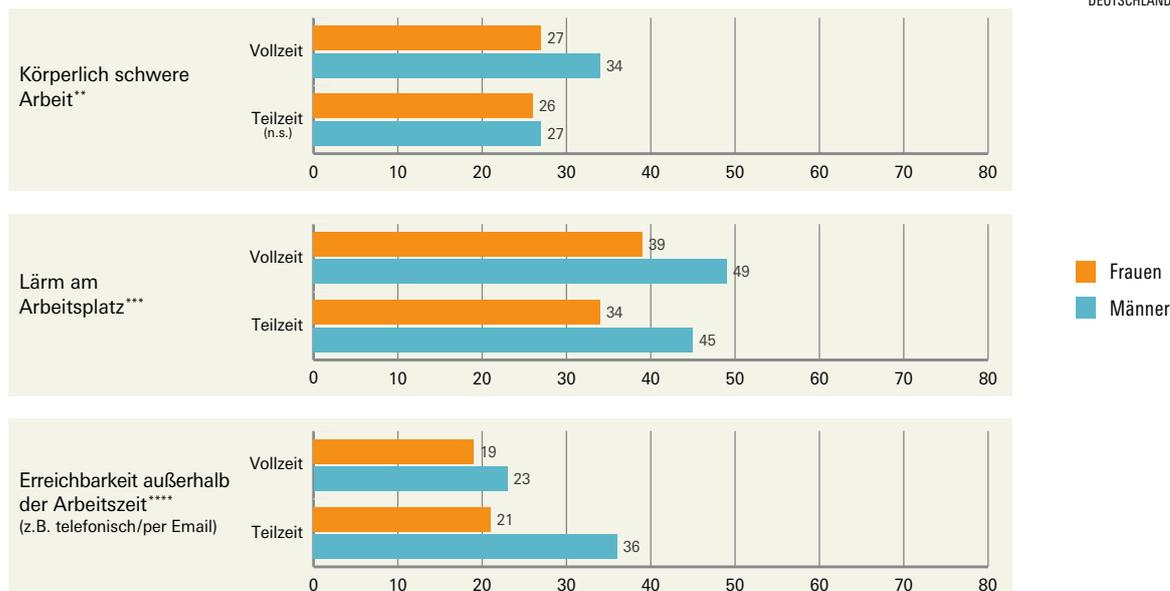
## 6.7 Arbeitsqualität

Männer sind stärker von klassischen Arbeitsbelastungen – körperlich schwere Arbeit und Lärm – betroffen als Frauen. Zugleich werden an Männer größere Erwartungen in puncto Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gestellt.

- Jeder dritte Mann in Vollzeit und jede vierte voll- oder teilzeiterwerbstätige Frau arbeitet „oft“ bzw. „sehr häufig“ körperlich schwer. 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 knapp die Hälfte der Männer, aber nur auf ein gutes Drittel der Frauen zu.
  - Jeder vierte abhängig beschäftigte Mann, aber nur jede fünfte Frau ist häufig mit der Erwartung konfrontiert, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein.
- Frauen sind häufiger als Männer anderen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt, wie etwa häufigen Arbeitsunterbrechungen, Arbeiten unter Zeitdruck und der Anforderung, die eigenen Gefühle zu verbergen.
- Häufige Arbeitsunterbrechungen – durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg\*innen – geben sechs von zehn vollzeitbeschäftigten Frauen an, im Vergleich zu fünf von zehn vollzeitbeschäftigten Männern. Unter den Teilzeiterwerbstätigen gilt dies für fünf von zehn Frauen sowie für vier von zehn Männern.
  - Über starken Zeitdruck bei der Arbeit berichten 59 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 51 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer. Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer fühlen sich hingegen etwas seltener bei der Arbeit gehetzt.
  - 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 nur etwa für jeden vierten Mann (in Voll- oder Teilzeit).

Abbildung 11

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in **Deutschland** (2018), in Prozent\*



\* Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit „oft“ bzw. „sehr häufig“ beantwortet hat.

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

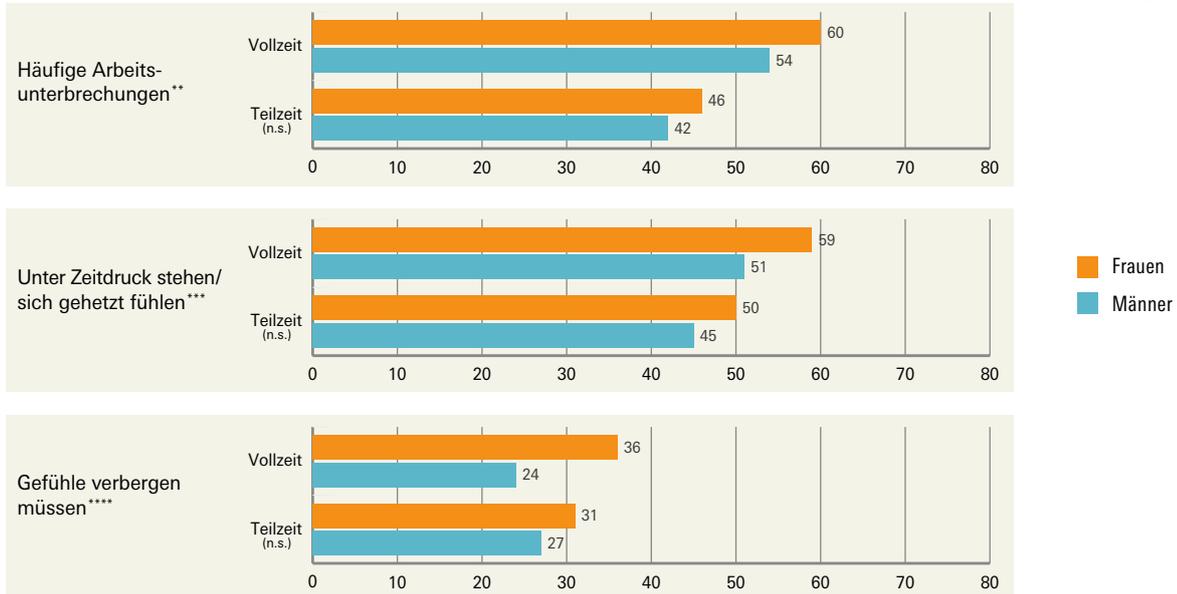
\*\*\* Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“

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

## Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Kontrolle der Gefühle bei der Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2018), in Prozent\*



DEUTSCHLAND



\* Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit „oft“ bzw. „sehr häufig“ beantwortet hat.

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

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

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

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

### Zentrale Befunde

#### **Gender Pay Gap**

Der Gender Pay Gap ist in Deutschland in den letzten Jahren leicht zurückgegangen. Dennoch verdienen Frauen pro Arbeitsstunde durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer.

#### **Gender Pension Gap**

Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern beträgt aktuell 53 Prozent (2015). Zwischen 1992 und 2015 hat sich die geschlechterbezogene Rentenlücke verringert – von 69 auf 53 Prozent.

#### **Niedrigeinkommen**

Niedrigeinkommen trotz Vollzeit betrifft Frauen weitaus häufiger als Männer: 25 Prozent der Frauen, aber nur 14 Prozent der Männer verdienen monatlich weniger als 2.000 Euro brutto. Zwischen 2011 und 2016 haben sich diese Anteile verringert: bei Frauen von 34 auf 25 Prozent und bei Männern von 20 auf 14 Prozent.

#### **Existenzsicherung**

Im Fall von Erwerbslosigkeit oder einer Beschäftigung von weniger als 15 Stunden pro Woche sind Frauen deutlich häufiger auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen als Männer (49 zu 30 Prozent). Und Männer sind besser durch staatliche Transferleistungen abgesichert als Frauen (54 zu 33 Prozent).

## 7.1 Gender Pay Gap

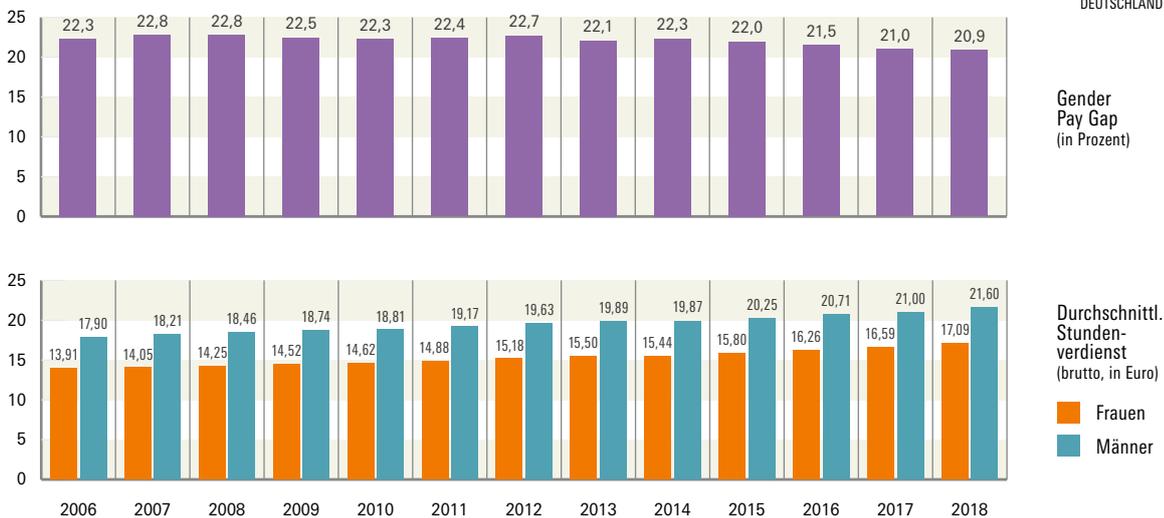
Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde als Männer. Der Gender Pay Gap – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – beträgt 20,9 Prozent.

Zwar stiegen im Beobachtungszeitraum 2006 bis 2018 die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o. ä.) für Frauen und Männer kontinuierlich an – um jeweils mehr als 20 Prozent. Da der Anstieg für beide Geschlechtergruppen aber vergleichbar hoch ausfiel, hat sich der Gender Pay Gap kaum verändert. Er lag im Beobachtungszeitraum von 2006 bis 2018 stets zwischen 21 und 23 Prozent. In den letzten 4 Jahren ist der Gender Pay Gap leicht abgesunken und hat 2018 erstmals 21 Prozent unterschritten.

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

Abbildung 13

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2018), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung, auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



## 7.2 Gender Pension Gap

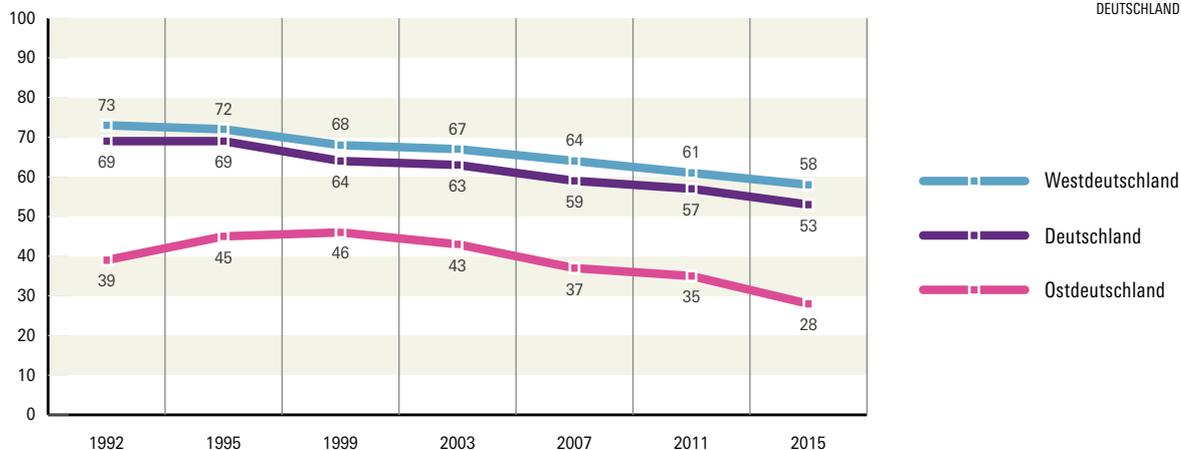
Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern liegt bei 53 Prozent. Frauen beziehen folglich ein um 53 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Berücksichtigt werden dabei alle drei Säulen der Alterssicherung: die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV) sowie betriebliche Alterssicherung und private Alterssicherung.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 1992 bis 2015 hat sich der Gender Pension Gap in Deutschland von 69 auf 53 Prozent verkleinert.

Anmerkung: Die Rentenlücke fällt bei verheirateten und verwitweten Personen, bei Rentenbeziehenden mit niedrigem Berufsabschluss, bei Personen mit einer höheren Zahl von Kindern sowie bei Älteren besonders hoch aus (Deutscher Bundestag 2017, Loose 2015, Faik/Köhler-Rama 2012). So beträgt die geschlechterbezogene Rentenlücke in Westdeutschland unter Verheirateten sogar 64 Prozent und unter Verwitweten 62 Prozent. Generell fällt die Rentenlücke in Westdeutschland (58 Prozent) weit- aus höher aus als in Ostdeutschland (28 Prozent).

Abbildung 14

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland** (1992–2015), in Prozent



\* Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Loose, B. (2015) und BT-Drs. 18/13119

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017



### 7.3 Niedrigeinkommen

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen mit einem geringen Einkommen ist fast 1,8-mal größer als der Anteil bei den Männern: Jede vierte Frau, aber ‚nur‘ jeder siebte Mann bezieht – trotz Vollzeit-tätigkeit – ein Monatseinkommen von weniger als 2.000 Euro brutto.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2011 bis 2016 zeigen 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 2016 verringerten sich die Anteile bei den vollzeitbeschäftigten Frauen auf 25 Prozent und bei den vollzeitbeschäftigten Männern auf 14 Prozent.

Der Anteil an Bezieher\*innen von geringen Einkommen verringerte sich bei Frauen und Männern zwischen 2011 und 2016 in vergleichbarem Umfang. Daher veränderte sich die geschlechterbezogene Relation der Niedrigeinkommen in diesem Zeitraum auch nur wenig.

Abbildung 15

Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit monatlichem Brutto-Einkommen bis zu 2.000 Euro in **Deutschland** (2011–2016), in Prozent



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2011-2016), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

## 7.4 Existenzsicherung

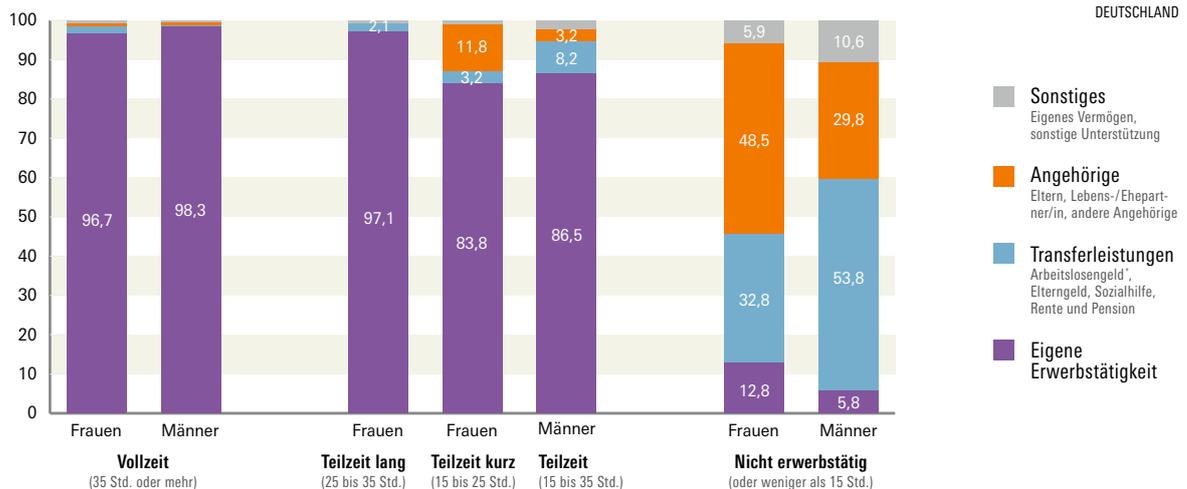
Für erwerbstätige Frauen und Männer im Erwerbsalter ist die eigene Erwerbsarbeit die wichtigste Quelle des Lebensunterhalts. Für fast alle vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männer (d. h. mindestens 35 Stunden pro Woche) stellt das eigene Erwerbseinkommen die Basis des Lebensunterhalts dar. Ähnlich wichtig ist das eigene Erwerbseinkommen auch für Frauen und Männer, die Teilzeit arbeiten – mit 15 oder mehr Stunden pro Woche.

Ganz anders ist dies bei den Frauen und Männern, die nicht erwerbstätig oder nur geringfügig tätig sind (d. h. weniger als 15 Stunden pro Woche), denn nur für wenige Frauen und Männer aus dieser Gruppe stellt die eigene Erwerbstätigkeit die überwiegende Quelle des Lebensunterhalts dar. Dabei sind Frauen aus dieser Gruppe weitaus häufiger von den Einkommen ihrer Angehörigen abhängig als Männer: Fast jede zweite Frau, aber nicht einmal jeder dritte Mann ist in dieser Situation auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen.

Männer in derselben Situation sind hingegen weit- aus häufiger durch Transferleistungen abgesichert, also durch Arbeitslosengeld, Elterngeld, Sozialhilfe oder Rente. Dies gilt für mehr als die Hälfte der Männer, aber für nur ein Drittel der Frauen.

Abbildung 16

Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts von Frauen und Männern nach Erwerbsumfang  
Deutschland (2017), in Prozent



\*Arbeitslosengeld: Alg I, Leistungen nach Hartz IV

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2017, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

WSI

## Zentrale Befunde

### Gender Time Gap

Der Gender Time Gap bei der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 8,2 Stunden. Seit 2005 hat sich der Gender Time Gap gegenüber dem jeweiligen Vorjahr stetig verringert. Nach 2016 hat er sich aber wieder etwas vergrößert.

### Teilzeit

In Teilzeit arbeitet 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 bei der Teilzeitarbeit ist mit 35 Prozentpunkten weiterhin sehr groß.

### Erwerbsumfang im Haushaltskontext

Elternschaft wirkt sich vor allem auf den Erwerbsumfang von Frauen aus: In Zweiverdiener-Paarhaushalten mit Kindern arbeiten 95 Prozent der Männer in Vollzeit, aber nur 28 Prozent der Frauen.

### Lage der Arbeitszeit

Von abweichenden Arbeitszeitlagen sind Männer aktuell stärker betroffen als Frauen: Abendarbeit wird von Männern fast doppelt so häufig geleistet wie von Frauen (31 zu 17 Prozent).

Ähnliches gilt – auf niedrigerem Niveau – für Nachtarbeit (7 zu 4 Prozent). Auch Wechselschicht leisten Männer etwas häufiger als Frauen (16 zu 12 Prozent).

Lediglich Samstagsarbeit ist für Frauen (26 Prozent) etwas üblicher als für Männer (22 Prozent). Regelmäßige Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist unter Frauen und Männer ähnlich stark verbreitet.

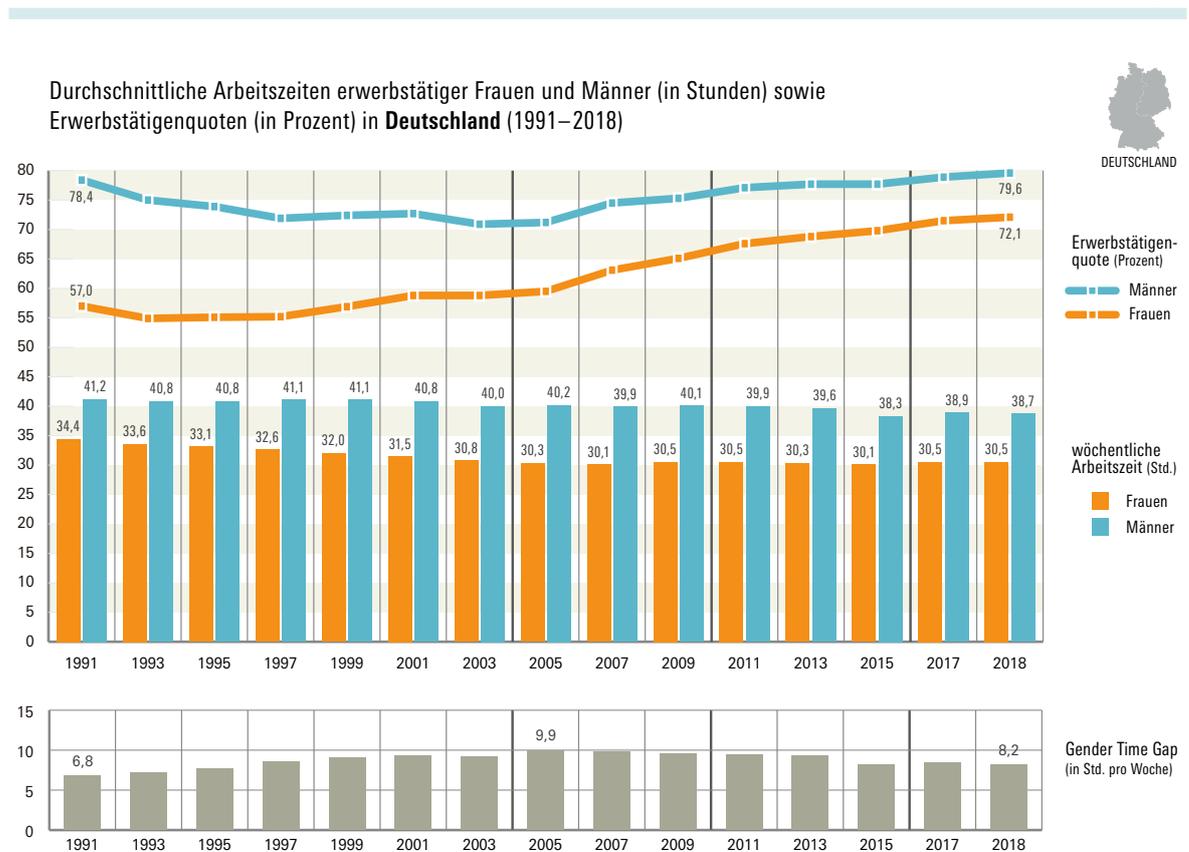
## 8.1 Gender Time Gap

Die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Männern weichen deutlich voneinander ab. Im Durchschnitt arbeiten Männer 38,7 Stunden pro Woche und Frauen 30,5 Stunden.

Zwischen 1991 und 2017 sind die durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten in Deutschland bei erwerbstätigen Frauen und Männern deutlich zurückgegangen. Bei Männern von 41,2 Stunden auf 38,7 Stunden (Verkürzung um 6 Prozent), bei Frauen von 34,4 Stunden auf 30,5 Stunden (Verkürzung um 11 Prozent). Das Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen erklärt sich vor allem durch die starke Zunahme an Teilzeitarbeit (vgl. 8.2).

Der Gender Time Gap beträgt 8,2 Stunden pro Woche. Er vergrößerte sich 1991 bis 2005 zunächst deutlich von 6,8 Stunden auf 9,9 Stunden, danach verringerte er sich bis 2016 (auf 8 Stunden). In den darauffolgenden Jahren ist er wieder etwas größer geworden.

Abbildung 17



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

WSI

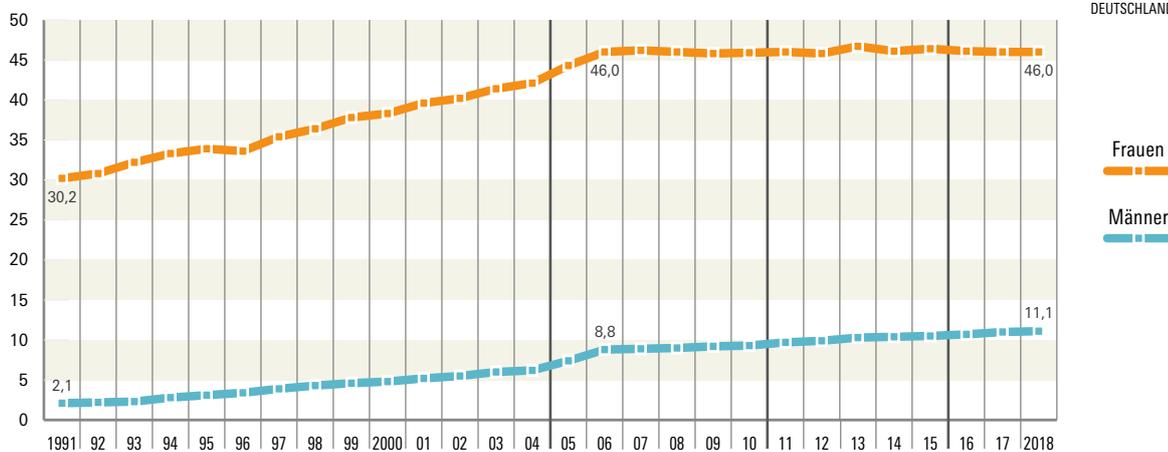
## 8.2 Teilzeit

Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau (46 Prozent), aber nur jeder neunte Mann (11 Prozent) arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche.<sup>1</sup> Die Geschlechterdifferenz bei der Teilzeitquote beträgt damit fast 35 Prozentpunkte. Sie hat sich in den letzten Jahren nur wenig verkleinert.

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 2018 blieb der Teilzeitanteil unter Frauen weitgehend konstant, während er unter Männern weiterhin leicht anstieg.

Abbildung 18

Teilzeitquoten\* der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in **Deutschland** (1991–2018), in Prozent



\* 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 2019



<sup>1</sup> 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

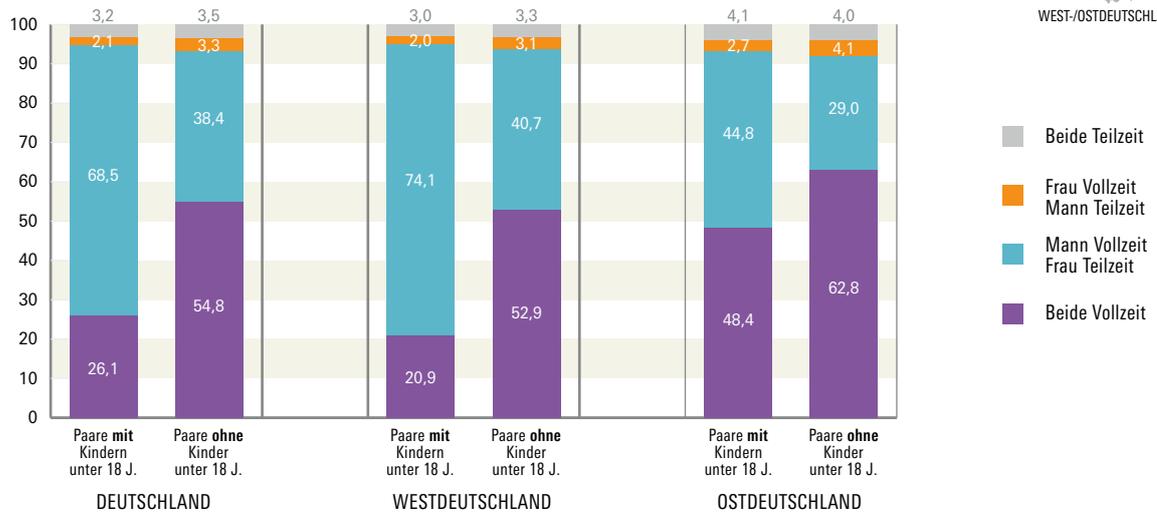
In Zweiverdiener-Paarhaushalten mit Kind(ern) sind Frauen häufiger als Männer in Teilzeit tätig. Nur 28 Prozent der Frauen arbeiten Vollzeit, im Vergleich zu 95 Prozent der Männer. Eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner ist gängige Praxis für die Mehrheit der Paare ohne Kinder, aber nur für ein Viertel 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 (in denen beide Partner Teilzeit arbeiteten, oder die Frau Vollzeit und der Mann Teilzeit) treten dagegen nur selten auf.

Im regionalen Vergleich zeigt sich dabei ein deutlicher Unterschied für Ostdeutschland: Hier arbeiten auch bei fast der Hälfte der Paare mit Kind(ern) beide Partner Vollzeit (48 Prozent). Männer in Ostdeutschland waren damit wesentlich seltener Hauptverdiener als Männer in Westdeutschland.

Abbildung 19

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2017), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



## 8.4 Lage der Arbeitszeit

Männer leisten etwa doppelt so häufig regelmäßige Abend- und Nachtarbeit wie Frauen. Fast jeder dritte abhängig beschäftigte Mann arbeitet 2017 an mindestens der Hälfte der Arbeitstage abends (18 bis 23 Uhr). Unter den abhängig beschäftigten Frauen betrifft dies nur ein Sechstel. Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr an mindestens der Hälfte der Arbeitstage verrichten 2017 7 Prozent der Männer, aber weniger als 4 Prozent der Frauen.

Arbeit an Samstagen (an mindestens der Hälfte der Arbeitstage) ist 2017 unter Frauen etwas stärker verbreitet als unter Männern (26 zu 22 Prozent). Von der Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind Frauen und Männer etwa gleichermaßen betroffen.

Wechselschicht wird in Deutschland häufiger von Männern als von Frauen geleistet. In Wechselschicht arbeiten 2017 fast 16 Prozent der Männer, aber nur 12 Prozent der Frauen (an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den vorhergehenden 4 Wochen).<sup>2</sup>

Abbildung 20

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Abend- und Nachtarbeit in Deutschland (1996–2017), in Prozent\*



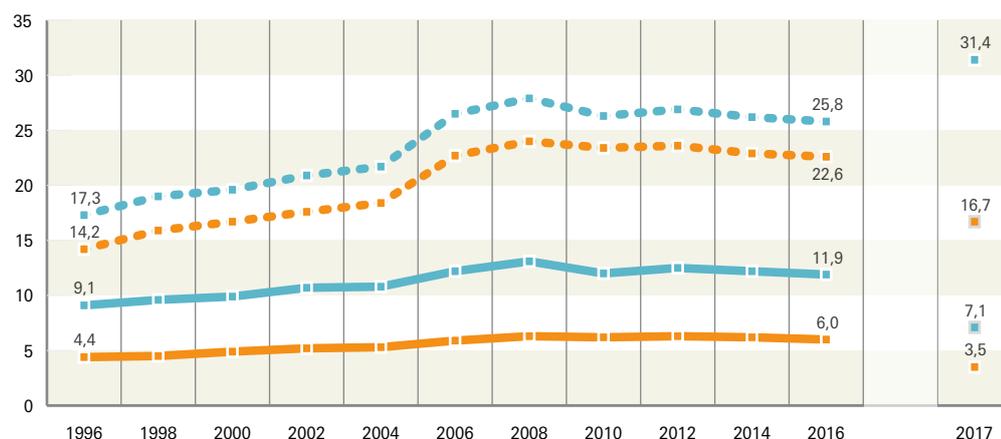
DEUTSCHLAND

Abendarbeit

Männer  
Frauen

Nachtarbeit

Männer  
Frauen



\*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.

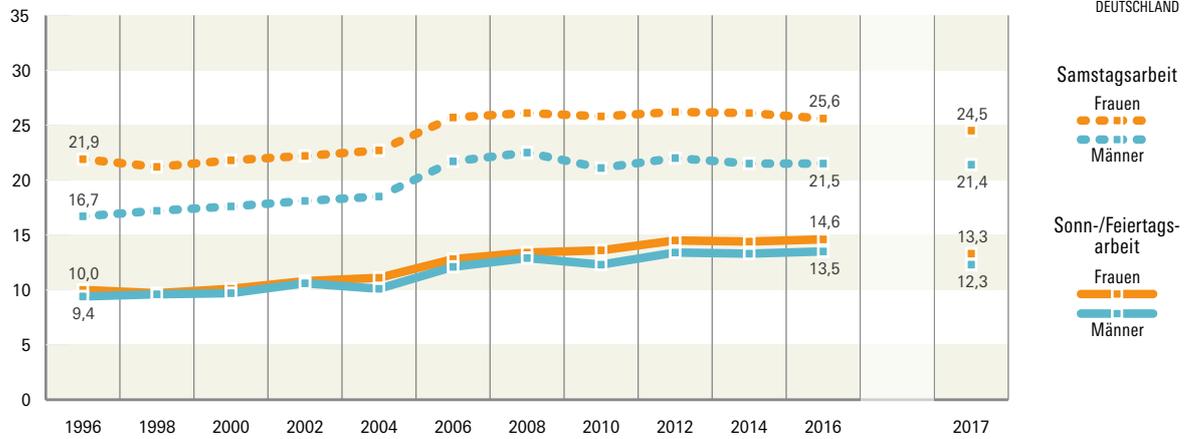
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019 **WSI**

<sup>2</sup> In der Zeitreihe von 1996 bis 2017 fällt der deutliche Bruch der Ergebnisse zwischen den Jahren 2016 und 2017 auf. Dies ist methodisch bedingt, denn ab dem Jahr 2017 wurden die betreffenden Fragen methodisch und inhaltlich verändert (Hobler et al. 2019).

Abbildung 21

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Samstags- und Sonn-/Feiertagsarbeit in **Deutschland** (1996–2017), in Prozent\*



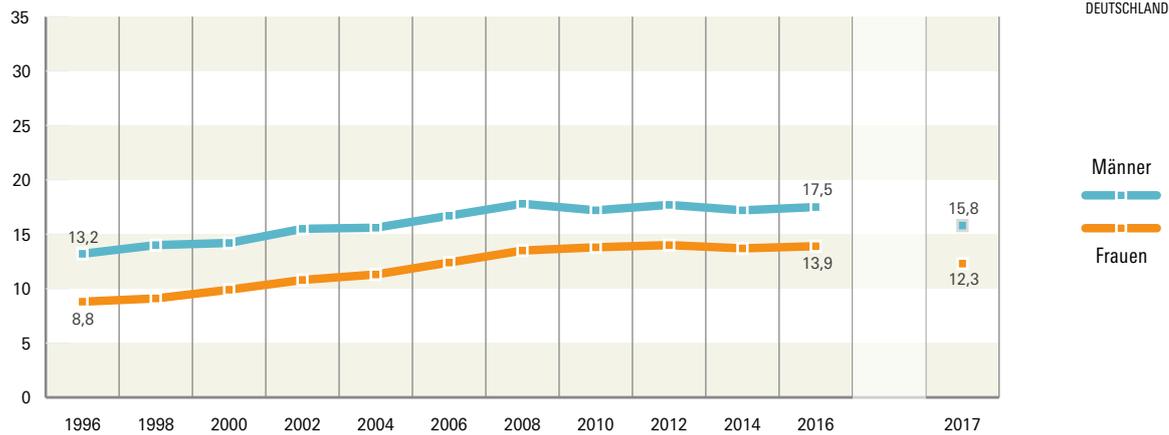
\*In den Jahren 1996 bis 2016 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 3 Monaten „ständig“ und „regelmäßig“ an Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet hat.  
Ab dem Jahr 2017 wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, der in den letzten 4 Wochen an mindestens zwei Samstagen bzw. zwei Sonn- und Feiertagen gearbeitet hat.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019 **WSI**

Abbildung 22

Anteil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit Wechselschicht in **Deutschland** (1996–2017), in Prozent\*



\*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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019 **WSI**

### Zentrale Befunde

#### Gender Care Gap

Die unbezahlte Arbeit macht bei Frauen 45 Prozent an der Gesamtarbeitszeit aus; bei Männern hingegen nur 28 Prozent.

#### Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

Frauen in Deutschland sind nach der Arbeit deutlich häufiger als Männer zu erschöpft, um sich anschließend noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern: Dies trifft fast auf jede zweite abhängig beschäftigte Frau (47 Prozent) zu, und auf mehr als ein Drittel der Männer (37 Prozent). Besonders ausgeprägt ist die Erschöpfung bei Frauen in Vollzeit, die zugleich noch Kinder zu betreuen haben oder Pflegeverantwortung übernehmen.

#### Elterngeld

Fast alle Mütter (95 Prozent) und mehr als ein Drittel der Väter (35 Prozent) nutzen aktuell das Elterngeld. Seit 2007 ist der Nutzeranteil unter Vätern stark angestiegen.

#### Institutionelle Kinderbetreuung

Die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre stark angestiegen: Im Jahr 2017 wurde fast jedes zweite Kind zwischen 3 und 6 Jahren (46 Prozent) und fast jedes fünfte Kind unter 3 Jahren (19 Prozent) ganztätig institutionell betreut.

#### Pflege

Jede zehnte Arbeitnehmerin und jeder dreizehnte männliche Arbeitnehmer pflegen Angehörige. Im Durchschnitt wenden pflegende Frauen mehr Zeit für die Pflege auf als pflegende Männer.

## 9.1 Gender Care Gap

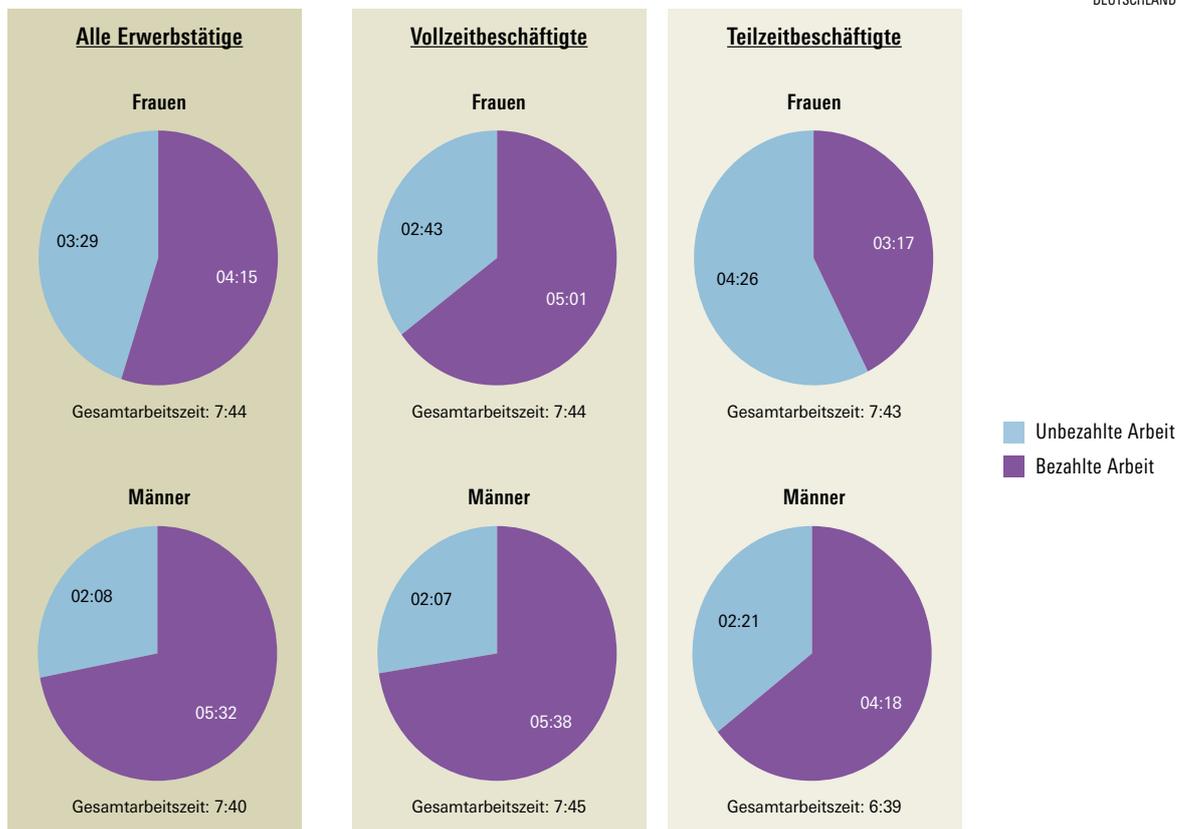
Erwerbstätige Frauen und Männer hatten 2012/13 im Durchschnitt fast identische Gesamtarbeitszeiten von mehr als 7,5 Stunden pro Wochentag.<sup>3</sup> Deutliche Unterschiede zeigten sich aber bei den relativen Anteilen an bezahlter und unbezahlter Arbeit: Für bezahlte Arbeit wandten Männer rund 1,2-mal so viel Zeit auf wie Frauen. Dafür verbrachten Frauen 1,6-mal so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit wie Männer. Die unbezahlte Arbeit machte bei Frauen 45 Prozent, bei Männern jedoch nur 28 Prozent am Gesamtarbeitstag aus.

Der Anteil von bezahlter und unbezahlter Arbeit variierte dabei auch nach Erwerbsumfang:

- Vollzeitbeschäftigte Männer wandten unterschiedlich ein gutes Viertel ihrer Gesamtarbeitszeit für unbezahlte Arbeit auf, bei Frauen war es mehr als ein Drittel.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer weisen – anteilig gesehen – ein fast spiegelbildliches Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf.

Abbildung 23

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern\* nach Erwerbsumfang in **Deutschland** (2012/2013), in Stunden und Minuten



\* Im Alter von 18 bis unter 65 Jahren

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, Sonderauswertung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

**WSI**

3 Die Angaben beziehen sich auf die berechnete durchschnittliche Zeitdauer pro Tag. Die so ermittelten Werte entsprechen nicht dem gewohnten Zeitverständnis: Beispielsweise kann die durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeiterwerbstätigen – auch wenn die Wegezeiten als Teil der Arbeitszeit berücksichtigt werden – weniger als 5 Stunden pro Tag betragen, weil in die Durchschnittswerte auch Urlaubszeiten, Feiertage und krankheitsbedingte Ausfallzeiten eingehen. (vgl. Hobler et al. 2017, S. 6)

Die Anteile von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit variieren nach Kindern im Haushalt: Vollzeitbeschäftigte Mütter investierten mehr als 1:20 Stunden zusätzlich in unbezahlte Arbeit pro Wochentag gegenüber vollzeitbeschäftigten Vätern, teilzeitbeschäftigte Mütter sogar mehr als 2:30 Stunden zusätzlich im Vergleich zu diesen. Damit wiesen vollzeitbeschäftigte Mütter von allen Elternteilen die längsten Gesamtarbeitszeiten pro Wochentag auf.

Bei Paaren mit Kind(ern) war die unbezahlte Arbeit weniger egalitär und stärker zu Lasten von Frauen aufgeteilt. Dies galt sogar für Paare mit vollzeitbeschäftigten Müttern.

Abbildung 24

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern\* nach Haushaltstypen in **Deutschland** (2012/2013), in Stunden und Minuten



\* Im Alter von 18 bis unter 65 Jahren

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, Sonderauswertung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019



## 9.2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

Frauen sind nach der Arbeit deutlich häufiger als Männer zu erschöpft, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Dies trifft auf fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau zu (47 Prozent), jedoch nur auf gut jeden dritten Mann (37 Prozent) (ohne Abb.).

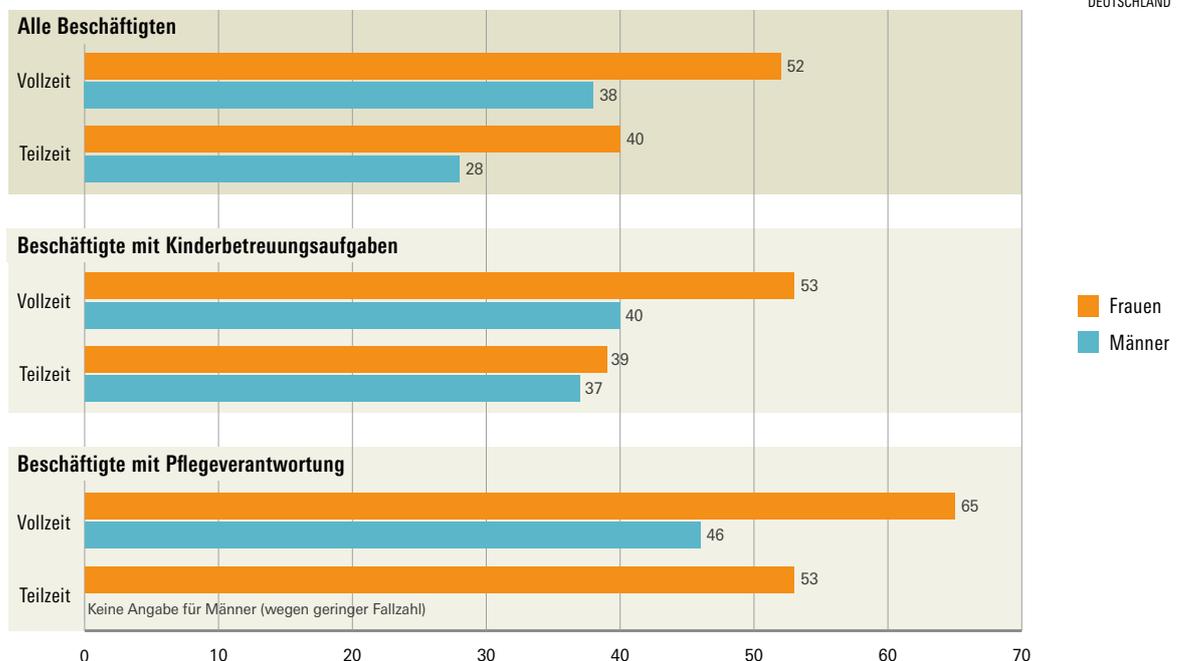
Die Erschöpfung steht dabei im Zusammenhang mit dem Erwerbsumfang und der Zuständigkeit für Sorgearbeit (vgl. Grafik):

- Mehr als die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen (52 Prozent) berichten von erschöpfungsbedingten Einschränkungen in Freizeit und Familie. Auf vollzeitbeschäftigte Männer und teilzeitbeschäftigte Frauen trifft dies seltener zu, auf teilzeitbeschäftigte Männer sogar noch seltener (28 Prozent).

- Vollzeitbeschäftigte Mütter sind besonders häufig nach der Arbeit erschöpft (53 Prozent), häufiger als vollzeitbeschäftigte Väter oder in Teilzeit tätige Eltern.
- Beschäftigte mit Pflegeverantwortung leiden vergleichsweise häufig unter einer Erschöpfung nach der Arbeit, die sich negativ auf die Freizeit und Familie auswirkt. Dies gilt sowohl für pflegende Frauen mit Vollzeit- als auch mit Teilzeitjob (65 bzw. 53 Prozent). Pflegende Männer in Vollzeit tätig sind etwas seltener nach der Arbeit erschöpft (46 Prozent).

Abbildung 25

Erschöpfung nach der Arbeit\* von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach **Erwerbsumfang** und **Care-Aufgaben** in **Deutschland** (2017), in Prozent\*\*



\* Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?“  
 \*\* Abgebildet wird jeweils der Anteil der Beschäftigten, die die Frage mit „sehr oft“ oder „oft“ beantwortet haben.

### 9.3 Elterngeld

Nahezu alle Frauen haben für ihre 2008 bis 2015 geborenen Kinder Elterngeld in Anspruch genommen. Ihr Anteil liegt seit Einführung des Elterngeldes beständig bei 95 Prozent oder höher.

Demgegenüber nutzen Männer sehr viel seltener ihren Anspruch auf Elterngeld. Für im ersten Halbjahr 2015 geborene Kinder hat nur jeder dritte Vater Elterngeld genutzt. Allerdings ist der Anteil der elterngeldbeziehenden Väter innerhalb des Beobachtungszeitraums stark angestiegen: Von 21 Prozent im Jahr 2008 auf 35 Prozent im ersten Halbjahr 2015.

Anmerkung: Das bis 2006 existierende Erziehungsgeld haben Väter weitaus seltener genutzt: Für die 2006 geborenen Kinder bezogen nur 3,5 Prozent der Väter Erziehungsgeld.

Abbildung 26

Anteil der Frauen und Männer, die für ihr im Jahr ... geborenes Kind Elterngeld bezogen haben, in **Deutschland** (Geburtsjahre 2008–2015), in Prozent



\* Die Werte für 2015 berücksichtigen alle Kinder, die zwischen dem 01.01. und dem 30.06.2015 geboren wurden.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



## 9.4 Institutionelle Kinderbetreuung – Ganztagsbetreuungsquote

Fast jedes zweite Kind im Alter zwischen 3 und 6 Jahren wird ganztätig betreut, d.h. es befindet sich mindestens 7 Stunden pro (Werk-)Tag in institutioneller Betreuung. Von den Kindern unter 3 Jahren besucht fast jedes fünfte Kind eine Ganztagsbetreuung.

Zwischen 2007 und 2017 hat die Ganztagsbetreuung von Kindern in Deutschland damit stark zugenommen:

- Bei den 3- bis 6-jährigen Kindern verdoppelte sich der Anteil fast – von 24 Prozent auf 46 Prozent.
- Bei den Kindern unter 3 Jahren verdreifachte sich der Anteil sogar – von 7 Prozent auf 19 Prozent.

Anmerkung: Trotz des starken Ausbaus der institutionalisierten Kinderbetreuung in den letzten Jahren wird der vorhandene Bedarf an Kinderbetreuungszeiten in Deutschland aktuell immer noch nicht gedeckt: Im Jahr 2016 hatten 46 Prozent der Eltern einen institutionellen Betreuungsbedarf für ihr Kind unter 3 Jahren. Mehr als die Hälfte von diesen Eltern wünschte sich einen Ganztagsbetreuungsplatz und ein Fünftel sogar einen Betreuungsplatz, der über 45 Stunden pro Woche hinausgeht. (Alt et al. 2017)

Abbildung 27

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in **Deutschland** (2007–2017), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional (2007–2017)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

WSI

## 9.5 Pflege

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).

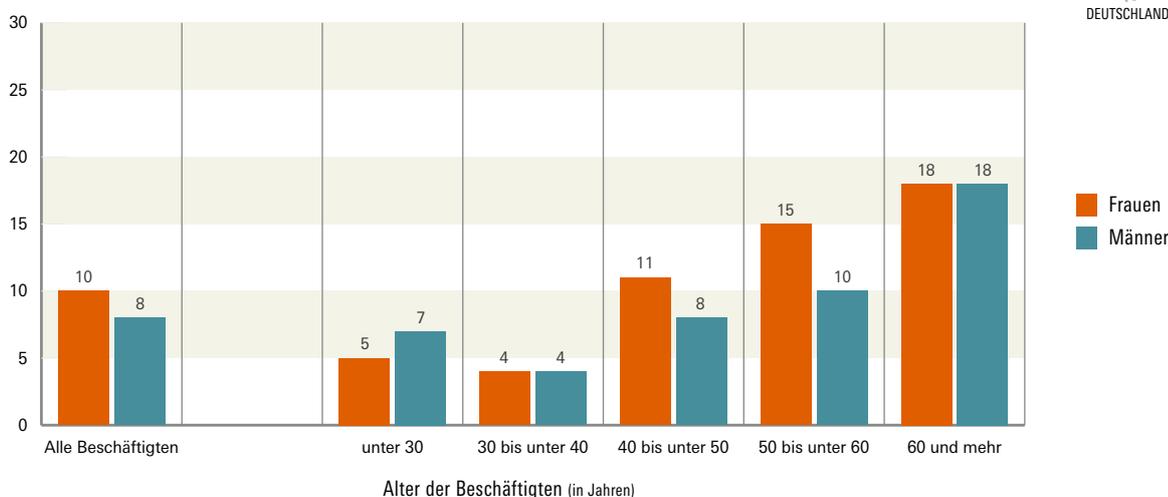
Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt deutlich, dass die Übernahme von Pflegeverantwortung mit zunehmendem Alter stark ansteigt. Insbesondere zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr übernehmen Arbeitnehmerinnen verstärkt private Pflegeaufgaben neben ihrem Beruf.

Unter den abhängig Beschäftigten wenden Frauen im Vergleich zu Männern auch mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen auf:

- Jeder dritte Mann und jede fünfte Frau mit Pflegeverantwortung wenden pro Woche weniger als 5 Stunden für die Pflege der/des Angehörigen auf.
- Jede dritte Frau und nur jeder sechste Mann sind zwischen 5 und 10 Stunden pro Woche mit der Pflege von Angehörigen beschäftigt.
- Neben ihrer eigenen beruflichen Arbeitszeit erbringt jede sechste Frau und jeder zehnte Mann mit Pflegeverantwortung eine wöchentliche Pflegezeit von mehr als 25 Stunden.

Abbildung 28

Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung unter den abhängig Beschäftigten\* nach Alter in Deutschland (2017), in Prozent



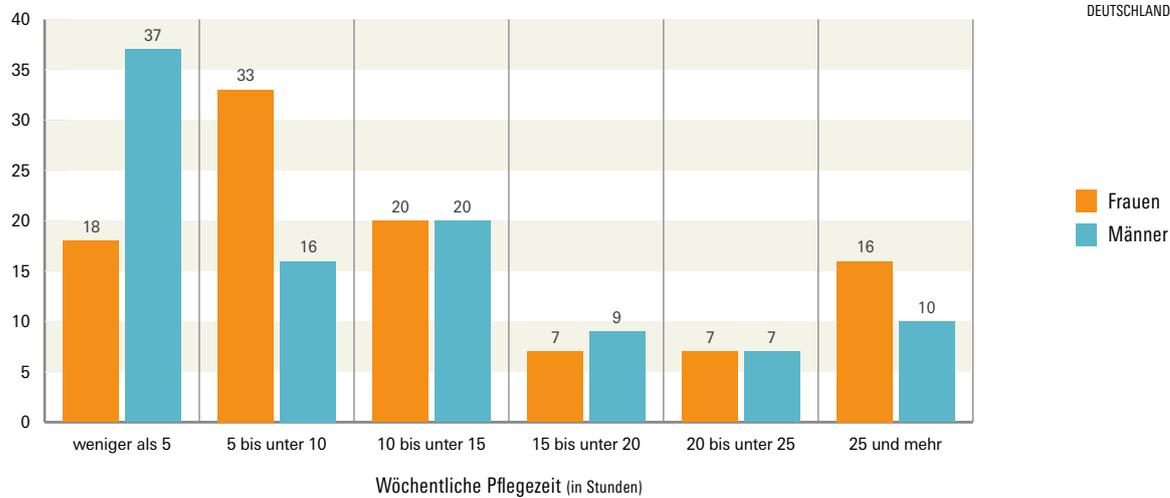
\* Nur abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mind. 10 Stunden.

Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit 2017

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

WSI

Abhängig beschäftigte\* Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung nach wöchentlich geleisteter Pflegezeit in **Deutschland** (2017), in Prozent



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

Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit 2017

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

**WSI**

### Zentrale Befunde

#### Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Frauen stellen 30 Prozent aller Aufsichtsratsmitglieder in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen. Frauen sind in den Aufsichtsräten von mitbestimmten Unternehmen (33 Prozent) deutlich häufiger vertreten als in nicht-mitbestimmten Unternehmen (20 Prozent).

#### Mitbestimmung in Vorständen

Frauen nehmen lediglich 8 Prozent aller Vorstandssitze der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ein. In den Vorständen von mitbestimmten Unternehmen stellen Frauen mit 9 Prozent einen um die Hälfte größeren Anteil an Vorstandsmitgliedern als in nicht-mitbestimmten Unternehmen (6 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 immer noch deutlich unterrepräsentiert (26 Prozent). Allerdings stellen Frauen in der zweiten Führungsebene (40 Prozent) inzwischen einen fast ebenso großen Anteil wie an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft (44 Prozent).

#### Partizipation in Gewerkschaften

Frauen stellen 34 Prozent aller Mitglieder der Gewerkschaften des DGB. Infolge des Rückgangs der Mitgliedszahlen unter Männern hat sich der Frauenanteil seit 2005 um 2 Prozentpunkte erhöht.

## 10.1 Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Trotz deutlichen Anstiegs seit 2008 stellen Frauen weiterhin nur die Minderheit in den Aufsichtsräten der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen: 30 Prozent aller Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich, 70 Prozent männlich.

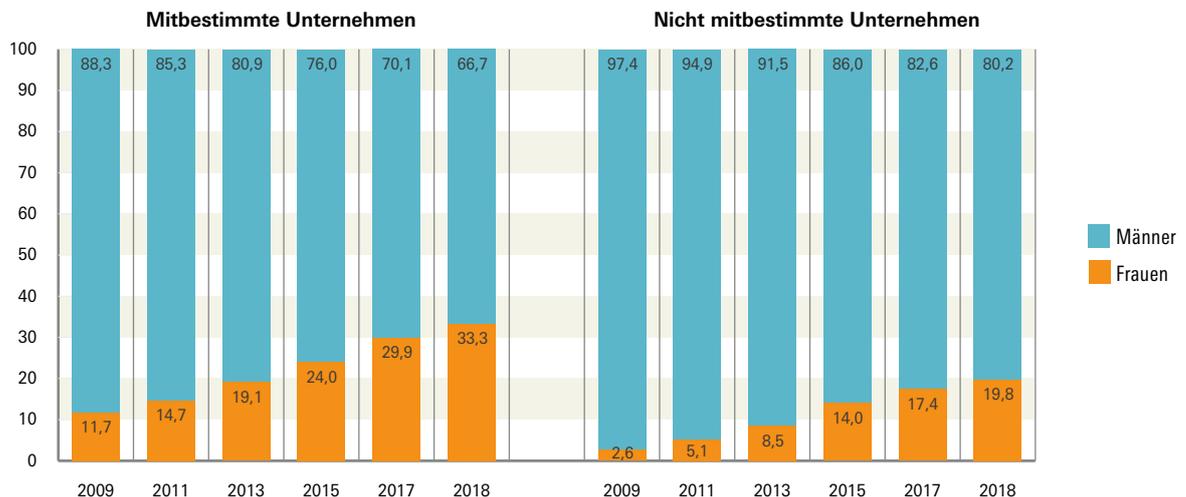
Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen.<sup>4</sup>

- In Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen fiel der Frauenanteil zwischen 2009 und 2013 mindestens doppelt so hoch aus wie in nicht-mitbestimmten Unternehmen.
- Seit 2015 holen die nicht-mitbestimmten Unternehmen etwas auf, dennoch ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen mit 33 Prozent im Jahr 2018 immer noch deutlich höher als in nicht-mitbestimmten Unternehmen (20 Prozent).

Anmerkung: Ursache für die deutlich unterschiedlich hohen Frauenanteile ist, dass auf Seiten der Arbeitnehmer\*innen anteilig mehr Frauen in die Aufsichtsräte entsandt werden als auf Seiten der Anteilseigner\*innen (Pfahl et al. 2018).

Abbildung 30

Frauen- und Männeranteile in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2018), in Prozen



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2019)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

WSI

4 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 lediglich 8 Prozent aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen (ohne Abb.).

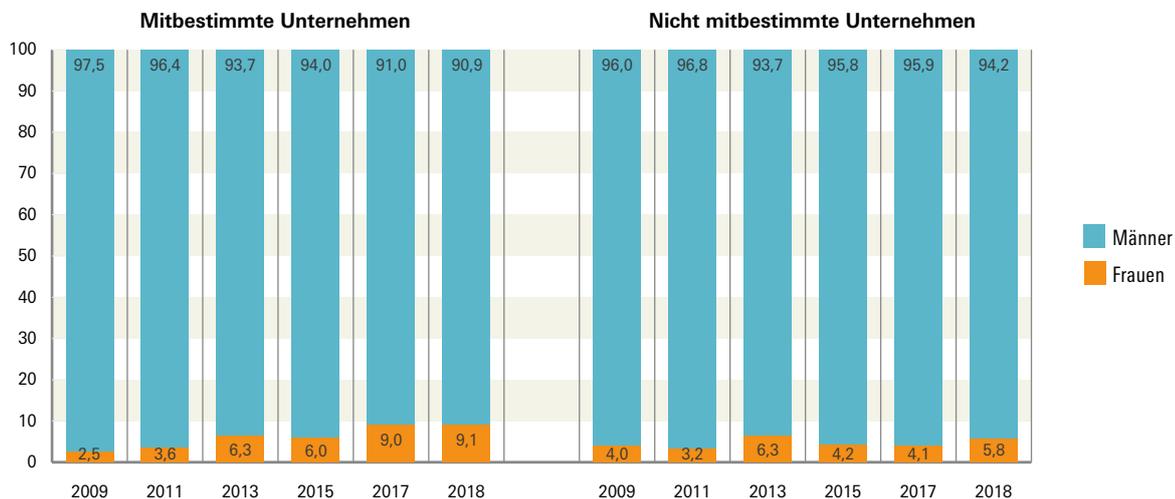
Je nach Unternehmensmitbestimmung, also danach, ob es sich um Vorstände in mitbestimmten oder nicht-mitbestimmten Unternehmen handelt, fallen die Frauenanteile zwischen 2009 und 2018 in den Vorständen unterschiedlich hoch aus (vgl. Grafik):

- In mitbestimmten Unternehmen stieg im Beobachtungszeitraum der Frauenanteil in den Vorständen von 3 auf 9 Prozent an.
- In nicht-mitbestimmten Unternehmen gab es hingegen keine eindeutige Tendenz: Den höchsten Frauenanteil in den Vorständen gab es 2013 mit 6 Prozent. Danach ging der Frauenanteil zunächst wieder zurück, stieg dann aber 2018 erneut auf knapp 6 Prozent an.

Anmerkung: Rund zwei Drittel aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen entfallen auf mitbestimmte Unternehmen (460 von 702). Etwa ein Drittel aller Vorstandssitze entfällt auf nicht-mitbestimmte Unternehmen (242 von 702). Der Grad der Gleichstellung in den Vorständen wird auch durch die Unternehmensmitbestimmung beeinflusst, obwohl es zunächst einmal die Aufsichtsräte sind, die in mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen unterschiedlich gebildet werden. Da aber die Vorstände von den Aufsichtsräten bestellt werden, wirkt sich hier aus, dass in den Aufsichtsräten auch Arbeitnehmervertreter\*innen (und damit verstärkt auch Frauen) vertreten sind (Pfahl et al. 2020).

Abbildung 31

Frauen- und Männeranteile in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2018), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2019)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

**WSI**

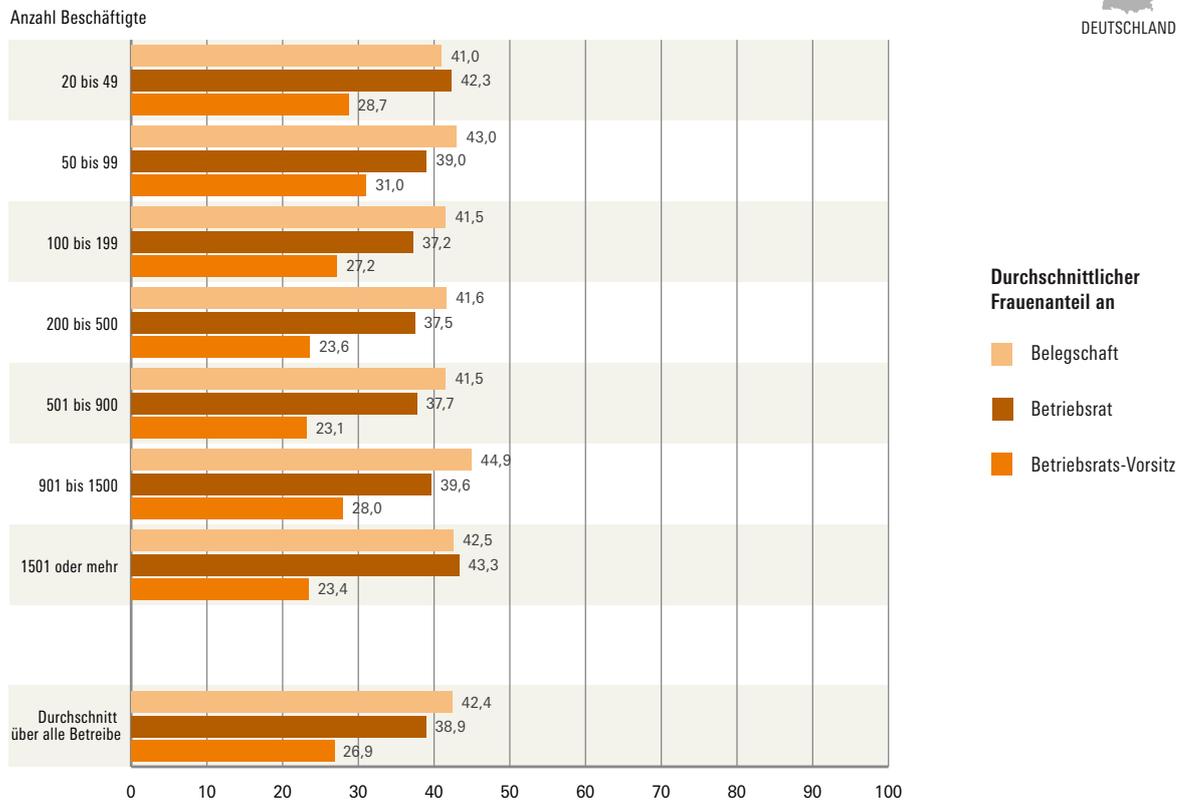
### 10.3 Mitbestimmung in Betriebsräten

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. 2016, 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



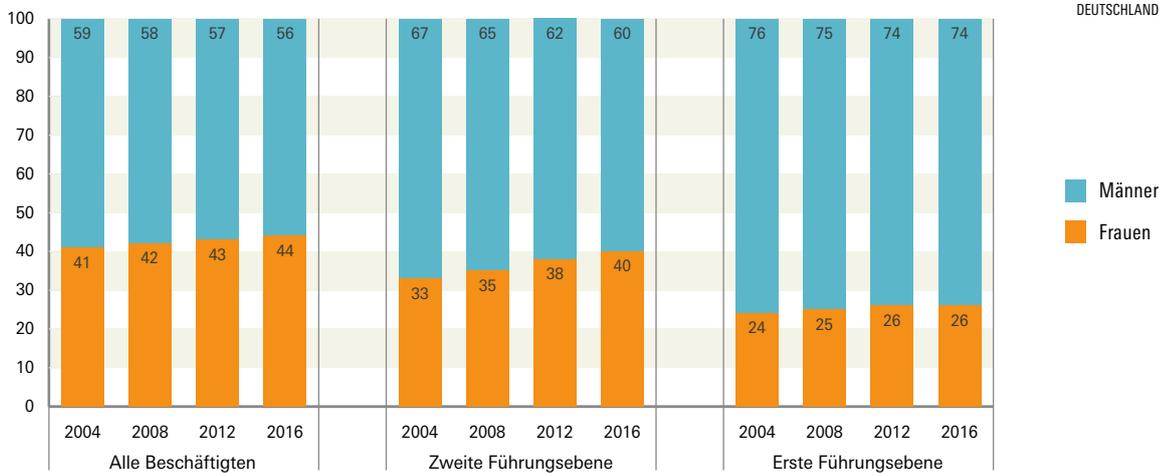
## 10.4 Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Der Beschäftigtenanteil von Frauen in privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt 44 Prozent. Auf der zweiten betrieblichen Führungsebene 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 Anstieg des Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene (33 auf 40 Prozent).

Abbildung 33

Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten und in Führungspositionen in **Deutschland** (2004, 2008, 2012, 2016), in Prozent



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2017

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



## 10.5 Partizipation in Gewerkschaften

Die acht DGB-Gewerkschaften zählen mehr als 6 Millionen Mitglieder, wovon ein Drittel Frauen sind. Dabei hat sich der Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften zwischen 2015 und 2017 um 2 Prozentpunkte erhöht, was auf den stärkeren Rückgang der Mitgliedschaften von Männern (14 Prozent) gegenüber Frauen (6 Prozent) zurückzuführen ist.

In den einzelnen DGB-Gewerkschaften stellen die Frauen unterschiedlich hohe Anteile an der Gesamtheit aller Mitglieder: 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** (2005–2017),  
in Tausend



Datenquelle: DGB Mitgliederstatistik online

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

WSI

## 11 POLITISCHE FORDERUNGEN

Der Überblick über die insgesamt 29 Indikatoren in sechs Bereichen zeigt, dass gleichermaßen Defizite wie auch Fortschritte in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen. Bei einigen Indikatoren in den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung besteht nach wie vor eine deutliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, in der Regel zulasten der Frauen. Um die Verwirklichungschancen von Frauen zu erhöhen, sind insbesondere folgende Maßnahmen notwendig:

- Aufwertung von frauendominierten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich
- Mehr Begegnungsmöglichkeiten für Kinder, Schüler\*innen und Student\*innen mit geschlechteruntypischen Berufen/Berufsfeldern zum Abbau von Vorbehalten, Stereotypen etc.
- Förderung von partnerschaftlich-egalitären Erwerbskonstellationen in Paaren mit Kindern, z. B. durch die Förderung von flexiblen Arbeitsarrangements (Erwerbsunterbrechungen, Arbeitszeitreduzierung, höhere Selbstbestimmung über Lage der Arbeitszeit und den Arbeitsort) für Frauen und Männer ohne Karrierehemmnisse und die Abschaffung des Ehegattensplittings, das Fehlanreize für Ehefrauen nach der Familiengründung setzt, dem Arbeitsmarkt gänzlich fernzubleiben oder die Arbeitszeit deutlich zu reduzieren
- Verstärkung der Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, z. B. durch eine (schrittweise) Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld auf sechs Monate
- 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 der Präsenz am Arbeitsplatz bzw. Überstunden orientieren
- Weiterer Ausbau der institutionellen Betreuung von Kleinkindern, da sich steigender Bedarf abzeichnet, der immer noch nicht ganz gedeckt ist
- Einführung verpflichtender Quotierungen als unterstützende Maßnahme, z. B. verpflichtende Vorgaben für eine geschlechterneutrale Besetzung von Vorständen in großen börsennotierten Unternehmen
- Ausweitung des Kreises von Unternehmen, für die die Geschlechterquoten in Aufsichtsräten gelten, über den Kreis der börsennotierten *und zugleich* paritätisch mitbestimmten Unternehmen hinaus

- Achatz, J./Beblo, M./Wolf, E. (2010):** Berufliche Segregation. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, S. 89-140.
- Alt, Christian / Gesell, Daniela / Hubert, Sandra / Hüskens, Sandra / Kuhnke, Ralf / Lippert, Kerstin (2017):** DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich, [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2017/DJI\\_Kinderbetreuungsreport\\_2017.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/DJI_Kinderbetreuungsreport_2017.pdf) (24.09.2019).
- Baumann, H./Brehmer, W./Hobler, D./Klenner, C./Pfahl, S. (2016):** Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, WSI Report, Nr. 34, 12/2016, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_34\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_34_2017.pdf) (24.09.2019).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2017):** Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung <https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf> (24.09.2019).
- Busch, A. (2013):** Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden.
- Busch, A./Holst, E. (2013):** Geschlechterspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, Heft 4, S. 315-336, <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/zfsoz.2013.42.issue-4/zfsoz-2013-0404/zfsoz-2013-0404.pdf> (24.09.2019).
- Deutscher Bundestag (2017):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Ulla Schauws, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN – Drucksache 18/13037 – Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Drucksache 18/13119 vom 14.7.2017, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/131/1813119.pdf> (24.09.2019).
- DGB-Index Gute Arbeit (2018):** Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege, DGB-Index Gute Arbeit kompakt 02/2018, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt> (09.12.2019).
- DGB-Index Gute Arbeit (2017):** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017 - Themenschwerpunkt: Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++614dfaa-bee1-11e7-98bf-52540088cada> (24.09.2019).
- Faik, J. / Köhler-Rama, T. (2012):** Der Gender Pension Gap. Eine kritische Betrachtung. FaMa-Diskussionspapier 3/2012, Frankfurt/Main. [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36460/ssoar-2012-faik\\_et\\_al-Der\\_Gender\\_Pension\\_Gap\\_eine.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36460/ssoar-2012-faik_et_al-Der_Gender_Pension_Gap_eine.pdf?sequence=1) (24.09.2019).
- Frodermann, C./Schmucker, A./Müller, D. (2018):** Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. In: IAB-Forschungsbericht 3/2018, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf> (24.09.2019).
- Hausmann, A./Kleinert, C. (2014):** Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. In: IAB-Kurzbericht 9/2014, <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf> (24.09.2019).
- Herzog-Stein, A. / Lübker, M. / Pusch, T. / Schulten, T. / Watt, A. (2018):** Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung, Policy Brief WSI, Nr. 24, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_24\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf) (24.09.2019).
- Hobler, D./Klenner, D./Pfahl, S./Sopp, P./Wagner, A. (2017):** Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI Report Nr. 35, 04/2017, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf) (24.09.2019).
- Hobler, D. / Pfahl, S. / Mann, L. (2019):** Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten 1996–2017. In: WSI GenderDatenPortal, <https://www.boeckler.de/46021.htm> (24.09.2019).
- Holst, E./Wrohlich, K. (2019):** Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland auf gutem Weg – Vorstände bleiben Männerdomänen. In: DIW Wochenbericht 3/2019, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.611733.de/19-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611733.de/19-3.pdf) (24.09.2019).
- Klenner, C./Kohaut, S./Höying, S. (2010):** Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, S. 191-270.
- Kohaut, S./Möller, I. (2017):** Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne, IAB-Kurzbericht, 24/2017, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2417.pdf> (24.09.2019).
- Kümmerling, A. (2018):** Geschlechterspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. In: IAQ-Report 8/2018, <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-08.pdf> (24.09.2019).
- Loose, B. L. (2015):** Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen, Berlin. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++55b0b9d8ba949b06110012fe/download/09.07.15%20Loose%20fin.pdf>, (24.09.2019).
- 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, [http://eprints.nottingham.ac.uk/797/1/Emerging\\_gender\\_regimes.pdf](http://eprints.nottingham.ac.uk/797/1/Emerging_gender_regimes.pdf) (24.09.2019).
- Pfahl, S./Hobler, D./Horvath, S. (2018):** Frauen in Aufsichtsräten nach Anteilseigner- bzw. Arbeitnehmer/innen-Seite 2009–2017. In: WSI Gender-DatenPortal, <https://www.boeckler.de/51387.htm> (30.10.2019).
- Pfahl, S./Hobler, D./Mader, E. (2020):** Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2018. In: WSI GenderDatenPortal, <https://www.boeckler.de/51432.htm> (29.01.2019).
- Sen, A. (2000):** Ökonomie für den Menschen. Wege zur Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. Aus dem Englischen von Christiana Goldmann. München, Wien: Carl Hansa Verlag.

## INFORMATIONEN ZU DEN EINZELNEN INDIKATOREN

Im Folgenden wird für jeden einzelnen der 6 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 (1991–2017) abgebildet und das berufliche Qualifikationsniveau über den höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss (2017). Um die Segregation in der beruflichen Ausbildung abzubilden, wurden die Frauen- und Männeranteile der 25 häufigsten Ausbildungsberufe (2017) 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 (2012–2018) berücksichtigt.

- 1 Schulisches Bildungsniveau: Höchster schulischer Abschluss (Verteilung nach Schulabschlüssen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2017, 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 1991–2017, Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die nicht (mehr) in Ausbildung sind.
- 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 2017, 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 2012–2018, Erwerbstätige von 18 bis 64 Jahren.

### ERWERBSARBEIT

Der erste Indikator im Bereich Erwerbsarbeit ist die Erwerbstätigenquote (1991–2018) von Frauen und Männern. Mit gleich vier Indikatoren werden Erwerbsverhältnisse gemessen: Für Minijobs (ausschließlich geringfügige Beschäftigung 2004–2017) und Leiharbeit (1991–2017) liegen Angaben in der Beschäftigungsstatistik vor, Befristungen (1991–2018) werden mit den Daten des Mikrozensus erfasst, und Selbstständigkeit (1991–2017) 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 (2018) mit den Daten des DGB-Index Gute Arbeit berechnet. Die Verteilung der Frauen und Männer zwischen den Berufen – die horizontale berufliche Segregation (2017) – wird als weiterer Indikator auf Basis der IAB-Datenbank „Berufe im Spiegel der Statistik“ aufgenommen.

- 1 Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätigenquoten (Gender Gap der Erwerbstätigenquoten, in Prozentpunkten), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2018, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 2 Erwerbsverhältnis (1) – Minijobs: Geringfügige Beschäftigung als einzige Erwerbstätigkeit, Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2017, Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.
- 3 Erwerbsverhältnis (2) – Leiharbeit: Leiharbeiter\*innen (Geschlechteranteile, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2017, 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 1991–2018, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 5 Erwerbsverhältnis (4) Selbstständige: Selbstständige, Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten (Geschlechteranteile, in Prozent), EU-LFS (labour force survey) (de-statis), Zeitreihe 1991–2017, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 6 Berufliche Segregation: Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes anhand der 14 Berufssegmente (Anzahl der Berufssegmente

mit Frauenanteil über 70 Prozent bzw. unter 30 Prozent), Berufe im Spiegel der Statistik (IAB), Querschnittsanalyse 2017, 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 2018, abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten.

## EINKOMMEN

Der zentrale Indikator im Bereich Einkommen ist der Gender Pay Gap (2006–2018), 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 (1992–2015), 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 2000 Euro) auf der Basis der Beschäftigungsstatistik (2011–2016) dar. Mit dem vierten Indikator Existenzsicherung (2017) wird schließlich verglichen, wie Frauen und Männer abgesichert sind, wenn sie nicht erwerbstätig sind oder nur in geringem Stundenumfang (unter 15 Stunden) arbeiten. Gegenübergestellt wird dabei die Absicherung über sozialstaatliche Transferleistungen im Vergleich zur finanziellen Unterstützung durch Familienangehörige.

- 1 Gender Pay Gap: Geschlechterbezogener Verdienstabstand (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste (brutto) von Frauen und Männern, in Prozent), Verdienststrukturerhebung (StBA), Zeitreihe 2008–2018, Abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 10 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 1992–2015, Personen, die Alterssicherungseinkommen beziehen.
- 3 Existenzsicherung: Angehörige als Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts (Anteil der Personen, deren Existenzsicherung überwiegend durch finanzielle Zuwendungen von Angehörigen erfolgt, in Prozent), Mikrozensus

(StBA), Querschnittsanalyse 2017, Personen, die nicht erwerbstätig sind oder weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten.

- 4 Niedrigeinkommen: Niedrigeinkommen trotz Vollzeitbeschäftigung (Vollzeitbeschäftigte mit monatlichem Einkommen unter 2000 Euro (brutto), in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2011–2016, Vollzeittätige, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

## ZEIT

Ein zentraler Indikator im Bereich Zeit ist der Gender Time Gap (1991–2018), der die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern angibt. Der zweite Indikator ist Teilzeit (1991–2018), der Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 32 Stunden. Der dritte Indikator Erwerbsumfang im Haushaltskontext (2017) 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 (1996–2017). Der vierte Indikator erfasst 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 1991–2018, Erwerbstätige ab 15 Jahren.
- 2 Teilzeit: Teilzeitquoten (Anteil der Beschäftigten, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2018, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.
- 3 Erwerbsbeteiligung im Haushaltskontext: Vollzeitquoten in Paarhaushalten mit Kind/ern (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2017, 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 und Sonn- und Feiertagen, oder in Wechselschicht, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1996–2017, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.

## SORGEARBEIT

Der Hauptindikator im Bereich Sorgearbeit ist der Gender Care Gap, der Anteil der informellen Sorgearbeit (Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) von Frauen und Männern an der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit. Berechnet wird er auf Basis der Zeitverwendungsdaten, die das Statistische Bundesamt zuletzt in den Jahren 2012/13 erhoben hat. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie wird auf der Datenbasis des DGB-Index Gute Arbeit (2017) mit dem Anteil der Beschäftigten bestimmt, die nach der Arbeit häufig zu erschöpft sind, um sich um private und familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes liefert die Datenbasis für den dritten Indikator: das Elterngeld (abgeschlossene Bezüge für die in den Jahren 2008 bis 2015 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 (2017) zu erfassen. Der fünfte Indikator ist die institutionelle Kleinkindbetreuung (2007–2017), für die die amtliche Statistik jährlich Daten vorlegt.

- 1 Gender Care Gap: Zeitaufwand für Care-Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) (Anteil der unbezahlten Arbeit am durchschnittlichen Gesamtarbeitsvolumen, in Prozent), Zeitverwendungserhebung 2012/13 (StBA), Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahre.
- 2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Erschöpfung nach der Arbeit (Anteil der Beschäftigten, die nach der Arbeit häufig zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2017, abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten.
- 3 Elterngeld: Bezug von Elterngeld (Anteil der Mütter und Väter, die Elterngeld beziehen, in Prozent), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008–2015, Personen, deren Kind im Kalenderjahr ...geboren wurde.
- 4 Pflege: Pflegeverantwortung (Anteil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, in Prozent), DGB-Index Gute Arbeit (DGB), Querschnittsanalyse 2017, abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten.
- 5 Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquoten von Kleinkindern (Anteile der Kinder unter 3 Jahren bzw. von 3 bis unter 6 Jahren, die ganztags betreut werden, in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007–2017, alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.

## MITBESTIMMUNG

Im Bereich Mitbestimmung werden zwei grundlegende Indikatoren verwendet: die Frauenanteile in den Aufsichtsräten (2009–2018) und die Frauenanteile in den Vorständen (2009–2018) der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Die Berechnung der Frauenquoten erfolgt auf Basis einer jährlichen Datenerhebung, die vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung durchführt wird. Der dritte Indikator ist die Partizipation an betrieblichen Führungspositionen (2004–2016) 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 (2005–2017) 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 HBS), Zeitreihe 2008–2018, 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 HBS), Zeitreihe 2008–2018, 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 HBS), 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 im Vergleich zur zweiten und ersten Führungsebene). IAB-Betriebspanel (IAB), Zeitreihe 2004–2016, abhängig Beschäftigte in Betrieben der Privatwirtschaft.
- 5 Partizipation in Gewerkschaften: Frauen in den DGB-Gewerkschaften (Geschlechteranteile an allen DGB-Gewerkschaftsmitgliedern, in Prozent), DGB-Mitgliederstatistik online (DGB), Zeitreihe 2005–2017, alle Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

## IMPRESSUM

### **Ausgabe**

WSI Report Nr. 56, Februar 2020

Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Deutschland

ISSN 2366-7079

### **Herausgeber**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

### **Pressekontakt**

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0  
[rainer-jung@boeckler.de](mailto:rainer-jung@boeckler.de)

Satz: Daniela Buschke  
Grafiken: Maria Kempfter

### **Kontakt**

Dr. Yvonne Lott  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon +49 (2 11) 77 78-600  
[yvonne-lott@boeckler.de](mailto:yvonne-lott@boeckler.de)

PD Dr. Karin Schulze Buschoff  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon +49 (2 11) 77 78-383  
[karin-schulze-buschoff@boeckler.de](mailto:karin-schulze-buschoff@boeckler.de)

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