

Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Zucco, Aline

Research Report

30 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland?

WSI Report, No. 60

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Zucco, Aline (2020) : 30 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland?, WSI Report, No. 60, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/225423>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

30 JAHRE DEUTSCHE EINHEIT

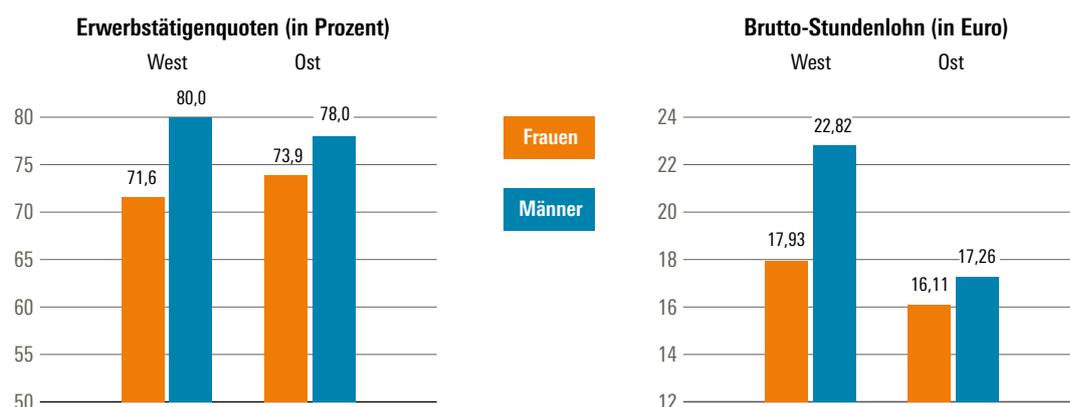
Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland?

Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Aline Zucco

ABSTRACT

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland 30 Jahre nach der Wiedervereinigung? Zwar liegt mittlerweile eine nennenswerte Anzahl von Studien vor, die die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Deutschland in vielen Aspekten beleuchten (z. B. Klenner u. a. 2010, Achatz u. a. 2010, Hausmann/Kleinert 2014, Busch 2013, Kirsch/Wrohlich 2020, Fuchs u. a. 2019). Dennoch fehlt eine differenzierte Betrachtung über die

Entwicklung der Geschlechterungleichheiten in Ost- und Westdeutschland. Auf Basis der im WSI GenderDatenPortal (www.wsi.de/genderdatenportal) vorliegenden Analysen und Zeitreihen untersucht dieser Report anhand von 27 Indikatoren aus den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Kinderbetreuung und Partizipation, ob und in welchem Umfang sich die beiden Landesteile in den letzten drei Jahrzehnten angenähert haben.



1	Einleitung	2	7.5	Gender Pension Gap	22
2	Die Rolle von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der DDR und BRD	3	7.6	Durchschnittliche Rentenzahlbeträge	23
3	Methodisches Vorgehen	3	8	Zeit	24
3.1	Auswahl der Kernindikatoren	3	8.1	Gender Time Gap	25
3.2	Datengrundlage im Überblick	4	8.2	Arbeitszeitgruppen	25
4	Stand der Gleichstellung in West- und Ostdeutschland auf einen Blick	5	8.3	Teilzeit	28
5	Bildung	7	8.4	Gründe für Teilzeitarbeit	28
5.1	Schulisches Bildungsniveau	7	8.5	Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter der Kinder	30
5.2	Berufliches Qualifikationsniveau	8	8.6	Erwerbsumfang im Haushaltskontext	31
5.3	Segregation in der beruflichen Ausbildung	8	9	Kinderbetreuung	32
6	Erwerbsarbeit	10	9.1	Elterngeld (I) – Anteil der Elterngeld beziehenden Mütter und Väter	33
6.1	Arbeitslosigkeit	10	9.2	Elterngeld (II) – Bezugsdauer des Elterngeldes durch Mütter und Väter	35
6.2	Erwerbsbeteiligung	11	9.3	Institutionelle Kleinkindbetreuung (I) – Kinder unter 3 Jahren	36
6.3	Minijobs als einziges Beschäftigungsverhältnis	12	9.4	Institutionelle Kinderbetreuung (II) – Ganztagsbetreuungsquote	38
6.4	Leiharbeit	13	10	Partizipation	40
6.5	Berufliche Segregation des Arbeitsmarktes	14	10.1	Partizipation an betrieblichen Führungspositionen	41
7	Einkommen	16	10.2	Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes	42
7.1	Gender Pay Gap	17	10.3	Partizipation in Gewerkschaften	43
7.2	Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und Beruflicher Position	18	11	Politische Forderungen	44
7.3	Bruttostundenlöhnen nach Alter	20	Anhang	46	
7.4	Einkommensverteilung	21			

1 EINLEITUNG

Mit der Öffnung der Berliner Mauer am 9. November 1989 und dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) zur Bundesrepublik Deutschland (BRD) am 3. Oktober 1990 wurde ein wichtiges Kapitel deutscher Geschichte geschrieben. Doch mit dem Mauerfall offenbarten sich die deutlichen kulturellen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Diese spiegelten sich insbesondere hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Frauen wider: Während sie in Ostdeutschland meist im gleichen Umfang arbeiteten wie Männer, waren Frauen in Westdeutschland seltener erwerbstätig und wenn, dann vorwiegend in Teilzeit beschäftigt. Damit einher gingen deutliche Unterschiede im Einkommen sowie in der Rolle der (institutionellen) Kinderbetreuung.

Doch in den letzten 30 Jahren hat sich die Situation in beiden Landesteilen in vielerlei Hinsicht verändert. Wie aber haben sich die Geschlechterungleichheiten¹ in den Bereichen Bildung, Erwerbsar-

beit, Einkommen, Zeit, Kinderbetreuung und Partizipation in Ost- und Westdeutschland genau entwickelt? In welchen Bereichen haben sich Ost- und Westdeutschland hinsichtlich der Gleichstellung angenähert und wo bestehen weiterhin Unterschiede? Mit dieser Frage befasst sich der vorliegende Report, der ausgewählte Inhalte aus dem WSI GenderDatenPortal zusammenträgt und kommentiert: www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm.

An dieser Stelle sollte allerdings einschränkend erwähnt werden, dass dieser Bericht zwar die Entwicklungen über die letzten 30 Jahren in den Fokus stellt, aber nicht zu allen Indikatoren Daten über den gesamten Zeitraum seit der Wiedervereinigung vorliegen. In diesen Fällen können die Entwicklungen nur für einen kürzeren Zeitraum, und in manchen Fällen auch nur der aktuelle Ist-Zustand dargestellt werden.²

¹ Dieser Bericht unterscheidet hier lediglich zwischen Frauen und Männern, da die jeweiligen Datensätze, auf die im Rahmen dieses Berichts zurückgegriffen wird, in der Erhebung der persönlichen Angaben das Geschlecht nur als binäre Kategorie erfassen.

² Dieser Bericht nimmt keinen Bezug auf die aktuelle Situation hinsichtlich der COVID19-Pandemie, da zum jetzigen Zeitpunkt noch keine aktuellen amtlichen Statistiken zu den einzelnen Indikatoren vorliegen. Erste Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Krise deutliche Auswirkungen auf die Gleichstellung haben wird (z. B. Kohlrausch/Zucco 2020). Allerdings gibt es keine Hinweise darauf, dass eines der beiden Landesteile stärker von der Krise und den daraus resultierenden Folgen für die Gleichstellung betroffen ist. Die langfristigen Folgen müssen aber im Nachgang der Krise untersucht werden.

2 DIE ROLLE VON FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT IN DER DDR UND BRD

Mit der deutsch-deutschen Teilung nach Ende des Krieges, entwickelten sich in der DDR und der BRD zwei sehr unterschiedliche politische Systeme. Damit einher gingen auch divergierende kulturelle Wertevorstellungen, die sich insbesondere in der Rolle der Frau auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machten.

Die DDR hatte mit einer geringen Wirtschaftskraft und Produktivität zu kämpfen. Daher wurde mit gezielten Maßnahmen, wie z. B. der Kappung von sozialer Unterstützung, versucht (unverheiratete) Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zeitgleich wurde das Bild der traditionellen Hausfrau gesellschaftlich entwertet, so, dass Familien, in denen nur der Mann arbeitete, mit ökonomischen und sozialen Konsequenzen zu leben hatten (Trappe u. a. 2015; Trappe 1996). Im Gegenzug wurden Leitbilder wie das der berufstätigen Mutter, die auf staatliche Kinderbetreuung zurückgreift, oder das einer eigenständigen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit (auch für Frauen) gesellschaftlich befördert (Klenner 2009).

Doch trotz der steigenden Erwartungen, am Erwerbsleben teilzunehmen, war auch in der DDR maßgeblich die Frau für Sorge- und Hausarbeit zuständig. Da diese Doppelbelastung Frauen daran hinderte, sich stärker am Arbeitsmarkt zu beteiligen, begann der Staat ab Ende der 1960er Jahre die Frauenerwerbstätigkeit mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern. Diese politischen Instrumente umfassten neben der (fast) kostenfreien institutionellen Kinderbetreuung auch bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie die Garantie, danach zur alten Beschäftigung zurückzukehren. Zudem wurde Müttern mit kleinen Kindern die Möglichkeit geboten, in Teilzeit zu arbeiten. Darüber hinaus wurde die Arbeitszeit für Mütter, die im Schichtdienst arbeiteten und mindestens zwei Kinder hatten, von 43 auf 40 Stunden bei vollem Lohn zu reduzieren (Hašková/Klenner 2010; Trappe u. a. 2015; Trappe 1996). Somit dienten die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der DDR vor allem dem Ziel, das Erwerbspotential von Frauen so gut wie möglich auszuschöpfen.

Gegensätzlich dazu entwickelte sich die Rolle der Frau in der BRD: Zwar waren nach Ende des Zweiten Weltkriegs viele Frauen erwerbstätig, doch aufgrund der schlechten ökonomischen Lage sank Ende der 1940er Jahre die Nachfrage nach (weiblicher) Arbeit. Zudem förderten politische Maßnahmen wie Steuerfreibeträge und die Einführung des Kindergeldes ein traditionelles Familienbild, welches implizierte, dass sich Frauen weitestgehend auf die Haus- und Sorgearbeit konzentrieren sollten, während Männer in Vollzeit erwerbstätig wa-

ren. Dieses Ideal wurde durch ökonomische Vorteile wie dem Ehegattensplitting oder der Mitversicherung von Familienmitgliedern in der gesetzlichen Krankenversicherung politisch unterstützt (Trappe u. a. 2015).

Spätestens mit der Reformierung des Paragraphen 1356 des BGB im Jahr 1977, durch den es Frauen nun auch gesetzlich erlaubt war, ohne Zustimmung ihres Ehemanns zu arbeiten, stieg die Erwerbstätigkeit von Frauen in der BRD kontinuierlich an. Ende der 1970er Jahre waren Frauen dennoch größtenteils in Teilzeit beschäftigt, sodass sich am ökonomischen und sozialen innerpartnerschaftlichen Ungleichgewicht wenig änderte. Auch die Einführung des sogenannten Elternurlaubs diente dem Zweck, dem zunehmenden Wunsch von Frauen nach Erwerbstätigkeit bei gleichbleibend geringem Angebot an institutioneller Kinderbetreuung einzudämmen (Trappe u. a. 2015; Wippermann u. a. 2015). Somit wurde „unter der moralischen und funktionalen Prämisse ‚Die Mutter ist unersetzlich‘ [...] ein Frauenbild als normatives Leitbild entworfen, das Frauen (nicht Männern) hauptsächlich die natürliche Kompetenz für Versorgungs- und Erziehungsaufgaben zuschrieb: Erst wenn darüber hinaus Raum blieb, hatten Frauen die moralische Legitimation auch für eigene Erwerbsarbeit“ (Wippermann u. a. 2015, S. 32).

Vor dem Hintergrund dieser divergierenden Ideale stellt sich die Frage, wie sich die Gleichstellung auf den Arbeitsmärkten und das Geschlechterverhältnis in West- und Ostdeutschland bezüglich der Übernahme von Erwerbs- und Sorgearbeit in den letzten 30 Jahren verändert hat. Haben sich West- und Ostdeutschland in punkto Gleichstellung einander angenähert – oder bestehen auch heute noch grundlegende Unterschiede? Zur Beantwortung dieser Frage identifiziert der vorliegende Report den Stand der Gleichstellung anhand von 27 Indikatoren in den sechs Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Kinderbetreuung und Partizipation.

3 METHODISCHES VORGEHEN

3.1 Auswahl der Kernindikatoren

Im Fokus dieses Berichts steht die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland und ihre Entwicklung über die Zeit, die mittels 27 Indikatoren in den sechs Bereichen (Tab. 1) quantifiziert wird. Neben fest etablierten gleichstellungspolitischen Kennziffern wie dem Gender Pay Gap, dem Gender Pension Gap und dem Gender Time Gap wurde bei der Wahl der verschiedenen Indikatoren auch darauf geachtet, wie gut die Daten eine Darstellung der Entwicklung über die Zeit erlauben. Für die Indikatoren, für die

repräsentative Daten als durchgängige Zeitreihe ab 1991 vorliegen, können die Entwicklungen über den gesamten Zeitraum der letzten 30 Jahre nachgezeichnet werden. Für viele Indikatoren liegen repräsentative Daten als Zeitreihe aber erst ab Mitte der 2000er Jahre vor, sodass sich zumindest mögliche Trends beobachten lassen. Für einige Indikatoren liegen nur Querschnittsdaten vor, sodass in diesen Fällen nur aktuelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland dargestellt werden können.³

Auf einzelne Indikatoren, die für die Bestimmung des Stands der Gleichstellung in Deutschland bereits angewendet wurden (vgl. Hobler u.a. 2020), musste im Rahmen dieses Reports leider verzichtet werden, weil dazu keine regionalen Daten – getrennt nach West- und Ostdeutschland – vorliegen.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Indikatoren sind dem **Kapitel 13** im Anhang zu entnehmen.

3.2 Datengrundlage im Überblick

Es werden repräsentative Datensätze und andere Erhebungen genutzt, die eine gute und verlässliche Datenbasis für geschlechtervergleichende Arbeitsmarktanalysen in West- und Ostdeutschland bie-

ten. Dabei ist der Mikrozensus die wichtigste Datengrundlage. Der Mikrozensus ist eine deutschlandweite jährliche Haushaltsbefragung, die repräsentative Daten für die Wohnbevölkerung in West- bzw. Ostdeutschland 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 Arbeitgeber*innen an die Träger der Sozialversicherung weitergegeben werden müssen. Für einige Indikatoren stehen damit Ergebnisse einer Vollerhebung zur Verfügung – z. B. für Leiharbeit und Minijobs.

Für einige Indikatoren werden darüber hinaus auch weitere Daten der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes genutzt, z. B. die Statistiken zum Bildungsstand der Bevölkerung, zum Elterngeld oder zur *institutionellen Kinderbetreuung*.

Für die Zeitreihen werden ausschließlich die Jahre seit der deutschen Wiedervereinigung (1991) berücksichtigt. Einige Indikatoren sind allerdings erst für spätere Jahre verfügbar, da sie vorher nicht erfasst wurden (z. B. Gender Pay Gap) oder erst später eingeführt wurden (z. B. Elterngeld).

Tabelle 1

Indikatoren in den sechs Bereichen

Bereich	Indikatoren
Bildung	(1) Schulisches Bildungsniveau: Höchster Schulabschluss (2) Berufliches Bildungsniveau: Höchster beruflicher Abschluss (3) Segregation in der beruflichen Ausbildung: Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe
Erwerbsarbeit	(1) Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenquote (2) Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätigenquote (3) Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit (4) Leiharbeit (5) Berufliche Segregation: Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes
Einkommen	(1) Gender Pay Gap: Durchschnittlicher Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern (2) Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position (3) Bruttostundenlöhne nach Alter (4) Einkommensverteilung: Einkommen der Vollzeitbeschäftigten (5) Gender Pension Gap: Geschlechterbezogener durchschnittlicher Abstand zwischen Alterssicherungsleistungen (6) Durchschnittliche Rentenzahlbeträge: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern (nach Rentenart)

³ Bei einigen Indikatoren wurde auf mögliche Zeitvergleiche verzichtet, wenn Forschungsstudien weitgehende Konstanz über längere Zeiträume feststellten – z. B. bei der beruflichen Segregation (Kap. 6.5; vgl. Hausmann/Kleiner 2014).

Bereich	Indikatoren
Zeit	(1) Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (2) Arbeitszeitgruppen: Frauen und Männer nach Arbeitszeitgruppen (3) Teilzeit: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten (5) Gründe für Teilzeitarbeit (4) Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter der Kinder (6) Erwerbsumfang im Haushaltskontext: Partnerschaftliche Erwerbs- und Arbeitszeitkonstellationen in Haushalten mit und ohne Kinder
Kinderbetreuung	(1) Elterngeld (I) – Anteil der Elterngeld beziehenden Mütter und Väter (2) Elterngeld (II) – Bezugsdauer des Elterngeldes durch Mütter und Väter (3) Institutionelle Kinderbetreuung (I) – Kinder unter 3 Jahren: Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter (4) Institutionelle Kinderbetreuung (II) – Ganztagsbetreuungsquoten: Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern unter 6 Jahren
Partizipation	(1) Partizipation an betrieblichen Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene (2) Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes: Verteilung nach Leistungsgruppen (3) Partizipation in Gewerkschaften: Frauen in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern

4 STAND DER GLEICHSTELLUNG IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND AUF EINEN BLICK

Blickt man auf die letzten 30 Jahre seit der deutschen Wiedervereinigung 1990 zurück, haben sich Ost- und Westdeutschland in einigen Bereichen stärker und in anderen weniger stark angeglichen. Innerhalb aller sechs Themenbereiche finden sich – soweit die Daten einen Zeittrend erlauben – in Ost- und Westdeutschland Hinweise auf gleichstellungspolitische Fortschritte, d. h. einen Abbau von Geschlechterungleichheit. Dennoch lassen sich bei allen Indikatoren Geschlechterungleichheiten beobachten, die, trotz einer Annäherung über die drei letzten Jahrzehnte, in Ostdeutschland meist geringer als in Westdeutschland ausfallen.

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

Da in diesem Themenbereich ausschließlich Querschnittsdaten vorliegen, kann hier keine Aussage über die Entwicklung über die Zeit gemacht werden. Lediglich bei den **beruflichen Abschlüssen** lassen sich in den letzten Jahren noch Ost/West-Unterschiede beobachten. Während in Ostdeutschland Frauen tendenziell einen höheren Abschluss haben, sind in Westdeutschland Männer besser beruflich qualifiziert. Hinsichtlich des **Schulabschlusses** und **der dualen beruflichen Ausbildung** unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland kaum: Beim Schulabschluss lassen sich nur minimale Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen. Bei der Wahl des Ausbildungsberufes sind die Un-

terschiede zwischen Frauen und Männern in beiden Landesteilen deutlich ausgeprägt.

Erwerbsarbeit: Noch ein großer Abstand zwischen Frauen und Männern, selbst wenn die Frauen (vor allem in Westdeutschland) deutlich aufholen

Insbesondere bei der Erwerbsarbeit lassen sich Annäherungen zwischen Ost- und Westdeutschland beobachten. Während Frauen in Ostdeutschland zu Beginn der 1990er Jahre wesentlich stärker als Männer von **Arbeitslosigkeit** betroffen waren, gab es in Westdeutschland keine Geschlechterunterschiede. 2019 hat sich die Arbeitslosenquote von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland stark angenähert, wobei Frauen in beiden Regionen seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Auch hinsichtlich der **Erwerbstätigenquote** zeigen sich über die letzten drei Jahrzehnte starke Angleichungen zwischen Ost- und Westdeutschland, da insbesondere die Erwerbsbeteiligung von westdeutschen Frauen um über 15 Prozentpunkte angestiegen ist. Allerdings ist dieser Anstieg zu einem bedeutenden Teil auf **Minijobs** zurückzuführen, die vor allem bei westdeutschen Frauen eine wichtige Rolle spielen. Zwar ist der Anteil der Beschäftigten mit Minijob als einzige Beschäftigungsform unter den westdeutschen Frauen über die letzten 15 Jahre leicht gesunken, dennoch zeigen sich hier noch wesentliche Ost/West-Unterschiede hinsichtlich der Rolle der Frau als (Zu-)Verdienerin. In Bezug auf **Leiharbeit** und **berufliche Segregation** lassen sich keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beobachten. In beiden Landesteilen betrifft Leiharbeit eher Männer

und der jeweilige Arbeitsmarkt ist stark geschlechtersegregiert.

Einkommen: Männer sind weiterhin im Vorteil – vor allem in Westdeutschland

Beim Einkommen zeigen sich in vielerlei Hinsicht wesentliche Ost/West-Unterschiede, die sich über die letzten Jahre kaum verändert haben. Der **Gender Pay Gap** fällt in Westdeutschland wesentlich höher aus als in Ostdeutschland, was vor allem auf das hohe Lohnniveau von westdeutschen Männern zurückzuführen ist. Deutliche Ost/West-Unterschiede zeigen sich auch bei der **Einkommensverteilung** von Vollzeitbeschäftigten: Während die Einkommen in Ostdeutschland von Frauen und Männern ähnlich verteilt sind, erzielen Männer in Westdeutschland wesentlich häufiger hohe Einkommen, während Frauen häufiger nur ein Niedrigeinkommen bekommen. Die Verteilung der Löhne über das Alter verdeutlicht, dass insbesondere in Westdeutschland das Zuverdiener*innenmodell nach wie vor sehr verbreitet ist: Denn vor allem in Westdeutschland steigt die Verdienstlücke ab dem Alter von 30 Jahren – dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes – deutlich an. Die wesentlich höheren Löhne der Männer in Westdeutschland führen daher auch zu einem deutlich höherem **Gender Pension Gap** als in Ostdeutschland.

Zeit: Teilzeit bleibt eine Seltenheit in den Erwerbsverläufen von Männern

Trotz der erheblichen Annäherungen zwischen Ost- und Westdeutschland hinsichtlich der Arbeitszeit, lassen sich bis heute noch deutliche Unterschiede erkennen. Während es zwischen ost- und westdeutschen Männern kaum Unterschiede bei der Arbeitszeit gibt, arbeiten wesentlich mehr Frauen mit Kindern in Westdeutschland in **Teilzeit** als in Ostdeutschland. Zwar ist der Teilzeitanteil der Frauen in den letzten 30 Jahren in beiden Regionen deutlich angestiegen, dennoch lag der Teilzeitanteil der Frauen in Westdeutschland auch im Jahr 2018 noch 14 Prozentpunkte über dem der Frauen in Ostdeutschland. Das hat zur Folge, dass der **Gender Time Gap** – der Abstand der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen – in Westdeutschland nach wie vor doppelt so hoch ist wie in Ostdeutschland. Zudem finden sich bei den Frauen deutliche Unterschiede für die **Gründe der Teilzeitarbeit**: Während westdeutsche Frauen mit Kindern fast ausschließlich aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, ist die Entscheidung für Teilzeit in Ostdeutschland nicht immer freiwillig, sondern mitunter das Resultat fehlender Vollzeitstellen. Auch bei der **Verteilung der Arbeitszeit** innerhalb von Partnerschaften manifestieren sich die deutlichen Unterschiede hinsichtlich des Doppelversorgermodells:

In Ostdeutschland liegt das Vollzeit-Vollzeit-Modell bei Paaren mit Kindern doppelt so häufig vor wie in Westdeutschland (Ost: 44 Prozent; West: 20 Prozent).

Kinderbetreuung: Insbesondere bei der institutionellen Kinderbetreuung lassen sich noch deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beobachten

Hinsichtlich der Kinderbetreuung sind die Ost/West-Unterschiede als sehr ambivalent zu beurteilen, denn einerseits sind beim **Elterngeld** kaum Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland auszumachen. Seit der Einführung des Elterngeldes 2007 nehmen es fast alle Frauen in Anspruch, während der Anteil der Väter in Ost- und Westdeutschland, der das Elterngeld bezieht, zwar stetig steigt, aber für die im Jahr 2016 geborenen Kinder noch nicht mal bei der Hälfte lag. Auch bei der Aufteilung der **Elternmonate** lassen sich kaum Unterschiede zwischen beiden Regionen feststellen: In den meisten Fällen nimmt die Frau zwölf (oder mehr) Elterngeldmonate und der Mann lediglich die beiden sogenannten „Partnermonate“. Andererseits deuten sich wesentliche Unterschiede in der **institutionellen Betreuung von Kleinkindern** (bis 3 Jahren) an, die in Ostdeutschland wesentlich höher ist als in Westdeutschland. Ähnlich verhält es sich mit der **Ganztagsbetreuungsquote**, die in Ostdeutschland deutlich höher ausfällt als in Westdeutschland. Diese Ergebnisse verdeutlichen somit, dass sich nach wie vor deutliche Unterschiede in der Bedeutung der institutionellen Kinderbetreuung zwischen Ost- und Westdeutschland finden lassen, die ungleiche Aufteilung der Elternmonate deutet aber daraufhin, dass die innerpartnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit in West- und Ostdeutschland größten Teils zu Lasten der Frau ausfällt.

Partizipation: Frauen in Ostdeutschland sind häufiger in leitenden Positionen als in Westdeutschland

Da in diesem Themenbereich ausschließlich Querschnittsdaten vorliegen, kann hier keine Aussage über die Entwicklung über die Zeit gemacht werden. Es ist allerdings zu beobachten, dass ostdeutsche Frauen häufiger in **Führungspositionen** und in **Gewerkschaften** vertreten sind als westdeutsche Frauen. Dennoch lässt sich in beiden Landesteilen beobachten, dass Frauen im Vergleich zu Männern in den entscheidenden Positionen unterrepräsentiert sind, auch wenn sie – insbesondere in Ostdeutschland – genauso häufig in den höheren Leistungsgruppen vertreten sind.

Zentrale Befunde

Schulisches Bildungsniveau

Inzwischen haben Frauen Männer in beiden Landesteilen beim höchsten Schulabschluss überholt. Die Bildungsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind dabei deutlich größer als zwischen den Geschlechtern.

Berufliches Qualifikationsniveau

Das berufliche Qualifikationsniveau von Frauen ist in Ostdeutschland etwas höher und in Westdeutschland etwas niedriger als das von Männern.

Segregation in der beruflichen Ausbildung

Im System der dualen Berufsausbildung ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland eine starke Segregation zwischen Frauen und Männern festzustellen: In beiden Teilen Deutschlands erlernen Frauen häufiger als Männer einen Beruf im Dienstleistungsbereich und seltener im Handwerk. Von den 25 wichtigsten Ausbildungsberufen in West- und Ostdeutschland sind jeweils 12 männlich, aber nur 5 (Westdeutschland) bzw. 4 Berufe (Ostdeutschland) weiblich dominiert.

5.1 Schulisches Bildungsniveau

Das **schulische Bildungsniveau** von Frauen in Ostdeutschland liegt 2017 über dem der Männer, denn sie haben häufiger das Abitur oder die Fachhochschulreife (33 Prozent vs. 30 Prozent), ähnlich häufig die mittlere Reife (60 bzw. 59 Prozent) und seltener einen Hauptschulabschluss (5 Prozent vs. 9 Prozent).

In Westdeutschland hingegen gibt es hinsichtlich des Abiturs kaum geschlechterbezogene Unterschiede (Frauen: 39 Prozent bzw. Männer 40 Prozent). Frauen haben deutlich häufiger einen Realschulabschluss (32 Prozent) als Männer (26 Prozent) und seltener einen Haupt- oder Volksschulabschluss (24 bzw. 30 Prozent). Somit deuten sich auch in Westdeutschland leichte geschlechterbezogene Unterschiede zu Gunsten der Frauen an.

Abbildung 1

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

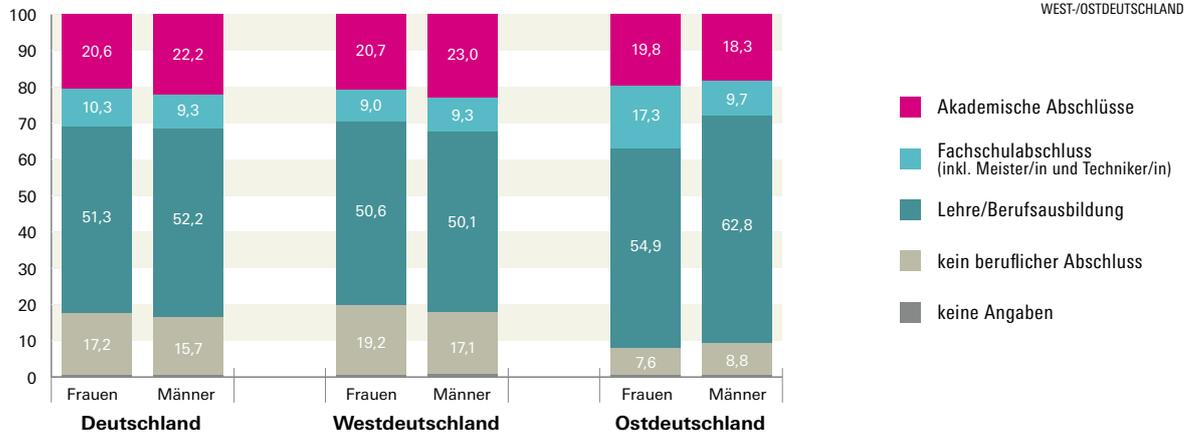


* Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Nicht berücksichtigt wurden Personen, die (noch) in Schulausbildung sind.

5.2 Berufliches Qualifikationsniveau

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



In **Ostdeutschland** schneiden Frauen beim höchsten beruflichen Abschluss besser ab als Männer: Sie haben etwas häufiger einen akademischen Abschluss (20 Prozent gegenüber 18 Prozent der Männer) oder einen Fachschulabschluss (17 Prozent gegenüber 10 Prozent der Männer). Von großer Bedeutung ist in Ostdeutschland die duale Ausbildung: Annähernd zwei Drittel der Männer (63 Prozent) und mehr als die Hälfte der Frauen (55 Prozent) haben eine Lehre abgeschlossen. Nur 8 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer sind in Ostdeutschland ganz ohne beruflichen Ausbildungsabschluss.

In **Westdeutschland** weisen Männer ein etwas höheres berufliches Qualifikationsniveau als Frauen auf: Männer haben etwas häufiger einen akademischen Abschluss (23 Prozent gegenüber 21 Prozent der Frauen) und erreichen in gleichem Umfang wie Frauen einen Fachschulabschluss (jeweils 9 Prozent). Jeweils die Hälfte aller Männer und Frauen in Westdeutschland hat eine abgeschlossene duale Ausbildung. Hinsichtlich der Personen ohne beruflichen Abschluss lassen sich zwei wesentliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland erkennen: Erstens ist ihr Anteil in Westdeutschland doppelt so hoch wie in Ostdeutschland und zweitens bleiben in Westdeutschland Männer (17 Prozent) etwas seltener ohne berufliche Qualifikation als Frauen (19 Prozent).

Somit lässt sich 2017 kein Ost-West-Gefälle hinsichtlich des geschlechterbezogenen Unterschieds beim **höchsten beruflichen Abschluss** feststellen. Dennoch lassen sich – sofern Unterschiede zwi-

schen beiden Landesteilen hinsichtlich des beruflichen Qualifikationsniveaus zu beobachten sind – diese auf die divergierenden beruflichen Bildungssystemen der ehemaligen DDR und BRD zurückführen.

5.3 Segregation in der beruflichen Ausbildung

Auch in Bezug auf die Wahl der Ausbildungsberufe ermöglichen es die Querschnittsdaten nicht, einen Trend zu beobachten. Für das Jahr 2018 lässt sich feststellen, dass die Ausbildungsmärkte in beiden Landesteilen sehr ähnlich sind: In beiden Teilen Deutschlands entscheiden sich junge Menschen für ähnliche Berufe, und sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist der Ausbildungsmarkt stark nach Geschlecht segregiert.

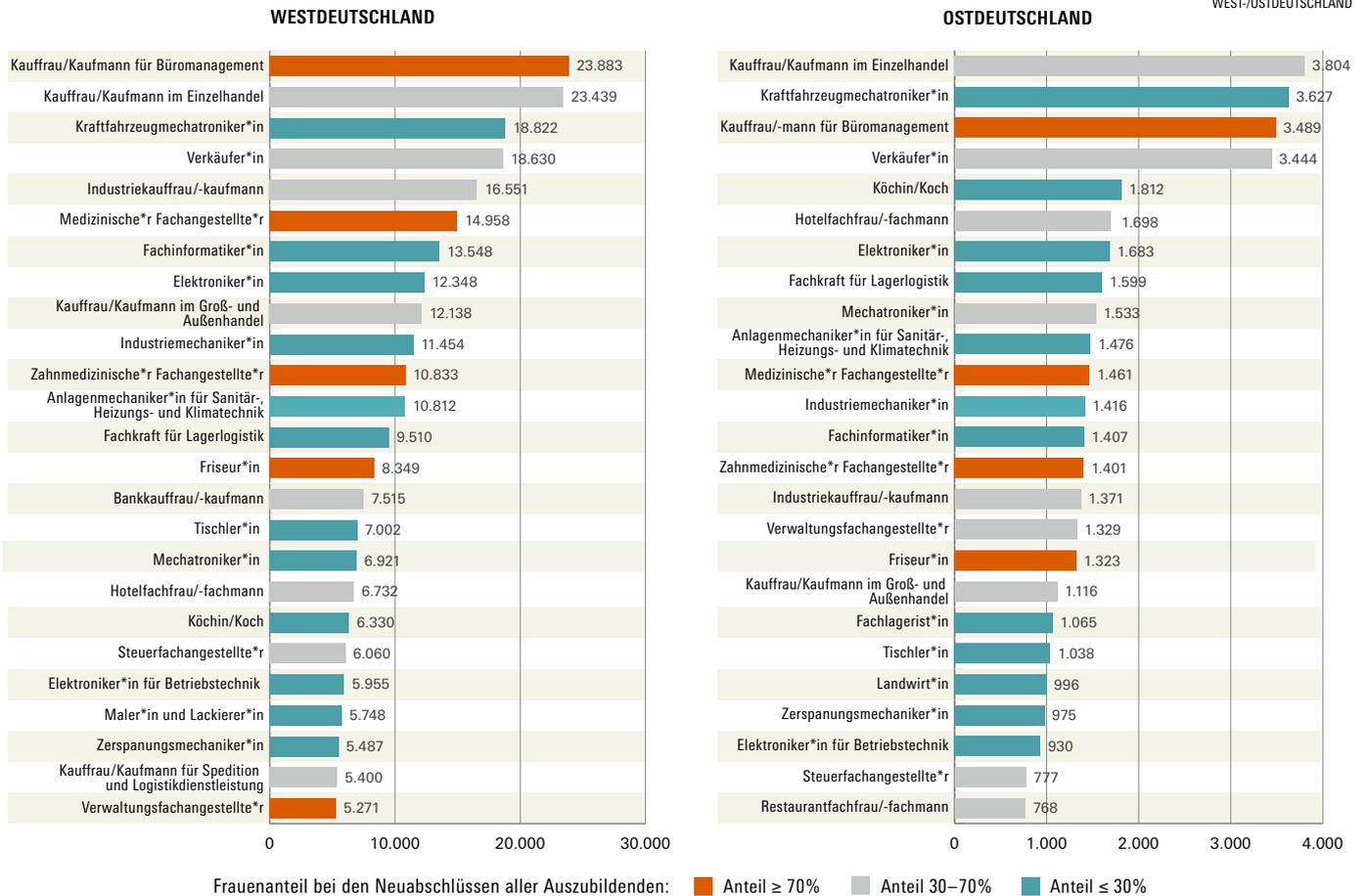
Für die 25 Ausbildungsberufe mit den meisten neuen Auszubildenden (im Jahr 2018) in Ost- und Westdeutschland gilt:

- Die Hälfte der Ausbildungsberufe ist 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.
- Von den hier berücksichtigten 25 Berufen sind nur 5 Berufe in Westdeutschland und 4 Berufe

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in West- und Ostdeutschland (2018), in absoluten Zahlen



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: BIBB, Datensystem Auszubildende, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

in Ostdeutschland weiblich dominiert (mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent). Hierbei handelt es sich um kaufmännische oder Verwaltungsberufe sowie den Handwerksberuf Friseur*in. Die beiden Ausbildungen als medizinische*r bzw. zahnmedizinische*r Fachangestellte*r werden sogar fast ausschließlich von Frauen begonnen.

- Von den 25 häufigsten Ausbildungsberufen im Jahr 2018 können nur 8 Berufe in Westdeutschland und 9 Berufe in Ostdeutschland als geschlechtsunspezifisch gelten (mit einem Frauenanteil zwischen 30 Prozent und 70 Prozent). Dazu zählen vor allem kaufmännische Berufe und die Hotelfachleute.

Beim Vergleich der 25 häufigsten Ausbildungsberufe in West- und Ostdeutschland sind allenfalls geringe Unterschiede festzustellen. In der Mehrheit sind die wichtigsten 25 Ausbildungsberufe für beide Teile Deutschlands identisch und auch bei der

Höhe des jeweiligen Frauenanteils finden sich nur geringe Unterschiede (im einstelligen Prozentbereich). Insgesamt lässt die Verteilung von Frauen und Männern auf die 25 häufigsten Ausbildungsberufe auf eine überaus starke geschlechterbezogene Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen in West- und Ostdeutschland schließen.

Zentrale Befunde

Arbeitslosigkeit

Von Arbeitslosigkeit waren Frauen und Männer in Ostdeutschland über den gesamten Zeitraum von 1991 bis 2019 stärker betroffen als in Westdeutschland. Das Arbeitslosigkeitsniveau hat sich in beiden Landesteilen seit 2005 jedoch deutlich angenähert (nachdem es sich zwischen 1991 und 2005 auseinander entwickelt hatte). Seit 2005 sinken die Quoten der Frauen und Männer in Ostdeutschland kontinuierlich und liegen 2019 nur noch leicht über dem Niveau der westdeutschen Quoten. Der geschlechterbezogene Abstand der Arbeitslosigkeit hat insbesondere in Ostdeutschland zwischen 1991 und 2019 stark variiert. Seit 2008 gilt jedoch in beiden Landesteilen, dass Frauen seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer.

Erwerbsbeteiligung

Seit 1991 und vor allem in den letzten 20 Jahren hat die Erwerbsbeteiligung stark zugenommen. Insbesondere bei den Frauen in Westdeutschland. Aktuell beträgt der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbstätigenquote in Westdeutschland 8 Prozentpunkte – in Ostdeutschland aber nur 4 Prozentpunkte. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in Westdeutschland fast durchgängig doppelt so hoch aus wie in Ostdeutschland. Im Vergleich zu 1991 hat sich die die Lücke in beiden Teilen Deutschlands allerdings stark verringert – um etwa zwei Drittel.

Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

In Deutschland hat sich der Anteil der Minijobber*innen an allen Beschäftigten zwischen

2004 und 2019 stark verringert – dennoch üben im Jahr 2019 immer noch 2,8 Mio. Menschen einen Minijob als einzige Erwerbstätigkeit aus. Frauen stellen mit 61 Prozent die Mehrheit dieser Minijobber*innen. Der geschlechterbezogene Abstand beim Anteil der Minijobber*innen an allen Beschäftigten hat sich in den letzten 15 Jahren zwischen beiden Landesteilen unterschiedlich entwickelt: in Ostdeutschland ist der geschlechterbezogene Unterschied inzwischen fast ganz verschwunden, während er in Westdeutschland zwar leicht gesunken, aber immer noch vergleichsweise groß ist.

Leiharbeit

Leiharbeit hat in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre stark an Bedeutung gewonnen. 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. Bei der Leiharbeit fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede im regionalen Vergleich relativ ähnlich aus. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland stellen Männer seit 2013 rund zwei Drittel der Leiharbeiter*innen.

Berufliche Segregation

In beiden Regionen ist der Arbeitsmarkt stark geschlechtersegregiert. Von den insgesamt 14 Berufssegmenten werden in West- wie Ostdeutschland 7 bzw. 6 von Männern dominiert. Demgegenüber sind nur 3 (West) bzw. 4 (Ost) Berufssegmente Frauendomänen.

6.1 Arbeitslosigkeit

Zwischen 1991 und 1997 nahm die **Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland** drastisch zu: In dieser Zeit kam es (fast) zu einer Verdopplung der Arbeitslosenquote der Frauen (von 12 auf 22 Prozent) sowie der Männer (9 auf 17 Prozent). In den darauffolgenden Jahren nahm die Arbeitslosigkeit der Frauen leicht ab, während sie unter den Männern unvermindert weiter anstieg bis zu ihrem höchsten Wert im Jahr 2005 (21 Prozent). Seitdem sind die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Ostdeutschland von einer kontinuierlichen Abnahme gekennzeichnet. Seit 2002 liegt die Arbeitslosen-

quote der Männer fast durchgängig um einen Prozentpunkt (oder mehr) über jener der Frauen.

Der Verlauf der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in **Westdeutschland** zeigt ähnliche Phasen der Zu- und Abnahme wie in Ostdeutschland, mit zwei deutlichen Peaks in den Jahren 1997 und 2005. Allerdings findet das Ganze auf einem deutlich niedrigeren Niveau statt. Auch in Westdeutschland fällt die Arbeitslosenquote der Frauen bis Mitte der 1990er Jahre höher aus als jene der Männer. Seit 2005 lag die Arbeitslosenquote der Männer in den meisten Jahren gleichauf oder über jener der Frauen.

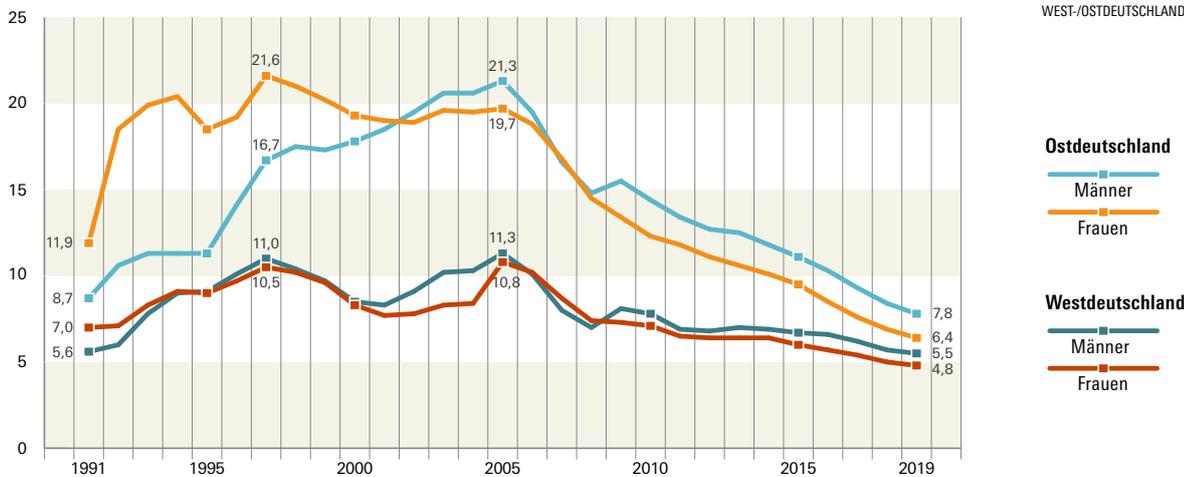
Für die letzten Jahre lässt sich konstatieren: Der geschlechterbezogene Unterschied bei der Arbeits-

Abbildung 4

Arbeitslosenquoten* der Frauen und Männer in **West-** und **Ostdeutschland** (1991–2019), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



* Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Datenstand: Mai 2020 (DZ/AM)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

losigkeit hat sich in den letzten drei Jahrzehnten zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich angenähert, was allerdings vor allem auf einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit von ostdeutschen Männern zurückzuführen ist. Frauen weisen in beiden Landesteilen seit 2008 eine niedrigere Arbeitslosenquote auf als Männer; im Jahr 2019 beträgt der geschlechterbezogene Abstand jeweils circa einen Prozentpunkt.

6.2 Erwerbsbeteiligung

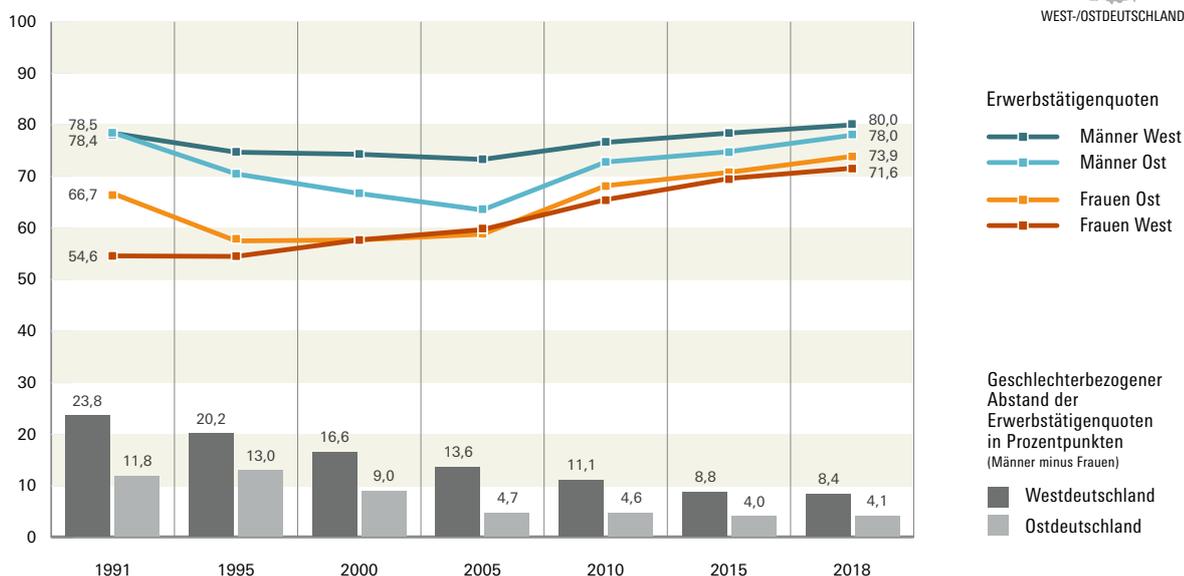
Im Jahr 1991 lag der **geschlechterbezogene Abstand der Erwerbstätigenquoten** in Westdeutschland um 12 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. Ursache dafür ist die stark unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der Frauen, die in Westdeutschland bei 55 Prozent und in Ostdeutschland bei 67 Prozent lag.

Abbildung 5

Erwerbstätigenquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in **West-** und **Ostdeutschland** (1991–2018), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

Von 1991 bis 2005 brach in **Ostdeutschland** sowohl die Erwerbsbeteiligung von Männern als auch von Frauen stark ein. Da der Einbruch bei den Männern insbesondere zwischen 1995 und 2005 stärker ausfiel als bei Frauen, sank der geschlechterbezogene Abstand bis 2005 auf 5 Prozentpunkte. Danach stiegen die Erwerbsquoten beider Geschlechter wieder parallel an, sodass im Zeitraum von 2005 bis 2018 der Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten der Männer und der Frauen durchgängig zwischen 4 und 5 Prozentpunkten lag.

In **Westdeutschland** haben Frauen seit Beginn der 1990er Jahre stark aufgeholt. Im Jahr 1991 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen nur bei 55 Prozent und stieg danach kontinuierlich stark an. Zwischen 1991 und 2005 sank die Erwerbsquote der Männer leicht und stieg danach wieder an. Durch den stetigen und deutlich stärkeren Anstieg der Erwerbstätigenquote der Frauen im Vergleich zu der der Männer hat sich auch der geschlechterbezogene

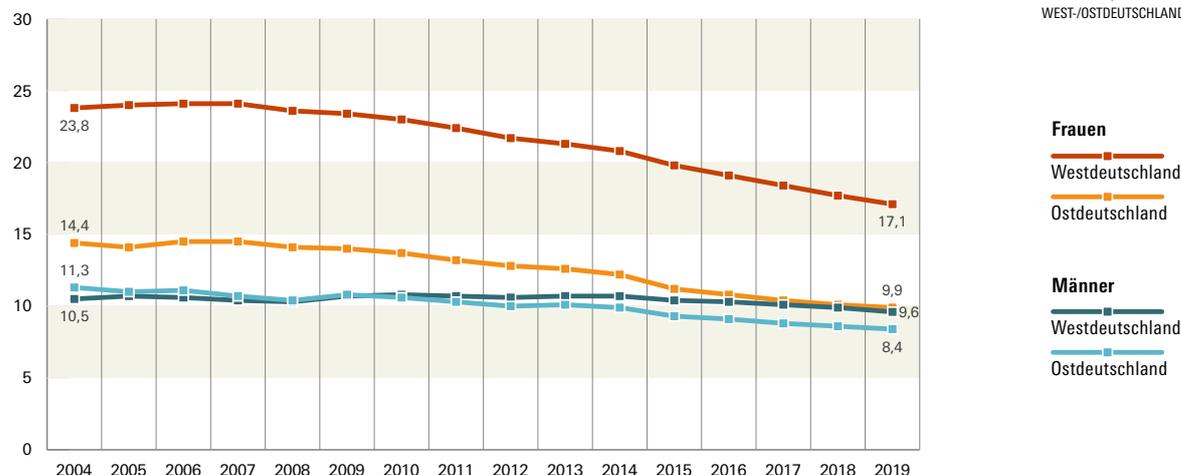
Abstand in Ostdeutschland nur zu einem Teil auf die höhere Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen zurückzuführen ist. Hauptursache ist die (immer noch) angespanntere Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, die zu einer deutlich niedrigeren Erwerbstätigenquote der Männer führt. Die schlechteren Arbeitsmarktbedingungen in Ostdeutschland lassen sich auch daran ablesen, dass der Abstand zwischen Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten⁴ bei Frauen und Männern in Ostdeutschland durchgängig höher ausfällt als in Westdeutschland (Hobler/Pfahl/Mader 2020a).

6.3 Minijobs als einziges Beschäftigungsverhältnis

In Deutschland waren im Jahr 2019 fast 4,8 Mio. Frauen und Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt. Damit haben die **Minijobber*innen** ei-

Abbildung 6

Anteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen und Männer an allen Beschäftigten in **West- und Ostdeutschland** (2004–2019), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020



ne Abstand zwischen 1991 (24 Prozent) und 2018 (8 Prozent) um zwei Drittel verringert.

Die zu Beginn der 1990er Jahre stark ausgeprägten regionalen Unterschiede bei den Frauen haben sich fast nivelliert. Somit haben sich beide Landesteile hinsichtlich des geschlechterbezogenen Abstands über die letzten 30 Jahre deutlich angenähert. Zwar ist der Abstand in Westdeutschland auch 2018 noch doppelt so hoch wie in Ostdeutschland, allerdings auf einem deutlich geringeren Niveau als zu Beginn der 1990er Jahre.

Abschließend sollte an dieser Stelle noch erwähnt werden, dass der geringere geschlechterbe-

nen Anteil von fast 13 Prozent an allen Beschäftigten in Deutschland.⁵ Frauen sind (mit 2,9 Mio.) deutlich häufiger als Männer (1,9 Mio.) ausschließlich geringfügig beschäftigt, und stellen mit 61 Pro-

4 Die Erwerbsquote umfasst den Anteil der Erwerbspersonen, also die Summe aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen, an der Bevölkerung. Im Gegensatz dazu gibt die Erwerbstätigenquote den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung an.

5 Die „Beschäftigten“ umfassen dabei sowohl die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

zent auch die Mehrheit an allen Minijobber*innen in Deutschland.

Im Jahr 2004 waren ausgeprägte Ost/West-Unterschiede bei den Minijobs zu beobachten, denn der Anteil an Frauen in Westdeutschland, die (ausschließlich) geringfügig beschäftigt waren, war mit 24 Prozent deutlich größer als in Ostdeutschland (14 Prozent). Bei den Männern gab es hingegen kaum Unterschiede zwischen beiden Landesteilen, sodass der geschlechterbezogene Abstand der Minijobquote in Westdeutschland bei 13 Prozentpunkten lag, und damit gut viermal größer als in Ostdeutschland (3 Prozentpunkte).

In **Ostdeutschland** ist der Anteil der Minijobberinnen zwischen 2004 und 2017 um 4 Prozentpunkte auf 10 Prozent gesunken und liegt fast auf dem gleichen Niveau wie der Anteil unter den Männern (9 Prozent).

In **Westdeutschland** ist der Anteil der Minijobberinnen an allen beschäftigten Frauen stark zurückgegangen, von 24 Prozent auf 18 Prozent. Demgegenüber stellen die Minijobber unter den Männern in Westdeutschland über den gesamten Zeitraum etwa 10 Prozent aller Beschäftigten. Der geschlechterbezogene Abstand hat sich in Westdeutschland damit deutlich verringert, und liegt im Jahr 2017 bei etwas mehr als 8 Prozentpunkten, während er in Ostdeutschland nur noch 1 Prozentpunkt beträgt. Im Hinblick auf die Ost-West-Unterschiede ist daher ein deutliches Auseinanderdriften zu beobachten, da in Ostdeutschland die geschlechterbezogenen Unterschiede fast verschwunden, während sie in Westdeutschland immer noch stark ausgeprägt sind.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind diese Veränderungen sehr positiv zu bewerten:

Zum einen hat die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten insgesamt abgenommen, zum anderen hat sich der Gender Gap innerhalb der letzten 15 Jahren deutlich reduziert. Die positiven Veränderungen sollten aber kein Grund zur Entwarnung sein, denn vor dem Hintergrund der Risiken im Erwerbs- und Lebensverlauf, die mit geringfügiger Beschäftigung verbunden sind, ist der immer noch hohe Anteil an Minijobber*innen – besonders unter den Frauen in Westdeutschland – weiterhin besorgniserregend (Klenner/Schmidt 2012).

6.4 Leiharbeit

In Bezug auf die Leiharbeit liegen aktuelle, vergleichbare Daten für Ost- und Westdeutschland nur für die Jahre seit 2013 vor, weshalb ein Zeitvergleich nur für die Jahre 2013 bis 2019 möglich ist. In beiden Landesteilen sind seit 2013 sehr ähnliche Tendenzen festzustellen:

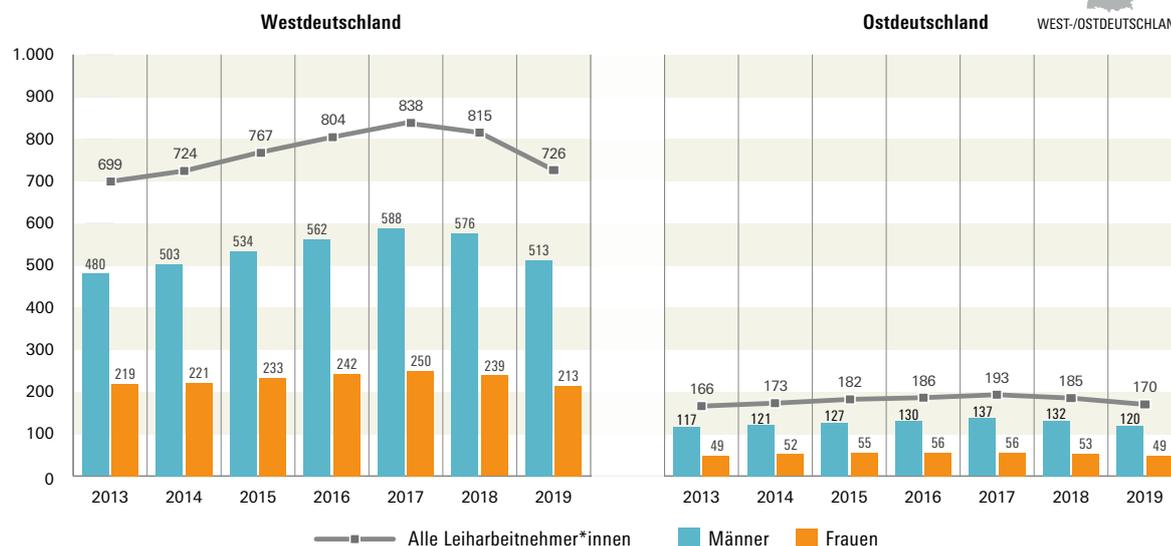
- Auch wenn der Anteil der Leiharbeiter*innen an allen Beschäftigten in West- und Ostdeutschland eher gering ausfällt, besteht in beiden Regionen ein deutlicher **geschlechterbezogener Abstand**. Denn nur ein Drittel aller Leiharbeiter*innen in Ost- und Westdeutschland (2019: jeweils 29 Prozent) sind Frauen (Hobler/Pfahl/Spitznagel 2020d). Somit ist Leiharbeit in beiden Landesteilen männlich dominiert.
- Im Jahr 2019 machen Leiharbeiter in Westdeutschland 3,1 Prozent aller männlichen Beschäftigten aus, in Ostdeutschland sogar

Abbildung 7

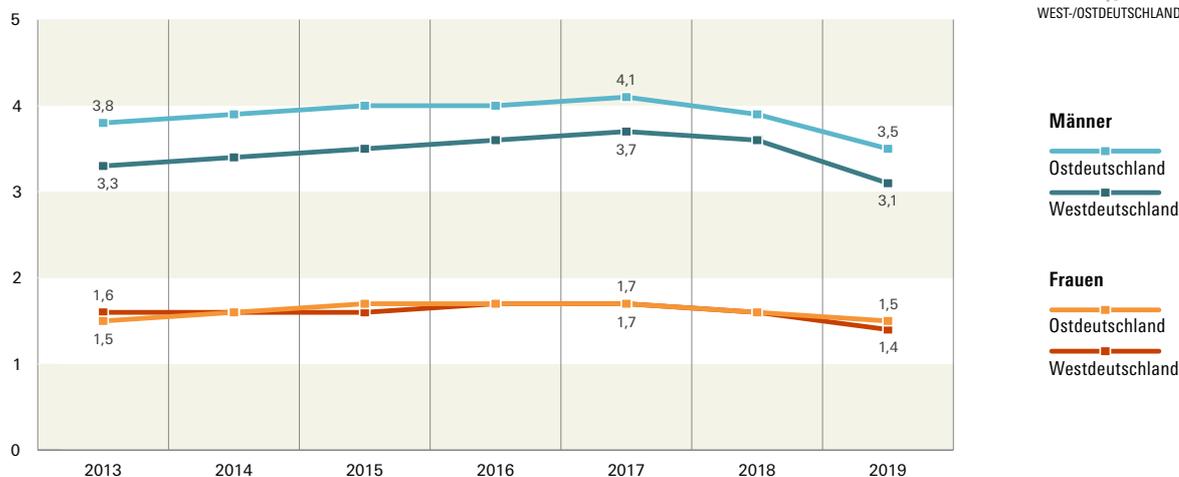
Leiharbeiter*innen in West- und Ostdeutschland (2013–2019), in Tausend



WEST-OSTDEUTSCHLAND



Anteil der Leiharbeiter*innen an allen beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland (2013–2019), in Prozent



Anmerkung: Für die einzelnen Jahre ist jeweils der Jahresdurchschnitt angegeben, der auf Basis der Monatsangaben berechnet wurde.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

3,5 Prozent (vgl. Abb. 8). Unter den weiblichen Beschäftigten machen die Leiharbeiterinnen in Westdeutschland einen Anteil von 1,4 Prozent und in Ostdeutschland einen Anteil von 1,5 Prozent aus.

- Zwischen 2013 und 2017 hat sich die absolute Zahl der Leiharbeiter*innen in beiden Teilen Deutschlands sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, auch in relativen Zahlen, leicht erhöht, und ist in den beiden darauffolgenden Jahren deutlich zurückgegangen.

6.5 Berufliche Segregation des Arbeitsmarktes

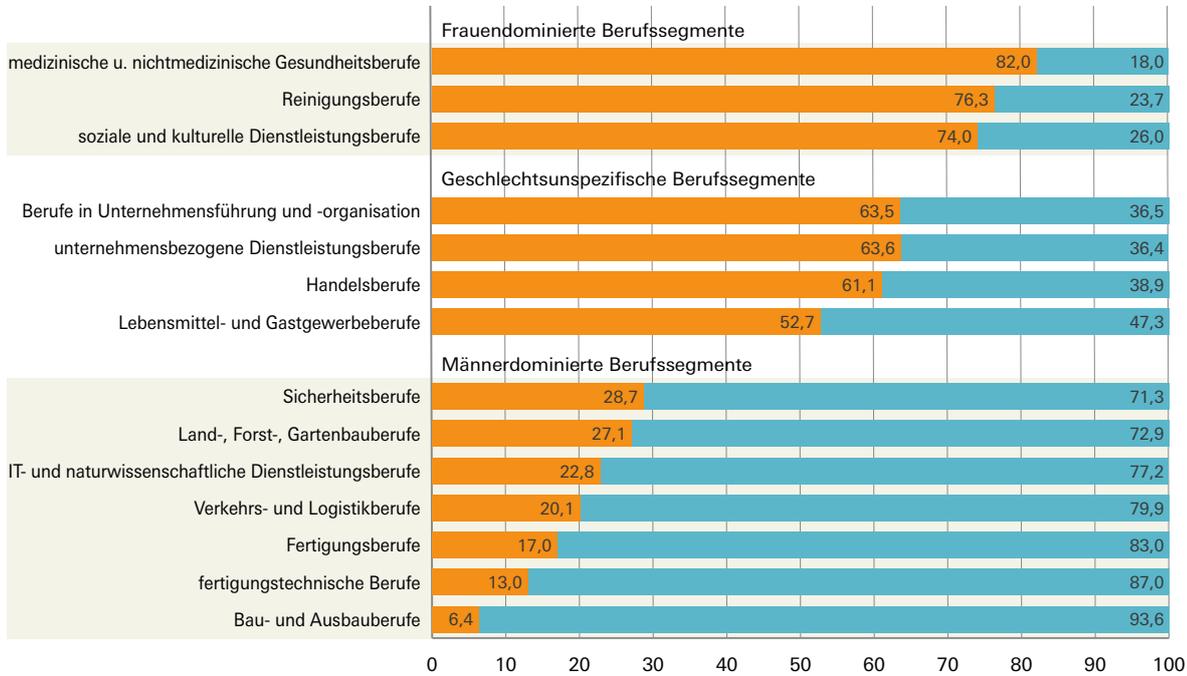
Zur Darstellung der beruflichen Segregation werden hier nur Querschnittsdaten für 2017 verwendet, daher sind im Rahmen des vorliegenden Reports keine Aussagen über mögliche Veränderungen des Segregationsniveaus seit Beginn der 1990er Jahre möglich.⁶ Die aktuellen Daten zeigen aber, dass sich Ost- und Westdeutschland hinsichtlich der Segregation kaum unterscheiden, denn in beiden Regionen verteilen Frauen und Männer sich nicht gleichmäßig auf das berufliche Spektrum. Neben Berufen, in denen beide Geschlechter annähernd

gleich verteilt sind, lassen sich viele frauendominierte oder männerdominierte Berufssegmente ausmachen (vgl. dazu die Erläuterungen im Kasten unten). Die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufssegmente oder Berufe wird als „horizontale Segregation des Arbeitsmarktes“ bezeichnet.

- **Frauendominierte Berufssegmente:** Zu den frauendominierten Berufssegmenten zählen in West- wie Ostdeutschland vor allem die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, die Gesundheitsdienstberufe und die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe. Hinzu kommen in Ostdeutschland noch die unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe.
- **Männerdominierte Berufssegmente:** Demgegenüber dominieren Männer in West- und Ostdeutschland in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, den Sicherheitsberufen sowie den Verkehrs- und Logistikberufen. Besonders gering sind dabei die Frauenanteile in den Bau- und Ausbauberufen, den fertigungstechnischen Berufen sowie den Fertigungsberufen. In Westdeutschland kommen außerdem noch die Berufe des Land-, Forst- und Gartenbaus hinzu (sie gehören in Ostdeutschland zu den geschlechtsunspezifischen Berufssegmenten).
- Zu den **geschlechtsunspezifischen Berufssegmenten** mit relativer Gleichverteilung der Geschlechter zählen – in West- wie Ostdeutschland – die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, die Handelsberufe sowie die Berufe in

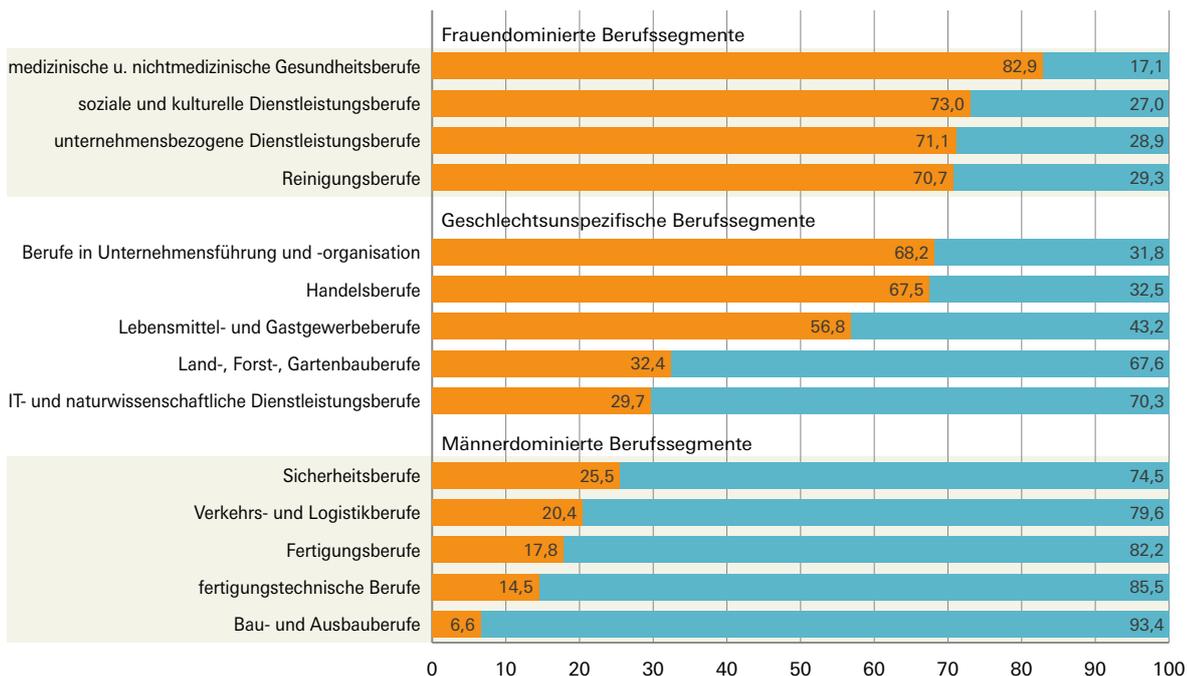
⁶ Für Westdeutschland belegen Hausmann und Kleinert (2014) mit einer Längsschnittstudie, dass sich das starke Ausmaß der geschlechtsbezogenen horizontalen Segregation unter abhängig Beschäftigten zwischen 1976 und 2010 kaum verringert hat (vgl. Hausmann/Kleinert 2014, S. 8).

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



Frauen
Männer

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



Frauen
Männer

Unternehmensführung und -organisation. In Westdeutschland kommen hier noch die unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe hinzu, in Ostdeutschland die Berufe des Land-, Forst- und Gartenbaus.

Insgesamt stellen Frauen nur in wenigen Berufssegmenten den dominierenden Anteil an Beschäftigten. In Ostdeutschland sind vier und in Westdeutschland sogar nur drei der insgesamt vierzehn Berufssegmente frauendominiert.

Der regionale Vergleich zeigt zudem, dass der Frauenanteil in Ostdeutschland in den meisten Berufssegmenten etwas höher ausfällt als in Westdeutschland. Dies gilt für frauendominierte ebenso wie für geschlechtsunspezifische Berufssegmente und sogar für männerdominierte Berufssegmente.

Die Ergebnisse belegen, dass sowohl in West- als auch in Ostdeutschland – trotz feststellbarer Unterschiede – eine starke geschlechterbezogene horizontale Segregation des deutschen Arbeitsmarktes besteht.

Infobox 3

Erläuterung

Berufssegmente mit einem Frauenanteil von mehr als 70 Prozent werden als sogenannten frauendominierte Berufssegmente definiert. Umgekehrt gelten Berufssegmente mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent als männerdominierte Berufssegmente. Alle Berufssegmente, die einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent und weniger als 70 Prozent aufweisen, werden als geschlechtsunspezifische Berufssegmente bezeichnet.

7 EINKOMMEN

Infobox 4

Zentrale Befunde

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap unterscheidet sich nach wie vor stark zwischen Ost- und Westdeutschland. Zwar ist die Lohnlücke in Westdeutschland in den letzten Jahren etwas kleiner geworden, dennoch verdienen Frauen dort 2019 noch durchschnittlich 21 Prozent weniger pro Arbeitsstunde als Männer. In Ostdeutschland ist die Lohnlücke seit 2006 recht konstant und lag 2019 bei 7 Prozent. Der höhere Gender Pay Gap in Westdeutschland ist v. a. auf das höhere Verdienstniveau von Männern in Westdeutschland zurückzuführen.

Geschlechterbezogener Verdienstabstand nach beruflicher Position

Der geschlechterbezogene Verdienstabstand steigt mit dem Erwerbsumfang und der beruflichen Position stark an. In Ostdeutschland fallen die geschlechterbezogenen Verdienstabstände durchweg geringer aus, besonders bei den Fachkräften.

Bruttostundenlöhne und Teilzeitanteile nach Alter

Der Verdienstabstand steigt in Ost- und Westdeutschland ab dem Alter von 30 Jahren deutlich an. Die Lohnlücke in Westdeutschland steigt aber deutlich stärker, weil die Bruttostundenlöhne der Frauen auch mit zunehmendem Alter (fast) konstant bleiben, während die Durchschnittsverdienste der Männer mit dem Alter deutlich höher werden.

Einkommensverteilung

Bei der Einkommensverteilung zeigen sich wesentliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland haben vollzeitbeschäftigte Frauen weitaus häufiger ein Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro, während Männer deutlich häufiger Einkommen über 5.000 Euro erzielen. In Ostdeutschland hingegen sind die Einkommen von Männern und Frauen wesentlich ähnlicher verteilt.

Gender Pension Gap

Die regionalen Unterschiede in der geschlechterbezogenen Rentenlücke sind zwar zwischen 1992 und 2015 leicht zurückgegangen, dennoch liegt der Gender Pension Gap aktuell in Ostdeutschland immer noch mit 28 Prozent deutlich unter dem in Westdeutschland

(53 Prozent). Ursächlich für die größere Rentnlücke in Westdeutschland sind die häufigeren Erwerbsunterbrechungen und die längeren Teilzeitphasen in den Erwerbsverläufen von Frauen.

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag

Frauen erhalten durchschnittlich geringere Altersrenten als Männer. In Westdeutschland ist der geschlechterbezogene Abstand aber deutlich höher als in Ostdeutschland. Bei den Hinterbliebenenrenten erhalten Witwen in West- und Ostdeutschland im Gegenzug deutlich höhere Leistungen als Witwer.

7.1 Gender Pay Gap

Der Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland wird seit 2006 im Rahmen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes erhoben. Im Jahr 2006 war der Gender Pay Gap in Westdeutschland um 18 Prozentpunkte größer als in Ostdeutschland. Der große Unterschied ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass die durchschnittlichen Männerverdienste in Westdeutschland fast um 6 Euro höher waren als in Ostdeutschland.

In **Ostdeutschland** hat sich der Gender Pay Gap bis 2014 um 3 Prozentpunkte auf knapp 9 Prozent vergrößert, denn in diesem Zeitraum sind vor allem die Bruttostundenverdienste der Männer angestie-

Abbildung 10

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Westdeutschland** (2006–2019), in Prozent und in Euro



WESTDEUTSCHLAND



Gender Pay Gap (in Prozent)

Durchschnittl. Stundenverdienst (brutto, in Euro)
 Frauen
 Männer

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Ostdeutschland** (2006–2019), in Prozent und in Euro



OSTDEUTSCHLAND



Gender Pay Gap (in Prozent)

Durchschnittl. Stundenverdienst (brutto, in Euro)
 Frauen
 Männer

gen. Zwischen 2015 und 2019 ist die Lohnlücke wieder auf 7 Prozent gesunken, da in diesem Zeitraum die Bruttostundenlöhne der Frauen deutlich stärker gestiegen sind als die der Männer.

In **Westdeutschland** hingegen ist der Gender Pay Gap zwischen 2006 und 2019 von 24 Prozent auf 21 Prozent gesunken, was sich insbesondere auf den wesentlich höheren Anstieg des Stundenverdienstes der Frauen im Vergleich zu den Männern erklären lässt.

Insgesamt haben sich beide Landesteile über den Zeitraum leicht angenähert, weil der Gender Pay Gap in Ostdeutschland größer geworden ist, während er in Westdeutschland etwas abgenommen hat. Allerdings ist der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland mit knapp 15 Prozentpunkten beim Gender Pay Gap auch 2019 noch sehr groß.

7.2 Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und Beruflicher Position

Die zwischen Ost- und Westdeutschland feststellbaren großen Unterschiede beim Gender Pay Gap zeigen sich auch, wenn der **geschlechterbezogene Verdienstabstand nach beruflicher Position und dem Umfang der Erwerbstätigkeit** ermittelt wird. (Diese Analyse basiert auf den Daten für 2019, daher ist keine Aussage über potentielle Annäherungen möglich.)

In Deutschland fällt der geschlechterbezogene Verdienstabstand im Jahr 2019 unter Vollzeitbeschäftigten stets höher aus als unter Teilzeitbeschäftigten. Tendenziell steigt der geschlechterbezogene Verdienstabstand mit der Höhe der beruflichen Position deutlich an – dies gilt v. a. für **Westdeutschland**.

In **Ostdeutschland** ist der geschlechterbezogene Verdienstabstand fast durchgängig niedriger als in Westdeutschland. Besonders auffällig sind hier die geringen geschlechterbezogenen Verdienstabstände bei Fachkräften und herausgehobenen Fachkräften: Bei vollzeitbeschäftigten Fachkräften liegen die durchschnittlichen Stundenverdienste der Männer z. B. nur 1 Prozent über denen ihrer Kolleginnen.

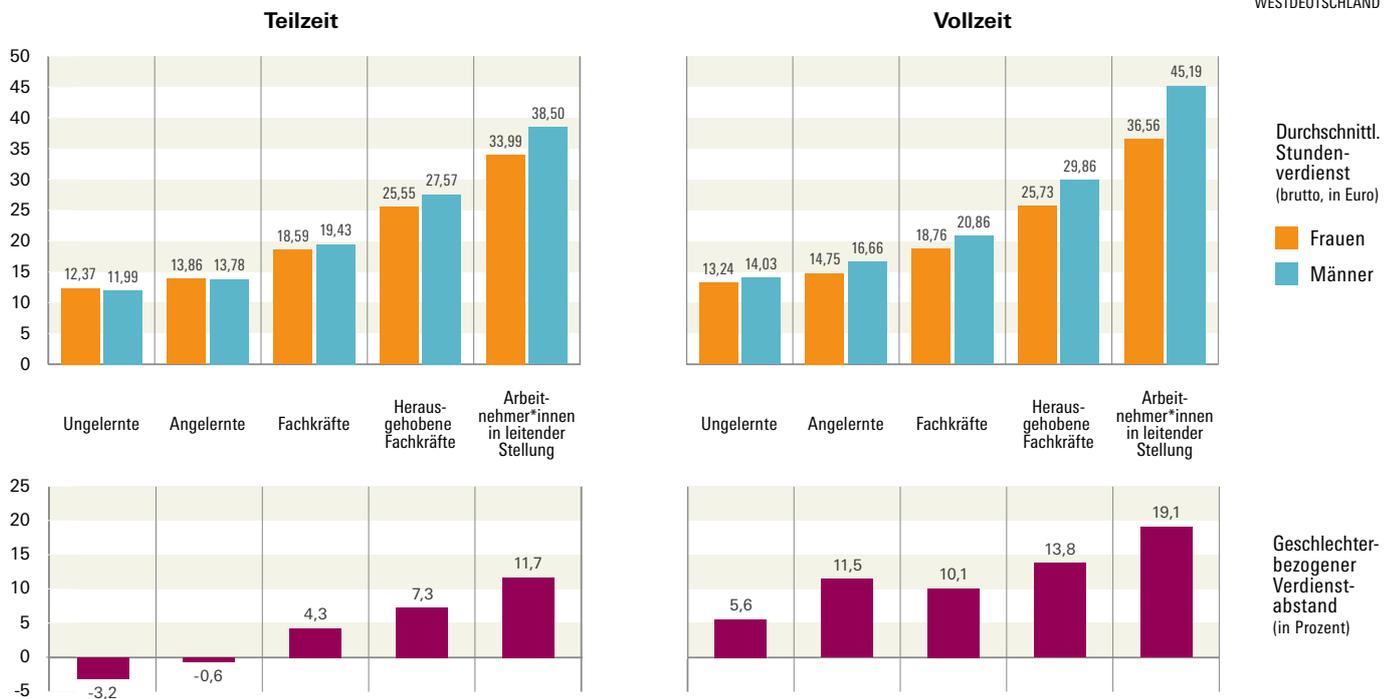
Eine Ursache für den wesentlich geringeren geschlechtsbezogenen Verdienstabstand in Ostdeutschland sind die niedrigen Verdienste der ostdeutschen Männer im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen: Das West-Ost-Gefälle der (durchschnittlichen) Stundenverdienste ist bei den Männern insgesamt stärker ausgeprägt als bei Frauen, und steigt mit der Höhe der beruflichen Positionen zudem stark an.

Infobox 5

Anmerkung:

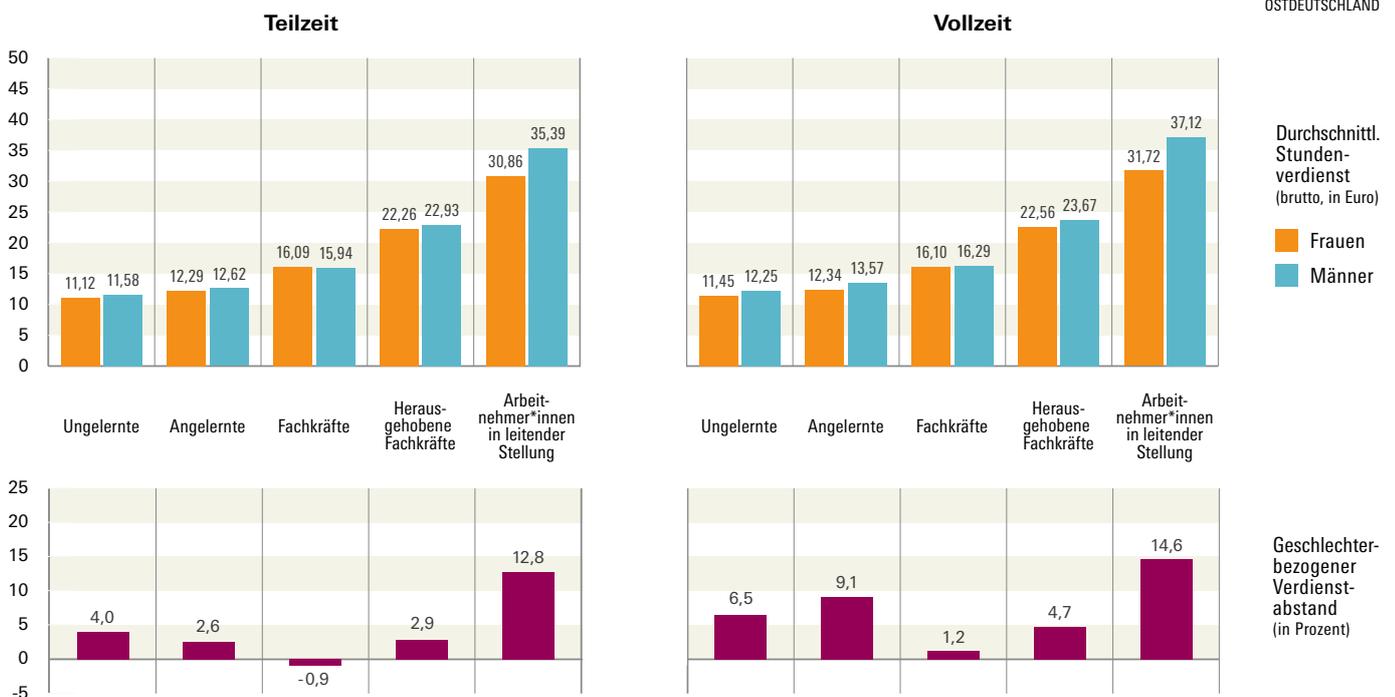
Eine der Hauptursachen für die feststellbare Abnahme des Gender Pay Gap in Deutschland seit 2015 ist die Einführung des Mindestlohns. Mit ihm wurden die unteren Löhne deutlich angehoben. Da Frauen in Deutschland weitaus häufiger als Männer im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, hat sich damit auch der Gender Pay Gap etwas verringert (Herzog-Stein u. a. 2018).

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste* der Frauen und Männer sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in **Westdeutschland** (2019), in Euro und in Prozent



* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Vollzeit bzw. in Teilzeit (ohne Sonderzahlungen). Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen alle Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste* der Frauen und Männer sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in **Ostdeutschland** (2019), in Euro und in Prozent



* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Vollzeit bzw. in Teilzeit (ohne Sonderzahlungen). Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen alle Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

7.3 Bruttostundenlöhnen nach Alter

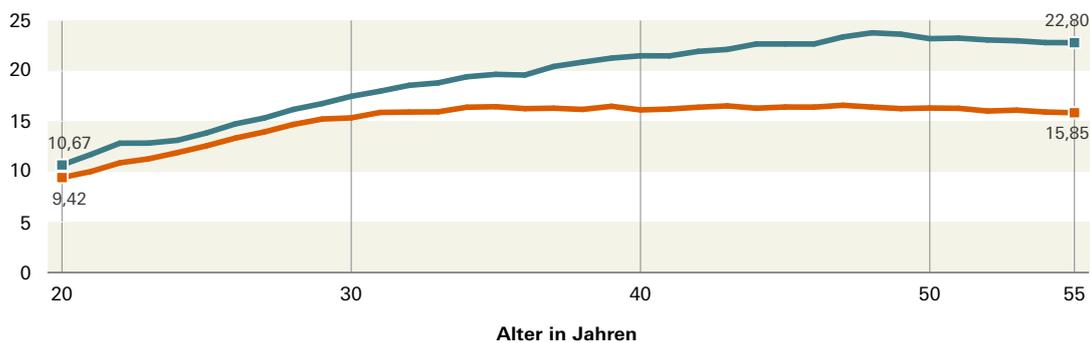
Um die Unterschiede im Gender Pay Gap zwischen Ost- und Westdeutschland verstehen zu können, lohnt es sich die Höhe des Bruttostundenlohns über das Alter zu vergleichen.⁷ Hierbei zeigen sich wesentliche Unterschiede in der Entwicklung der

jahrgänge enthalten, diese aber nur für das Jahr 2014.

Für **Ostdeutschland** lässt sich ein leichtes Auseinanderdriften der Stundenlöhne von Männern und Frauen ab dem Alter von 32 Jahren beobachten. Die Bruttostundenlöhne der Frauen liegen für die über 32-jährigen jeweils unter denen der gleich-

Abbildung 12

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern nach Alter in **Westdeutschland** (2014), in Euro



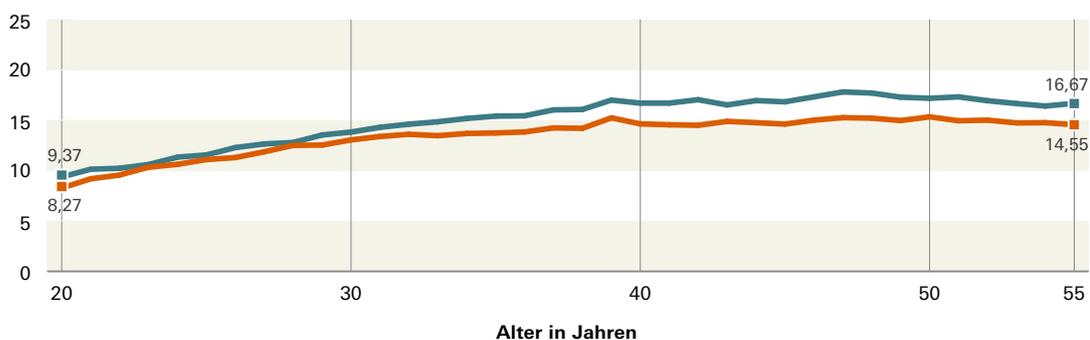
Bruttostundenlohn
(in Euro)

— Männer

— Frauen

Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten.

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern nach Alter in **Ostdeutschland** (2014), in Euro



Bruttostundenlohn
(in Euro)

— Männer

— Frauen

Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten.

Datenquelle: Schrenker/Zucco (2020)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

Stundenlöhne von Männern, aber insbesondere von Frauen zwischen Ost- und Westdeutschland um das Alter von 30 Jahren – dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes. Allerdings lassen sich auch hier nur bedingt Aussagen über Veränderungen im Lebensverlauf treffen, da die Daten zwar Informationen mehrerer Geburten-

altrigen Männer. Somit zeigt sich für Ostdeutschland, dass Frauen über das Alter zwar weniger verdienen, die Lohnlücke aber über die Zeit geringfügig steigt.

In **Westdeutschland** verläuft dieser Anstieg wesentlich drastischer, denn hier verdreifacht sich der geschlechterbezogene Verdienstabstand zwischen 20 (11 Prozent) und 50 Jahren (30 Prozent). Grund dafür ist, dass der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Männer über das Alter hinweg stetig steigt, während er bei Frauen ab dem Alter von

⁷ Für eine weiterführende Analyse siehe: Schrenker/Zucco (2020).

30 Jahren (Durchschnittsalter bei der Geburt des ersten Kindes) weitgehend konstant bleibt.

In Bezug auf die Einkommenslücke besteht damit in zweierlei Hinsicht ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland: Erstens bleiben die durchschnittlichen Verdienste von Frauen in Westdeutschland ab 30 Jahren konstant, während sie in Ostdeutschland – wenn auch nur geringfügig – ansteigen. Zweitens erhöhen sich vor allem in Westdeutschland die durchschnittlichen Verdienste der Männer ab 30 deutlich. Folglich steigt der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in beiden Landesteilen ab dem Alter von 30 Jahren stark an, verbleibt in Ostdeutschland aber auf einem wesentlich geringeren Niveau als in Westdeutschland.

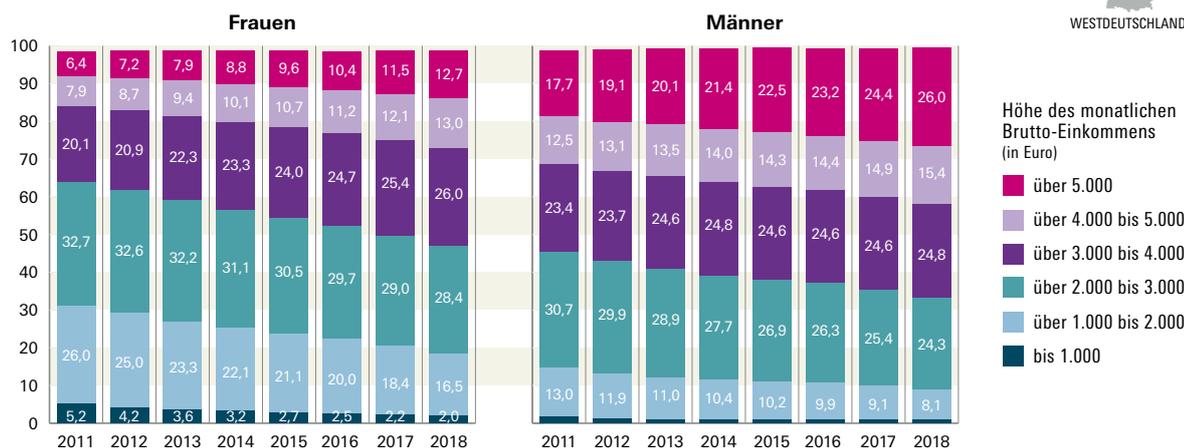
7.4 Einkommensverteilung

Auch die Verteilung der Einkommensgruppen von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland verdeutlicht, weshalb sich der Gender Pay Gap zwischen den beiden Landesteilen wesentlich unterscheidet.

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in **Ostdeutschland** sind in hohem Maße von Niedrigeinkommen betroffen. Noch im Jahr 2011 verdient fast die Hälfte der Frauen (45 Prozent) und Männer (44 Prozent) maximal 2.000 Euro brutto im Monat. Bis 2018 ging der Anteil aber jeweils deutlich zurück, auf ein Viertel bei Frauen bzw. ein Fünftel bei Männern. Da der Anteil der Männer mit Niedrigeinkommen in Ostdeutschland seit 2011 stärker zu-

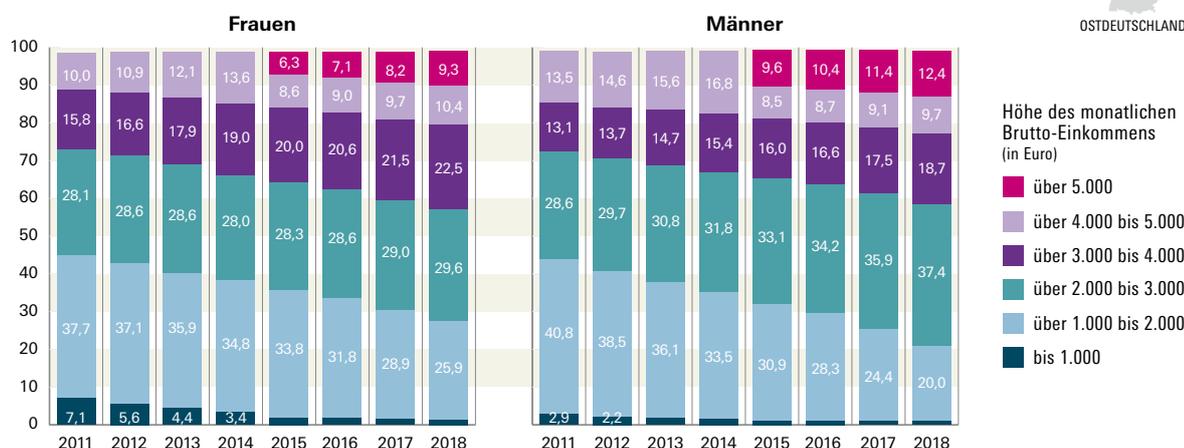
Abbildung 13

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Höhe des monatlichen Brutto-Einkommens in **Westdeutschland** (2011–2018), in Prozent*



* Die fehlenden Anteile auf 100,0 Prozent gehen auf Fälle ohne Angaben zurück.

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Höhe des monatlichen Brutto-Einkommens in **Ostdeutschland** (2011–2018), in Prozent*



* Die fehlenden Anteile auf 100,0 Prozent gehen auf Fälle ohne Angaben zurück.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2011–2018), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

rückgegangen ist als der der Frauen, sind Frauen 2018 stärker von Niedrigeinkommen betroffen als Männer.

In **Westdeutschland** verdienen Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2018 weitaus seltener maximal 2.000 Euro monatlich als in Ostdeutschland. Dies gilt auch für Frauen (19 Prozent), ganz besonders jedoch für Männer (9 Prozent). Damit fällt auch der geschlechterbezogene Abstand beim Niedrigeinkommensanteil in Westdeutschland immer noch viel höher aus als in Ostdeutschland.

Wie die Einkommensverteilungen anschaulich zeigen, unterscheiden sich Einkommen zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in beiden Landesteilen grundlegend voneinander: In Ostdeutschland sind Männer und Frauen relativ ähnlich auf die verschiedenen Einkommensgruppen verteilt. Demgegenüber sind Männer in Westdeutschland wesentlich häufiger in der höchsten Einkommensgruppe (über 5.000 Euro) und Frauen in den niedrigsten Einkommensgruppen (bis 2.000 Euro) vertreten.

7.5 Gender Pension Gap

Unter Berücksichtigung aller drei Säulen der Alterssicherung (gesetzlichen Rentenversicherung (GRV); Beamtenversorgung (BV); betriebliche und private Alterssicherung) bezogen Frauen 1992 in Westdeutschland um 73 Prozent geringere Renten als Männer. Damit fiel der Gender Pension Gap in Westdeutschland deutlich höher aus als in Ostdeutschland (39 Prozent). In Ostdeutschland ist der Gender Pension Gap bis 1999 auf 46 Prozent angestiegen und anschließend wieder gesunken. In Westdeutschland ist die Lücke seit 1992 kontinuierlich kleiner geworden.

Zwar hat sich die Rentenlücke über die letzten Jahrzehnte zwischen Ost- und Westdeutschland aufgrund sich anpassender Erwerbsverläufe der Frauen und Lohnhöhe der Männer etwas angenähert, aber auch im Jahr 2015 ist der Gender Pension Gap in Westdeutschland mit 58 Prozent im Jahr 2015 deutlich ausgeprägter als in Ostdeutschland (28 Prozent).

Ursächlich für die großen Unterschiede bei der Rentenlücke in West- und Ostdeutschland sind mehrere Faktoren: Zum einen schlagen sich in den Rentenhöhe die Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern nieder. Ältere Frauen in Westdeutschland, deren Erwerbsbiografien stark vom traditionellen Modell des männlichen Familienernährers geprägt sind, verfügen über deutlich weniger Erwerbsjahre als Männer. Im Gegensatz dazu fielen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei Frauen in Ostdeutschland zumeist viel kürzer aus.

Daneben ist auch die Entgelthöhe relevant, da die Rentenversicherungsbeiträge und dementsprechend die Leistungsansprüche bis zur Beitragsbe-

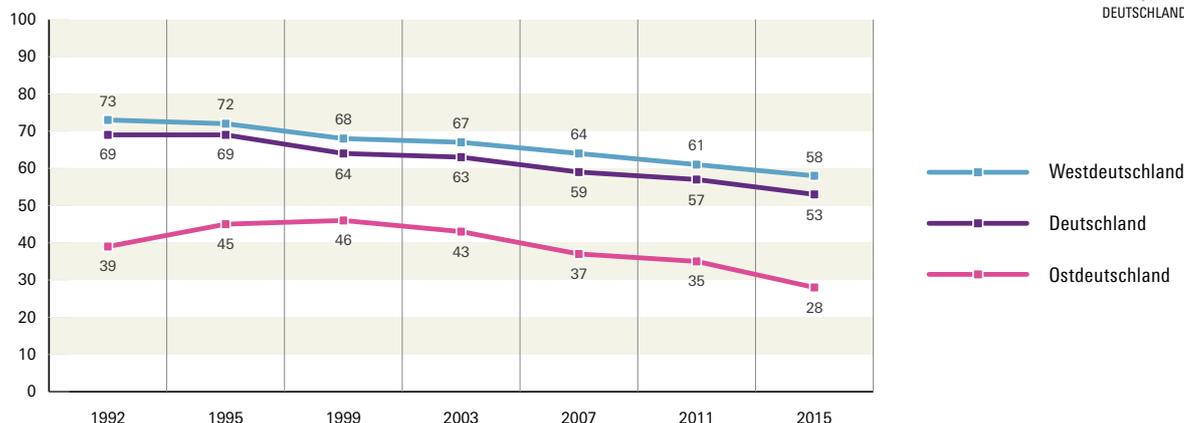
Infobox 6

Anmerkung:

Insgesamt sollte das Absinken des Anteils der Personen mit Niedrigeinkommen aber nicht überbewertet werden, denn die Effekte sind zu großen Teilen auf einen Anstieg der Inflationsrate zurückzuführen. Auf Basis von inflationsbereinigten Daten ist im relativen Vergleich seit 2011 sogar ein Anstieg der Einkommensarmut in Ost- und Westdeutschland festzustellen (vgl. Spannagel/Molitor 2019).

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

WSI

messungsgrenze mit dem Entgelt steigen. Die Höhe der Erwerbseinkommen hängt dabei auch mit der unterschiedlichen Arbeitszeitdauer in Voll- oder Teilzeit zusammen. Vor allem der hohe Anteil an langjährigen Teilzeitphasen unter Frauen in Westdeutschland führt zu einer im Vergleich zu den Männern geringeren Rente.

7.6 Durchschnittliche Rentenzahlbeträge

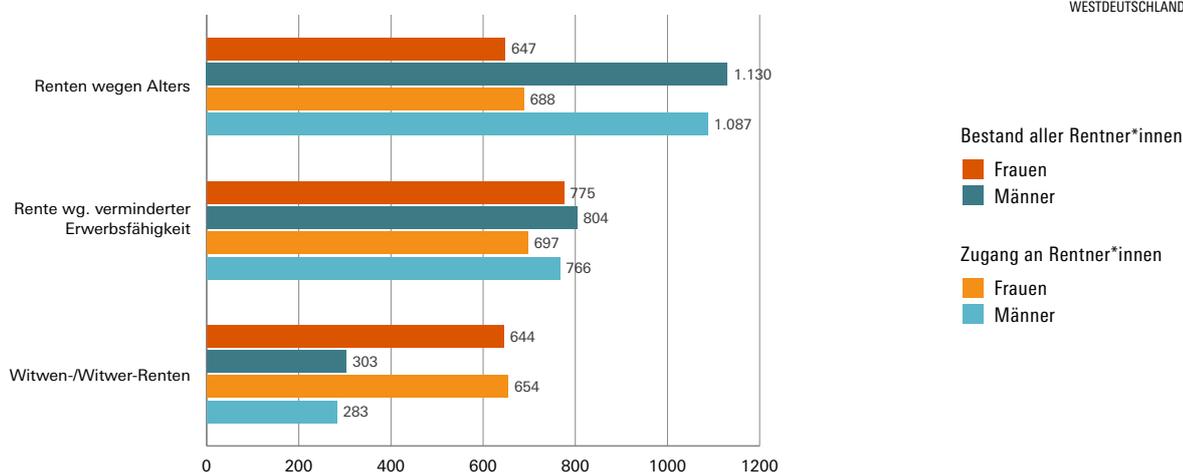
Für Frauen in West- wie in Ostdeutschland gilt im Jahr 2018: Im Durchschnitt erhalten sie deutlich

niedrigere **Altersrenten** als Männer. Dabei erzielen jedoch die Frauen in Ostdeutschland vergleichsweise deutlich höhere Altersrenten als die Frauen in Westdeutschland, eine Folge ihrer kontinuierlicheren und umfangreicheren Erwerbsbeteiligung in Ostdeutschland. Der geschlechterbezogene Abstand bei der Altersrente fällt in Ostdeutschland mit 264 Euro daher längst nicht so stark aus wie in Westdeutschland (483 Euro).

Diese geschlechterbezogene Rentenlücke besteht auch aktuell noch, betrachtet man lediglich die aktuellen **Neuzugänge** in die Altersrente. So fällt der geschlechterbezogene Abstand bei den

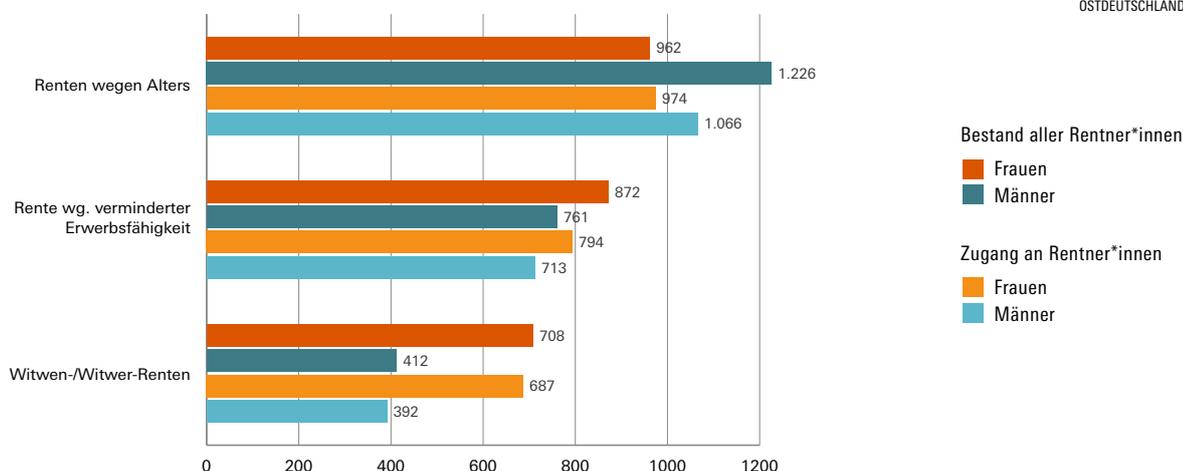
Abbildung 15

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in **Westdeutschland** (2018), in Euro (Angaben gerundet)



Anmerkung: Der Rentenbestand weist alle Bezieher*innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus. Im Rentenzugang werden nur Personen betrachtet, die neu in den Rentenbezug eingetreten sind.

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in **Ostdeutschland** (2018), in Euro (Angaben gerundet)



Anmerkung: Der Rentenbestand weist alle Bezieher*innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus. Im Rentenzugang werden nur Personen betrachtet, die neu in den Rentenbezug eingetreten sind.

Neuzugängen 2018 insgesamt deutlich geringer aus, allerdings erneut mit einem deutlichen West-Ost-Unterschied: die West-Frauenrenten wegen Alters liegen im Vergleich zu denen der Männer knapp 400 Euro niedriger, in Ostdeutschland jedoch nur knapp 100 Euro. Ursächlich hierfür sind die besonders niedrigen Altersrenten der Frauen in Westdeutschland.

Bei der **Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** lassen sich ebenfalls regionale Unterschie-

de beobachten: Frauen in Westdeutschland beziehen etwas niedrigere Leistungen als Männer – Frauen in Ostdeutschland hingegen etwas höhere Leistungen als Männer. Die **Hinterbliebenenrenten für Witwen** fallen in West- wie Ostdeutschland deutlich höher aus als für Witwer. Hier schneiden die Witwen – wegen der höheren Rentenbezüge der (verstorbenen) Männer – deutlich besser ab.

8 ZEIT

Infobox 7

Zentrale Befunde

Gender Time Gap

Der Gender Time Gap bei der wöchentlichen Arbeitszeit betrug 2018 in Ostdeutschland fast 5 Stunden und in Westdeutschland sogar 9 Stunden. Zwischen 1991 und 2018 verlief die Entwicklung des Gender Time Gap in Ost- und Westdeutschland recht ähnlich: Er stieg zwischen 1991 und 2005 etwas an, bedingt durch einen deutlichen Rückgang der von Frauen durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten, und nahm seit 2005 wieder etwas ab.

Arbeitszeitgruppen

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland hat der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen zwischen 1991 und 2018 deutlich abgenommen, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen stark angestiegen ist. Da Vollzeitbeschäftigung unter Frauen in Ostdeutschland stärker zurückging als in Westdeutschland, lässt sich für die Frauen eine kleine West-Ost-Annäherung beobachten. Auch bei den Männern haben sich die Arbeitszeiten angenähert, insbesondere da die Bedeutung der 40-Stunden-Woche im Westen etwas gestiegen und im Osten etwas gesunken ist.

Teilzeit

Die Entwicklung der Teilzeitquote verlief in beiden Landesteilen sehr ähnlich, auch wenn in Westdeutschland wesentlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als im Westen. Der geschlechterbezogene Abstand bei der Teilzeitquote war und ist in Westdeutschland (38 Prozent) deutlich größer als in Ostdeutschland (23 Prozent), und hat sich in beiden Landesteilen in den letzten 12 Jahren kaum verändert.

Gründe für Teilzeitarbeit

In Ost- und Westdeutschland zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Gründen für Teilzeit. Für Frauen – und insbesondere für Mütter – sind familiäre Verpflichtungen der häufigste Grund eine Teilzeittätigkeit auszuüben. Familiäre Verpflichtungen spielen für Frauen in Westdeutschland aber eine deutlich größere Rolle als für Frauen in Ostdeutschland.

Teilzeitquoten und Elternschaft

Die Teilzeitquote von Müttern weist ein starkes West-Ost-Gefälle auf, denn Mütter in Westdeutschland arbeiten immer noch viel häufiger in Teilzeit als Mütter in Ostdeutschland. Bei Männern bzw. bei Vätern bestehen nur geringe Ost/West-Unterschiede.

Erwerbsumfang im Haushaltskontext

Bei der Aufteilung der Erwerbsarbeit zeigen sich nach wie vor große Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland: In Westdeutschland dominiert bei Paaren mit Kindern immer noch das Zuverdiener*innenmodell (74 Prozent), bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet. In Ostdeutschland hingegen ist eine Vollzeit-erwerbstätigkeit beider Partner*innen in Haushalten mit Kindern (48 Prozent) weiter verbreitet als das Zuverdiener*innenmodell (45 Prozent). In Ostdeutschland ruht die finanzielle Verantwortung für die Familie bei Paaren damit häufiger auf den Schultern beider Partner*innen, während Männer in Westdeutschland wesentlich häufiger die Hauptverdiener sind.

8.1 Gender Time Gap

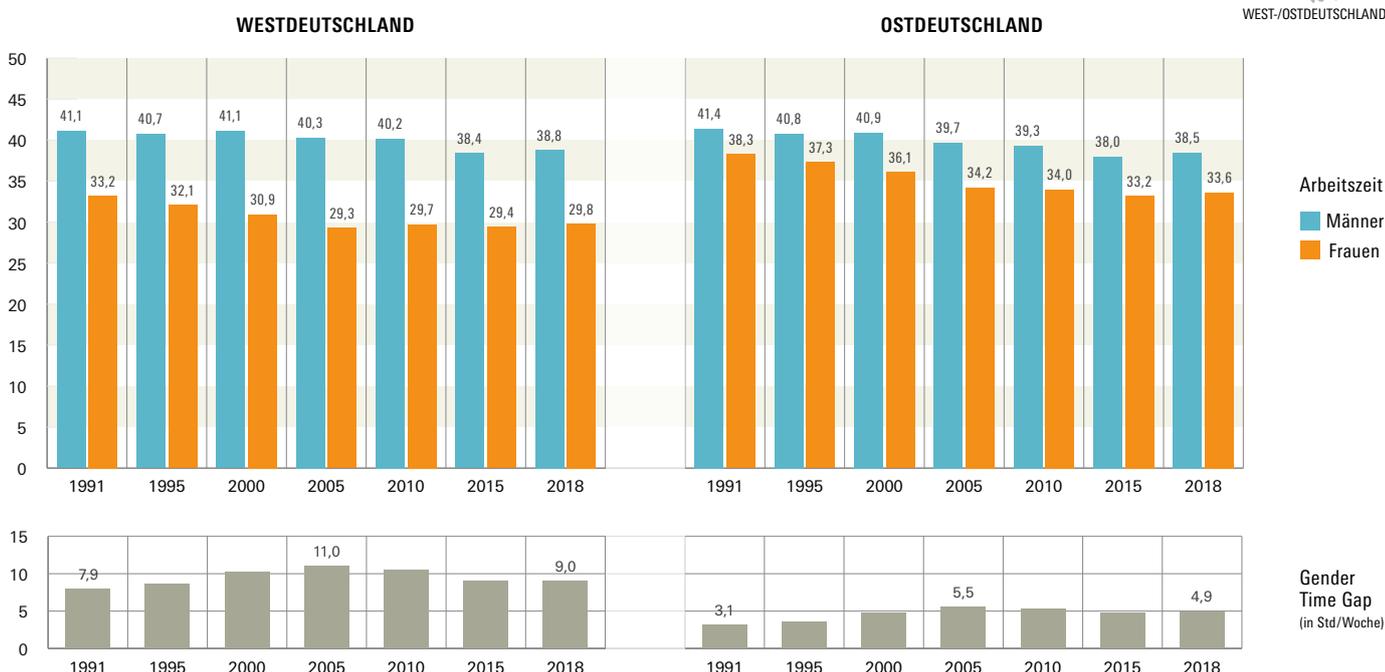
Zu Beginn der 1990er Jahre gab es hinsichtlich des **Gender Time Gaps** (hier gemessen als der absolute Abstand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen) erhebliche Ost/West-Unterschiede. Der Gender Time Gap war 1991 in Westdeutschland mit 7,9 Stunden mehr als doppelt so groß wie in Ostdeutschland (3,1 Stunden).

durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen stärker zurückging als jene der Männer. Verursacht wurde der Rückgang der Arbeitszeit bei den westdeutschen Frauen durch den Anstieg der Erwerbsbeteiligung (vgl. Abschnitt 6.2) bei gleichzeitig starken Anstieg der Teilzeit (vgl. Abschnitt 8.3).

Somit lassen sich trotz des sehr ähnlichen Trends, auch im **Jahr 2018** noch wesentliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Abbildung 16

Durchschnittliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer und Gender Time Gap in West- und Ostdeutschland (1991–2018), in Stunden pro Woche



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

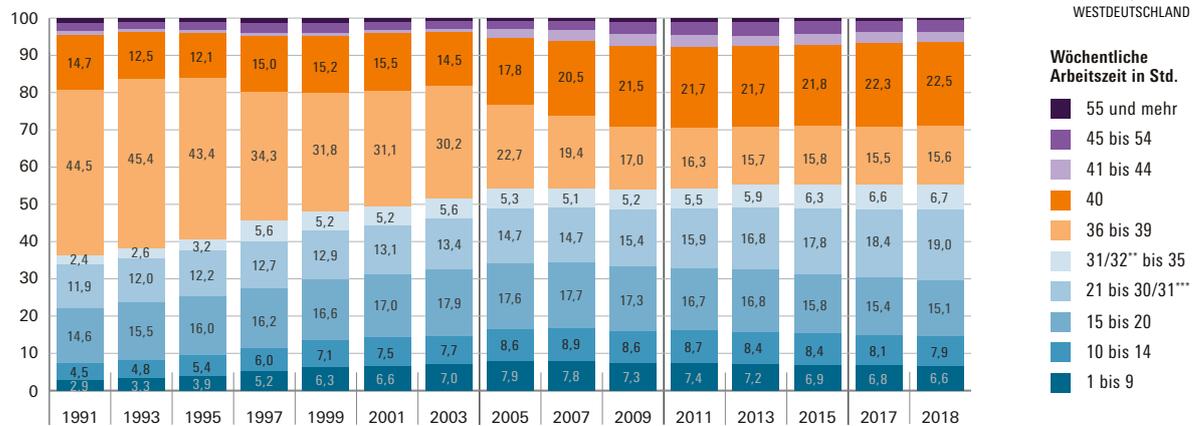
Zwischen 1991 und 2005 ist der Gender Time Gap in **Ostdeutschland** um 2,4 auf 5,5 Stunden angestiegen und verblieb seitdem relativ konstant auf diesem Niveau. Gründe für den Anstieg liegen im stärker ausgeprägten Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit bei den Frauen, von 38,3 Stunden (1991) auf 33,6 Stunden (2018), während die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer insbesondere seit 2005 weniger stark sanken (von 1991 bis 2018 um 2,9 Stunden).

In **Westdeutschland** lässt sich eine ähnliche Entwicklung beobachten: Zwischen 1991 und 2005 stieg der Gender Time Gap um 3,1 Stunden auf 11,0 Stunden an, bevor er im Anschluss wieder etwas zurückging. Im Vergleich zu 1991 (7,9 Stunden) liegt der Gender Time Gap im Jahr 2018 (9,0 Stunden) aber immer noch deutlich über dem Anfangsniveau. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die

feststellen: Mit 9,0 Stunden ist der Gender Time Gap in Westdeutschland immer noch fast doppelt so groß wie in Ostdeutschland (4,9 Stunden), da Frauen in Westdeutschland deutlich niedrigere durchschnittliche Wochenarbeitszeiten (29,8 Stunden) haben als Frauen in Ostdeutschland (33,6 Stunden). Die Arbeitszeit der Männer hingegen unterscheidet sich zwischen beiden Landesteilen kaum.

8.2 Arbeitszeitgruppen

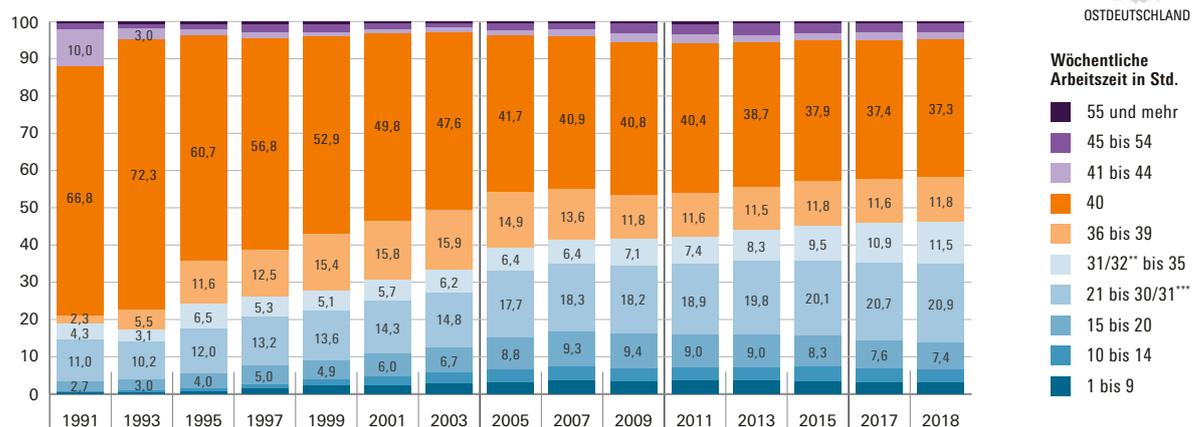
Die Arbeitszeiten der abhängig beschäftigten **Frauen** in West- und Ostdeutschland unterschieden sich 1991 stark, da Teilzeitbeschäftigung in Westdeutschland wesentlich ausgeprägter war als in Ostdeutschland. Zusätzlich umfasste die Vollzeit-

Abhängig beschäftigte **Frauen** nach Arbeitszeitgruppen* in **Westdeutschland** (1991–2018), in Prozent

* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

** ab 1999: 32 bis 35 Std.

*** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Abhängig beschäftigte **Frauen** nach Arbeitszeitgruppen* in **Ostdeutschland** (1991–2018), in Prozent

* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

** ab 1999: 32 bis 35 Std.

*** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

beschäftigung in Ostdeutschland (auch für Frauen) im Schnitt mehr Stunden als in Westdeutschland. Auch die Arbeitszeiten der **Männer** wiesen 1991 deutliche West-Ost-Unterschiede auf: Fast drei Viertel der Männer in Ostdeutschland waren in der 40-Stunden-Woche tätig, während die Männer in Westdeutschland überwiegend nur 36 bis 39 Wochenstunden arbeiteten.

Seitdem stieg in **Ostdeutschland** der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (d.h. mit weniger als 36 Wochenstunden), vor allem bei Frauen, deutlich an⁸,

8 Bis Ende der 1990er Jahre hatte die Mehrheit der abhängig beschäftigten Frauen in Ostdeutschland eine Arbeitsstelle mit 40 Wochenstunden, im Jahr 2018 trifft dies nur noch auf ein gutes Drittel (37 Prozent) zu.

während zeitgleich bei Männern eine leichte Verschiebung der Arbeitszeiten weg von der 40-Stunden-Woche hin zu 36 bis 39 Wochenarbeitsstunden zu verzeichnen ist.

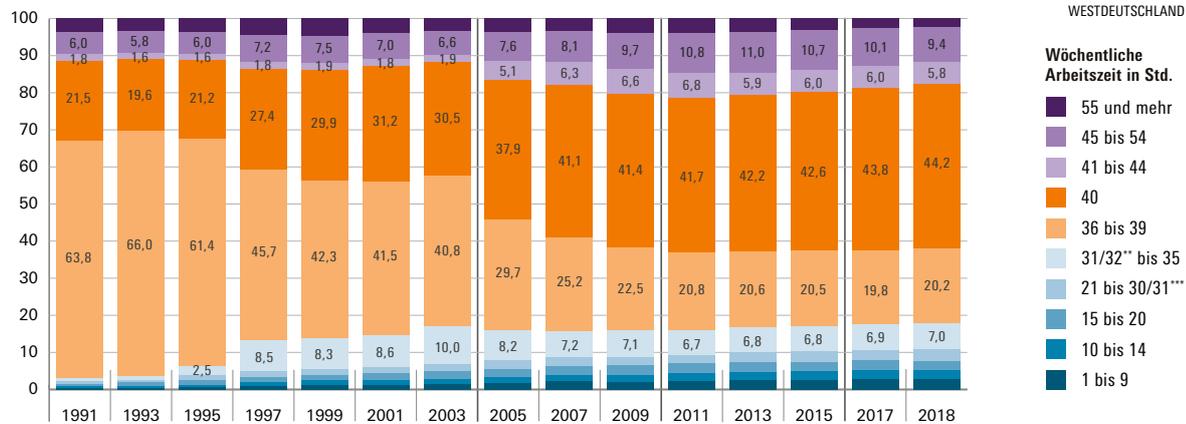
Zeitgleich hat auch in **Westdeutschland** der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen abgenommen, während der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen weiter angestiegen ist. Bei den Männern hat die gemäßigte Vollzeit (36 bis 39 Stunden pro Woche) seit 1991 an Bedeutung verloren, der Anteil ging von fast zwei Drittel auf ein Fünftel in 2018 zurück. Stattdessen hat sich der Anteil der Männer mit 40-Stunden-Woche verdoppelt (1991: 21,5 Prozent; 2018: 44,2 Prozent).

In den **letzten drei Jahrzehnten** kam es somit für Männer aus West- und Ostdeutschland zu deut-

Abhängig beschäftigte Männer nach Arbeitszeitgruppen* in Westdeutschland (1991–2018), in Prozent



WESTDEUTSCHLAND



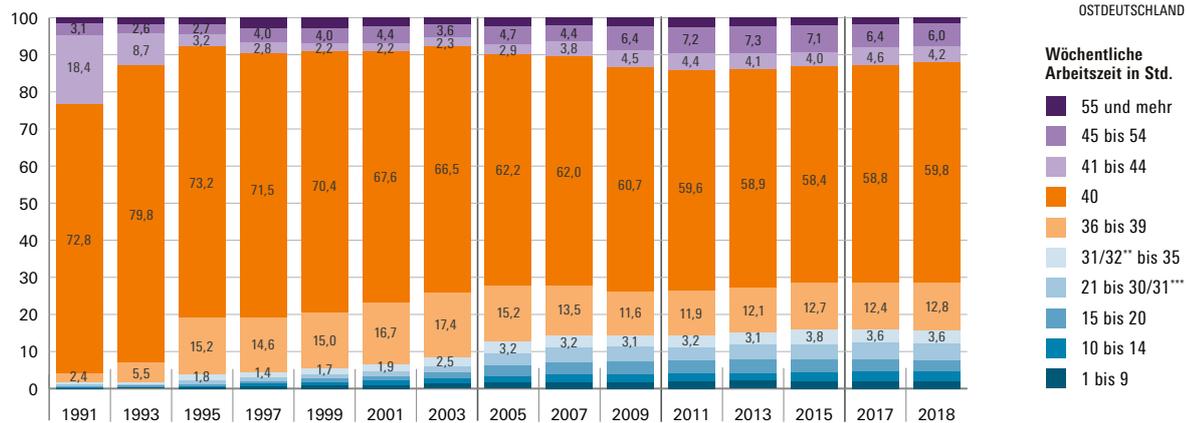
* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Abhängig beschäftigte Männer nach Arbeitszeitgruppen* in Ostdeutschland (1991–2018), in Prozent



OSTDEUTSCHLAND



* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

lichen Angleichungen in der Arbeitszeitdauer. Auch bei den Frauen aus beiden Landesteilen kam es zu ähnlichen Entwicklungen, mit dem Unterschied, dass Teilzeitarbeit bei westdeutschen Frauen wesentlich verbreiteter bleibt als bei ostdeutschen Frauen. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten macht sich eine interessante Entwicklung bemerkbar: Bei Männern in West- wie Ostdeutschland kommt es zu einer schrittweisen Zunahme der Teilzeitarbeit, insbesondere auch im Bereich vollzeitnaher Teilzeit (32 bis 35 Stunden). Der relative Zuwachs dieser Teilzeitgruppen unter Männern fällt deutlich höher aus als unter Frauen – wenngleich auf sehr viel niedrigerem Niveau. Der aktuelle Bedarf von Männern nach längerer Teilzeit ist dage-

gen sogar noch deutlich höher, wie die Arbeitszeitwünsche von Männern zeigen.⁹

⁹ Im Jahr 2015 wünschten sich 14 Prozent der abhängig beschäftigten Männer eine Arbeitszeit zwischen 21 und 34 Stunden (Hobler/Pfahl/Horvath 2017): Gewünschte Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter 2015.

8.3 Teilzeit

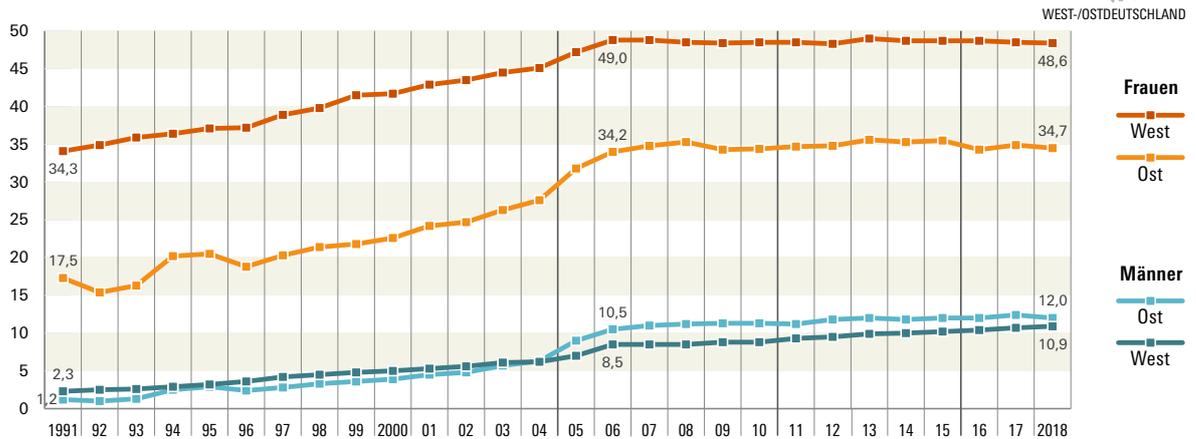
Im Jahr 1991 waren bei den Teilzeitquoten einige Ähnlichkeiten, aber auch deutliche Unterschiede im Ost-West-Vergleich festzustellen: Die Teilzeitquote der Männer war in beiden Landesteilen sehr niedrig: Lediglich 1 bis 2 Prozent der abhängig be-

erhöht (von 34 auf 49 Prozent) und ist seitdem fast konstant auf diesem Niveau geblieben. Die Teilzeitquote der Männer hingegen stieg über den gesamten Zeitraum fast kontinuierlich an (von 2 auf 11 Prozent).

Im Jahr 2018 beträgt der geschlechterbezogene Abstand bei der Teilzeitquote damit in Ostdeutsch-

Abbildung 19

Teilzeitquoten* der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland (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 2020

WSI

schäftigten Männer arbeitete weniger als 32 Stunden pro Woche.¹⁰ Demgegenüber fielen die Teilzeitquoten der Frauen in beiden Landesteilen sehr ungleich aus: Mit 34 Prozent war die Teilzeitquote unter den Frauen in Westdeutschland fast doppelt so hoch wie unter den Frauen in Ostdeutschland (18 Prozent). Als Folge hiervon betrug der geschlechterbezogene Abstand der Teilzeitquoten in Westdeutschland 32 Prozent, und war damit doppelt so hoch wie in Ostdeutschland (16 Prozent).

In **Ostdeutschland** hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen zwischen 1991 und 2006 fast verdoppelt (von 18 auf 34 Prozent) und ist seitdem auf demselben Niveau verblieben. Parallel dazu ist die Teilzeitquote der Männer über den gesamten Beobachtungszeitraum fast kontinuierlich um insgesamt 11 Prozentpunkte angestiegen.

In **Westdeutschland** fanden ganz ähnliche Veränderungen statt: Auch hier hat sich die Teilzeitquote unter Frauen zwischen 1991 und 2006 stark

land 23 Prozentpunkte und in Westdeutschland sogar 38 Prozentpunkte. Dieser geschlechterbezogene Abstand hat sich in den letzten 12 Jahren in beiden Teilen Deutschlands kaum verringert.

8.4 Gründe für Teilzeitarbeit

Die geschlechtsspezifischen Gründe für eine Teilzeittätigkeit¹¹ unter aktiv Erwerbstätigen¹² unterscheiden sich im Jahr 2017 in Deutschland grundlegend zwischen West- und Ostdeutschland.

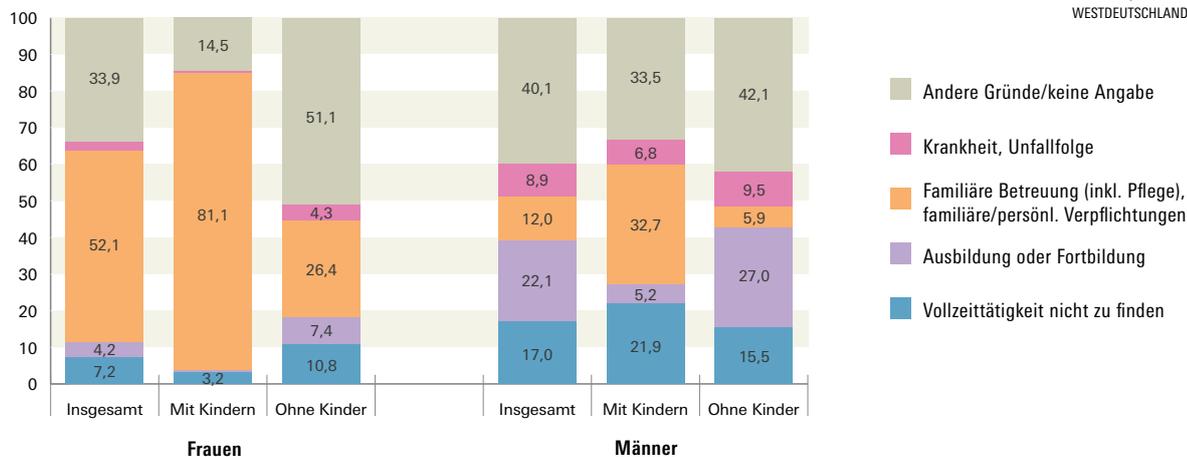
Mit familiären Verpflichtungen (z. B. Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) begrün-

10 Die Festlegung der Obergrenze von Teilzeit bei weniger als 32 Stunden pro Woche ergibt sich aus den Datenrestriktionen der hier verwendeten Fachserie des Statistischen Bundesamtes. Damit wird der Teilzeitanteil insgesamt etwas unterschätzt.

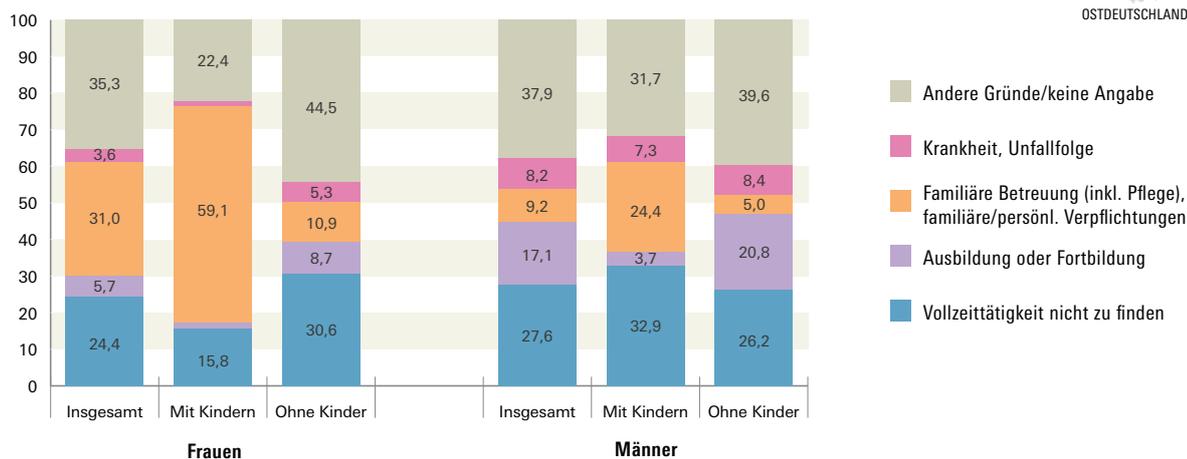
11 Beim Mikrozensus wird Teilzeitarbeit über die Selbsteinstufung der Befragten erfasst. Als Teilzeittätige gelten damit alle Erwerbstätigen, die sich selbst als solche einstufen.

12 Als aktiv Erwerbstätige gelten Personen, die in der Berichtswoche, also in der Woche vor der Befragung, mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Nicht zu den aktiv Erwerbstätigen zählen alle Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche nicht gearbeitet haben: unter anderem wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Kur, (Sonder-) Urlaub, Altersteilzeit, Dienstbefreiung, Streik, Schlechtwetterlage oder Kurzarbeit (Keller/Haustein 2014: S. 734f.).

Gründe für Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer mit und ohne Kinder in **Westdeutschland** (2017), in Prozent



Gründe für Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer mit und ohne Kinder in **Ostdeutschland** (2017), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



den Frauen in **Ostdeutschland** dreimal häufiger als Männer ihre Teilzeitarbeit. Im Gegensatz dazu arbeiten Männer in Ostdeutschland deutlich häufiger in Teilzeit, weil keine Vollzeittätigkeit zu finden ist. Dies zeigt sich vor allem bei Eltern: Denn nur eine von sechs Müttern gibt dies als Grund für ihre Teilzeitarbeit an, aber jeder dritte Vater.

In **Westdeutschland** sind noch deutlichere Unterschiede festzustellen, denn hier arbeiten vier von fünf Frauen wegen familiärer Verpflichtungen in Teilzeit, aber nur jeder dritte teilzeitbeschäftigte Mann. Auch unter den Personen ohne Kinder sind familiäre Verpflichtungen bei Frauen wesentlich häufiger der Grund für Teilzeitarbeit als bei Männern. Diese reduzieren ihre Arbeitszeit häufig wegen Aus- und Fortbildungen oder weil keine Vollzeitstelle zu finden ist.

Insgesamt zeigen sich in beiden Landesteilen deutliche geschlechterbezogene Unterschiede bei den Gründen für Teilzeit, denn Frauen, und insbesondere Mütter, arbeiten meist wegen familiärer Verpflichtungen in Teilzeit. Diese Begründung ist nach wie vor in Westdeutschland wesentlich häufiger ausgeprägt als in Ostdeutschland, was für das Zuverdiener*innenmodell als vorherrschendes Modell bei der innerpartnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit spricht.

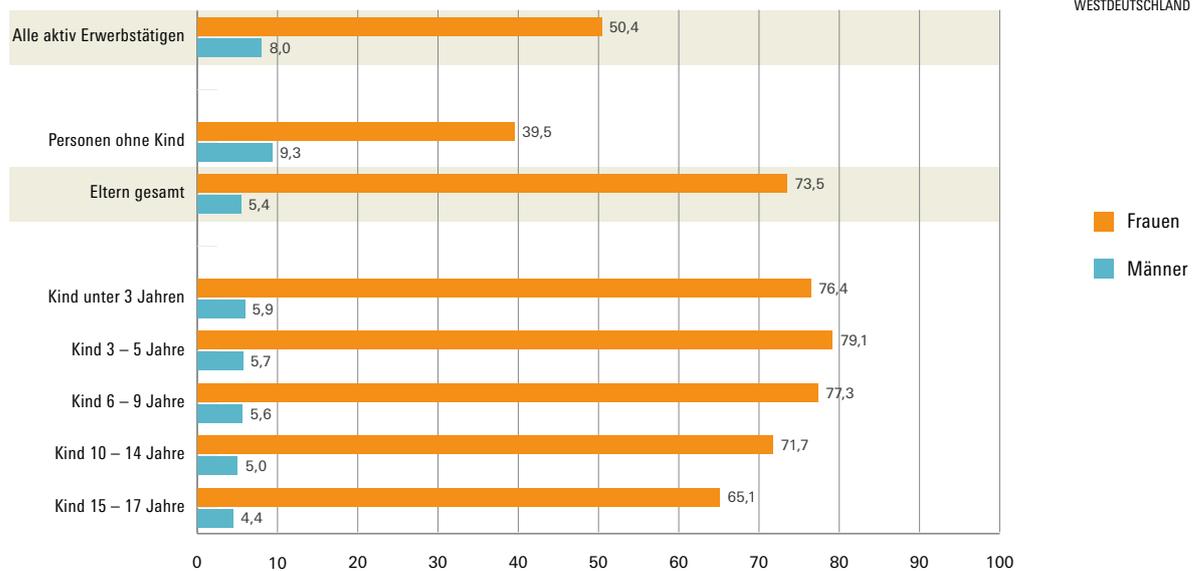
8.5 Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter der Kinder

Die Teilzeitquoten von aktiv erwerbstätigen¹³ Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland variieren stark mit der Elternschaft – wenn auch bei

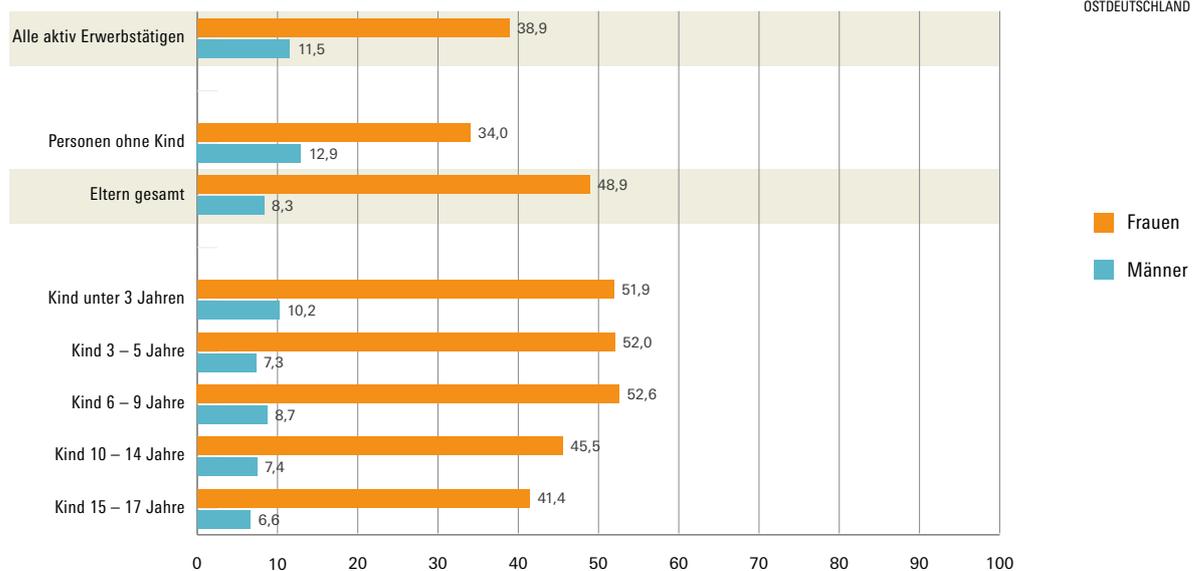
Frauen und Männern in unterschiedliche Richtungen: In Westdeutschland arbeiten Frauen sehr viel häufiger Teilzeit¹⁴, wenn sie minderjährige Kinder haben, während Väter etwas seltener teilzeitbeschäftigt sind als Männer ohne Kinder. Im West-Ost-Vergleich zeichnet sich dabei ab: die Teilzeit-

Abbildung 21

Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Westdeutschland** (2017), in Prozent



Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Ostdeutschland** (2017), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



¹³ Zur Definition von „aktiv“ Erwerbstätigen siehe Fußnote 12.

¹⁴ Zur Definition von Teilzeit siehe Fußnote 12.

quoten von Vätern und noch mehr die von Müttern weisen ein **starkes West-Ost-Gefälle** auf.

In **Ostdeutschland** arbeitet jede dritte Frau ohne (minderjährige) Kinder (34 Prozent) in Teilzeit, von den Müttern jede Zweite (49 Prozent). Unter den Männern ohne (minderjährige) Kinder ist jeder Achte (13 Prozent) teilzeitbeschäftigt, unter Vätern nur jeder Zwölfte (8 Prozent).

In **Westdeutschland** ist mehr als jede dritte Frau (40 Prozent) ohne (minderjährige) Kinder in Teilzeit tätig – von den Müttern sind es sogar fast drei Viertel (74 Prozent). Von den aktiv erwerbstätigen Männern ohne (minderjährige) Kinder ist fast jeder Zehnte in Teilzeit tätig (9 Prozent), von den Vätern nur jeder Zwanzigste (5 Prozent).

Zwar lassen sich zwischen Ost- und Westdeutschland ähnlichen Tendenzen beobachten, denn sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gehen die Teilzeitquoten der Mütter leicht zurück, wenn ihr jüngstes Kind ins Teenageralter kommt. Allerdings zeigen sich auch hier wesentliche Unterschiede in der Höhe der Teilzeitquote zwischen beiden Landesteilen (vgl. 8.3), denn in Westdeutschland sind zu diesem Zeitpunkt immer noch zwei Drittel dieser Mütter teilzeitbeschäftigt, während es in Ostdeutschland weniger als die Hälfte ist. Elternschaft wirkt sich damit in Westdeutschland viel stärker und langfristiger auf den Erwerbsumfang von Müttern aus als in Ostdeutschland. Wie sich bereits in Kapitel 8.3 für die Gesamtheit der Männer gezeigt hat, ist auch unter Vätern die Teilzeitquote in Ostdeutschland etwas höher als in Westdeutschland.

8.6 Erwerbsumfang im Haushaltskontext

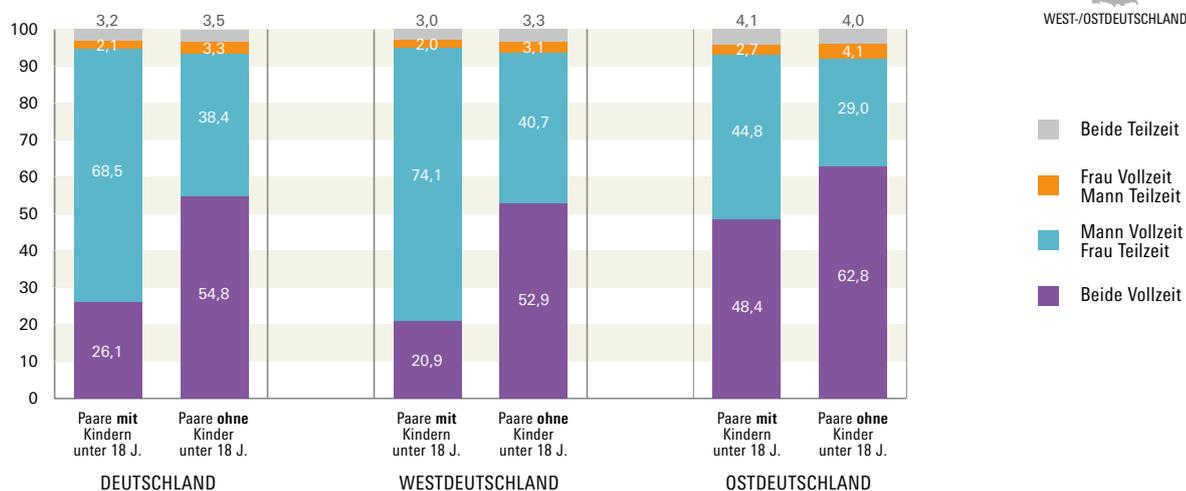
Bei der innerpartnerschaftlichen Verteilung der Erwerbsarbeit zeigt sich 2017 noch deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, vor allem wenn Kinder im Haushalt leben.

In **Ostdeutschland** ist die Vollzeit-erwerbstätigkeit beider Partner*innen die häufigste Konstellation unter Paaren. Bei fast zwei Dritteln der Paare ohne (minderjährige) Kinder (63 Prozent), aber auch bei fast der Hälfte der Paare mit mindestens einem Kind arbeiten beide Partner*innen in Vollzeit (48 Prozent). Damit ist in Ostdeutschland auch in Paarhaushalten mit minderjährigen Kindern eine Vollzeit-erwerbstätigkeit beider Partner*innen sogar weiter verbreitet als die Kombination „Frau-Teilzeit, Mann-Vollzeit“, also das klassische Zuverdiener*innenmodell (45 Prozent).

In **Westdeutschland** arbeitet hingegen weniger als ein Viertel der Frauen in Vollzeit (23 Prozent), wenn sie in Paarhaushalten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren leben. Von den Männern in solchen Haushalten arbeiten hingegen fast alle Vollzeit (95 Prozent). Vor allem für Haushalte ohne Kind(er) ist eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner*innen auch in Westdeutschland die gängige Praxis: Bei mehr als der Hälfte der Paare ohne Kinder, aber nur bei einem Fünftel der Paare mit Kindern arbeiten sowohl der Mann als auch die Frau in Vollzeit. Bei Paaren mit Kindern dominiert in Westdeutschland immer noch das Zuverdiener*innenmodell, bei dem der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit arbeitet (74 Prozent).

Abbildung 22

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

WSI

Diese Befunde belegen die nach wie vor bestehenden, deutlichen Ost-West-Unterschiede bei der Aufteilung der Erwerbsarbeit in Paarhaushalten, insbesondere in Paarhaushalten mit Kindern. Wäh-

rend in Ostdeutschland häufig beide Partner*innen einer Vollzeittätigkeit nachgehen, ist in Westdeutschland das Zuverdiener*innenmodell immer noch weit verbreitet.

9 KINDERBETREUUNG

Infobox 8

Zentrale Befunde

Elterngeld (I): Anteil der Elterngeldnutzung

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es nur geringe Unterschiede im Elterngeldbezug: Fast alle Mütter nutzen das Elterngeld. Der Anteil der Väter mit Elterngeldbezug ist deutlich niedriger, allerdings mit starkem Anstieg seit 2008. Väter in Ostdeutschland nutzen das Elterngeld im Jahr 2016 aber immer noch häufiger als Väter in Westdeutschland (43 gegenüber 38 Prozent).

Elterngeld (II): Dauer des Elterngeldbezugs

Bei der Bezugsdauer des Elterngeldes lassen sich insgesamt kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland feststellen. Allenfalls bei den Männern lässt sich beobachten, dass Väter in Ostdeutschland das Elterngeld etwas häufiger für 3 oder mehr Monate in Anspruch nehmen als solche in Westdeutschland.

Institutionelle Kinderbetreuung (I): Kleinkindbetreuungsquoten

Bei der institutionellen Kleinkindbetreuung – in einer Tageseinrichtung oder in der Obhut einer

Tagespflegeperson – besteht auch im Jahr 2019 ein starkes Ost-West-Gefälle, obwohl Westdeutschland in den letzten 10 Jahren stark aufgeholt hat. Von den Kleinkindern im Alter von 2 bis unter 3 Jahren werden in Ostdeutschland 85 Prozent, in Westdeutschland aber nur 58 Prozent institutionell betreut. Bei den Kindern von 1 bis unter 2 Jahren ist die Betreuungsquote in Ostdeutschland sogar mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland (66 zu 31 Prozent).

Institutionelle Kinderbetreuung (II): Ganztagsbetreuungsquoten

Auch die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre stark angestiegen, dennoch bestehen auch im Jahr 2019 noch große Ost-West-Unterschiede: Die Ganztagsbetreuungsquote von Kindern zwischen 3 und 6 Jahren ist in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in Westdeutschland (75 zu 41 Prozent). Bei den Kindern unter 3 Jahren fällt sie in Ostdeutschland sogar fast dreimal höher aus als in Westdeutschland (41 zu 14 Prozent).

9.1 Elterngeld (I) – Anteil der Elterngeld beziehenden Mütter und Väter

Abbildung 23

Anteil der Frauen und Männer mit Elterngeldbezug in West- und Ostdeutschland nach Geburtsjahr des Kindes (2008–2016), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

Im ersten Jahr nach der Einführung des Elterngeldes gab es zwischen Ost- und Westdeutschland nur geringfügige Unterschiede beim Elterngeldbezug: Während sich die Anteile der Mütter, die das Elterngeld beziehen, zwischen beiden Landesteilen nicht unterschieden (98 Prozent), lag der Anteil der Väter in Ostdeutschland mit 25 Prozent gut 4 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (20 Prozent).

Nahezu alle Frauen in **Ostdeutschland**, die Elterngeld beziehen können, nehmen dieses in Anspruch. Ihr Anteil liegt seit Einführung des Elterngeldes beständig zwischen 97 und 98 Prozent. Demgegenüber machen Männer sehr viel seltener Gebrauch von ihrem gesetzlichen Anspruch auf Elterngeld: Für die im Jahr 2008 geborenen Kinder nutzte nur jeder vierte Vater seinen Anspruch. Der Anteil der Elterngeld beziehenden Väter ist seither jedoch stark angestiegen: Für die im Jahr 2016 geborenen Kinder nahmen 43 Prozent der Elterngeld in Anspruch.

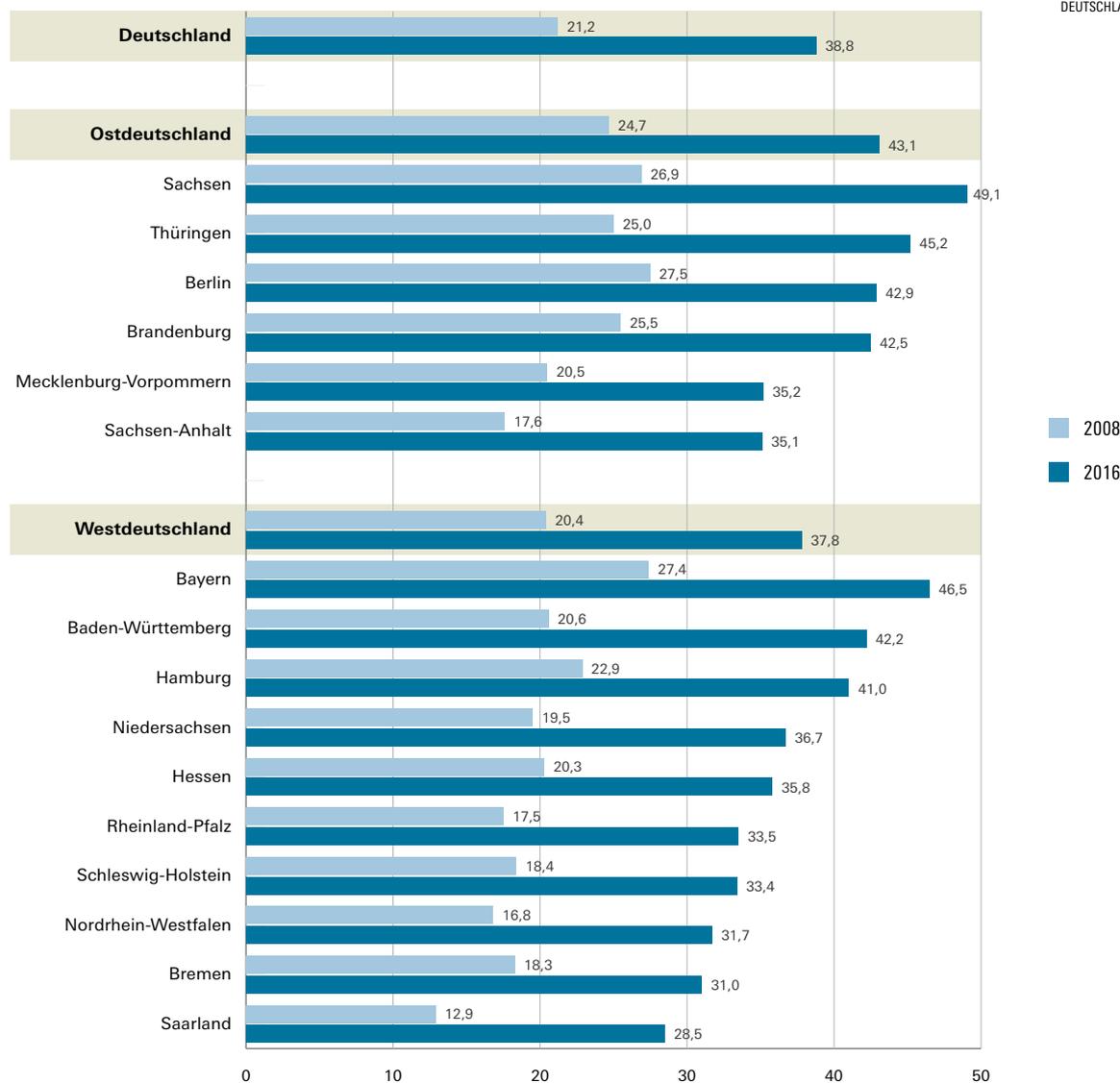
In **Westdeutschland** verlief die Entwicklung weitgehend ähnlich: Der Anteil der Frauen, die El-

terngeld für die zwischen 2008 und 2016 geborenen Kinder bezogen, lag ebenfalls konstant um die 98 Prozent, während der Anteil der Elterngeld nutzenden Männer kontinuierlich anstieg und für die im Jahr 2016 geborenen Kinder bei 38 Prozent lag.

Damit zeigt sich im Zeitverlauf eine relativ konstante Entwicklung, da die Nutzungsquote der Väter in Ostdeutschland über den gesamten Zeitraum um 4 bis 5 Prozentpunkte höher ausfällt als die der Väter in Westdeutschland. Somit lässt sich bei der Elterngeldnutzung durch Väter weder eine Annäherung noch ein Auseinanderdriften der beiden Landesteile beobachten.

Vielmehr zeigt die Betrachtung nach Bundesland, dass es nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland Unterschiede gibt, sondern auch ein **Nord-Süd-Gefälle** (mit Ausnahme der Stadtstaaten Berlin und Hamburg). Zwar ist der Anteil der Väter, die für ihre im Jahr 2008 und 2016 geborenen Kinder das Elterngeld nutzen, in jedem einzelnen Bundesland deutlich gestiegen, an der Rangfolge der Bundesländer hat sich dabei innerhalb der

Anteil der Männer, die für ihre im Jahr 2008 und 2016 geborenen Kinder Elterngeld genutzt haben, in **Deutschland**, in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

8 Jahre aber nur wenig geändert. Das bedeutet, dass die meisten Bundesländer mit hohen Nutzungsquoten im Jahr 2016 auch schon 2008 weit vorne lagen.

Infobox 9

Anmerkung:

Der Vergleich nach Bundesländern zeigt, dass gerade Väter aus Bundesländern mit guter Arbeitsmarktlage ihren Anspruch auf Elterngeld häufiger nutzen. Vorliegende Forschungsergebnisse bestätigen, dass ökonomische Faktoren und gesicherte Beschäftigungsverhältnisse ei-

nen starken Einfluss auf die Elterngeldnutzung von Vätern haben. Finanzielle Einschränkungen und berufsbezogene Konsequenzen sind für Männer die häufigsten Gründe, sich gegen eine Elternzeit zu entscheiden oder diese kurz zu halten (Samtleben/Schäper/Wrohlich 2019).

9.2 Elterngeld (II) – Bezugsdauer des Elterngeldes durch Mütter und Väter

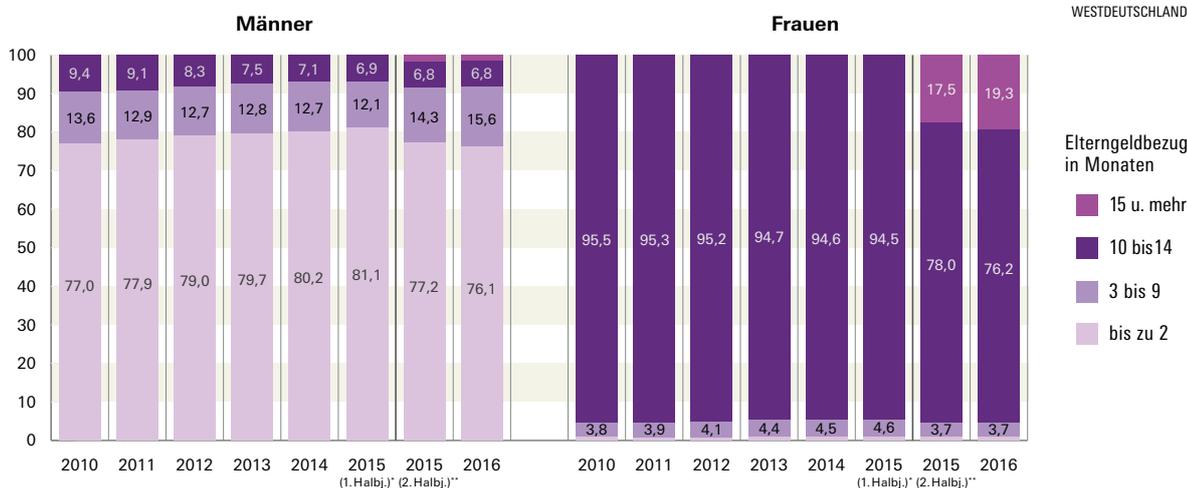
Die Daten der Elterngeldstatistik zeigen für die Jahre 2010 bis 2016 nur geringfügige West-Ost-Unterschiede bei der Bezugsdauer des Elterngeldes, aber sehr deutliche Unterschiede zwischen **Frauen und Männern**: Während die Mehrheit der Männer in West- und Ostdeutschland nur die zwei sogenannten „Partnermonate“ in Anspruch nimmt, nutzt die übergroße Mehrheit der Frauen in beiden Teilen Deutschlands das Elterngeld für zwölf Monate.

Mit der Einführung des ElterngeldPlus im zweiten Halbjahr 2015 hat sich die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezugs in beiden Landesteilen in ähnlicher Weise verändert:

- **Frauen** weiten ihre Elterngeld-Bezugsdauer mit dem ElterngeldPlus noch weiter aus: Für die im Jahr 2016 geborenen Kinder beziehen drei Viertel der Frauen für 10 bis 14 Monate Elterngeld. Für eine Bezugsdauer von 15 und mehr Monaten entscheidet sich fast jede fünfte Frau (West: 19 Prozent; Ost: 18 Prozent). Hier

Abbildung 25

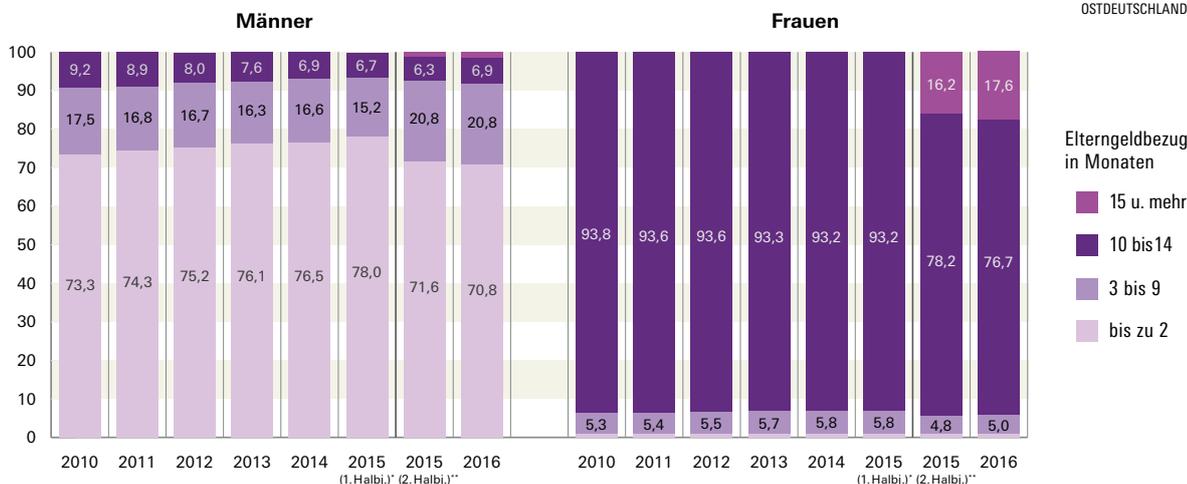
Bezugsdauer des Elterngeldes von Frauen und Männern nach Geburtsjahr des Kindes in **Westdeutschland** (2010–2016), in Prozent



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

**Die Werte für 2015 berücksichtigen alle Kinder, die zwischen dem 01.07. und dem 31.12.2015 geboren wurden.

Bezugsdauer des Elterngeldes von Frauen und Männern nach Geburtsjahr des Kindes in **Ostdeutschland** (2010–2016), in Prozent



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

**Die Werte für 2015 berücksichtigen alle Kinder, die zwischen dem 01.07. und dem 31.12.2015 geboren wurden.

bestehen keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

- Drei Viertel der **Männer**, die Elterngeld überhaupt nutzen, haben für ihre im Jahr 2016 geborenen Kinder nur die beiden sogenannten „Partnermonate“ in Anspruch genommen (West: 76 Prozent; Ost: 71 Prozent). Jeder sechste Mann in Westdeutschland (16 Prozent) und jeder fünfte Mann in Ostdeutschland (21 Prozent) bezieht für drei bis neun Monate Elterngeld.

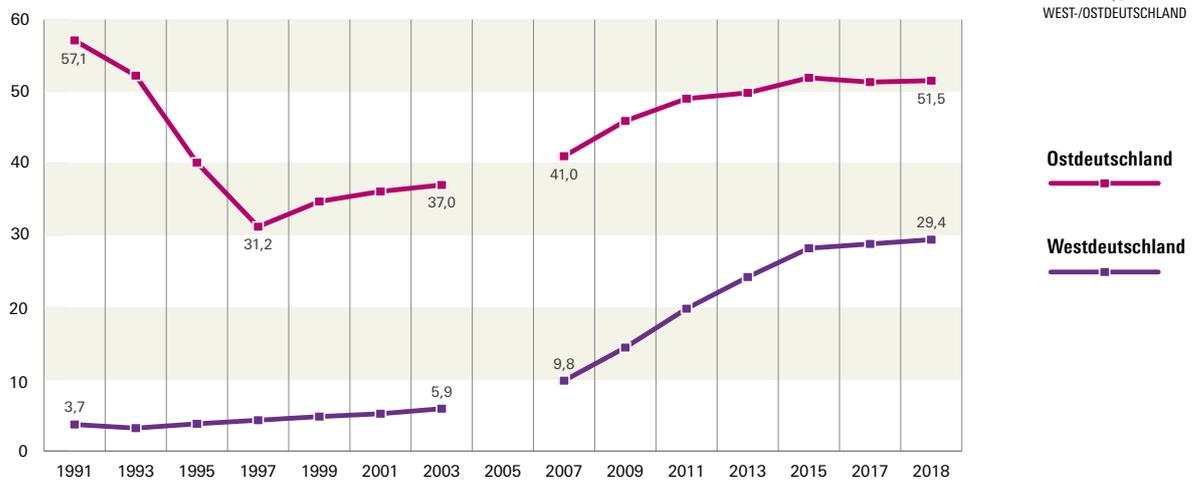
Männer in Ostdeutschland beziehen damit tendenziell etwas länger das Elterngeld.

9.3 Institutionelle Kleinkindbetreuung (I) – Kinder unter 3 Jahren

Das Angebot an **institutioneller Kleinkindbetreuung**, das Eltern – und de facto insbesondere Mütter – von Kinderbetreuungsaufgaben entlastet, ist von

Abbildung 26

Betreuungsquoten von Kindern unter 3 Jahren in **West- und Ostdeutschland** (1991–2018), in Prozent



Anmerkung: Kinder in Kinderkrippen und Kindergärten, ohne Kinder in außerinstitutioneller Betreuung.

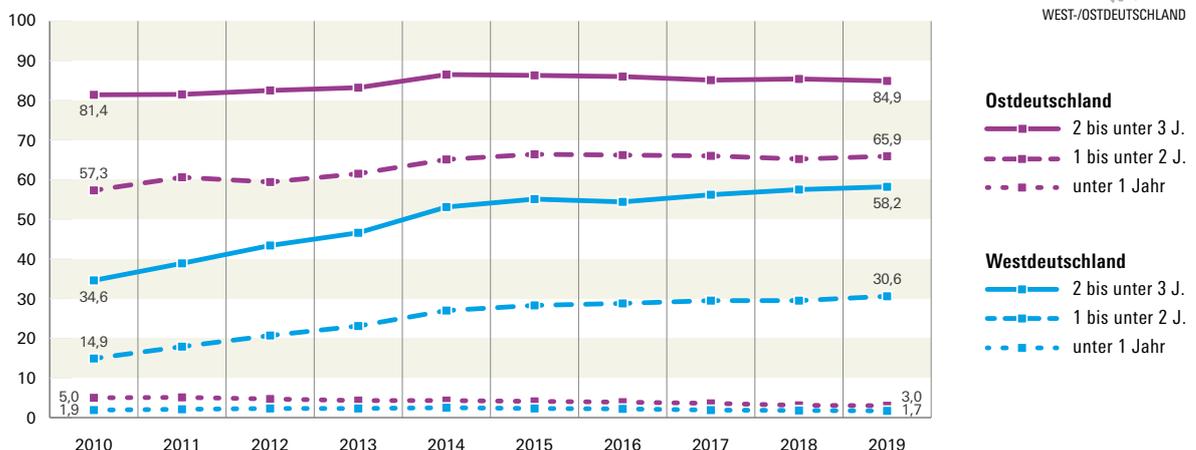
Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020



Abbildung 27

Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter in **West- und Ostdeutschland** (2010–2019), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

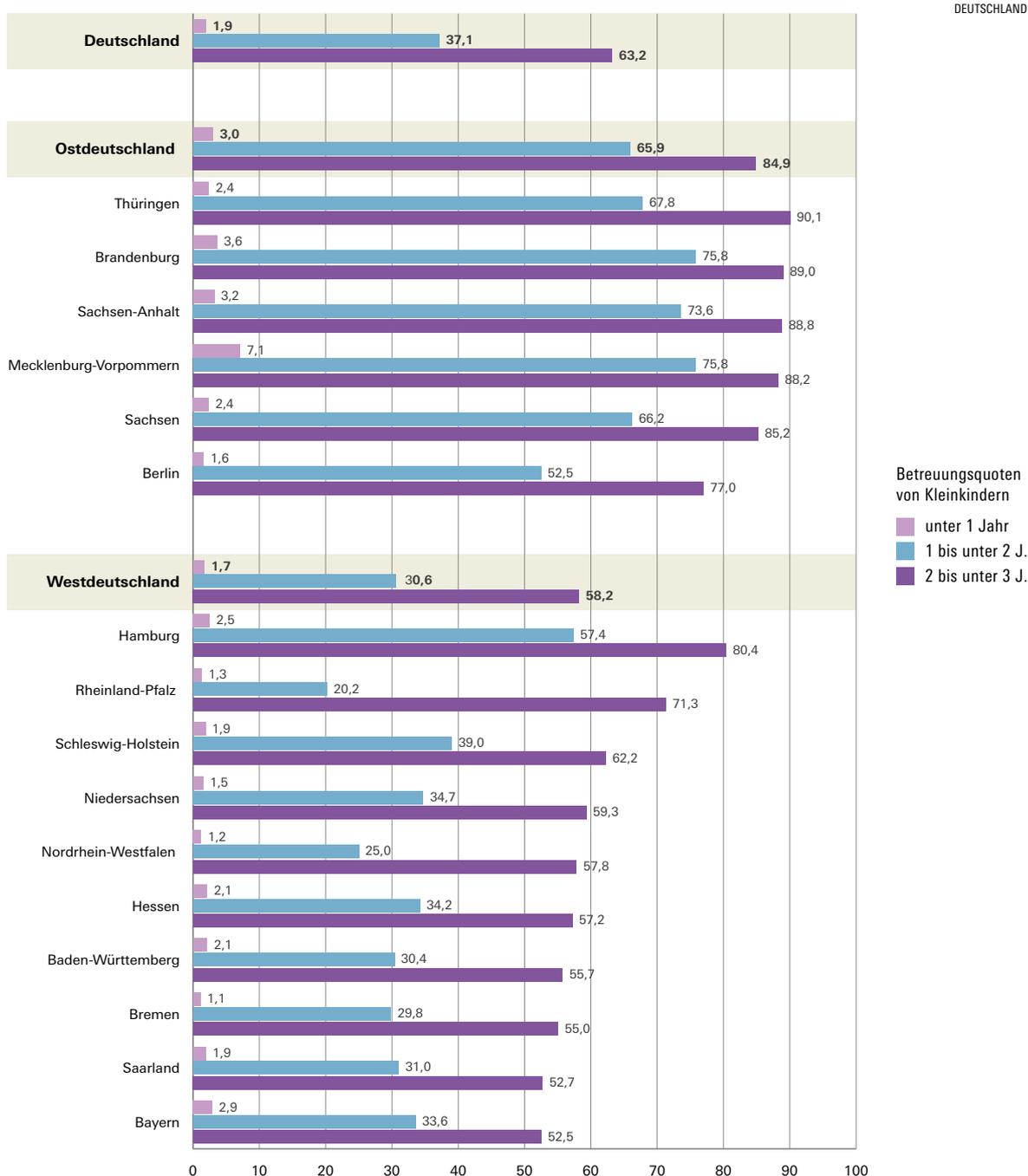


einem extremen **Ost-West-Gefälle** geprägt, das trotz starker Veränderungen auch im Jahr 2019 noch deutlich sichtbar ist: Von den Kleinkindern im Alter unter drei Jahren befanden sich in Ostdeutschland mehr als die Hälfte (52 Prozent) in einer Tagesbetreuung, in Westdeutschland jedoch nur 29 Prozent. Seit der Wiedervereinigung hat sich der ursprünglich extreme Unterschied bei der

Kleinkindbetreuung aber deutlich verkleinert: In Westdeutschland war die institutionelle Betreuung von Kleinkindern unter 3 Jahren bis Ende der 1990er Jahre noch die Ausnahme. Vor allem in den Jahren 2007 bis 2015 fand dann ein starker Ausbau der Kinderbetreuung statt. Ein ganz anderes Bild ergibt sich für Ostdeutschland: Die noch zu Beginn der 1990er Jahre hohe Betreuungsquote von Klein-

Abbildung 28

Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter und **Bundesland** (2019), in Prozent



kindern (1991: 57 Prozent), ist in den darauffolgenden Jahren – parallel zum drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit unter den Frauen in Ostdeutschland – stark zurückgegangen (1997: 31 Prozent). Seither ist die Betreuungsquote wieder deutlich angestiegen, hat aber immer noch nicht das Niveau von der Zeit kurz nach der Wiedervereinigung erreicht.

Das Ausmaß des **Ost-West-Gefälles** wird noch deutlicher, wenn man die **Betreuungsquoten** nach dem Alter der Kinder differenziert: Von den Kindern im Alter von zwei bis unter drei Jahren waren im Jahr 2019 in Ostdeutschland 85 Prozent in einer Tageseinrichtung oder in der Obhut einer Tagespflegeperson, in Westdeutschland jedoch nur 58 Prozent. Noch größer ist der Ost-West-Unterschied bei den Kindern zwischen ein und unter zwei Jahren: Ihre Betreuungsquote fällt in Ostdeutschland mehr als doppelt so hoch aus wie in Westdeutschland (66 gegenüber 31 Prozent). Demgegenüber werden Kinder unter einem Jahr sowohl in West- als auch in Ostdeutschland nur in Ausnahmefällen institutionell betreut (2 bzw. 3 Prozent).

Allerdings ist – besonders in den letzten 10 Jahren – eine Annäherung erkennbar, auch wenn die Unterschiede zwischen beiden Landesteilen weiterhin sehr groß sind: Denn im Zeitraum von 2010 bis 2019 ist in Ostdeutschland nur ein geringer An-

stieg der Betreuungsquoten festzustellen (v.a. bei Kindern von einem bis unter zwei Jahren). In Westdeutschland sind die Betreuungsquoten im selben Zeitraum stark angestiegen: bei den Kindern von einem bis unter zwei Jahren hat sie sich sogar verdoppelt (von 15 auf 31 Prozent). Das Ost-West-Gefälle bei der Kleinkindbetreuung ist in den letzten 10 Jahren also kleiner geworden, aber weiterhin sehr groß.

Eltern aus den einzelnen **Bundesländern** erhalten sehr unterschiedliche Entlastungsangebote bei der Kinderbetreuung und damit unterschiedliche Ausgangsbedingungen, etwa für eine eigene Erwerbstätigkeit. Für kleinere Kinder im Alter von ein bis unter zwei Jahren weisen drei Bundesländer aus Ostdeutschland (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen-Anhalt) mit großem Abstand die höchsten Betreuungsquoten auf (etwa 75 Prozent). Zudem weisen alle ostdeutschen Bundesländer höhere Betreuungsquoten für diese Altersgruppe auf als die westdeutschen Länder (mit Ausnahme von Hamburg). Vergleichbares gilt für die Betreuungsquoten der Kinder von zwei bis unter drei Jahren: die Betreuungsquoten in ostdeutschen Bundesländern sind deutlich höher als in den westdeutschen Ländern, allenfalls Hamburg kann hier mithalten.

9.4 Institutionelle Kinderbetreuung (II) – Ganztagsbetreuungsquote

Abbildung 29

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in **West-** und **Ostdeutschland** (2007–2019), in Prozent



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

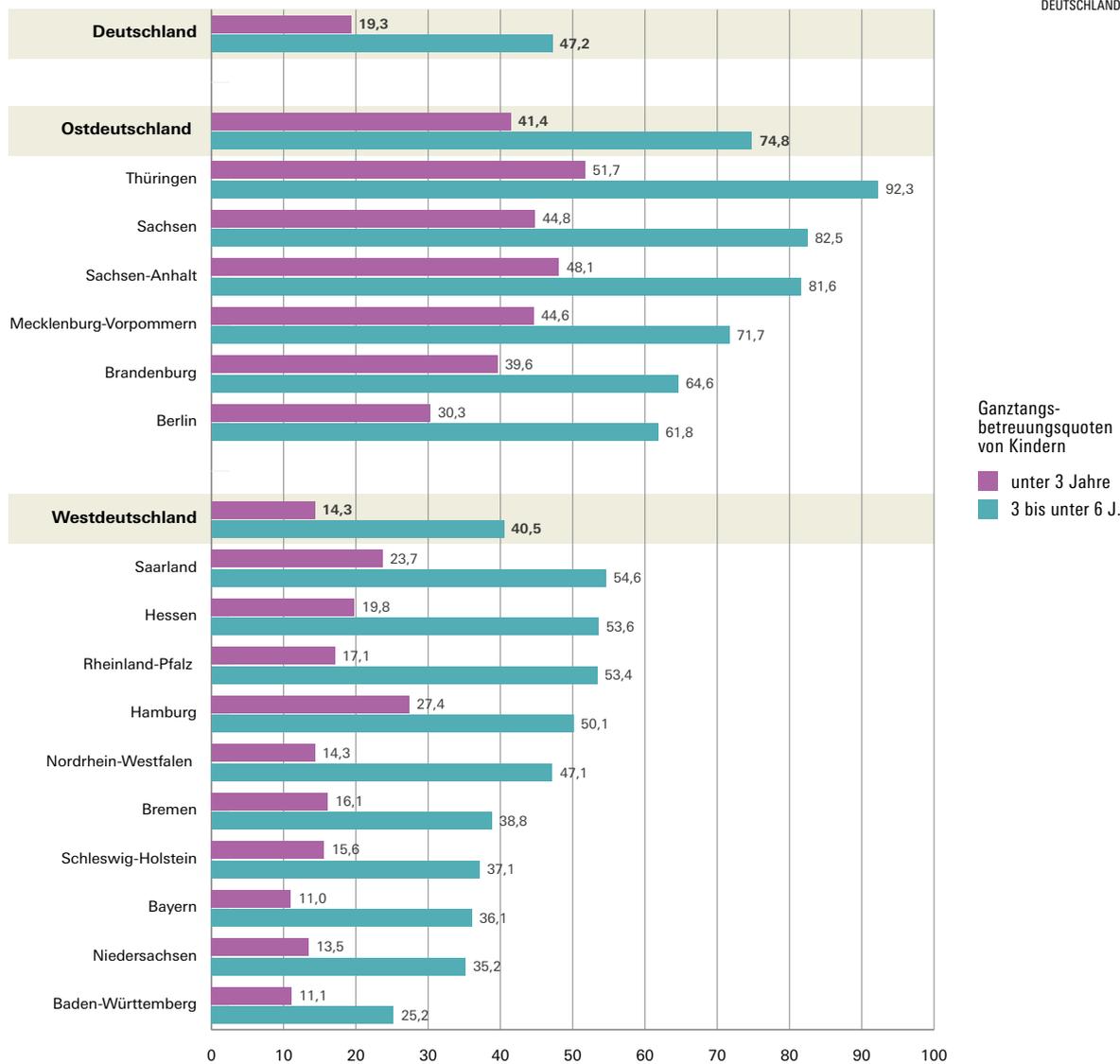
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

Auch bei der Ganztagsbetreuung¹⁵ von Kindern besteht immer noch ein starkes **Ost-West-Gefälle**: Im Jahr 2019 war die Ganztagsbetreuungsquote für Kinder von 3 bis unter 6 Jahren in Ostdeutschland (75 Prozent) fast doppelt so hoch wie in West-

deutschland (14 Prozent). Der Abstand zwischen West- und Ostdeutschland hat sich zwischen 2007 und 2019 allerdings etwas verringert, weil die Ganztagsbetreuung in Westdeutschland – von einem niedrigen Ausgangsni-

Abbildung 30

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter, **Region** und **Bundesländern** (2019), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Daten auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

deutschland (41 Prozent). Bei den Kindern unter drei Jahren fällt die Ganztagsbetreuungsquote in Ostdeutschland (41 Prozent) sogar fast dreimal hö-

her aus als in Westdeutschland (14 Prozent). Bei den Kindern im Alter von 3 bis unter 6 Jahren hat sich die Ganztagsbetreuung in Westdeutschland mehr als verdoppelt, bei kleineren Kindern unter drei Jahren ist sie sogar auf mehr als das Vierfache angestiegen.

¹⁵ Kinder gelten dann als ganztägig betreut, wenn sie sich mindestens 7 Stunden pro Werktag in institutioneller Betreuung befinden. Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2018): Kindertagesbetreuung regional 2017, Tabelle A 1, S. 18.

Noch deutlicher werden die Unterschiede der **Ganztagsbetreuung im Vergleich nach Bundesländern**. Auch hier gilt, dass Eltern je nachdem,

wo sie in Deutschland leben, unterschiedliche Entlastungsangebote in Bezug auf Kinderbetreuung erhalten: Von den Kindern im Kindergartenalter (zwischen 3 und unter 6 Jahren) werden in Thüringen fast ausnahmslos alle Kinder ganztags betreut (92 Prozent). Im Vergleich dazu weist Berlin (mit 62 Prozent) die niedrigste Quote für ein ostdeutsches Bundesland auf, liegt damit aber immer noch deutlich vor Saarland (55 Prozent), dem westdeutschen Bundesland mit der höchsten Ganztagsbetreuungsquote. Die niedrigsten Betreuungsquoten in ganz Deutschland weist Baden-Württemberg (25 Prozent) auf. Mit den unterschiedlich etablierten Ganztagsbetreuungsangeboten in den einzelnen Bundesländern ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten für beide Elternteile, in Deutschland vollzeiterwerbstätig zu werden.

Die Ganztagsbetreuungsquote von Kleinkindern unter drei Jahren differiert sogar noch stärker: Auch hier weisen alle ostdeutschen Bundesländer deutlich höhere Quoten auf als alle westdeutschen Bundesländer. Mit 52 Prozent fällt die höchste Be-

treuungsquote (Thüringen) rund fünfmal so hoch aus wie die die niedrigsten (Bayern und Baden-Württemberg: je 11 Prozent).

Infobox 10

Anmerkung

Trotz des starken Ausbaus der institutionalisierten Kinderbetreuung in den letzten Jahren, wird der vorhandene Bedarf an Kindebetreuungszeiten in Deutschland aktuell immer noch nicht gedeckt: Dies gilt insbesondere für Kinder unter 3 Jahren, denn mehr als die Hälfte der Eltern mit Kindern unter 3 Jahren wünscht sich einen Ganztagsbetreuungsplatz. Und etwa ein Fünftel dieser Eltern hätte sogar einen Bedarf, der über neun Betreuungsstunden pro Werktag hinausgeht (Alt u. a. 2017).

10 PARTIZIPATION

Infobox 11

Zentrale Befunde

Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Hinsichtlich der Partizipation von Frauen an betrieblichen Führungspositionen haben sich Ost- und Westdeutschland über die Zeit entfernt. Denn in Ostdeutschland sind Frauen häufiger in Führungspositionen vertreten als in Westdeutschland. Zwar sind Frauen in beiden Landesteilen in der ersten Führungsebene immer noch deutlich unterrepräsentiert (West: 25 Prozent; Ost: 31 Prozent), aber in der zweiten Führungsebene sind Frauen in Ost- aber nicht in Westdeutschland, gemessen am Anteil an allen Beschäftigten, paritätisch vertreten.

Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bei den Vollzeitbeschäftigten erreichen Frauen in Ostdeutschland tendenziell etwas bessere Positionen als Männer, während Frauen in Westdeutschland etwas seltener als Männer in die höheren Leistungspositionen aufsteigen. Bei

den Teilzeitbeschäftigten ergibt sich für West- und Ostdeutschland ein recht ähnliches Bild: Teilzeitbeschäftigte Männer sind häufiger in den höheren Positionen vertreten als Frauen, gleichzeitig arbeiten sie in Teilzeit aber auch häufiger als Frauen als un- und angelernte Arbeitnehmer. Demgegenüber sind die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen in West- und Ostdeutschland als Fachkraft tätig.

Partizipation an Gewerkschaften: Frauenanteil nach Bundesländern

Der Frauenanteil an den Mitgliedern fällt in allen ostdeutschen Bundesländern höher aus als in allen westdeutschen Bundesländern. Die Ursache dafür dürfte u. a. auch in der unterschiedlichen Branchenstruktur der Beschäftigung in beiden Teilen Deutschlands begründet sein. Somit sind Frauen in Ostdeutschland stärker an der Mitbestimmung beteiligt als Frauen in Westdeutschland.

10.1 Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Seit 2004 wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch die Vertretung von Männern und Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene erfasst. Im Jahr 2004 waren Frauen in Ostdeutschland etwas stärker in der ersten Führungsebene vertreten, d. h. in der Geschäftsführung bzw. an der Spitze von privatwirtschaftlichen Unternehmen (27 Prozent) als Frauen in Westdeutschland (23 Prozent). Gleiches gilt für den Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene (Ost: 37 Prozent; West: 32 Prozent).

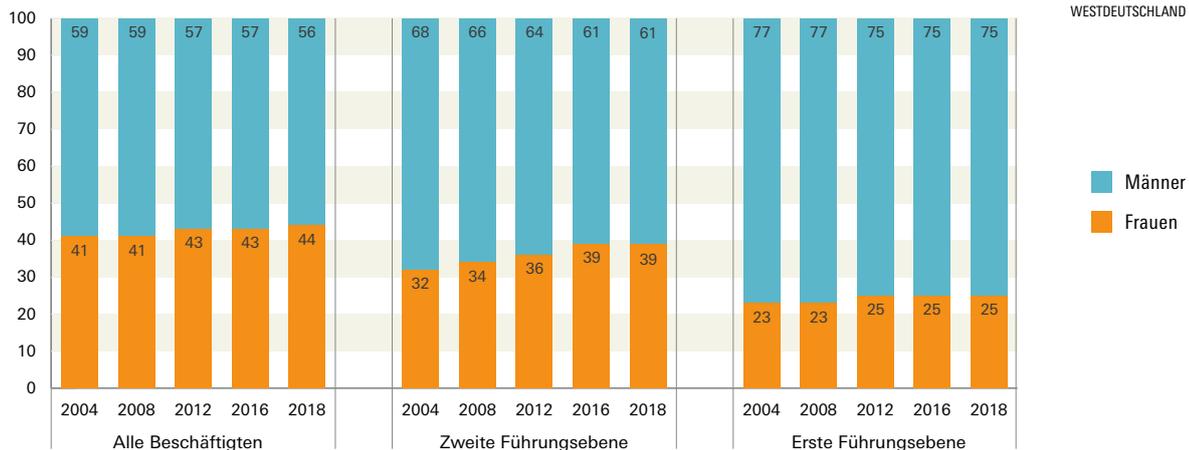
In **Ostdeutschland** ist im Zeitverlauf ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in der ersten Führungsebene und noch mehr in der zweiten Führungsebene festzustellen. Im Jahr 2018 stellen

Frauen mit 44 Prozent fast die Hälfte aller Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben in Ostdeutschland. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen – gemessen an ihrer Partizipation am Arbeitsmarkt – sogar leicht überrepräsentiert. Auf der ersten Führungsebene sind Frauen mit einem Anteil von 31 Prozent immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Die Unterrepräsentanz der Frauen auf den betrieblichen Führungsebenen ist in **Westdeutschland** sogar noch etwas stärker ausgeprägt, auch wenn hier der Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene um 2 bzw. 7 Prozentpunkte angestiegen ist. Im Jahr 2018 stellen Frauen in Westdeutschland zwar 44 Prozent der Beschäftigten, aber nur 39 Prozent der Führungskräfte auf der zweiten Ebene. In der ersten Führungsebene ist die

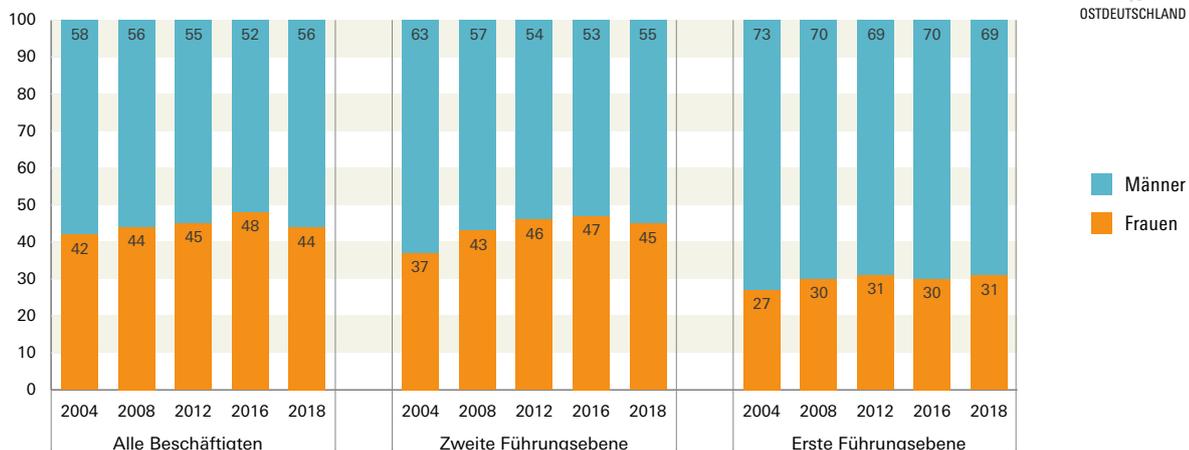
Abbildung 31

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



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

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



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Unterrepräsentanz mit einem Frauenanteil von 25 Prozent noch deutlich stärker ausgeprägt.

Der **Zeitvergleich** für die Jahre 2004 bis 2018 belegt, dass sich Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Partizipation an Führungsebenen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit entwickeln. Frauen in Ostdeutschland waren erstens bereits 2004 besser in der Führungsetage vertreten als in Westdeutschland. Seitdem steigt der Frauenanteil in den jeweiligen Führungsebenen in Ostdeutschland deutlich stärker als in Westdeutschland. Das hat unter anderem zur Folge, dass Frauen in Ostdeutschland auf der zweiten Führungsposition – gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten – (über-)durchschnittlich vertreten sind, während in Westdeutschland noch ein sichtbarer Abstand zwischen Frauen und Männern besteht.

10.2 Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bei der Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen beruflichen Positionen zeigen sich zwischen **Ost- und Westdeutschland** für das **Jahr 2019** noch deutliche Unterschiede.

In **Ostdeutschland** arbeiten vollzeitbeschäftigte Frauen tendenziell etwas häufiger als Männer in einer leitenden Stellung oder als herausgehobene Fachkräfte. Demgegenüber arbeiten vollzeitbeschäftigte Männer häufiger als Frauen als Fachkräfte oder angelernte Arbeitnehmer*innen. Bei den Teilzeitbeschäftigten arbeiten Männer doppelt so häufig in einer leitenden Stellung als Frauen und sind zeitgleich wesentlich seltener bei den Fachkräften vertreten.

Bei den Vollzeitbeschäftigten nehmen Männer in **Westdeutschland** häufiger eine leitende Stellung

Abbildung 32

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte* Frauen und Männer nach Leistungsgruppen in Westdeutschland (2019), in Prozent



* Die Teilzeitbeschäftigten umfassen hier keine geringfügig Beschäftigte.

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte* Frauen und Männer nach Leistungsgruppen in Ostdeutschland (2019), in Prozent



* Die Teilzeitbeschäftigten umfassen hier keine geringfügig Beschäftigte.

ein als Frauen (14 gegenüber 10 Prozent). Demgegenüber sind Frauen häufiger als Männer als Fachkraft tätig (48 gegenüber 43 Prozent), und sie arbeiten seltener als Männer als angelernte Arbeitnehmer*innen (11 gegenüber 14 Prozent). Die ungleiche Verteilung beider Geschlechter auf die fünf Leistungsgruppen ist ein Indikator für die geschlechterbezogene vertikale Segregation des deutschen Arbeitsmarktes.¹⁶ Ein anderes Bild ergibt sich für die Teilzeitbeschäftigten: In leitender Stellung arbeiten teilzeitbeschäftigte Männer doppelt so häufig wie teilzeitbeschäftigte Frauen (12 zu 6 Prozent). In der Mehrheit sind die teilzeitbeschäftigten Frauen als Fachkräfte tätig (47 Prozent); bei den Männern trifft dies auf nur etwa ein Drittel zu

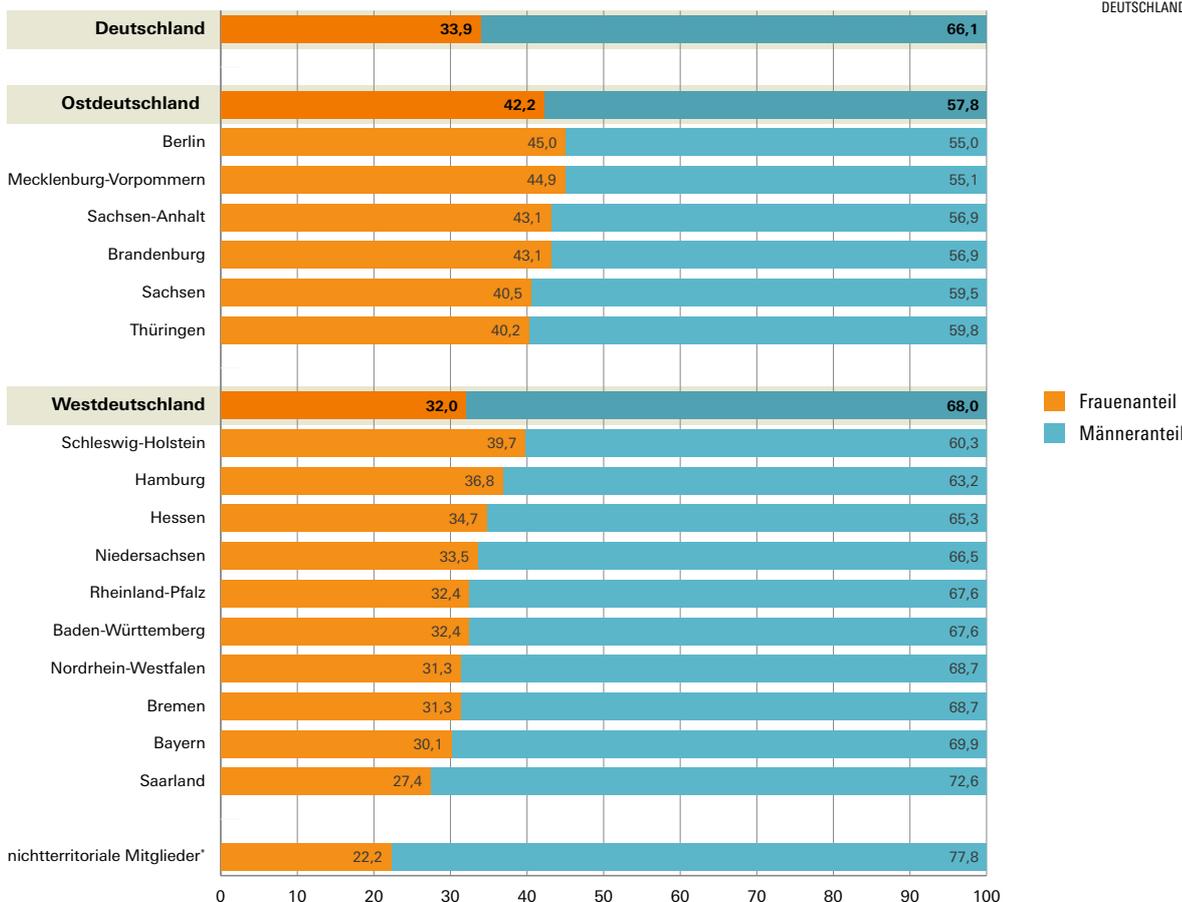
(30 Prozent). Dafür sind teilzeitbeschäftigte Männer sehr viel häufiger als Frauen als un- oder angelernte Arbeitnehmer*innen tätig.

Das **Gesamtbild** für West- und Ostdeutschland fällt damit **eher heterogen** aus: Unter den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen in Westdeutschland seltener in höheren Positionen beschäftigt als Männer, während es in Ostdeutschland umgekehrt ist. Bei den Teilzeitbeschäftigten fallen die regionalen Unterschiede eher gering aus: Hier nehmen Männer viel häufiger als Frauen eine leitende Position ein, gleichzeitig sind teilzeitbeschäftigte Männer aber auch häufiger nur als un- oder angelernte Arbeitnehmer*innen beschäftigt als Frauen.

10.3 Partizipation in Gewerkschaften

Abbildung 33

Frauen und Männer in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern in **Deutschland** (2019), in Prozent



* Nichtterritoriale Mitglieder sind Personen, die von den Gewerkschaften keinem Bundesland zugeordnet werden.

Datenquelle: DGB Mitgliederstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

¹⁶ Zur Definition der „vertikalen Segregation“ und der „Leistungsgruppen“ siehe: Hobler/Pfahl/Mader (2020b).

Zwar gibt es keine regionalen Daten zur Gewerkschaftsmitgliedschaft im Zeitverlauf, aber zum Jahresende 2019 zählen die acht DGB-Gewerkschaften fast 6 Mio. Mitglieder, davon stellen Frauen ein Drittel.

Im **Ost-West-Vergleich** zeigt sich, dass Frauen in Ostdeutschland mit 42 Prozent einen deutlich höheren Anteil an den Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften stellen als Frauen in Westdeutschland (32 Prozent). Die Frauenanteile in den ostdeutschen Bundesländern variieren zwischen 40 und 45 Prozent, in den westdeutschen Bundesländern zwischen 27 und 40 Prozent. Damit ist der Frauenanteil in jedem ostdeutschen Bundesland höher als in allen westdeutschen Bundesländern.

Die Hauptursache für die unterschiedlichen Frauenanteile an den Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften liegt in der unterschiedlichen Branchenstruktur in den Bundesländern (und besonders zwischen West- und Ostdeutschland). Aus diesem Grund sind einzelne Gewerkschaften mehr oder weniger stark in den Bundesländern vertreten. Auch innerhalb der DGB-Gewerkschaften differieren die Frauenanteile an der Gesamtheit aller Mitglieder sehr stark (Hobler/Pfahl/Mader 2020c). Die Ursache dafür ist die geschlechterbezogene berufliche Segregation, d. h. die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufsfelder und Branchen.

11 POLITISCHE FORDERUNGEN

Der Überblick über die insgesamt 27 Indikatoren in sechs Bereichen zeigt, dass sich die beiden kulturell vormals stark unterschiedlichen Teile Deutschlands seit der Wiedervereinigung teilweise deutlich angeglichen haben. Dennoch lassen sich nach wie vor noch erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern feststellen. Nach wie vor weisen einige Indikatoren in den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Kinderbetreuung und Partizipation – sowohl in West- als auch in Ostdeutschland – auf eine deutliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, in der Regel zulasten der Frauen, hin. Der vorliegende Bericht zeigt, dass sich Ost- und Westdeutschland zwar wesentlich bei der Erwerbsbeteiligung, der Bedeutung von Teilzeitarbeit sowie bei der Rolle der institutionellen Kinderbetreuung unterscheiden. Dennoch weisen die Ergebnisse insbesondere bei der Arbeitszeitreduktion nach der Geburt der Kinder sowie bei der Verteilung der Elterngeldmonate darauf hin, dass die Sorgearbeit in beiden Landesteilen größtenteils von Frauen getragen wird. Weiterhin verdeutlicht der Bericht, dass Frauen in beiden Landesteilen trotz durchschnittlich höherer Qualifikation meist weniger verdienen als Männer. Um die Gleichstellung bei der Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern in

beiden Landesteilen zu erhöhen, sind daher insbesondere folgende Maßnahmen notwendig:

Egalitäre Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern durch bessere institutionelle Rahmenbedingungen

- Verstärkung der Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, z. B. durch eine (schrittweise) Erweiterung der „Partnermonate“ im Elterngeld auf sechs Monate
- Weiterer Ausbau der institutionellen Betreuung von Kleinkindern in Westdeutschland, da sich steigender Bedarf abzeichnet, der immer noch nicht ganz gedeckt ist
- Abschaffung des Ehegattensplittings, das vor allem in Westdeutschland ökonomische Fehlanreize für Ehefrauen nach der Familiengründung setzt, dem Arbeitsmarkt gänzlich fernzubleiben oder ihre Arbeitszeit deutlich zu reduzieren
- Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sollten alle Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden. Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich sowie steuerlich gesonderte Behandlung der Frauendomäne Minijobs sollte abgeschafft und diese möglichst in reguläre Beschäftigung überführt werden.

Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern

- Förderung von partnerschaftlich-egalitären Erwerbskonstellationen für Paare mit Kindern, z. B. durch die Förderung von flexiblen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer ohne Karrierehemmnisse
- Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Überstundenkultur insbesondere in Westdeutschland. Dafür sind u. a. eine ausreichende Personalbemessung und verbindliche Vertretungsregelungen notwendig
- Förderung des sogenannten „Top-Sharings“, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitstellen sowie weiterer Beförderungskriterien, die sich nicht an der Präsenz am Arbeitsplatz bzw. an Überstunden orientieren

Aufwertung von „weiblichen“ Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und Ausbau von Geschlechterquoten

- Aufwertung von Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden
- 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, C./Gesell, D./Hubert, S./Hüsken, S./Kuhnke, R./Lippert, K. (2017):** DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich, https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/DJI_Kinderbetreuungsreport_2017.pdf (26.08.2020).
- 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.
- 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> (31.08.2020).
- Fuchs, M./Rossen, A./Weyh, A./Wydra-Somaggio, G. (2019):** Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. In: IAB-Kurzbericht 10/2019.
- 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> (25.08.2020).
- Hašková, H./Klenner, C. (2010):** Why did distinct types of dual-earner models in Czech, Slovak and East German societies develop and persist? In: Zeitschrift für Familienforschung, 22, S. 266–288.
- Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulten, T./Watt, A. (2018):** Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. In: Policy Brief WSI, Nr. 24, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf (26.08.2020).
- Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschhoff, K. (2020):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. In: WSI Report Nr. 56, 02/2020, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf (26.08.2020).
- Hobler, D./Pfahl, S./Mader, E. (2020a):** Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991–2018. In: WSI GenderDatenPortal.
- Hobler, D./Pfahl, S./Mader, E. (2020b):** Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2019. In: WSI GenderDatenPortal.
- Hobler, D./Pfahl, S./Mader, E. (2020c):** Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften 2005–2019. In: WSI GenderDatenPortal.
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2020d):** Leiharbeit 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal.
- Hobler, D./Pfahl, S./Horvath, S. (2017):** Gewünschte Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter 2015. In: WSI GenderDatenPortal.
- Kirsch, A./Wrohlich, K. (2020):** Managerinnenbarometer. In: DIW Wochenbericht 4/2020, S. 33–60.
- Keller, M./Haustein, T. (2014):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 12, S. 733–753.
- Klenner, C. (2009):** Wer ernährt die Familie? Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland. WSI Mitteilungen 11/2009. S. 619–626.
- Klenner, C./Schmidt, T. (2012):** Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Modell“. In: WSI Mitteilungen, 1/2012, S. 22–31.
- 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. In: IAB-Kurzbericht, 24/2017, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2417.pdf> (25.08.2020).
- Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020):** Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. In: WSI Policy Brief Nr. 40, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf (26.08.2020).
- Samtleben, C./Schäper, C./Wrohlich, K. (2019):** Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. In: DIW Wochenbericht 35/2019, S. 607–613.
- Trappe, H./Pollmann-Schult, M./Schmitt, C. (2015):** The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. In: European Sociological Review 31(2), S. 230–242.
- Trappe, H. (1996):** Work and Family in Women’s Lives in the German Democratic Republic. In: Work and Occupations 23(4), S. 354–377.
- Schrenker, A./Zucco, A. (2020):** Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht 10/2020, S. 137–145.
- Spannagel, D./Molitor, K. (2019):** WSI-Verteilungsbericht 2019 – Einkommen immer ungleicher verteilt. In: WSI-Report Nr. 53, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_53_2019.pdf (26.08.2020).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2018):** Kindertagesbetreuung regional 2017. Ein Vergleich aller Kreise in Deutschland, www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertagesbetreuungRegional.html (26.08.2020).
- Wippermann, C. (2015):** 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Berlin.

INFORMATIONEN ZU DEN EINZELNEN INDIKATOREN

Im Folgenden wird für jeden einzelnen der sechs Bereiche die Auswahl der Indikatoren und die dafür genutzte Datenbasis erläutert (sofern die Indikatoren nicht auf dem Mikrozensus beruhen). Daran schließen weitere Informationen zu den ausgewählten Indikatoren an: Für jeden Indikator werden die Wertebasis, der verwendete Datensatz (und die datenhaltende Institution), Angaben zur Art der Erhebung (Zeitreihe bzw. Querschnittsanalyse), zum Erhebungszeitraum (nur bei Zeitreihen), 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 dargestellt: Das schulische Bildungsniveau wird über den höchsten Schulabschluss (2017) erfasst 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 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jährlich durchgeführt wird.

- 1 Schulisches Bildungsniveau:** Höchster Schulabschluss (Verteilung nach Schulabschlüssen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 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), Querschnittsanalyse 2017, *Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die sich nicht (mehr) in Ausbildung befinden.*
- 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 2018, *Auszubildende in den 25 Berufen mit den meisten Neuabschlüssen innerhalb des Kalenderjahres.*

Erwerbsarbeit

Der erste Indikator ist die Arbeitslosenquote (1991–2019) von Frauen und Männern, die auf einer Zeitreihe der Bundesagentur für Arbeit basiert. Mit dem zweiten Indikator, der Erwerbstätigenquote (1991–2018), wird die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auf Basis der Daten des Mikrozensus abgebildet. Neben diesen beiden zentralen Indikatoren zur Bestimmung der Unterschiede bei der Erwerbsintegration werden zwei weitere Indikatoren herangezogen, um relevante geschlechterbezogene Unterschiede bei den Erwerbsverhältnissen zu ermitteln: Für Minijobs (ausschließlich geringfügige Beschäftigung 2004–2019) und Leiharbeit (1991–2019) liegen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vor. Mit dem fünften Indikator wird die geschlechterbezogene horizontale Segregation der Arbeitsmärkte (2017) bestimmt, also die Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf die Berufsbereiche in West- und Ostdeutschland: Dieser Indikator zur Verteilung der Frauen und Männer zwischen den Berufen (2017) basiert auf den Daten der IAB-Datenbank „Berufe im Spiegel der Statistik“.

- 1 Arbeitslosigkeit:** Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten), Arbeitslosenstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2019, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
- 2 Erwerbsbeteiligung:** Erwerbstätigenquoten (Gender Gap der Erwerbstätigenquoten, in Prozentpunkten), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2018, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
- 3 Minijobs als einziges Beschäftigungsverhältnis:** Geringfügige Beschäftigung als einzige Erwerbstätigkeit, Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2004–2017, Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.
- 4 Leiharbeit:** Leiharbeiter*innen (Geschlechteranteile, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2013–2019, Abhängig Beschäftigte, die in der Hauptbeschäftigung als Leiharbeiter*in arbeiten.
- 5 Berufliche Segregation:** Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes anhand der 14 Berufssegmente (Berufssegmente nach Frauenanteil, in Prozent), Berufe im Spiegel der Statistik (IAB), Querschnittsanalyse 2017, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Einkommen

Der zentrale Indikator beim Einkommen ist der Gender Pay Gap (2006–2019), die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten von Frauen und Männern. Berechnet wird er auf der Grundlage der Verdienststrukturhebung bzw. der vierteljährlichen Verdiensterhebung. Die Darstellung des geschlechterbezogenen Verdienstabstandes nach Erwerbsumfang und beruflicher Position folgt im zweiten Indikator Verdienstabstand, der auf den Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung basiert. Der dritte Indikator verdeutlicht die Entwicklung des Gender Pay Gaps über das Lebensalter indem er die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern über das Alter abbildet. Die Daten beruhen auf der Verdienststrukturhebung. Der vierte Indikator stellt geschlechterbezogene Unterschiede bei der Einkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten auf Basis der Beschäftigungsstatistik (2011–2018) dar.

Ein weiterer, sehr wichtiger Indikator für den Bereich Einkommen ist der Gender Pension Gap (1992–2015), der die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern angibt. Alle vier Jahre wird der Gender Pension Gap im Rahmen der vom BMAS geförderten Studie „Alterssicherung in Deutschland“ berechnet. Als zusätzlicher Indikator wird der Abstand der Rentenzahlbeträge von Frauen und Männern (differenziert nach Art der Rente) aufgenommen, um die aktuellen Unterschiede der neuen Rentenzugänge darstellen zu können. Diese Daten stammen vom Statistikportal der Deutschen Rentenversicherung (DRV).

- 1 Gender Pay Gap:** Geschlechterbezogener Verdienstabstand (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste (brutto) von Frauen und Männern, in Prozent), Verdienststrukturhebung (StBA), Zeitreihe 2006–2019, Abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten.
- 2 Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und Beruflicher Position:** Verdienstabstand von Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und beruflicher Position (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste (brutto) von Frauen und Männern, in Prozent), Vierteljährliche Verdiensterhebung, Querschnittsanalyse 2018, Abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten.
- 3 Bruttostundenlöhne nach Alter:** Durchschnittliche Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen, Verdienststrukturhebung (StBA), Querschnittsanalyse 2014, Abhängig Beschäftigte.

- 4 Einkommensverteilung:** Verteilung der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Höhe des monatlichen Brutto-Einkommens (in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2011–2019, Vollzeittätige, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- 5 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.
- 6 Durchschnittliche Rentenzahlbeträge:** Durchschnittliche Rentenzahlbeträge von Frauen und Männern nach Rentenart (in Euro), Statistik der Deutschen Rentenversicherung (DRV), Querschnittsanalyse 2018; Neuzugänge und Bestand von Rentenbezieher*innen.

Zeit

Der *Gender Time Gap* (1991–2018) ist ein zentraler Indikator, mit dem die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern erfasst wird. Mit dem zweiten Indikator – abhängig Beschäftigte nach Arbeitszeitgruppen (1991–2018) – wird für die Frauen und Männern aufgezeigt, wie sich deren Verteilungen nach Arbeitszeitgruppen im Zeitverlauf veränderten.

Der zweite zentrale Indikator ist die Teilzeitquote (1991–2018), die den Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 32 Stunden an allen abhängigen Beschäftigten wiedergibt. Für die Bestimmung der Gleichstellung in West- und Ostdeutschland sind im Bereich Teilzeit des Weiteren aufschlussreich: die Teilzeitquote von Eltern nach Alter des jüngsten Kindes (2017) sowie die Gründe für eine Teilzeittätigkeit nach Elternschaft (2017).

Der letzte Indikator im Bereich Zeit, Erwerbskonstellationen im Haushaltskontext (2017), vergleicht Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern aus Haushalten mit und ohne Kinder.

- 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 Arbeitszeitgruppen:** Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2018, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.
- 3 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.
- 4 Gründe für Teilzeitarbeit:** Gründe für eine Teilzeittätigkeit von aktiv Erwerbstätigen nach Elternschaft (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2017, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren, die Teilzeit arbeiten (Selbsteinstufung).
- 5 Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter des Kindes:** Teilzeitquoten von aktiv erwerbstätigen Eltern nach Alter des jüngsten Kindes (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2017, Volljährige Frauen und Männer mit Kind(ern) unter 18 Jahren.
- 6 Erwerbsumfang im Haushaltskontext:** Erwerbskonstellationen und Vollzeit-/Teilzeitkonstellationen 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).

Kinderbetreuung

Im Bereich Sorgearbeit ist die Datenlage für drei Indikatoren sehr gut: Die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes ist eine Vollerhebung und stellt die Datenbasis für den Indikator *Elterngeld* dar, mit dem sowohl der Anteil der Elterngeldbeziehenden Männer (und Frauen) als auch die Dauer des Elterngeldbezugs erfasst wird. Auch die institutionelle Kinderbetreuung kann mit den jährlichen Daten zur regionalen Kinderbetreuung, die vom Statistischen Bundesamt herausgegeben werden, gut dargestellt werden. Dazu werden gleich zwei Indikatoren gebildet: Die *Betreuungsquote von Kleinkindern unter 3 Jahren* (nach Alter) und die Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern unter 6 Jahren. Beide Indikatoren belegen die immer noch großen Unterschiede des Betreuungsangebots in West- und Ostdeutschland.

Für andere wichtige Aspekte im Bereich der Sorgearbeit ist die Datengrundlage allerdings deutlich schlechter, da repräsentative Daten für Frauen und Männer getrennt nach West- und Ostdeutschland fehlen. Dies trifft z. B. auf den Gender Care Gap zu, aber auch auf die Anzahl der Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland, die Angehörige pflegen. Daher muss in diesem Report im Vergleich zu früheren Versionen auf beide Indikatoren verzichtet werden. Wegen der deutlichen Fokussierung auf die Kinderbetreuung (als Teilbereich der Sorgearbeit) wurde der Bereich als „Kinderbetreuung“ betitelt.

- 1 Elterngeld (I) – Anteil der Elterngeldbeziehenden Väter und Mütter:** Bezug von Elterngeld (Anteil der Mütter und Väter, die Elterngeld beziehen, in Prozent) Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008–2016, *Personen, deren Kind im Kalenderjahr ...geboren wurde*.
- 2 Elterngeld (II) – Bezugsdauer des Elterngeldes durch Väter und Mütter:** Dauer des Elterngeldbezugs (Verteilung, in Prozent), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2010–2016, *Personen, deren Kind im Kalenderjahr ...geboren wurde*.
- 3 Institutionelle Kinderbetreuung (I) – Kinder unter 3 Jahren:** Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren (Zeitreihe 1991–2018), sowie Betreuungsquoten von Kindern unter 1 Jahr, zwischen 1 und 2 Jahren sowie zwischen 2 und 3 Jahren, in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2010–2019, *alle Kinder der entsprechenden Altersklassen*.
- 4 Institutionelle Kinderbetreuung (II) – Ganztagsbetreuungsquote:** Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern (Anteile der Kinder unter 3 Jahren bzw. von 3 bis unter 6 Jahren, die ganztags betreut werden, in Prozent) nach Alter, Region und Bundesländer, Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007–2019, *alle Kinder der entsprechenden Altersklassen*.

Partizipation

In diesem Bereich sind regionale Analysen aufgrund der Datenlage nur begrenzt möglich. Für einen wichtigen Indikator – die Partizipation an betrieblichen Führungspositionen (2004-2018) – liegen aber repräsentative Daten zu den Frauenanteilen in den betrieblichen Führungsebenen in West- und Ostdeutschland auf Basis des IAB-Betriebspanels als Zeitreihe vor. Die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes (2019) wird zudem über die Verteilung der Frauen und Männer nach Leistungsgruppen auf Basis der Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung dargestellt. Daten auf Basis der Bundesländer liegen für den dritten Indikator, die Partizipation in Gewerkschaften (2017), vor mit dem der Frauenanteil an allen Gewerkschaftsmitgliedern erfasst wird. Dabei handelt es sich um eine Sonderauswertung der Daten der DGB-Mitgliederstatistik.

- 1 Partizipation in betrieblichen Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene (Frauenanteile an allen Beschäftigten im Vergleich zur zweiten und ersten Führungsebene). IAB-Betriebspanel (IAB), Zeitreihe 2004-2018, abhängig Beschäftigte in Betrieben der Privatwirtschaft.
- 2 Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes: Verteilung der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach beruflicher Position (in Prozent), Vierteljährliche Verdiensterhebung (StBA), Querschnittsanalyse 2019, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.
- 3 Partizipation in Gewerkschaften: Frauen in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern (Geschlechteranteile an allen DGB-Gewerkschaftsmitgliedern, in Prozent), Sonderauswertung der DGB-Mitgliederstatistik (DGB), Querschnittsanalyse 2019, alle Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 60, September 2020
30 Jahre deutsche Einheit

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: digiteam, Ratingen

Kontakt

Aline Zucco
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-600

aline-zucco@boeckler.de
www.wsi.de

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