

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Wittmann, Maike; Lott, Yvonne

Research Report

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

WSI Report, No. 88

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Wittmann, Maike; Lott, Yvonne (2023) : Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland, WSI Report, No. 88, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2024020515200205959443>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/299262>

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>

REPORT

Nr. 88, September 2023

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

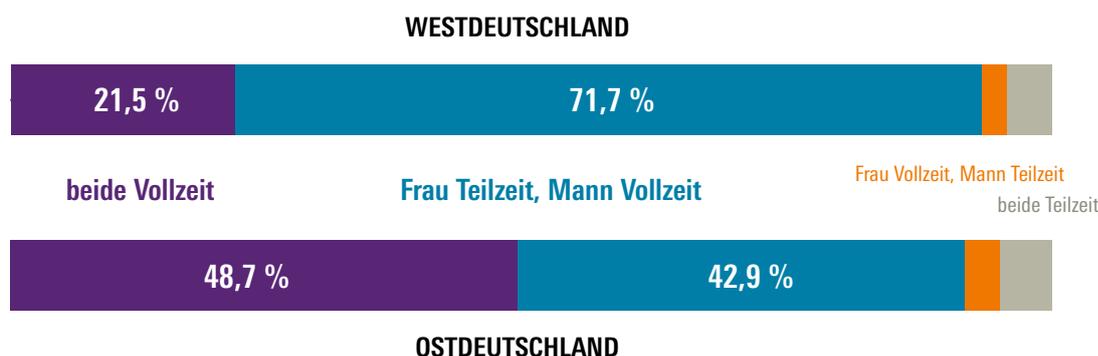
STAND DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF DEN ARBEITSMÄRKTEN IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND

Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Maike Wittmann, Yvonne Lott

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? Auf Basis aktueller Daten und den im WSI GenderDatenPortal (www.wsi.de/genderdatenportal) vorliegenden Analysen und Zeitreihen untersucht der vorliegende Report anhand von 22 Indikatoren aus den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung, wie groß der jeweilige Geschlechterabstand auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutsch-

land aktuell ausfällt. Auf dieser Basis wird diskutiert, ob und in welchem Umfang sich die beiden Landesteile hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung in den letzten drei Jahrzehnten angenähert haben. Der vorliegende Report aktualisiert damit die Befunde des vorausgegangenen Reports Nr. 60 zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland (Hobler et al. 2020) zusätzlich um die Betrachtung der Jahre 2021 bzw. 2022.

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partner*innen mit Kind(ern) unter 18 Jahren in West- und Ostdeutschland (2021)



INHALT

1	Stand der Gleichstellung in West- und Ostdeutschland auf einen Blick	3
2	Bildung	5
3	Erwerbsarbeit	8
4	Einkommen	16
5	Zeit	22
6	Sorgearbeit	29
7	Mitbestimmung	37
8	Fazit	43
9	Politische Maßnahmen	44
Anhang:		
	Methodisches Vorgehen	46
	Informationen zu den einzelnen Indikatoren	48

AUTOR*INNEN



Svenja Pfahl

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



Eugen Unrau

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



Maike Wittmann

Studentische Mitarbeiterin (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)
maike.wittmann@sowitra.de



Dr. Yvonne Lott

Referatsleiterin Geschlechterforschung
yvonne-lott@boeckler.de

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

Seit der deutschen Wiedervereinigung haben sich die Arbeitsmärkte in West- und Ostdeutschland in einigen Bereichen (weiter) angeglichen. Gleichstellungspolitische Fortschritte finden sich innerhalb aller hier untersuchten sechs Themenbereiche – soweit die Daten einen Zeittrend bis 2021 bzw. 2022 erlauben – sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. Nach über 30 Jahren fallen die Geschlechterungleichheiten in Westdeutschland jedoch überwiegend immer noch größer aus als die in Ostdeutschland. Trotz einer sich langsam vollziehenden Annäherung bzw. ähnlicher Trends in beiden Landesteilen bestehen zugleich weiterhin deutliche Unterschiede in Sachen Geschlechtergleichstellung, sodass gezielte Handlungsmaßnahmen zur Verringerung auftretender Geschlechterlücken weiterhin notwendig erscheinen (vgl. Kapitel 8).

Im Folgenden präsentieren wir eine Kurzübersicht über den Stand der Gleichstellung in den sechs untersuchten Bereichen, bevor diese Bereiche in den Kapiteln 2 bis 7 ausführlich diskutiert werden. Das methodische Vorgehen wird im Anhang präsentiert.

BILDUNG: Frauen haben Männer in Ostdeutschland inzwischen überholt

Frauen haben in Ostdeutschland tendenziell etwas höhere berufliche Abschlüsse als die Männer, während sich in Westdeutschland kaum Geschlechterunterschiede zeigen. Die aktuelle Ausbildungslandschaft bleibt jedoch geprägt durch die horizontale Segregation: Frauen stellen in beiden Landesteilen nur ungefähr ein Drittel aller Auszubildenden im dualen System. Auch die Entscheidung für die konkreten Berufsbereiche, in denen eine duale Ausbildung absolviert wird, ist geschlechtlich segregiert. Die geschlechterbezogenen Unterschiede fallen 2021 in Westdeutschland noch etwas größer aus als in Ostdeutschland.

ERWERBSARBEIT: Annäherung zwischen West- und Ostdeutschland

Insbesondere bei der Erwerbsarbeit lassen sich Annäherungen zwischen West- und Ostdeutschland beobachten. Zu Beginn der 1990er Jahre waren Frauen in Ostdeutschland noch wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Männer dort. Seit 2005 ist die Arbeitslosigkeit jedoch insgesamt deutlich zurückgegangen. Inzwischen haben sich die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland deutlich angenähert. Im Jahr 2022 sind Frauen in beiden Landesteilen etwas seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Arbeitslosigkeit ist in Ostdeutschland

jedoch weiterhin etwas stärker verbreitet als in Westdeutschland.

Bei der Erwerbstätigenquote zeigen sich über die letzten drei Jahrzehnte starke Angleichungen zwischen West- und Ostdeutschland, allerdings weisen Frauen im Jahr 2021 in beiden Landesteilen immer noch eine geringere Erwerbsbeteiligung auf als Männer. Im Vergleich zu 1991 hat sich die Lücke zwischen den Geschlechtern in beiden Teilen Deutschlands um etwa zwei Drittel verringert – in Westdeutschland fällt die Geschlechterlücke jedoch weiterhin größer aus. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1990er Jahren ist zu einem nicht unerheblichen Teil auf Teilzeitarbeit und Minijobs zurückzuführen, die verstärkt von westdeutschen Frauen ausgeübt werden. Zwar ist der Anteil der Beschäftigten mit Minijob als einziger Beschäftigungsform unter Frauen in Westdeutschland in den letzten 15 Jahren leicht gesunken, dennoch zeigen sich hier noch wesentliche West/Ost-Unterschiede hinsichtlich der Rolle der Frau als (Zu-)Verdienerin.

In Bezug auf Leiharbeit und berufliche Segregation lassen sich wenige Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland beobachten. Die Geschlechterunterschiede bleiben allerdings bestimmend: In beiden Landesteilen betrifft Leiharbeit eher Männer und der jeweilige Arbeitsmarkt ist stark geschlechtersegregiert. Dabei ist Leiharbeit unter Männern in Ostdeutschland stärker verbreitet als in Westdeutschland. Zugleich ist in Westdeutschland die horizontale Segregation etwas ausgeprägter als in Ostdeutschland.

EINKOMMEN: Einkommensgefälle in Westdeutschland besonders groß

Beim Einkommen zeigt sich seit der Deutschen Einheit ein West/Ost-Gefälle, das sich in den letzten Jahren kaum geändert hat. Der Gender Pay Gap fällt in Westdeutschland wesentlich höher aus als in Ostdeutschland (19 Prozent gegenüber 7 Prozent), was vor allem auf das hohe Entgeltniveau von westdeutschen Männern zurückzuführen ist. Hinzu kommt, dass Frauen in Westdeutschland sehr viel häufiger nur ein niedriges Vollzeiteinkommen mit maximal 2.000 Euro brutto im Monat erzielen. Im Vergleich dazu sind die (insgesamt niedrigeren) Einkommen von Frauen und Männern in Ostdeutschland gleicher verteilt als in Westdeutschland. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland beziehen Frauen geringere Altersrenten als Männer. Die wesentlich höheren Erwerbseinkommen der Männer in Westdeutschland führen dort zu besonders ausgeprägten Geschlechterunterschieden bei der Rentenhöhe.

ZEIT: Kürzere Arbeitszeiten der Frauen – insbesondere in Westdeutschland

Trotz der erheblichen Annäherungen zwischen West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Arbeitszeiten lassen sich bis heute deutliche Unterschiede erkennen. Während Männer mit und ohne Kinder im Haushalt in West- und Ostdeutschland etwa gleich lang arbeiten, sind in Westdeutschland wesentlich mehr Frauen mit Kindern in Teilzeit beschäftigt als in Ostdeutschland. Der Teilzeitanteil der Frauen liegt in Westdeutschland auch im Jahr 2021 immer noch 15 Prozentpunkte über dem von 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 fast doppelt so hoch ausfällt wie in Ostdeutschland. Auch bei der Verteilung der Arbeitszeit innerhalb von Paarbeziehungen manifestieren sich die deutlichen Unterschiede: In Ostdeutschland ist das Vollzeit-Vollzeit-Modell bei Paaren mit Kindern sogar die häufigste Konstellation, in Westdeutschland kommt es hingegen nur halb so oft vor, dass in Paaren mit Kindern beide Elternteile Vollzeit arbeiten (West: 22 Prozent; Ost: 49 Prozent).

SORGEARBEIT: Deutliche West/Ost-Unterschiede bei der institutionellen Kinderbetreuung

Die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter steigt seit der Einführung dieser familienpolitischen Leistung kontinuierlich an, fällt in Ostdeutschland aber weiterhin etwas höher aus als in Westdeutschland. Die Höhe des Elterngeldes fällt jedoch für Männer in Westdeutschland deutlich günstiger aus als für jene in Ostdeutschland – und für Männer in beiden Landesteilen jeweils deutlich höher als für die Frauen. Die Geschlechterlücke der Elterngeldhöhe ist in Westdeutschland sehr viel ausgeprägter als in Ostdeutschland.

Die institutionelle Kinderbetreuung ist in Ostdeutschland weiterhin deutlich besser ausgebaut als in Westdeutschland: In der institutionellen Betreuung von Kleinkindern (bis drei Jahren) und bei den Ganztagsbetreuungsquoten zeigen sich weiterhin sehr große West/Ost-Unterschiede.

MITBESTIMMUNG: Frauen in Ostdeutschland häufiger in leitenden Positionen als in Westdeutschland

Frauen in Ostdeutschland sind häufiger in betrieblichen Führungspositionen, in leitender Stellung sowie in Gewerkschaften vertreten als Frauen in Westdeutschland. Insbesondere auf der ersten Führungsebene sind Frauen im Vergleich zu Männern deutlich unterrepräsentiert – in Westdeutschland stärker als in Ostdeutschland. Die bis 2012 positive Entwicklung hin zu mehr Frauen auf der ersten Führungsebene stagniert inzwischen seit etwa einer Dekade. Vor allem als Teilzeitbeschäftigte gelangen Frauen – in West- wie Ostdeutschland – nur rund halb so häufig in leitende Stellung wie teilzeitbeschäftigte Männer. Anders als in Ostdeutschland gilt dies auch für vollzeitbeschäftigte Frauen in Westdeutschland.

Zentrale Befunde

Berufliches Qualifikationsniveau

Frauen und Männer unterscheiden sich 2021 kaum noch hinsichtlich ihres höchsten beruflichen Abschlusses. In Ostdeutschland, wo das berufliche Qualifikationsniveau von Frauen erkennbar höher ist als das von Männern, fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede größer aus als in Westdeutschland.

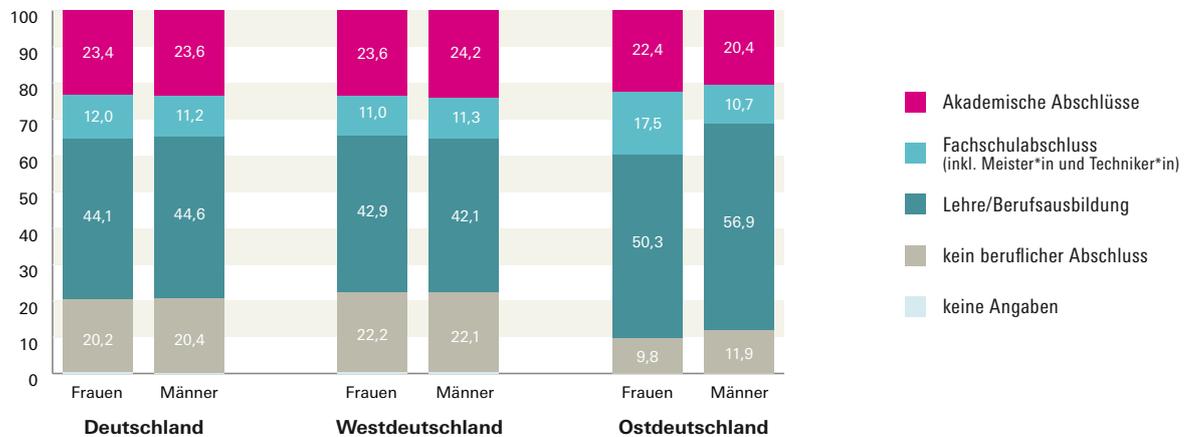
Segregation in der dualen Ausbildung

Insgesamt stellen Frauen in beiden Landesteilen nur ungefähr ein Drittel aller Auszubildenden im dualen System. Darüber hinaus ist auch die geschlechtliche Segregation innerhalb der dualen Ausbildung 2021 – also zwischen den einzelnen Berufsbereichen – stark ausgeprägt. Je nach Berufsbereich beträgt der Frauenanteil zwischen 17 und 92 Prozent (Westdeutschland) bzw. zwischen 17 und 87 Prozent (Ostdeutschland).

2.1 Berufliches Qualifikationsniveau

Abbildung 1

Höchster beruflicher Abschluss von Frauen und Männern in **Deutschland, Westdeutschland** und **Ostdeutschland** (2021), in Prozent¹⁾



¹⁾ Bevölkerung im Alter ab 15 bis unter 65 Jahren. Nicht berücksichtigt wurden Personen, die (noch) in Schulausbildung sind.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

WSI

Beim höchsten beruflichen Abschluss gibt es 2021 nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In Ostdeutschland sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Abschlüssen größer als in Westdeutschland: Frauen weisen hier ein leicht höheres Qualifikationsniveau auf als Männer. In Westdeutschland gilt für Frauen und Männer im Alter zwischen 15 und 65 Jahren: Die Berufsausbildung ist – für Frauen wie Männer – die häufigste berufliche Qualifikation (43 bzw. 42 Prozent), gefolgt von einem akademischen Abschluss (jeweils 24 Prozent) und dem Fachschulabschluss (jeweils 11 Prozent). Jede*r Fünfte*r hat in Westdeutschland keinen beruflichen Abschluss. Es zeigen sich fast keine geschlechterbezogenen Unterschiede.

In Ostdeutschland ist die duale Berufsausbil-

dung 2021 der mit Abstand häufigste berufliche Abschluss, bei Männern (57 Prozent) noch stärker vertreten als bei Frauen (50 Prozent). Akademische Abschlüsse sind in Ostdeutschland etwas seltener als in Westdeutschland, dies gilt insbesondere für Männer (Männer: 20 Prozent; Frauen: 22 Prozent). Im Gegenzug sind Fachschulabschlüsse bei Frauen in Ostdeutschland mit 18 Prozent deutlich häufiger als bei allen anderen Beschäftigten (11 bzw. 12 Prozent). Frauen und Männer in Ostdeutschland verfügen zudem seltener über keinen beruflichen Abschluss (10 bzw. 12 Prozent) als Frauen und Männer in Westdeutschland (jeweils 22 Prozent).

2.2 Segregation in der dualen Ausbildung

Innerhalb des dualen Ausbildungssystems verteilen sich Frauen und Männer 2021 unterschiedlich auf die einzelnen Berufsbereiche. So werden in den freien Berufen überwiegend Frauen ausgebildet, im Handwerk überwiegend Männer. Die geschlechtliche Segregation ist in Westdeutschland noch stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland. Insgesamt stellen Frauen in beiden Landesteilen ungefähr ein Drittel aller Auszubildenden im dualen System.

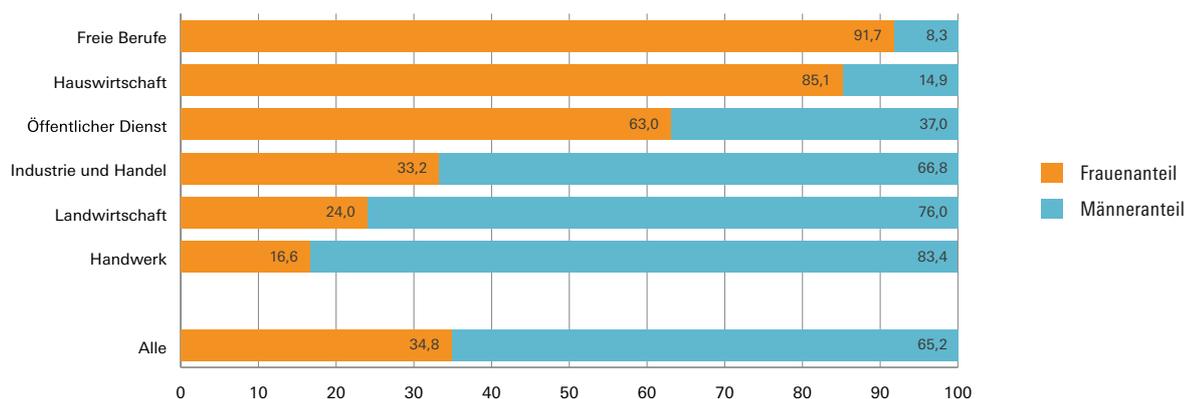
Die Ausbildungsbereiche mit den höchsten Frauenanteilen in Westdeutschland sind die freien Berufe (92 Prozent) sowie die Hauswirtschaft (85 Prozent). In Industrie/Handel sind hingegen nur ein Drittel der Auszubildenden Frauen. Noch weniger Frauen finden sich in den Auszubildendenverhältnissen der Landwirtschaft (24 Prozent) sowie im Handwerk (17 Prozent). Insgesamt stellen Frauen 35 Prozent aller Auszubildenden des dualen Systems in Westdeutschland.

In Ostdeutschland ist der Frauenanteil im dualen Ausbildungssystem mit 33 Prozent insgesamt geringer. Auch hier findet sich der jeweils höchste Frauenanteil in den Ausbildungsverhältnissen der freien Berufe (87 Prozent) sowie der Hauswirtschaft (84 Prozent) – wenn auch jeweils etwas geringer als in Westdeutschland.

Umgekehrt in der Landwirtschaft und im Handwerk: Hier liegt der Frauenanteil unter den Auszubildenden in Ostdeutschland etwas höher als in Westdeutschland (26 und 17 Prozent).

Abbildung 2

Frauen- und Männeranteil in dualen Ausbildungsverhältnissen nach Berufsbereichen in Westdeutschland (2021), in Prozent

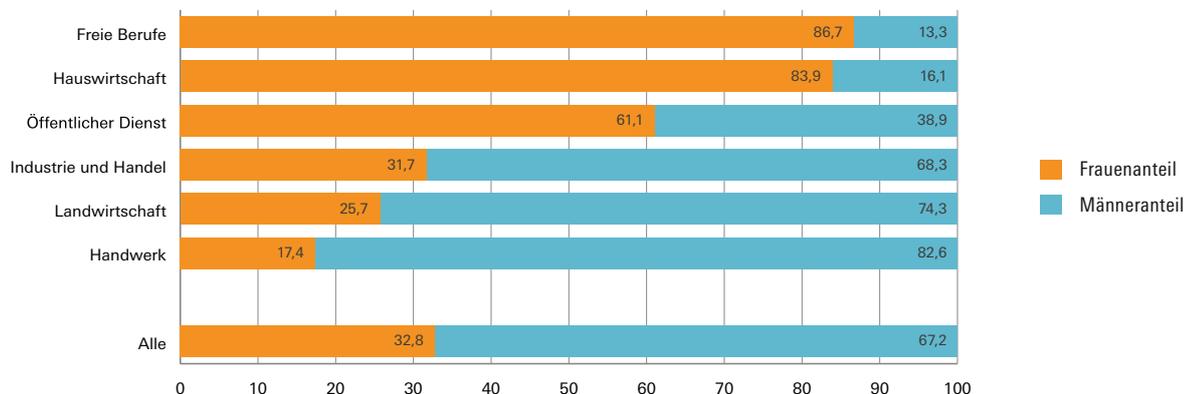


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Abbildung 3

Frauen- und Männeranteil in dualen Ausbildungsverhältnissen nach Berufsbereichen in Ostdeutschland (2021), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Zentrale Befunde

Arbeitslosigkeit

Männer sind in Deutschland etwas häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen, dies gilt ganz besonders für Ostdeutschland. Daher fällt die Geschlechterlücke in Ostdeutschland größer aus. In Ostdeutschland war die Arbeitslosigkeit in den letzten drei Dekaden grundsätzlich höher als in Westdeutschland. In beiden Landesteilen sank die Arbeitslosenquote jedoch seit 2005 – in Ostdeutschland noch stärker als in Westdeutschland – sodass es hier zu einer Angleichung beider Landesteile kam.

Erwerbsbeteiligung

Frauen weisen 2021 eine geringere Erwerbsbeteiligung auf als Männer – dies gilt in West- wie in Ostdeutschland. Die Geschlechterlücke bei der Erwerbsbeteiligung ist jedoch in Ostdeutschland kleiner als in Westdeutschland. Grund dafür ist eine höhere Erwerbstätigenquote von Frauen in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland. Seit 1991 hat sich die Lücke zwischen den Geschlechtern in beiden Teilen Deutschlands um etwa zwei Drittel verringert.

Minijobs

Frauen sind häufiger ausschließlich geringfügig beschäftigt als Männer – dies gilt vor allem für Frauen in Westdeutschland. In Ostdeutschland ist der geschlechterbezogene Abstand bei den ausschließlichen Minijobs in den letzten zwei Dekaden deutlich zurückgegangen (aktuell: 1 Prozentpunkt), in Westdeutschland beträgt er trotz leichtem Rückgang aktuell immer noch 6 Prozentpunkte.

Leiharbeit

Männer leisten in beiden Landesteilen deutlich häufiger Leiharbeit als Frauen. Dabei fällt der geschlechterbezogene Abstand in Ostdeutschland ein wenig höher aus als in Westdeutschland, da Männer in Ostdeutschland häufiger als in Westdeutschland Leiharbeit leisten. Die Verbreitung von Leiharbeit war – vor allem bei Männern – in den letzten Jahren rückläufig.

Berufliche Segregation

Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland verteilen sich Frauen und Männer sehr ungleich auf die 14 Berufssegmente. Es gibt wenig geschlechterunspezifisch besetzte Berufssegmente (vor allem in Westdeutschland), aber viele, in denen entweder ganz überwiegend Frauen oder Männer arbeiten. In Westdeutschland ist die horizontale berufliche Segregation insgesamt stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.

Selbstständigkeit

Frauen sind 2021 seltener selbstständig als Männer. Dies gilt in West- genauso wie in Ostdeutschland, sowohl für Solo-Selbstständige als auch für Selbstständigkeit mit eigenen Beschäftigten. Frauen (sowie Männer in Ostdeutschland) sind, wenn sie selbstständig sind, mehrheitlich als Solo-Selbstständige tätig. Nur Männer in Westdeutschland sind mehrheitlich als Selbstständige mit eigenen Beschäftigten tätig.

3.1 Arbeitslosigkeit

Männer sind 2022 in West- und Ostdeutschland häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in Ostdeutschland jedoch fast dreimal so groß aus wie in Westdeutschland, da Männer in Ostdeutschland besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Unabhängig vom Geschlecht sind die Arbeitslosenquoten in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

In Westdeutschland liegt die Arbeitslosenquote für Frauen bei 5,2 Prozent, für Männer bei 5,6 Prozent. In Ostdeutschland liegt sie im Vergleich dazu für Frauen um rund 30 Prozent (6,8 Prozent) und für Männer um rund 40 Prozent höher (7,9 Prozent).

Über den ganzen Beobachtungszeitraum 1991 bis 2022 hinweg war die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. In beiden Landesteilen ist sie jedoch seit 2005 rückläufig, in Ostdeutschland noch stärker als in Westdeutschland. Damit nähern sich die Arbeitslosenquoten beider Landesteile seit knapp 15 Jahren langsam an. Der geschlechterbezogene Abstand war fast über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland.

Abbildung 4

Arbeitslosenquoten* der Frauen und Männer in **West-** und **Ostdeutschland** (1991–2022), in Prozent



* Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Datenstand: April 2023 (DZ/AM)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



3.2 Erwerbsbeteiligung

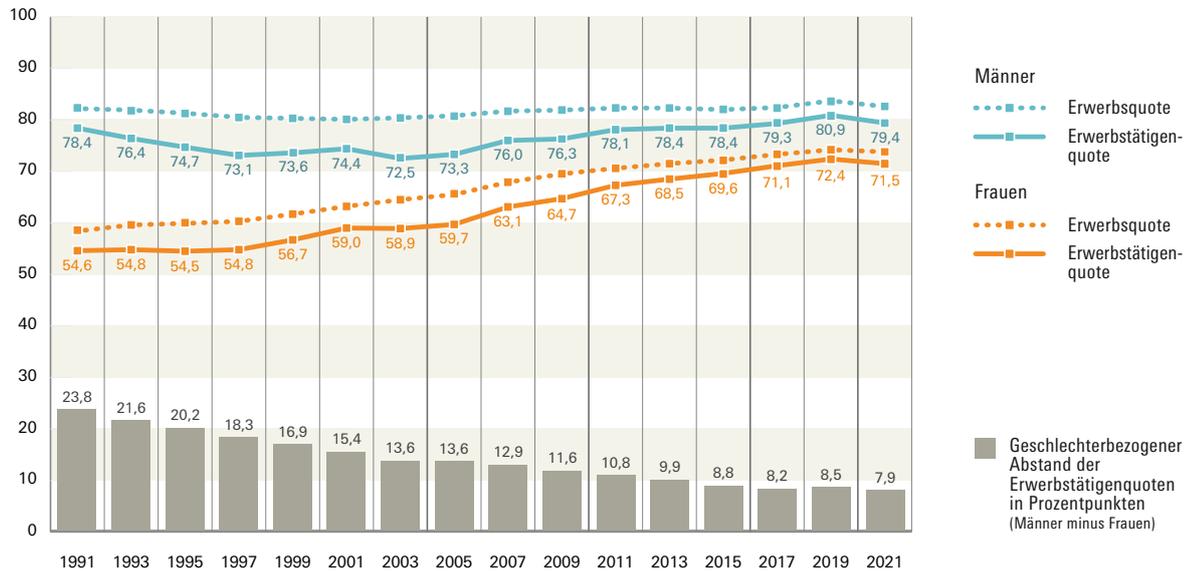
Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt 2021 um einige Prozentpunkte unter der von Männern. Das gilt für West- wie für Ostdeutschland, wobei der geschlechterbezogene Abstand (zuungunsten von Frauen) in Westdeutschland fast doppelt so groß ist wie in Ostdeutschland.

In Westdeutschland liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen im Jahr 2021 bei knapp 72 Prozent, die der Männer bei gut 79 Prozent. In Ostdeutschland erreicht die Erwerbstätigenquote der Frauen 74 Prozent; die der Männer knapp 79 Prozent. Der geschlechterbezogene Abstand fällt aktuell in Ostdeutschland mit 5 Prozentpunkten etwas geringer aus als in Westdeutschland (8 Prozentpunkte). Grund dafür ist die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 1991 bis 2021 haben sich die Erwerbstätigenquoten in West und Ost unterschiedlich entwickelt. In Ostdeutschland sind sie – für Frauen und Männer – bis 2005 gefallen und erst danach wieder deutlich gestiegen. Im Jahr 2021 haben Männer in Ostdeutschland erstmalig überhaupt das Erwerbsniveau der Männer in Westdeutschland erreicht (79 Prozent). Frauen in Ostdeutschland weisen seit 2017 anhaltend höhere Erwerbstätigenquoten auf als Frauen in Westdeutschland. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in Westdeutschland seit langem deutlich größer aus als in Ostdeutschland, ist in beiden Landesteilen jedoch rückläufig.

Abbildung 5

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Westdeutschland (1991–2021), in Prozent

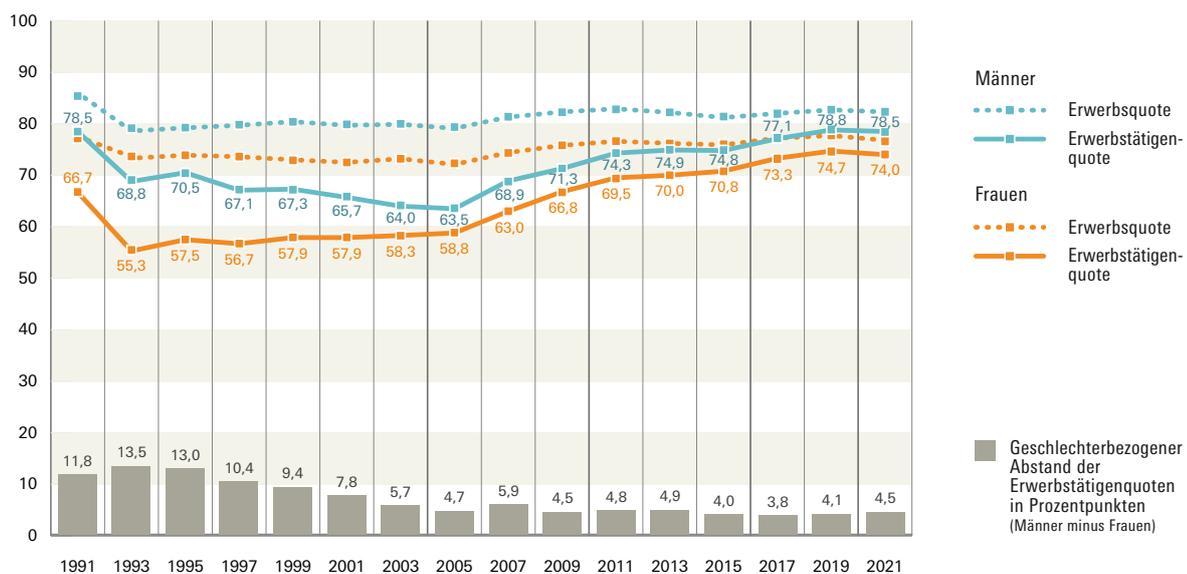


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

Abbildung 6

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Ostdeutschland (1991–2021), in Prozent



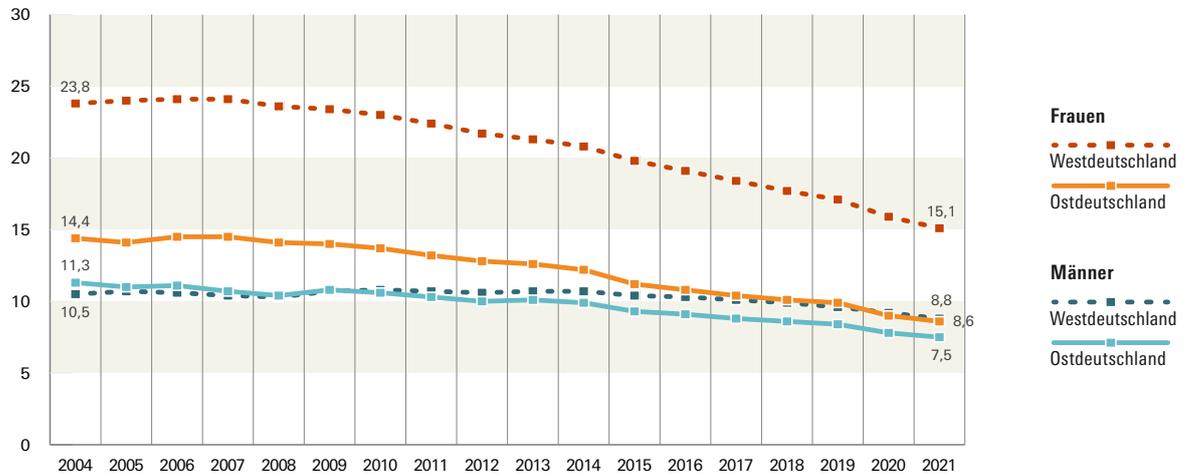
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

3.3 Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

Abbildung 7

Anteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen und Männer an allen beschäftigten Frauen und Männern in **West- und Ostdeutschland** (2004–2021), in Prozent



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Frauen sind 2021 häufiger als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt. Dies trifft in Westdeutschland auf jede siebte Frau sowie in Ostdeutschland auf jede elfte abhängig beschäftigte Frau zu (sowie auf jeden elften bzw. 13. Mann).

In Westdeutschland sind 15 Prozent aller beschäftigten Frauen ausschließlich in einem Minijob tätig, aber nur 9 Prozent der Männer. In Ostdeutschland sind 9 Prozent aller beschäftigten Frauen und 8 Prozent der Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt.

Über den Beobachtungszeitraum 2004 bis 2021 hinweg zeigte sich sowohl für West- als auch für Ostdeutschland ein Rückgang an ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Frauen in Westdeutschland übten eine solche ausschließlich geringfügige Beschäftigung über den Beobachtungszeitraum hinweg rund 1,5-mal häufiger aus als Frauen in Ostdeutschland und rund doppelt so häufig wie Männer (West- und Ostdeutschland). Der geschlechterbezogene Abstand fiel damit innerhalb des Beobachtungszeitraums in Westdeutschland deutlich größer aus als in Ostdeutschland, hat sich aber auch in Westdeutschland zwischen 2004 und 2021 in etwa halbiert.

3.4 Leiharbeit

Frauen leisten im Jahr 2022 deutlich seltener Leiharbeit als Männer. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. In Ostdeutschland ist der geschlechterbezogene Abstand bei der Leiharbeitsquote ein wenig höher, weil dort ein etwas höherer Anteil an Männern als Leiharbeiter tätig ist als in Westdeutschland.

In Westdeutschland sind im Jahr 2022 fast 0,5 Mio. Männer als Leiharbeitnehmer beschäftigt (472.000 bzw. 2,8 Prozent). Demgegenüber sind knapp 200.000 Frauen als Leiharbeitnehmerinnen tätig (1,3 Prozent). Der geschlechterbezogene Abstand der Leiharbeitsquote beträgt in Westdeutschland 1,5 Prozentpunkte.

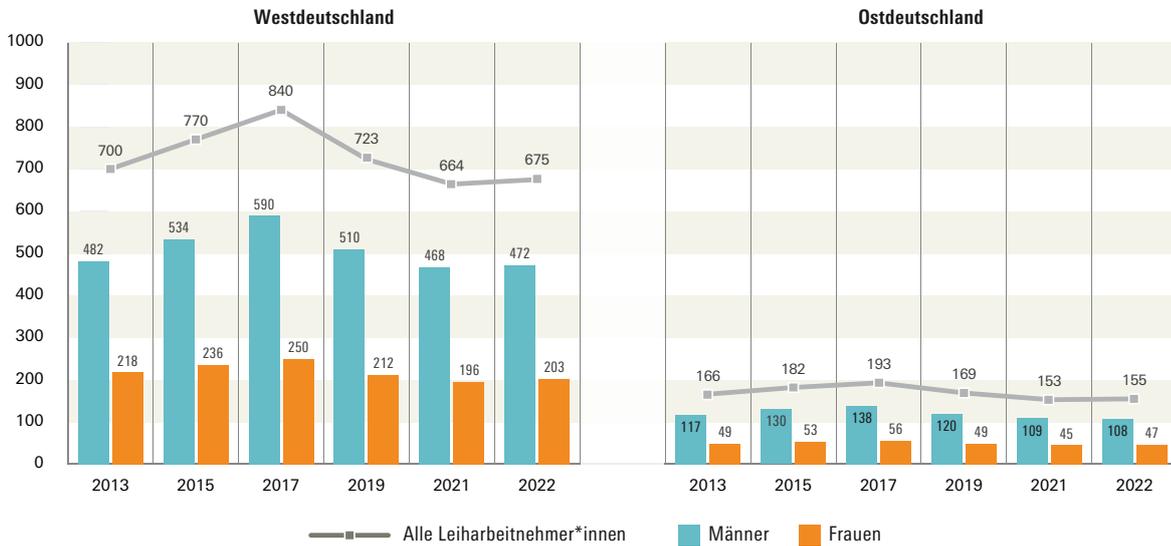
In Ostdeutschland sind 2022 etwas mehr als 100.000 Männer (108.000 bzw. 3,0 Prozent) und nur 47.000 Frauen als Leiharbeitnehmer*innen tätig (1,4 Prozent). Der geschlechterbezogene Abstand bei der Leiharbeitsquote beträgt in Ostdeutschland 1,6 Prozentpunkte.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 2013 bis 2022 zeigte sich für West- und Ostdeutschland insgesamt ein Rückgang der Leiharbeit. Dieser fiel für Männer stärker aus als für Frauen.

Männer in Ostdeutschland haben über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg häufiger als Leiharbeitnehmer gearbeitet als Männer in Westdeutschland – und beide häufiger als Frauen.

Abbildung 8

Leiharbeiter*innen in West- und Ostdeutschland (2013–2022), in Tausend



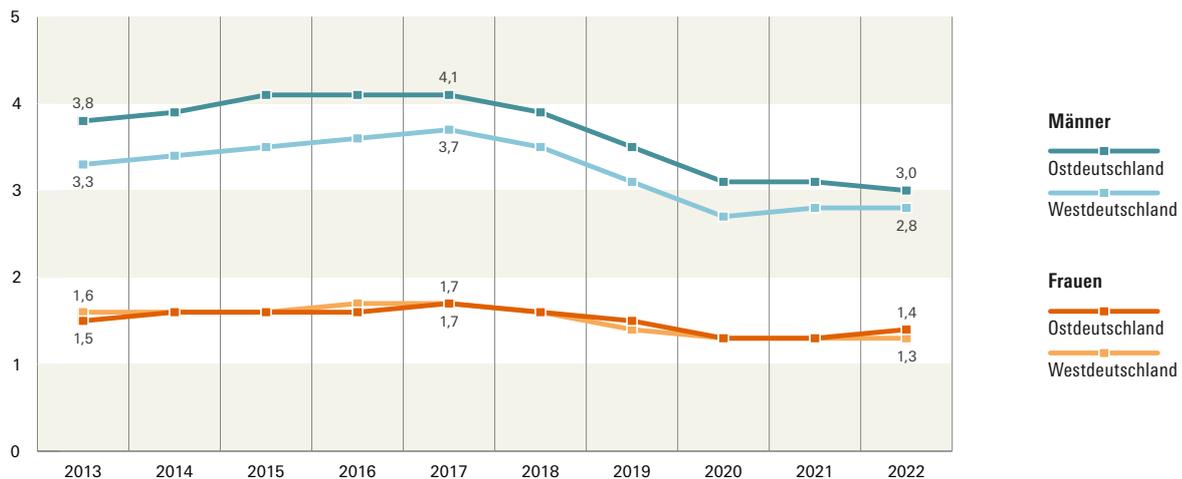
Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Abbildung 9

Anteil der Leiharbeiter*innen an allen beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland (2013–2022), in Prozent



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



3.5 Berufliche Segregation

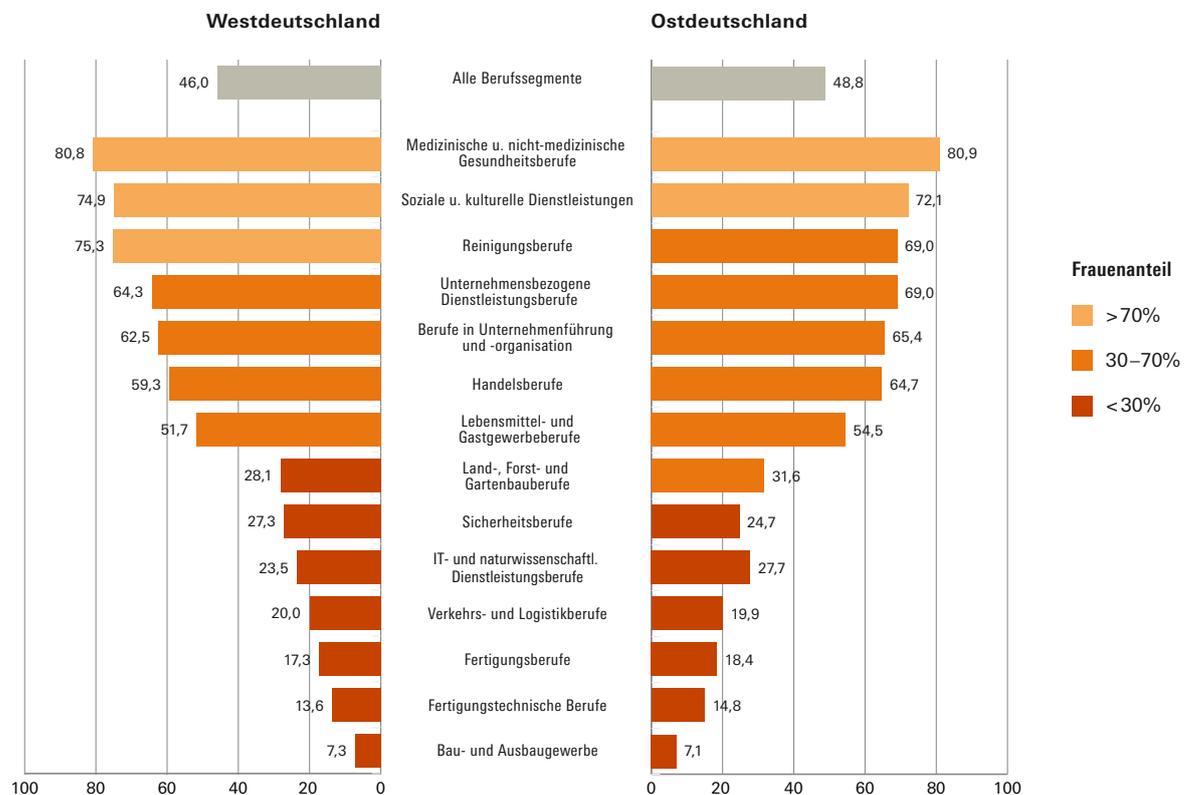
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer verteilen sich 2022 ungleich auf die einzelnen Berufssegmente. Diese horizontale Segregation ist in Westdeutschland etwas stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.

In Westdeutschland sind sieben Berufssegmente überwiegend von Männern besetzt (Frauenanteil < 30 Prozent), aber nur drei Berufssegmente überwiegend von Frauen (Frauenanteil > 70 Prozent).

Nur vier der 14 Berufssegmente sind geschlechterspezifisch (Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent). In Ostdeutschland sind nur in zwei Berufssegmenten überwiegend Frauen beschäftigt; sechs Berufssegmente sind männerdominiert und immerhin sechs der 14 Berufssegmente sind geschlechterspezifisch.

Abbildung 10

Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Berufssegmenten in West- und Ostdeutschland (2022), in Prozent



Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik, Tabellen von Dr. Britta Matthes/Wolfgang Biersack (IAB)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Hinweis

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

3.6 Selbstständigkeit

Frauen sind im Jahr 2021 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland seltener selbstständig als Männer. Dies gilt sowohl für die Solo-Selbstständigkeit als auch für die Selbstständigkeit mit eigenen Beschäftigten – und zugleich für beide Landesteile. Wenn Frauen selbstständig sind, dann sind sie es sowohl in West- als auch in Ostdeutschland überwiegend in Form einer Solo-Selbstständigkeit (genauso: Männer in Ostdeutschland) – während Männer in Westdeutschland ganz überwiegend als Selbstständige mit eigenen Beschäftigten tätig sind.

In Westdeutschland gibt es 2021 rund 500.000 solo-selbstständige Frauen und 330.000 selbstständige Frauen mit Beschäftigten. Dem gegenüber stehen 690.000 solo-selbstständige Männer und knapp eine Mio. selbstständige Männer mit Beschäftigten.

Selbstständige Frauen in Westdeutschland sind vor allem als Solo-Selbstständige tätig, Männer deutlich häufiger als Selbstständige mit eigenen Beschäftigten. In Westdeutschland stellen Frauen 42 Prozent an allen Solo-Selbstständigen, aber nur 25 Prozent aller Selbstständigen mit Beschäftigten.

In Ostdeutschland sind 2021 rund 140.000 Frauen als Solo-Selbstständige tätig, 90.000 als Selbstständige mit eigenen Beschäftigten. Bei den Männern sind es 230.000 Solo-Selbstständige und 190.000 Selbstständige mit Beschäftigten. Im Gegensatz zu Westdeutschland ist die Solo-Selbstständigkeit für Männer und Frauen in Ostdeutschland die dominante Form der Selbstständigkeit. In Ostdeutschland stellen Frauen 39 Prozent aller Solo-Selbstständigen sowie 31 Prozent aller Selbstständigen mit Beschäftigten.

Abbildung 11

Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten (in Tausend) sowie jeweiliger Frauen- und Männeranteil (in Prozent) in **West- und Ostdeutschland** (2021)



Datenquelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Zentrale Befunde

Gender Pay Gap

Frauen verdienen im Jahr 2022 im Durchschnitt weniger als Männer. Der Gender Pay Gap unterscheidet sich stark zwischen West- und Ostdeutschland: In Westdeutschland ist die Lohnlücke zwar etwas kleiner geworden, dennoch verdienen Frauen dort aktuell durchschnittlich 19 Prozent weniger pro Arbeitsstunde als Männer. In Ostdeutschland ist die Lohnlücke seit Jahren recht konstant und liegt 2022 bei 7 Prozent. Der höhere Gender Pay Gap in Westdeutschland ist vor allem auf das höhere Verdienstniveau von Männern in Westdeutschland zurückzuführen.

Niedrige Vollzeiteinkommen

Frauen in Westdeutschland beziehen häufiger als Männer ein niedriges Vollzeiteinkommen mit maximal 2.000 Euro brutto im Monat. Dies gilt abgeschwächt auch für Ostdeutschland. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in Westdeutschland mit 6 Prozentpunkten etwas höher aus als in Ostdeutschland mit 4 Prozentpunkten. Grundsätzlich verdienen Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland – Frauen wie Männer – häufiger nur maximal 2.000 Euro brutto im Monat.

Durchschnittliche Rentenhöhe

Frauen in West- und Ostdeutschland beziehen durchschnittlich geringere Altersrenten als Männer. In Westdeutschland fällt die Geschlechterlücke zwischen Frauen und Männern bei den Altersrenten mit 39 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch aus wie in Ostdeutschland (16 Prozentpunkte). Bei den Hinterbliebenenrenten erhalten Witwen in West- und Ostdeutschland im Gegenzug deutlich höhere Leistungen als Witwer.

4.1 Gender Pay Gap

Frauen werden im Jahr 2022 im Durchschnitt pro Arbeitsstunde schlechter bezahlt als Männer. Der Gender Pay Gap (GPG) fällt in Westdeutschland (19 Prozent) fast dreimal so hoch aus wie in Ostdeutschland (7 Prozent). Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen ist in Westdeutschland (20,30 Euro) knapp 5 Euro niedriger als der von Männern (25,02 Euro).

In Ostdeutschland fallen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste unabhängig vom Geschlecht geringer aus als in Westdeutschland. Frauen (18,24 Euro) liegen hier nur rund einen Euro hinter den Männern (19,59 Euro) zurück.

Der geringere Gender Pay Gap in Ostdeutschland ist also vor allem auf niedrigere Stundenverdienste von Männern in Ostdeutschland im Vergleich zu Männern in Westdeutschland zurückzuführen (5,43 Euro pro Stunde weniger).

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2006 bis 2022 war der Gender Pay Gap in Westdeutschland durchgängig größer als in Ostdeutschland. In Westdeutschland hat sich der Gender Pay Gap seit 2006 deutlich um 5 Prozentpunkte verkleinert, in Ostdeutschland liegt er 2022 hingegen auf einem etwas höheren Niveau als 2006.

Hinweis

Eine der Hauptursachen für die Abnahme des Gender Pay Gap in Deutschland seit 2015 ist die Einführung des Mindestlohns. Mit ihm wurden die unteren Löhne deutlich angehoben. Da Frauen weitaus häufiger als Männer im Niedriglohnssektor beschäftigt sind, hat sich damit der Gender Pay Gap zu ihren Gunsten reduziert (vgl. IAQ der Universität Duisburg-Essen 2022; Pusch et al. 2021; Bruttel et al. 2017).

Abbildung 12

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Westdeutschland** (2006–2022), in Prozent und in Euro

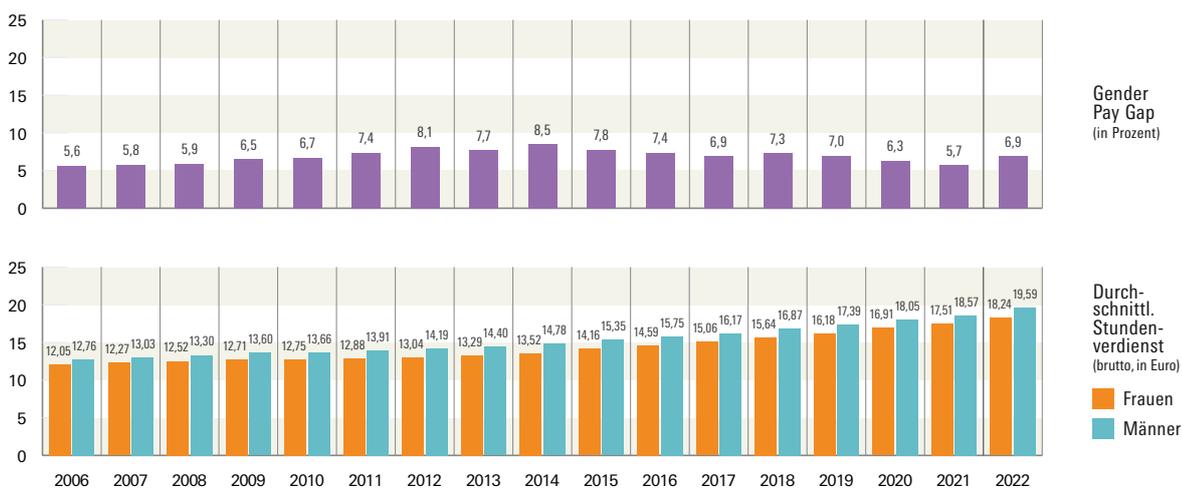


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung (fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung), ab 2022 Verdiensterhebung, Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

Abbildung 13

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Ostdeutschland** (2006–2022), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung (fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung), ab 2022 Verdiensterhebung, Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

4.2 Niedrige Vollzeiteinkommen

Frauen sind in Deutschland 2022 häufiger von niedrigen Vollzeiteinkommen (mit höchstens 2.000 Euro Brutto-Monatsentgelt) betroffen als Männer (2022: 11 Prozent bzw. 5 Prozent, ohne Abbildung). Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland – wobei in Ostdeutschland grundsätzlich mehr Frauen und Männer von solch einem niedrigen Vollzeiteinkommen betroffen sind. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in Ostdeutschland (4 Prozentpunkte) etwas kleiner aus als in Westdeutschland (6 Prozentpunkte).

In Westdeutschland sind 10 Prozent der Frauen von einem solchen geringen Vollzeiteinkommen betroffen, aber nur 4 Prozent der Männer. In Ostdeutschland beziehen sogar 12 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen ein solches Bruttoeinkommen von maximal 2.000 Euro sowie 8 Prozent der Männer.

Im Gegenzug erhalten Männer in Westdeutschland umgekehrt deutlich häufiger als Frauen ein monatliches Entgelt von über 5.000 Euro brutto (31 gegenüber 18 Prozent). In Ostdeutschland sind die Geschlechterunterschiede hierbei deutlich geringer ausgeprägt (Männer: 18 Prozent gegenüber Frauen: 15 Prozent).

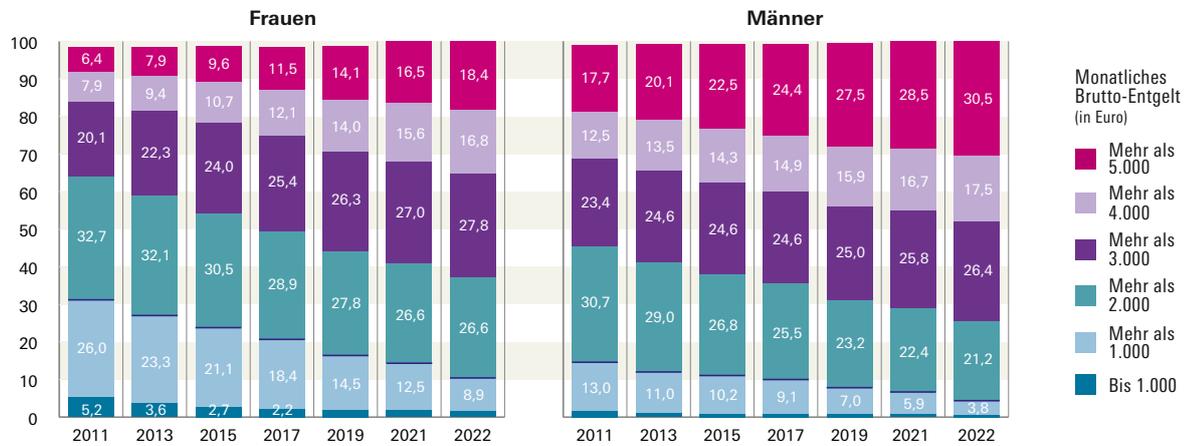
Innerhalb des Beobachtungszeitraums 2011 bis 2022 ist der Anteil der Frauen und Männer mit niedrigem Vollzeiteinkommen deutlich zurückgegangen – in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland. Ihr Anteil ging in Westdeutschland seit 2011 unter Frauen und Männern jeweils um zwei Drittel zurück (Frauen: von 31 auf 10 Prozent, Männer: von 15 auf 4 Prozent). Dies gilt ebenso für Frauen in Ostdeutschland (von 45 auf 12 Prozent), und noch deutlicher für die Männer in Ostdeutschland (von 44 auf 8 Prozent).

Hinweis

Der kontinuierliche Rückgang von niedrigen Individual-Vollzeiteinkommen unter 2.000 Euro darf nicht mit einer grundsätzlichen Abnahme von Einkommensarmut in Deutschland gleichgesetzt werden, da Einkommensarmut auch mit längerfristigen Preisanstiegen und entsprechenden Entgelterhöhungen in Zusammenhang steht. Gemäß EU-Konvention und Statistischem Bundesamt gilt jede Person als einkommensarm, die weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens aller Beschäftigten zur Verfügung hat. Zudem ist insbesondere bei Paaren mit Kindern eher das Haushaltseinkommen entscheidend. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Armutsquote in Deutschland in den vergangenen Jahren gestiegen ist und 2021 sogar eine neue Rekordmarke erreicht hat (vgl. Pieper et al. 2023, S. 5ff.)

Abbildung 14

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Höhe des monatlichen Brutto-Arbeitsentgelts in Westdeutschland (2011–2022), in Prozent*

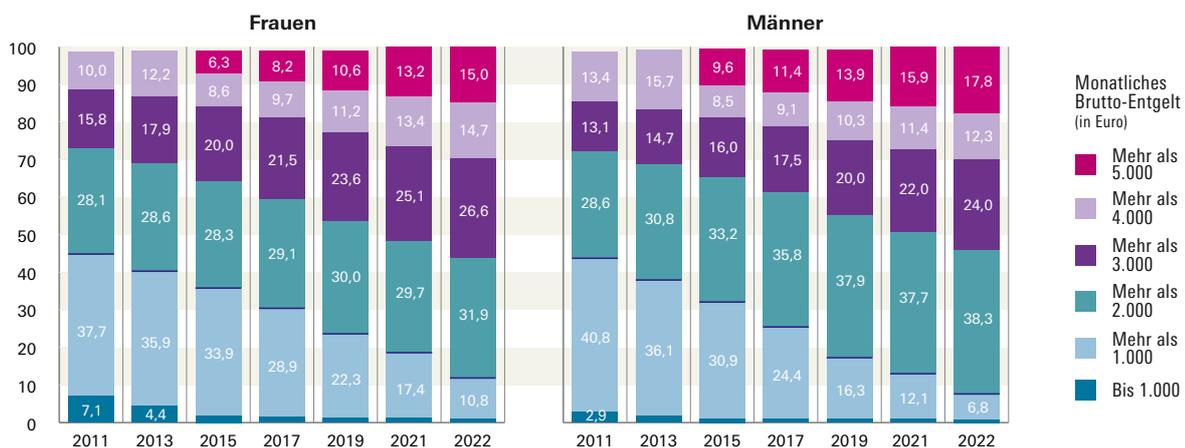


* Fehlende Anteile auf 100,0 Prozent gehen auf Fälle ohne Angaben zurück.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2011–2022), eigene Berechnungen
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

Abbildung 15

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Höhe des monatlichen Brutto-Arbeitsentgelts in Ostdeutschland (2011–2022), in Prozent*



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

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (2011–2022), eigene Berechnungen
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

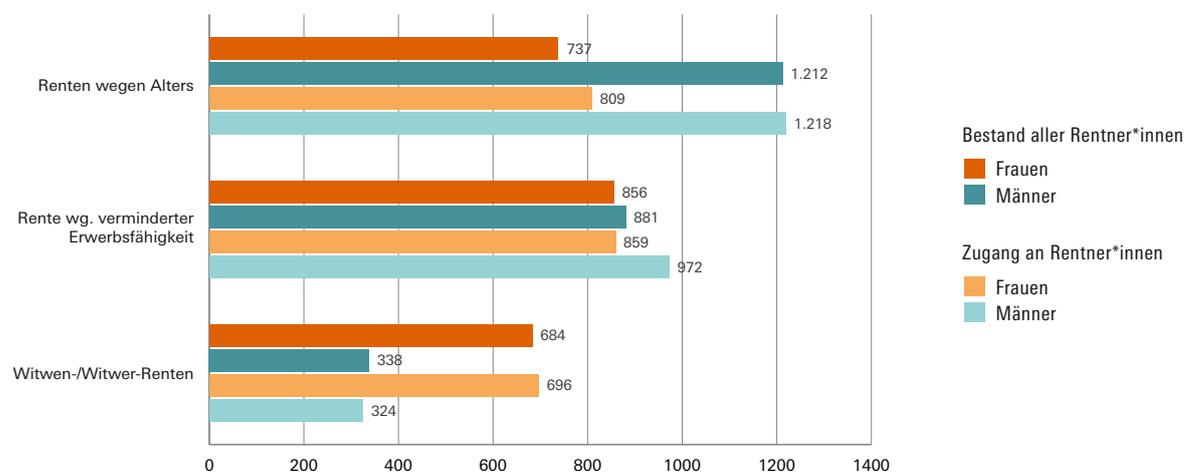
4.3 Durchschnittliche Rentenhöhe

Frauen beziehen 2021 niedrigere Altersrenten als Männer. Das gilt für West- und Ostdeutschland. Frauen in Ostdeutschland beziehen jedoch durchgängig höhere Renten als Frauen in Westdeutschland. Dies gilt sowohl für den Rentenbestand als auch für den Renten-Neuzugang. Die geschlechterbezogene Rentenlücke bei den Altersrenten fällt in Westdeutschland mit 39 Prozentpunkten mehr als doppelt so groß aus wie in Ostdeutschland (16 Prozentpunkte). Die Witwenrenten der Frauen fallen in West- und Ostdeutschland im Durchschnitt höher aus als die Witwenrenten von Männern.

In Westdeutschland liegt die durchschnittliche Höhe der Altersrente von Frauen im Bestand bei 737 Euro und damit fast 500 Euro unter der durchschnittlichen Altersrente von Männern (1.212 Euro). Anders verhält es sich bei der Witwen- bzw. Witwenrente. Hier haben Frauen in Westdeutschland eine im Schnitt gut 300 Euro höhere monatliche Rente als Männer. Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit liegen Frauen und Männer in Westdeutschland ungefähr gleich auf.

Abbildung 16

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in Westdeutschland (2021), in Euro (Angaben gerundet)



Anmerkung: Der Rentenbestand weist alle Bezieher*innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus. Im Rentenzugang werden nur Personen betrachtet, die 2021 neu in den Rentenbezug eingetreten sind.

Datenquelle: Statistikportal Deutsche Rentenversicherung (DRV)

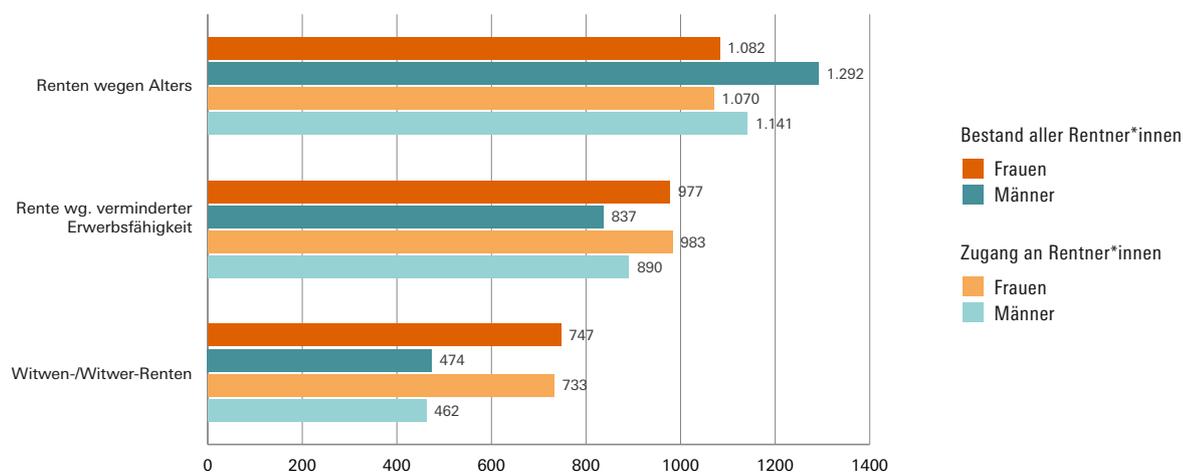
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



In Ostdeutschland beziehen Frauen im Bestand mit durchschnittlich 1.082 Euro gut 200 Euro weniger Altersrente im Monat als Männer (1.292 Euro). Bei den Witwen- bzw. Witwerrenten beziehen auch die Frauen in Ostdeutschland durchschnittlich knapp 300 Euro mehr als Männer. Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit liegen allerdings in Ostdeutschland die Frauen vorne: Ihr monatlicher Rentenzahlbetrag ist im Durchschnitt knapp 150 Euro höher als der von Männern.

Abbildung 17

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in Ostdeutschland (2021), in Euro (Angaben gerundet)



Anmerkung: Der Rentenbestand weist alle Bezieher*innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus. Im Rentenzugang werden nur Personen betrachtet, die 2021 neu in den Rentenbezug eingetreten sind.

Datenquelle: Statistikportal Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022 **WSI**

Zentrale Befunde

Gender Time Gap

Frauen haben 2021 kürzere Arbeitszeiten als Männer. Der Gender Time Gap bei der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern beträgt 2021 in Ostdeutschland fast fünf Stunden und in Westdeutschland sogar gut acht Stunden. Zwischen 1991 und 2021 verlief die Entwicklung des Gender Time Gap in West- und Ostdeutschland recht ähnlich: Er stieg zwischen 1991 und 2005 etwas an, bedingt durch einen deutlichen Rückgang der von Frauen durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten, nahm seit 2005 jedoch wieder etwas ab.

Teilzeitarbeit

Frauen arbeiten 2021 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland häufiger in Teilzeit als Männer. Dies trifft auf jede zweite (Westdeutschland) bzw. jede dritte Frau (Ostdeutschland) zu, aber nur auf jeden achten Mann (West-/Ostdeutschland). Der geschlechterbezogene Abstand bei der Teilzeitquote ist in Westdeutschland 1,5-mal so groß wie in Ostdeutschland.

Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter des Kindes

Elternschaft geht bei erwerbstätigen Frauen 2021 verstärkt mit einer Teilzeittätigkeit einher – dies gilt ganz besonders in Westdeutschland, wo insgesamt drei von vier Müttern in Teilzeit arbeiten (Ostdeutschland: knapp zwei von vier Müttern). Bei Männern sowohl in West- als auch in Ostdeutschland hat Elternschaft den gegenteiligen Effekt: Väter arbeiten seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder. In Ostdeutschland sind Männer grundsätzlich etwas häufiger in Teilzeit und Frauen seltener in Teilzeit tätig als jeweils in Westdeutschland.

Erwerbsumfang im Haushaltskontext

Der Erwerbsumfang in Frau-Mann-Paarhaushalten variiert 2021 stark danach, ob auch Kinder mit im Haushalt leben. In Paarhaushalten mit Kindern sind in Westdeutschland traditionelle Vollzeit-Teilzeit-Konstellationen 1,8-mal häufiger gegeben als in Ostdeutschland. Paarhaushalte mit Kindern mit einer Vollzeit-Vollzeit-Konstellations der Eltern finden sich in Ostdeutschland hingegen mehr als doppelt so häufig wie in Westdeutschland (49 Prozent gegenüber 22 Prozent).

5.1 Gender Time Gap

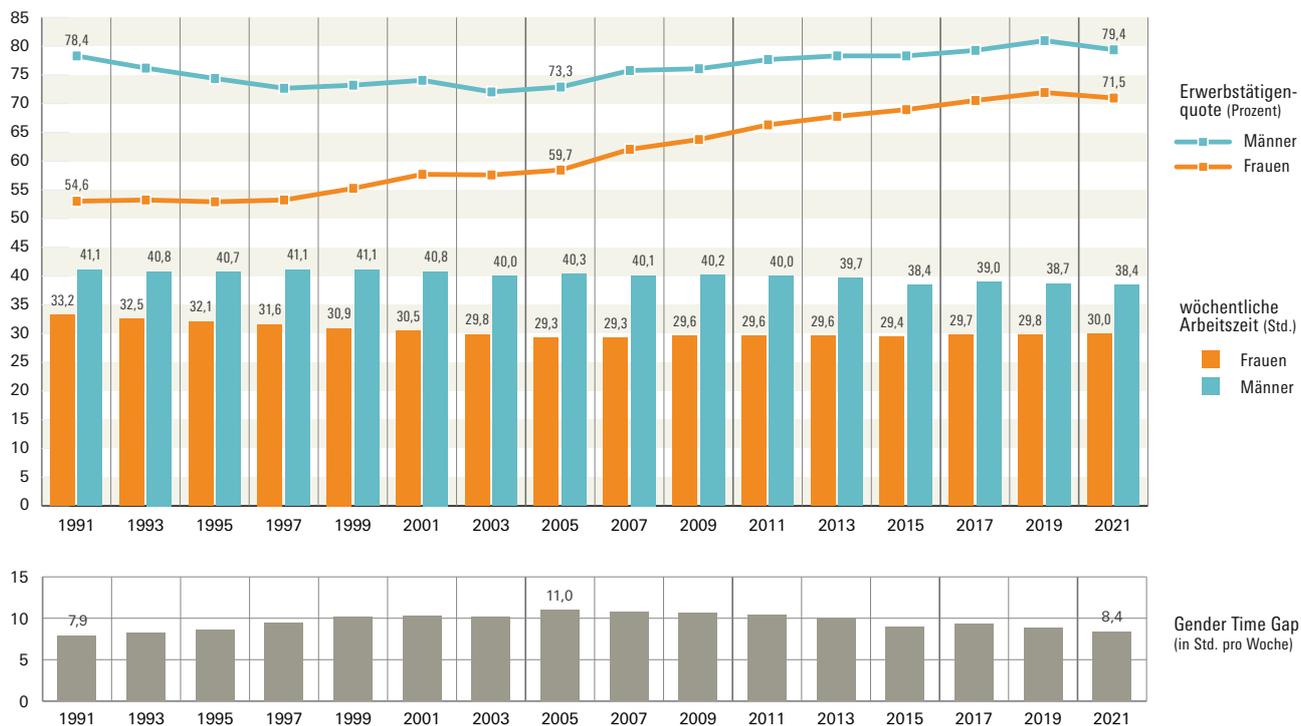
Frauen haben im Jahr 2021 deutlich kürzere Wochenarbeitszeiten als Männer. Der Abstand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zwischen Frauen und Männern (Gender Time Gap) ist in Westdeutschland jedoch höher als in Ostdeutschland.

In Westdeutschland arbeiten erwerbstätige Frauen im Schnitt 30 Stunden in der Woche – das sind 8,4 Stunden weniger als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Männer (38,4 Stunden).

In Ostdeutschland haben erwerbstätige Frauen eine im Schnitt höhere Wochenarbeitszeit als Frauen in Westdeutschland (33,9 Stunden), während Männer in Ostdeutschland ähnlich lange arbeiten wie Männer in Westdeutschland (38,5 Stunden). Damit ist der Gender Time Gap in Ostdeutschland mit 4,6 Stunden geringer als in Westdeutschland.

Abbildung 18

Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in Westdeutschland (1991–2021)



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

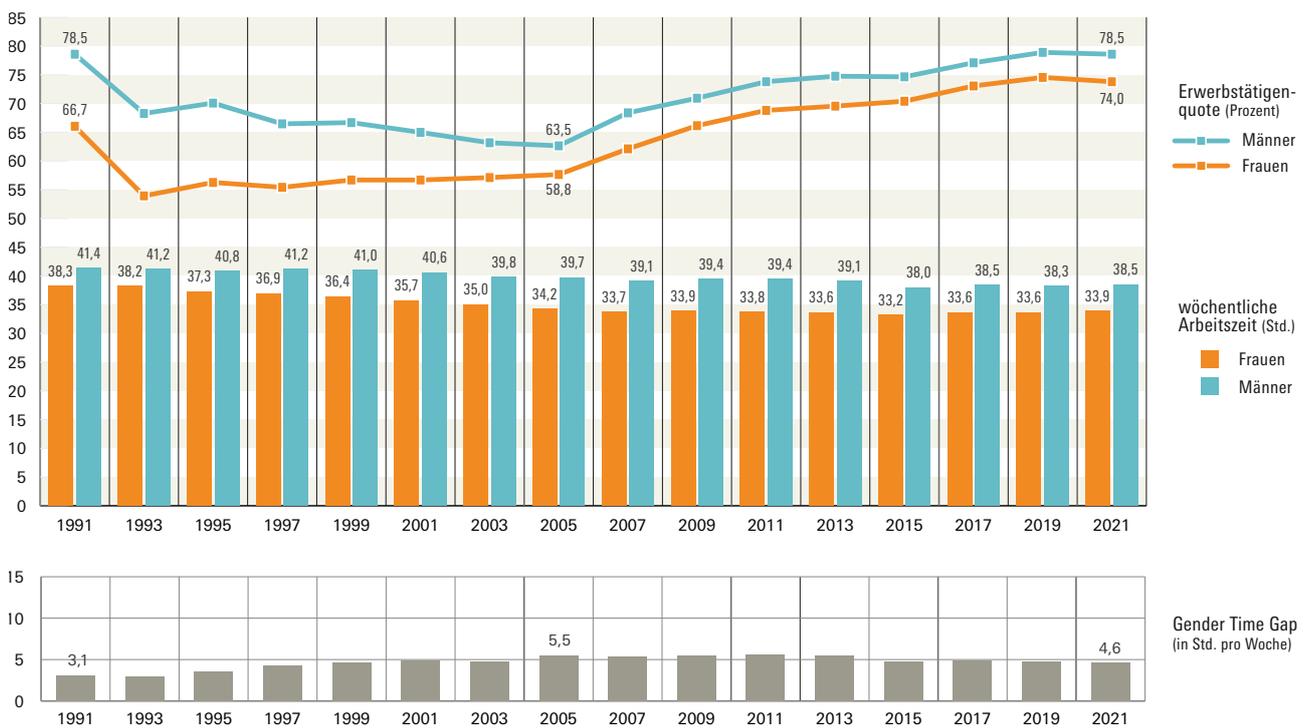
WSI

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 1991 bis 2021 zeigen sich für West- und Ostdeutschland ähnliche Entwicklungen, auch wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Frauen in Ostdeutschland stets über derjenigen der Frauen in Westdeutschland lag. Dabei fiel der Gender Time Gap in Westdeutschland durchgängig größer aus als in Ostdeutschland. In Westdeutschland hat sich der Gender Time Gap von 7,9 Stunden im Jahr 1991 auf aktuell 8,4 Stunden erhöht.

Auch in Ostdeutschland stieg der Gender Time Gap zwischen 1991 (3,1 Stunden) und 2021 (4,6 Stunden) an. Grund für diese Entwicklungen in West- und Ostdeutschland ist das Sinken der wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen zwischen 1991 und 2005 – in Ostdeutschland noch etwas stärker als in Westdeutschland.

Abbildung 19

Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in Ostdeutschland (1991–2021)



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



5.2 Teilzeitarbeit

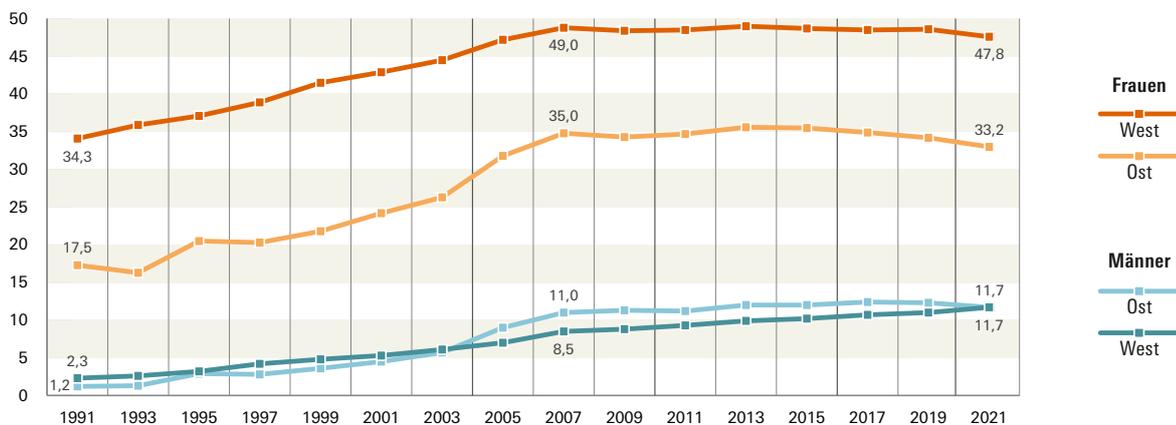
Im Jahr 2021 arbeiten abhängig beschäftigte Frauen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland deutlich häufiger als Männer in Teilzeit. Der geschlechterbezogene Abstand ist in Westdeutschland gut 1,5-mal höher als in Ostdeutschland.

Fast jede zweite abhängig beschäftigte Frau, aber nur jeder achte Mann in Westdeutschland arbeitet in Teilzeit mit unter 32 Wochenstunden (48 Prozent und 12 Prozent).¹ In Ostdeutschland arbeitet 2021 jede dritte Frau (33 Prozent) und jeder achte Mann (12 Prozent) in Teilzeit. Daraus ergibt sich ein geschlechterbezogener Abstand von 36 Prozentpunkten in West-, aber nur knapp 22 Prozentpunkten in Ostdeutschland.

Der deutlich größere Abstand in Westdeutschland ist auf die auffallend hohe Teilzeitquote von Frauen in Westdeutschland zurückzuführen. Innerhalb des Beobachtungszeitraums sind die Teilzeitquoten der Frauen bis 2007 stark angestiegen, stagnieren aber seitdem. Die Teilzeitquote der Frauen in Westdeutschland lag durchgängig höher als die der Frauen in Ostdeutschland. Bei den Männern ist die Teilzeitquote – ausgehend von einem niedrigeren Niveau – im Beobachtungszeitraum erkennbar gestiegen. Der geschlechterbezogene Abstand, der in Westdeutschland über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg größer war als in Ostdeutschland, hat in beiden Landesteilen zwischen 1991 und 2021 zugenommen.

Abbildung 20

Teilzeitquoten¹ der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland (1991–2021), in Prozent



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

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

¹ 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.

5.3 Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter des Kindes

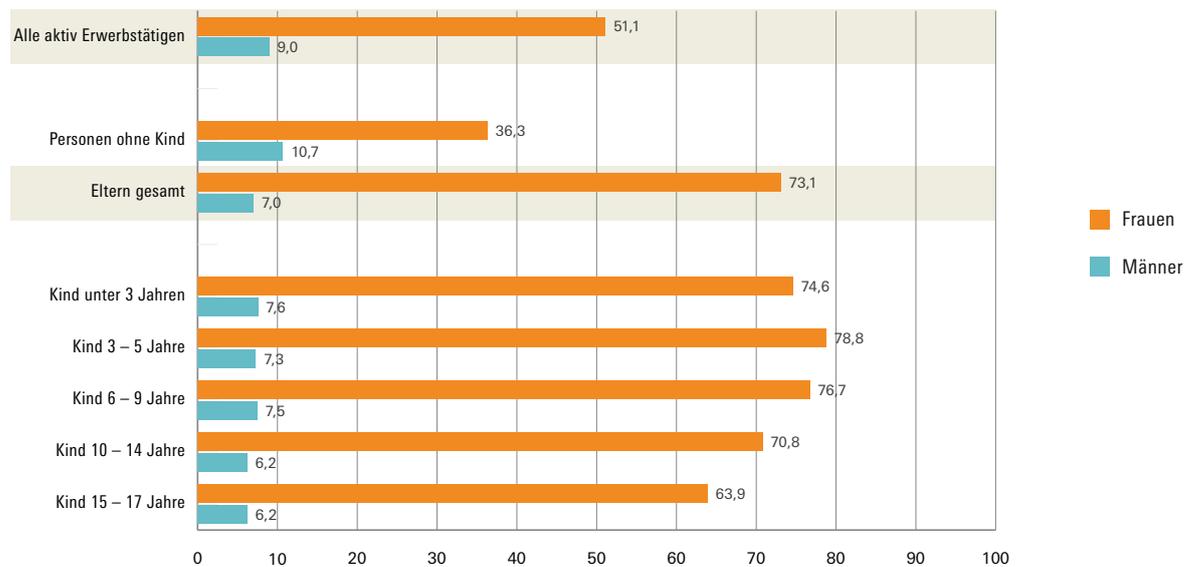
Elternschaft ist bei erwerbstätigen Frauen 2021 häufiger mit Teilzeittätigkeit verbunden als bei Männern – insbesondere in Westdeutschland.

In Westdeutschland arbeiten drei von vier aktiv erwerbstätigen Müttern in Teilzeit (73 Prozent). Die Teilzeitquote unter Müttern in Westdeutschland fällt erst dann etwas geringer aus, wenn das Kind bereits über zehn Jahre alt ist. Und selbst unter Frauen mit Kindern zwischen 15 und 17 Jahren arbeiten immer noch knapp zwei Drittel in Teilzeit.

Die Teilzeitquote von aktiv erwerbstätigen Frauen ohne (minderjährige) Kinder ist dagegen nur halb so hoch (36 Prozent). Von den aktiv erwerbstätigen Vätern arbeiten in Westdeutschland nur 7 Prozent in Teilzeit, während es bei den Männern ohne minderjährige Kinder 11 Prozent sind.

Abbildung 21

Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Westdeutschland** (2021), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

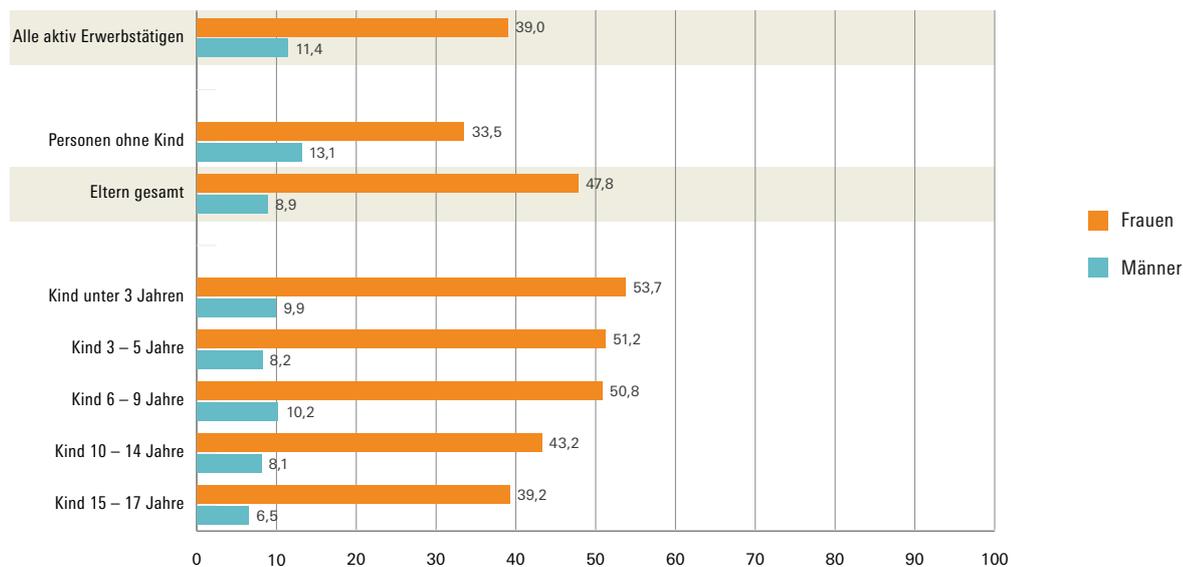


In Ostdeutschland ist nur jede zweite aktiv erwerbstätige Mutter teilzeitbeschäftigt (48 Prozent) und jede dritte Frau ohne (minderjährige) Kinder (34 Prozent). Elternschaft ist für Frauen in Ostdeutschland also seltener mit Teilzeit verbunden als in Westdeutschland.

Bei den Männern in Ostdeutschland liegt die Teilzeitquote – unabhängig ob mit oder ohne Kinder – etwas höher als in Westdeutschland: 9 Prozent der aktiv erwerbstätigen Väter und 13 Prozent der Männer ohne (minderjährige) Kinder arbeiten in Teilzeit.

Abbildung 22

Teilzeitquoten der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in **Ostdeutschland** (2021), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



5.4 Erwerbsumfang im Haushaltskontext

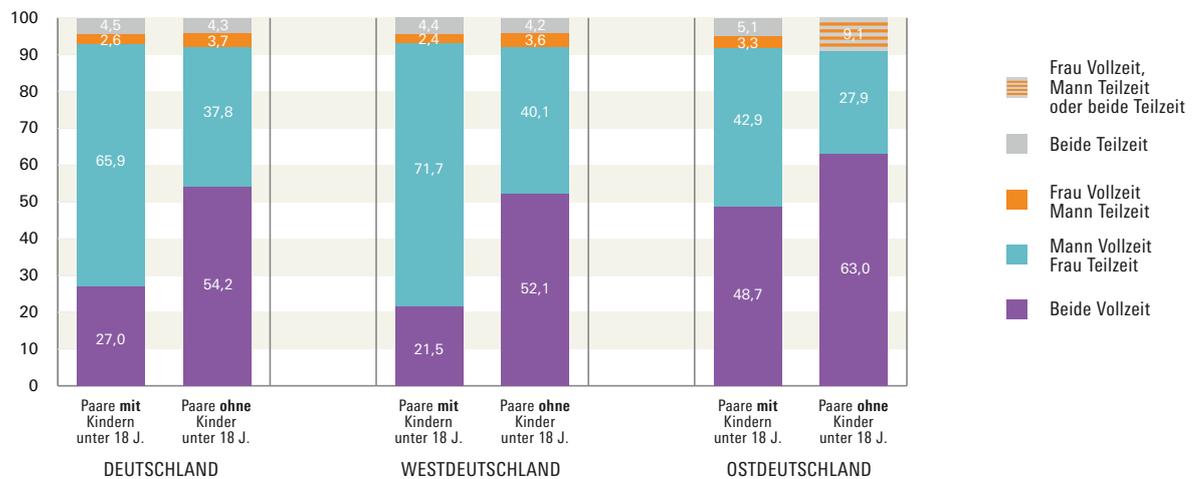
Erwerbskonstellationen in Frau-Mann-Paarhaushalten sind 2021 stark dadurch geprägt, ob Kinder im Haushalt leben – insbesondere in Westdeutschland. Und auch jenseits der Frage von Elternschaft unterscheiden sich die Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten beider Landesteile deutlich.

In gut der Hälfte aller Haushalte ohne minderjährige Kinder in Westdeutschland arbeiten beide Partner*innen in Vollzeit. Leben Kinder im Haushalt, so trifft dies nur noch auf rund jeden fünften Haushalt zu. Viel häufiger ist dann eine Vollzeit-Teilzeit-Kombination: In fast drei Viertel aller Haushalte mit minderjährigen Kindern arbeitet der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit.

In Ostdeutschland ist die Vollzeittätigkeit beider Partner*innen hingegen mit und ohne Kinder die häufigste Konstellation: Sie findet sich in knapp zwei Drittel der Haushalte ohne Kinder, aber auch in der Hälfte aller Haushalte mit minderjährigen Kindern. Eine Vollzeittätigkeit beider Partner*innen trotz Elternschaft ist in Ostdeutschland mehr als doppelt so häufig verbreitet wie in Westdeutschland (49 Prozent zu 22 Prozent). Die Vollzeit-Teilzeit-Konstellation ist in Ostdeutschland hingegen grundsätzlich seltener, sowohl in Paarhaushalten mit Kindern als auch ohne Kinder.

Abbildung 23

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partner*innen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2021), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Zentrale Befunde

Elterngeld: Bezugsquoten Väter

Knapp die Hälfte aller Männer, die 2019 Vater geworden sind, hat Elterngeldmonate in Anspruch genommen. Im Vergleich zu den 2008 geborenen Kindern hat sich der Anteil der elterngeldbeziehenden Väter in West- und Ostdeutschland bis zu den 2019 geborenen Kindern fast verdoppelt. In Ostdeutschland nutzten Väter die Elterngeldmonate jedoch von Anfang an häufiger als Väter in Westdeutschland.

Elterngeld: Höhe des Elterngeldes

Frauen haben für 2019 geborene Kinder deutlich geringere Elterngeldansprüche als Männer – das gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. Allerdings ist der geschlechterbezogene Abstand in Westdeutschland deutlich ausgeprägter als in Ostdeutschland, was sich vor allem aus den höheren Elterngeldansprüchen von Männern in Westdeutschland ergibt. Mit der Einführung von ElterngeldPlus 2015 haben sich die monatlichen Elterngeldansprüche von Frauen in Westdeutschland reduziert und sind nun niedriger als die von Frauen in Ostdeutschland.

Institutionelle Kinderbetreuung: Kinder unter 3 Jahren

Bei der institutionellen Kleinkindbetreuung besteht auch im Jahr 2022 ein starkes West-/Ost-Gefälle, obwohl Westdeutschland in den letzten zwölf Jahren deutlich aufgeholt hat. Von allen Kleinkindern im Alter von zwei bis unter drei Jahren werden in Ostdeutschland 87 Prozent, in Westdeutschland aber nur 62 Prozent institutionell betreut. Bei den Kindern im Alter von einem Jahr bis unter zwei Jahren ist die Betreuungsquote in Ostdeutschland sogar mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland (68 zu 33 Prozent).

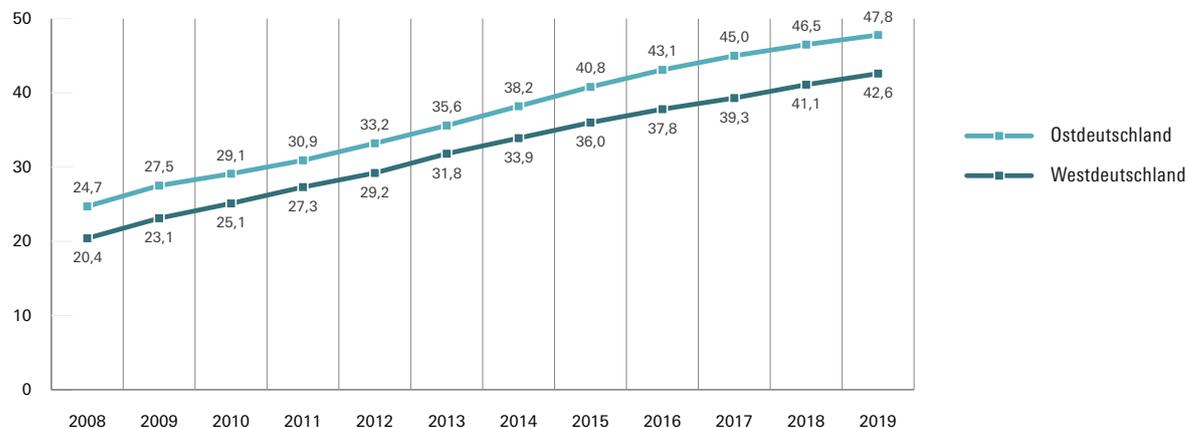
Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquoten

Auch die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre vor allem in Westdeutschland stark angestiegen. Dennoch bestehen auch im Jahr 2022 weiterhin große West/Ost-Unterschiede: Die Ganztagsbetreuungsquote von Kitakindern zwischen drei und unter sechs Jahren ist in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in Westdeutschland (73 Prozent gegenüber 41 Prozent). Bei Kindern unter drei Jahren fällt sie in Ostdeutschland sogar fast dreimal höher aus als in Westdeutschland (41 Prozent gegenüber 15 Prozent).

6.1 Elterngeld: Bezugsquoten Väter

Abbildung 24

Anteil der Männer mit Elterngeldbezug in **West-** und **Ostdeutschland** nach Geburtsjahr der Kinder (2008–2019), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



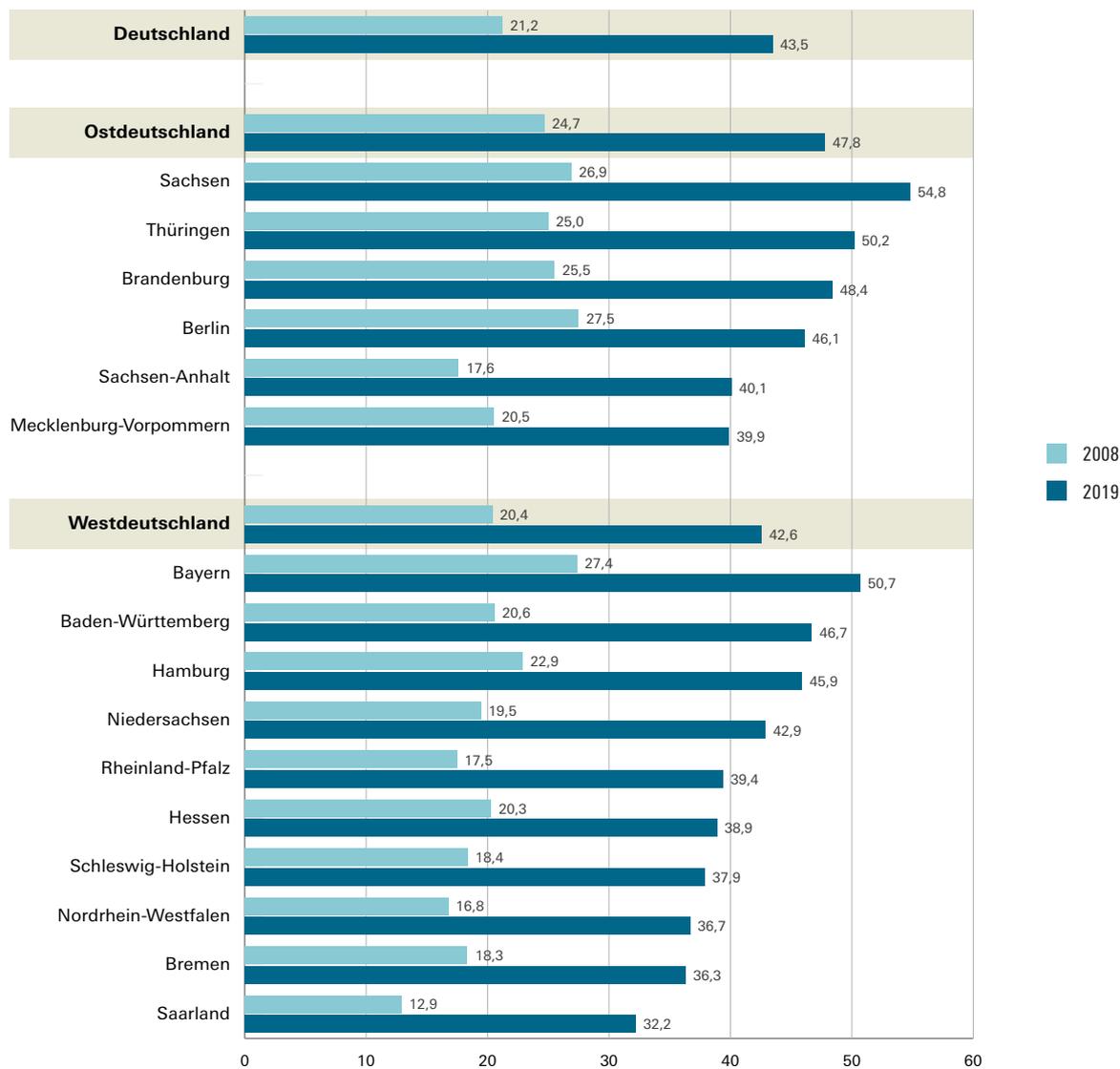
Etwas weniger als die Hälfte aller Männer, die 2019 Väter geworden sind, haben Elterngeld in Anspruch genommen (44 Prozent) – im Vergleich zu fast allen Müttern (98 Prozent). In Ostdeutschland ist der Anteil der Väter mit Elterngeldbezug mit 48 Prozent höher als in Westdeutschland mit 43 Prozent.

Innerhalb des Beobachtungszeitraums für 2008 bis 2019 geborene Kinder haben Männer in Ostdeutschland durchgängig häufiger Elterngeld bezogen als Männer in Westdeutschland. In beiden Landesteilen hat sich der Anteil an Vätern, die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, ungefähr verdoppelt.

Zugleich bestehen große Unterschiede in der Elterngeldnutzung zwischen einzelnen Bundesländern. Für 2019 geborene Kinder nehmen immerhin bereits in zwei Bundesländern in Ostdeutschland – Sachsen (55 Prozent) und Thüringen (50 Prozent) – sowie in einem Bundesland in Westdeutschland (Bayern: 51 Prozent) – mindestens die Hälfte aller Väter Elterngeldmonate in Anspruch.

In mehr als der Hälfte der westdeutschen Bundesländer beziehen auch aktuell immer noch weniger als 40 Prozent der Väter Elterngeld: im Saarland (32 Prozent), in Bremen (36 Prozent), in Nordrhein-Westfalen (37 Prozent), in Schleswig-Holstein (38 Prozent) sowie in Hessen und Rheinland-Pfalz (jeweils 39 Prozent). Das ostdeutsche Bundesland mit dem geringsten Anteil an Vätern mit Elterngeldbezug ist Mecklenburg-Vorpommern (40 Prozent).

Anteil der Männer in **Deutschland**, die für ihre in den Jahren 2008 und 2019 geborenen Kinder Elterngeld bezogen haben nach Bundesland, in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

Hinweis

Gerade Väter aus Bundesländern mit eher günstiger Arbeitsmarktlage nutzen ihren Anspruch auf Elterngeld vergleichsweise häufiger. Vorliegende Forschungsergebnisse bestätigen, dass ökonomische Faktoren und gesicherte Beschäftigungsverhältnisse einen 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 et al. 2019; Hobler/Pfahl 2015; Pfahl et al. 2014).

6.2 Elterngeld: Höhe des Elterngeldes

Abbildung 26

Frauen und Männer nach der Höhe ihres monatlichen Elterngeldanspruchs in **Westdeutschland und Ostdeutschland** (Geburtsjahre 2008–2019), Durchschnittswerte in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Frauen haben für ihre 2019 geborenen Kinder im Schnitt einen deutlich niedrigeren Elterngeldanspruch als Männer. Dies trifft gleichermaßen auf Frauen in West- wie Ostdeutschland zu. Der geschlechterbezogene Abstand fällt für Westdeutschland (41 Prozent) größer aus als für Ostdeutschland (28 Prozent), was vor allem auf die vergleichsweise hohen Elterngeldansprüche der Männer in Westdeutschland zurückzuführen ist.

In Westdeutschland liegt der durchschnittliche monatliche Elterngeldanspruch von Frauen mit 757 Euro für 2019 geborene Kinder deutlich unter dem von Männern (1.294 Euro). In Ostdeutschland haben die Frauen mit 787 Euro einen vergleichbar hohen monatlichen Anspruch wie in Westdeutschland, die Männer mit 1.100 Euro jedoch einen deutlich niedrigeren in Ost- als in Westdeutschland (1.294 Euro).

Der geschlechterbezogene Abstand ist in Westdeutschland (537 Euro) also größer als in Ostdeutschland (313 Euro). Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2008 bis 2019 ist der monatliche Elterngeldanspruch in beiden Landteilen für Frauen wie Männer gestiegen, wobei die Ansprüche der Männer für alle Geburtsjahrgänge stets deutlich höher ausfielen als die der Frauen. Männer aus Westdeutschland haben für Kinder aller Geburtsjahrgänge einen höheren Anspruch gehabt als Männer aus Ostdeutschland. Für Frauen galt dies für bis Mitte 2015 geborene Kinder ebenfalls, was sich mit der Einführung von ElterngeldPlus (für ab dem 2. Halbjahr 2015 geborene Kinder) jedoch geändert hat: Seit dem Geburtsjahr 2017 weisen Frauen in Westdeutschland nun einen niedrigeren Elterngeldanspruch auf als Frauen in Ostdeutschland.

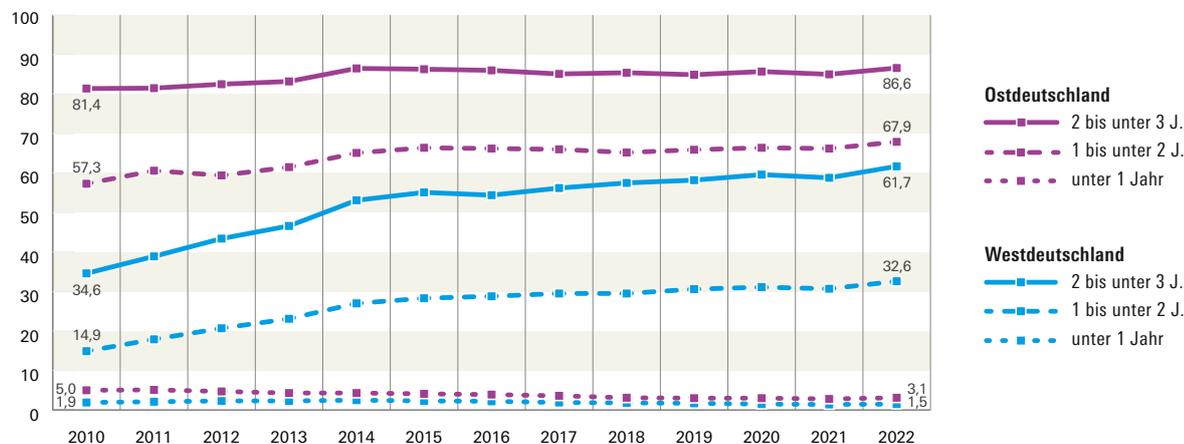
Hinweis

Das 2015 eingeführte ElterngeldPlus ermöglicht eine Verteilung des gesamten Elterngeldbudgets über einen längeren Zeitraum. Ein Basiselterngeld-Monat kann in zwei ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden. Allerdings halbiert sich damit auch die Höhe des monatlich ausgezahlten Elterngeldbetrages. Die Gesamtsumme des ausgezahlten ElterngeldPlus kann maximal so hoch sein wie das Gesamtbudget des zustehenden Basiselterngeldes. Der niedrigere Elterngeldanspruch von Frauen in Westdeutschland erklärt sich zu einem Teil dadurch, dass sie zuletzt (2018, 2019) etwas häufiger ElterngeldPlus genutzt haben als Frauen in Ostdeutschland.

6.3 Institutionelle Kinderbetreuung: Kinder unter 3 Jahren

Abbildung 27

Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter in West- und Ostdeutschland (2010–2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional (2010–2018), Daten ab 2019 auf Anfrage.

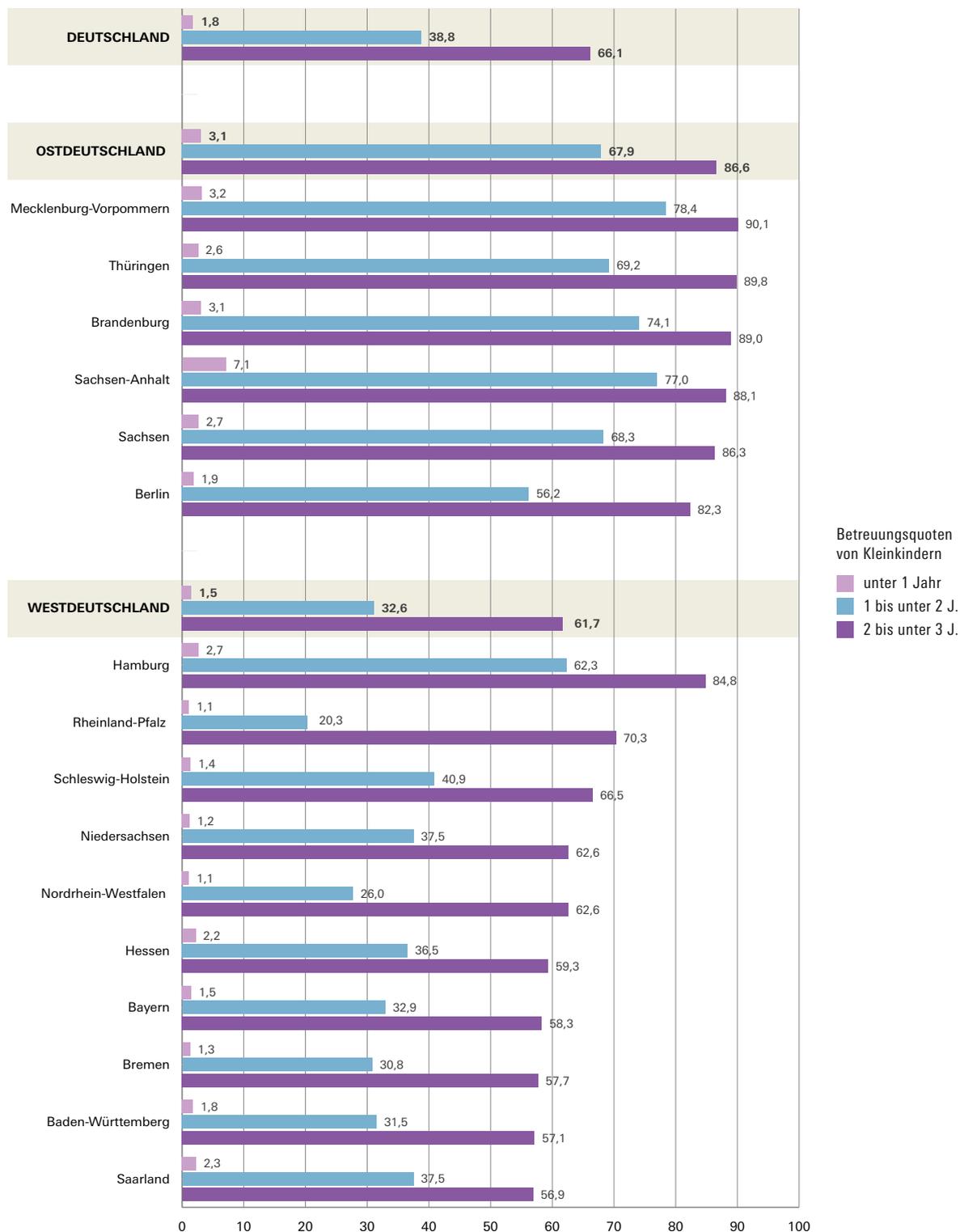
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Bei den Betreuungsquoten von Kleinkindern unter drei Jahren zeigen sich große Unterschiede nach Alter der Kinder. Die Quoten fallen in Ostdeutschland für jede Altersklasse höher aus als in Westdeutschland. In Westdeutschland werden sechs von zehn Kleinkindern im Alter zwischen zwei und unter drei Jahren betreut (62 Prozent) sowie jedes dritte Kind im Alter von einem Jahr bis unter zwei Jahren (33 Prozent). In Ostdeutschland werden sogar sechs von sieben Kleinkindern im Alter zwischen zwei und unter drei Jahren betreut (87 Prozent) sowie zwei Drittel der Kinder im Alter von einem Jahr bis unter zwei Jahren (68 Prozent). Im ersten Jahr nach der Geburt werden nur die allerwenigsten Kinder institutionell betreut.

Die Betreuungsquoten für Kleinkinder ab dem ersten Lebensjahr sind innerhalb des Beobachtungszeitraums 2010 bis 2022 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gestiegen. Dabei hat Westdeutschland – von deutlich niedrigerem Ausgangsniveau kommend – aufgeholt: Die Betreuungsquoten haben sich bei Kleinkindern zwischen einem Jahr und unter zwei Jahren hier mehr als verdoppelt (von 15 auf 33 Prozent) und bei Kleinkindern zwischen zwei und unter drei Jahren fast verdoppelt (von 35 auf 62 Prozent). Demgegenüber ist der Anstieg der Betreuungsquoten in Ostdeutschland moderater ausgefallen.

Größere Unterschiede zeigen sich auch zwischen den einzelnen west- und ostdeutschen Bundesländern. In Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen werden jeweils neun von zehn Kleinkindern im Alter zwischen zwei und unter drei Jahren institutionell betreut (90 Prozent), im Saarland und in Baden-Württemberg trifft dies jedoch nur auf gut jedes zweite Kind zu (57 Prozent). Das ostdeutsche Bundesland mit der geringsten Betreuungsquote im Alter zwischen zwei und unter drei Jahren (Berlin: 82 Prozent) liegt in etwa gleichauf mit dem westdeutschen Bundesland mit der höchsten Betreuungsquote (Hamburg: 85 Prozent). Für Kleinkindern im Alter zwischen einem und unter zwei Jahren zeigen sich noch deutlichere Unterschiede: Das bestplatzierte Bundesland (Mecklenburg-Vorpommern: 78 Prozent) weist eine fast viermal so hohe Betreuungsquote auf wie das Schlusslicht Rheinland-Pfalz mit 20 Prozent.

Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter, Region und **Bundesländern** (2022),
in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Daten auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

6.4 Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquote

Die Ganztagsbetreuungsquoten² von (Klein-)Kindern unterscheiden sich 2022 stark nach Altersgruppen. Zudem wird in Ostdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Kinder ganztags betreut als in Westdeutschland, dies gilt sowohl für die unter Dreijährigen als auch für Kinder von drei bis unter sechs Jahren.

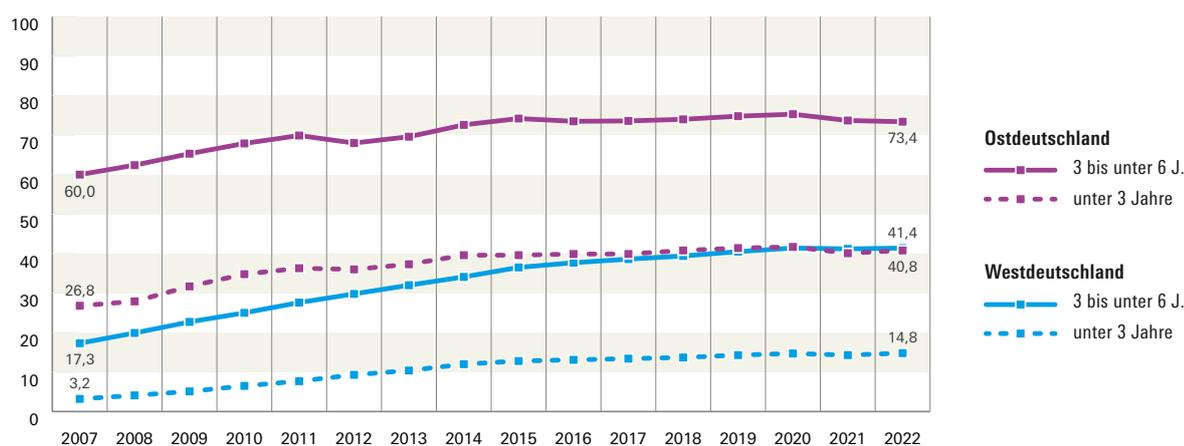
In Westdeutschland wird mehr als jedes dritte Kind (41 Prozent) im Kindergartenalter (drei bis unter sechs Jahre) und jedes siebte Kind unter drei Jahren ganztags betreut (15 Prozent). In Ostdeutschland sind die Ganztagsbetreuungsquoten bei Kindern im Kindergartenalter fast doppelt so hoch (73 Prozent) und für Kinder unter drei Jahren sogar fast dreimal so hoch wie in Westdeutschland (41 Prozent).

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 2007 bis 2022 hat sich die Ganztagsbetreuungsquote für Kinder im Kindergartenalter in Westdeutschland mehr als verdoppelt (von 17 auf 41 Prozent) und für kleinere Kinder unter drei Jahren sogar fast verfünffacht (von 3 auf 15 Prozent), ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau. In Ostdeutschland ist die Ganztagsbetreuungsquote in diesem Zeitraum immerhin um das 1,2-fache (Kinder im Kindergartenalter) bzw. um das 1,5-fache angestiegen (Kleinkinder unter drei Jahren).

Es bestehen große Unterschiede zwischen den Bundesländern: In Thüringen werden fast alle Kinder im Kindergartenalter ganztags betreut (92 Prozent), in Baden-Württemberg trifft dies nur auf knapp jedes vierte Kind zu (24 Prozent). Berlin, mit der geringsten Ganztagsbetreuungsquote in Ostdeutschland (57 Prozent), liegt in etwa gleichauf mit dem Saarland (58 Prozent), dem westdeutschen Bundesland mit der höchsten Ganztagsbetreuungsquote. Noch deutlicher sind die Unterschiede für Kleinkinder unter drei Jahren: Spitzenreiter Thüringen (52 Prozent) weist eine fünfmal höhere Ganztagsbetreuungsquote für Kleinkinder unter drei Jahren auf als das Schlusslicht Bayern (11 Prozent). Selbst Berlin (28 Prozent), letztplatziertes ostdeutsches Bundesland, hat eine immer noch höhere Ganztagsbetreuungsquote als der westdeutsche Spitzenreiter Hamburg (27 Prozent).

Abbildung 29

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter in West- und Ostdeutschland (2007–2022), in Prozent

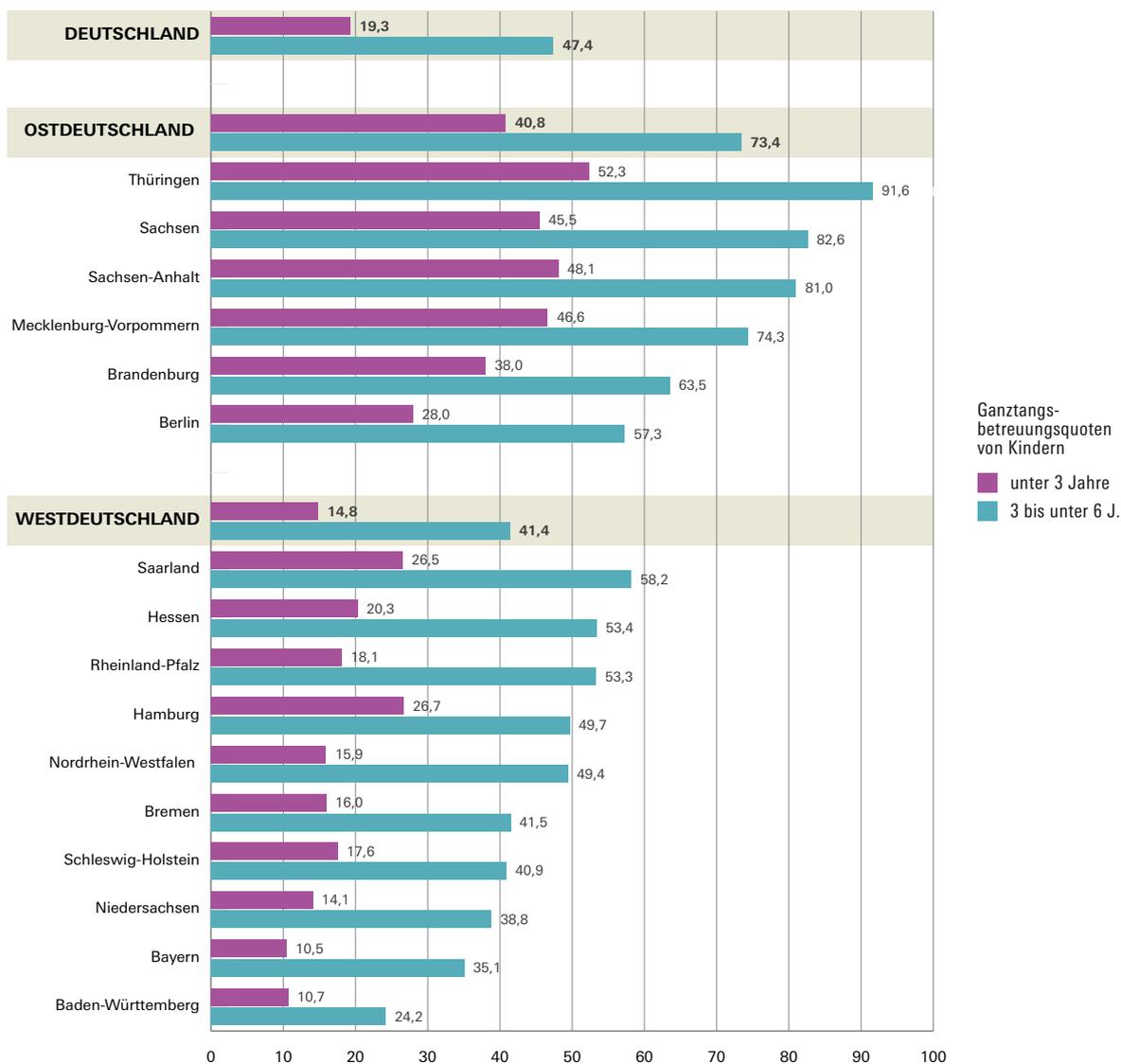


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung regional (2007–2018). Daten ab 2019 auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



² Ein Kind gilt als ganztätig betreut, wenn es sich täglich mindestens sieben Stunden in institutioneller Betreuung befindet. Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019): Kindertagesbetreuung regional 2018. Ein Vergleich aller Kreise in Deutschland, Tabelle A.1, S. 18f., Fußnote.

Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern nach Alter, Region und **Bundesländern** (2022), in Prozent

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Daten auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

WSI

Hinweis

Trotz des starken Ausbaus der institutionalisierten Kinderbetreuung in den letzten Jahren wird der vorhandene Bedarf an Kinderbetreuungszeiten in Deutschland aktuell immer noch nicht gedeckt: Dies gilt insbesondere für Eltern mit Kindern unter drei Jahren, von denen sich die Hälfte einen Ganztagsbetreuungsplatz wünscht. Während sich 36 Prozent einen Ganztagsbetreuungsplatz mit wöchentlich mehr als 35 und bis zu 45 Stunden wünschen, hätte etwa ein Achtel der Eltern mit Kleinkindern unter drei Jahren (12 Prozent) sogar einen Bedarf über 45 Betreuungsstunden die Woche hinaus (Anton et al. 2020, S. 17).

Zentrale Befunde

Betriebliche Führungspositionen

Frauen sind 2020 in den Führungspositionen privatwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland unterrepräsentiert. Auf der obersten Führungsebene gilt dies gleichermaßen für West- und Ostdeutschland. Auf der zweiten betrieblichen Führungsebene sind Frauen in Ostdeutschland bereits seit 2008 etwa entsprechend ihrem Anteil an allen Beschäftigten vertreten – in Westdeutschland gilt dies bisher noch nicht. Seit 2004 stieg in beiden Landesteilen der Anteil an Frauen in Führungspositionen zu nächst an, stagniert jedoch inzwischen mehr oder weniger seit einer Dekade.

Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland erreichen tendenziell sogar etwas bessere Positionen als Männer, während vollzeitbeschäftigte Frauen in Westdeutschland etwas seltener als Männer in eine leitende Stellung aufsteigen. Für Teilzeitbeschäftigte ist die vertikale Segregation – in West- und Ostdeutschland – sogar noch stärker ausgeprägt: Teilzeitbeschäftigte Männer sind fast doppelt so oft in leitender Stellung vertreten wie teilzeitbeschäftigte Frauen. Teilzeitbeschäftigte Frauen in West- und Ostdeutschland sind im Gegenzug weitaus häufiger als Männer in mittlerer Position als Fachkraft tätig.

Gewerkschaftsmitgliedschaft

Frauen sind in Deutschland 2022 seltener als Männer Mitglied in einer Gewerkschaft. In Ostdeutschland fällt der Frauenanteil an den Gewerkschaftsmitgliedern deutlich höher aus als in Westdeutschland. Nur in einem westdeutschen Bundesland (Schleswig-Holstein) finden sich unter den DGB-Gewerkschaftsmitgliedern mindestens 40 Prozent Frauen – während dies für alle ostdeutschen Bundesländer gilt.

7.1 Betriebliche Führungspositionen

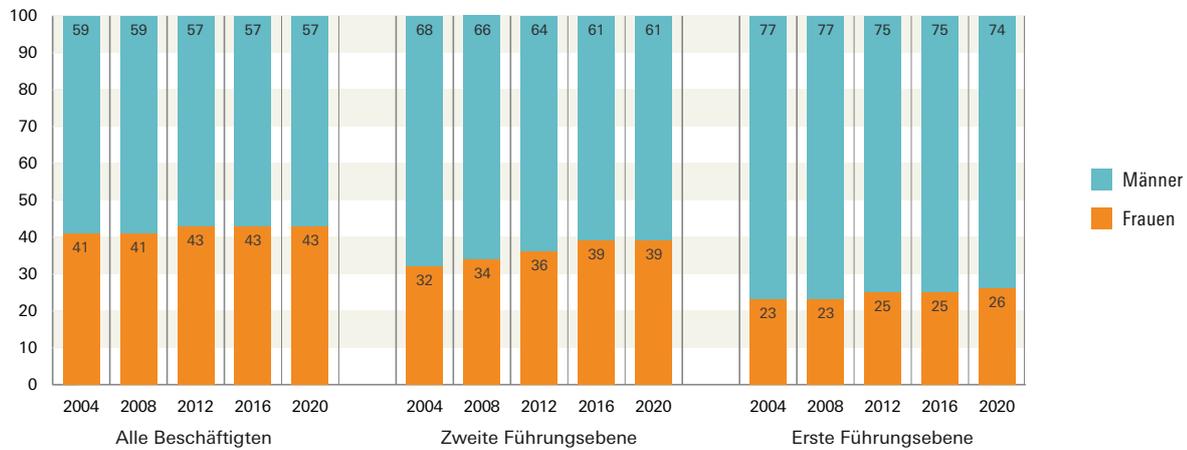
Im Jahr 2020 sind Frauen in den Führungspositionen privatwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland immer noch unterrepräsentiert. In Ostdeutschland sind Frauen anteilig etwas häufiger auf der ersten Führungsebene und anteilig deutlich häufiger auf der zweiten Führungsebene zu finden als in Westdeutschland.

In Westdeutschland stellen Frauen 43 Prozent aller Beschäftigten. Auf der zweiten Führungsebene sind sie im Jahr 2020 mit 39 Prozent – gegenüber ihrem Beschäftigtenanteil von 43 Prozent – leicht unterrepräsentiert und auf der ersten Führungsebene mit einem Anteil von 26 Prozent sogar deutlich unterrepräsentiert. In Ostdeutschland fällt der Frauenanteil an allen Beschäftigten mit 44 Prozent ähnlich aus wie in Westdeutschland. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen hier mit einem Anteil von 46 Prozent – im Vergleich zum Beschäftigtenanteil – sogar minimal überrepräsentiert. Auf der ersten Führungsebene sind sie jedoch deutlich unterrepräsentiert (31 Prozent).

Innerhalb des Beobachtungszeitraums von 2004 bis 2020 ist der Anteil an weiblichen Führungskräften in Betrieben in beiden Landesteilen leicht angestiegen – wobei die Entwicklung seit 2012 (Ostdeutschland) bzw. 2016 (Westdeutschland) zum Stillstand gekommen ist. In Ostdeutschland waren Frauen auf den beiden obersten betrieblichen Führungsebenen über den ganzen Zeitraum hinweg besser repräsentiert als in Westdeutschland.

Abbildung 31

Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten und in Führungspositionen in **Westdeutschland** (2004–2020), in Prozent



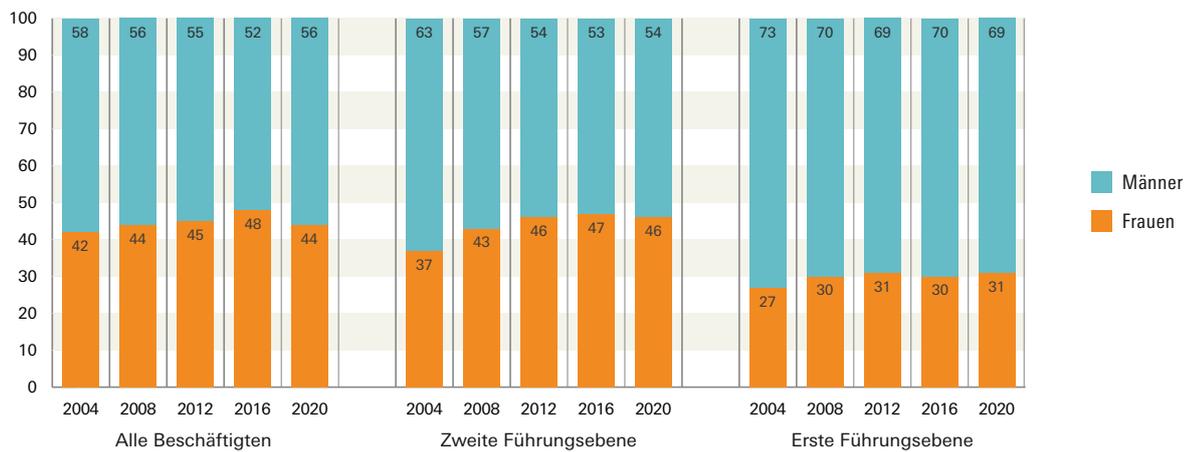
Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2022

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022 **WSI**

Abbildung 32

Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten und in Führungspositionen in **Ostdeutschland** (2004–2020), in Prozent



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2022

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022 **WSI**

7.2 Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Im Jahr 2021 zeigen sich Unterschiede bei der vertikalen Verteilung von Frauen und Männern auf die fünf Leistungsgruppen. Frauen befinden sich in Deutschland seltener als Männer in leitender Stellung (Leistungsgruppe I) und sind dafür häufiger als diese als Fachkräfte (Leistungsgruppe III) tätig (ohne Abbildung).³ Im Detail zeigen sich dabei eine Reihe von Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland, genauso wie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Vollzeitbeschäftigte: In Westdeutschland sind vollzeitbeschäftigte Frauen seltener in leitender Stellung (Leistungsgruppe I) zu finden und häufiger als herausgehobene Fachkraft (Leistungsgruppe II) tätig als vollzeitbeschäftigte Männer. In Ostdeutschland arbeiten Frauen hingegen in den beiden obersten Leistungsgruppen häufiger als Männer, d. h. in leitender Stellung oder als herausgehobene Fachkraft.

Teilzeitbeschäftigte: Für Teilzeitbeschäftigte besteht eine stärkere vertikale Segregation nach Geschlecht als für Vollzeitbeschäftigte. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erreichen Frauen nur halb so oft wie Männer eine leitende Stellung. Dafür sind sie in beiden Landesteilen etwas häufiger als Männer als herausgehobene Fachkraft und sehr viel häufiger als Fachkraft tätig. Im Gegenzug sind teilzeitbeschäftigte Männer deutlich häufiger als angelernte oder ungelernete Kräfte tätig (Leistungsgruppen IV bzw. V) als teilzeitbeschäftigte Frauen.

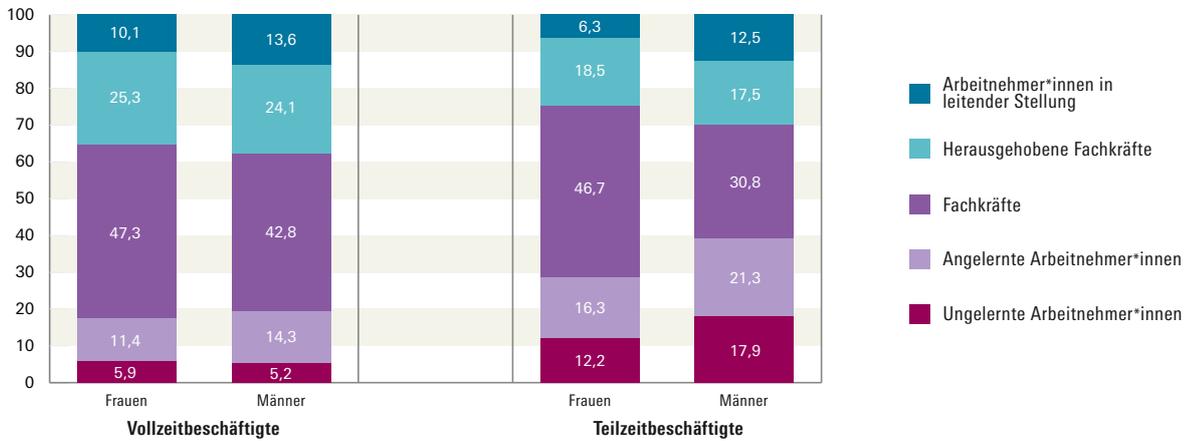
Hinweis

Die Leistungsgruppen werden vom Statistischen Bundesamt durch grobe Abstufung der jeweiligen Tätigkeit nach dem Qualifikations- und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes gebildet. Die fünf Leistungsgruppen bilden damit in etwa die berufliche Position der Beschäftigten ab. Daher können sie als Indikator für die vertikale Verteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt oder innerhalb eines Betriebes herangezogen werden.

³ Zur inhaltlichen Definition von „vertikaler Segregation“ und den „Leistungsgruppen“ siehe: Pfahl/Unrau 2023: Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2021.

Abbildung 33

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Leistungsgruppen in **Westdeutschland** (2021), in Prozent



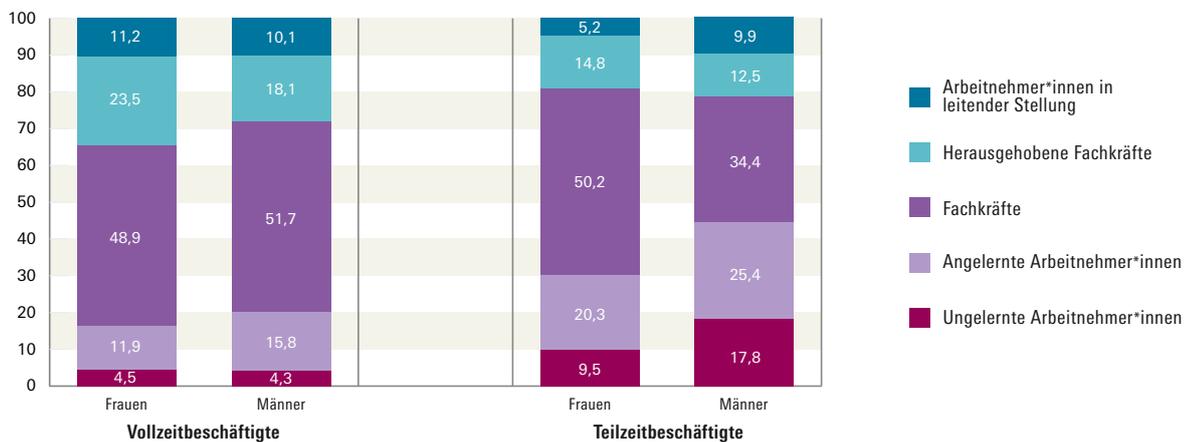
¹⁾ Die Teilzeitbeschäftigten umfassen hier keine geringfügig Beschäftigten.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

Abbildung 34

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte¹⁾ Frauen und Männer nach Leistungsgruppen in **Ostdeutschland** (2021), in Prozent



¹⁾ Die Teilzeitbeschäftigten umfassen hier keine geringfügig Beschäftigten.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023 **WSI**

7.3 Gewerkschaftsmitgliedschaft

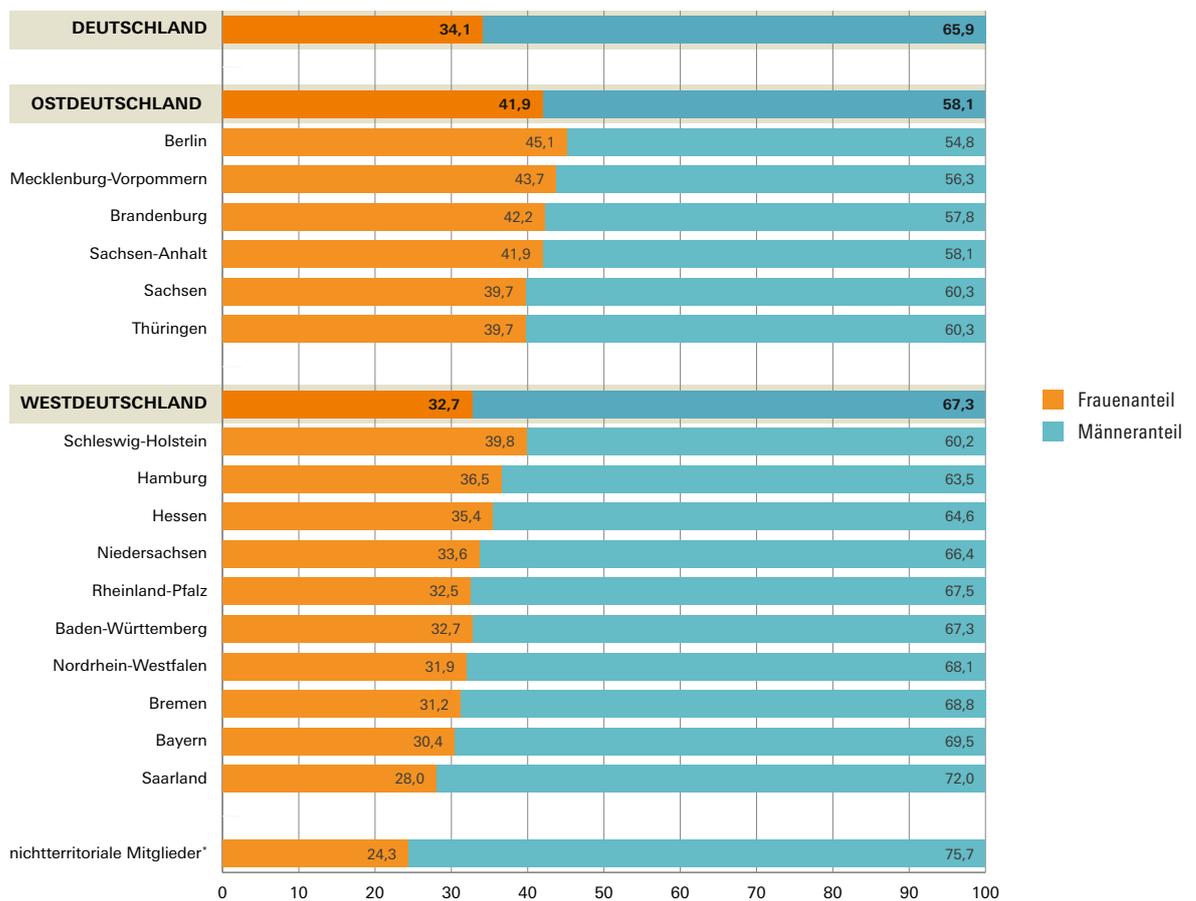
Im Jahr 2022 sind gut ein Drittel aller Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland Frauen. In Ostdeutschland (42 Prozent) ist der Frauenanteil in den Gewerkschaften deutlich höher als in Westdeutschland (33 Prozent).

Unterschiede zeigen sich zwischen den Bundesländern. In Ostdeutschland variieren die Frauenanteile an den DGB-Gewerkschaftsmitgliedern zwischen 45 Prozent (Berlin) und 40 Prozent (Thüringen und Sachsen).

In Westdeutschland erreicht der Frauenanteil nur in einem Bundesland die 40 Prozent-Marke: in Schleswig-Holstein. In allen anderen westdeutschen Bundesländern finden sich weniger als 40 Prozent Frauen in den DGB-Gewerkschaften, in rund der Hälfte der westdeutschen Bundesländer sogar weniger als ein Drittel.

Abbildung 35

Frauen und Männer in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern in **Deutschland** (2022), in Prozent



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

Datenquelle: DGB Mitgliederstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

8 FAZIT

Der Überblick über die insgesamt 22 Indikatoren aus sechs Bereichen zeigt, dass sich bis heute keine Geschlechtergleichheit auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland vollzogen hat. Nur beim beruflichen Qualifikationsniveau (Bereich Bildung) ist inzwischen ein vergleichbarer Stand für Frauen und Männer gegeben. In einigen Bereichen haben sich West- und Ostdeutschland angenähert bzw. es zeichnen sich teilweise ähnliche Trends bzw. Entwicklungsmuster ab. Dies gilt etwa für den Bereich der Mitbestimmung (oberste betriebliche Führungspositionen, vertikale Segregation des Arbeitsmarktes), für den Bereich Erwerbsarbeit (horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosenquote), aber auch für den Bereich Zeit (Teilzeitquote, Teilzeit nach Elternschaft).

Die Ergebnisse dieser Studie belegen weiterhin klar erkennbare Geschlechterungleichheiten zwischen Frauen und Männern: meist etwas ausgeprägter in Westdeutschland und etwas abgeschwächt in Ostdeutschland. Zugleich zeigen sich häufig Niveauunterschiede der jeweiligen Indikatoren in West- und Ostdeutschland.

Insgesamt 15 der 22 Gleichstellungsindikatoren aus den Bereichen Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung fallen für Ostdeutschland geschlechterpolitisch erkennbar günstiger aus als für Westdeutschland. Lediglich bei der Arbeitslosigkeit erweist sich die Geschlechterlücke in Ostdeutschland als etwas größer und zugleich auch das Niveau an Arbeitslosigkeit als etwas höher als in Westdeutschland.⁴ Interessanterweise gehen die West-Ost-Niveauunterschiede in den meisten Fällen auf die Unterschiede zwischen Frauen in West- und Ostdeutschland zurück und weniger auf die der Männer.

Es ist anzumerken, dass zwar die Unterschiede zwischen Frauen und Männern insbesondere beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, dem Anteil an Vollzeitbeschäftigten mit Bruttoeinkommen von maximal 2.000 Euro/Monat oder bei der Elterngeldhöhe in Ostdeutschland deutlich kleiner sind als in Westdeutschland, jedoch auf einem niedrigeren – und zum Teil existentiell bedrohlichen – Niveau.

4 Für zwei weitere Indikatoren (Betreuungsquote von Kleinkindern, Ganztagsbetreuungsquote) lässt sich keine sinnvolle Geschlechterlücke ermitteln.

9 POLITISCHE MASSNAHMEN

Das Ziel einer Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist damit in West- und Ostdeutschland noch längst nicht erreicht: „Vieles hat sich in den vergangenen Jahrzehnten verbessert – wenn wir etwa sehen, wie viele Frauen heute erwerbstätig sind oder welche Rolle sie in Politik und Wirtschaft spielen. Aber von echter Gleichstellung sind wir immer noch weit entfernt. Deshalb sollten wir kämpferisch bleiben – und weiter für gleiche Rechte und gleiche Chancen streiten.“⁵

Um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in beiden Landesteilen zu verbessern, erscheinen folgende Maßnahmen als notwendig:

(1) 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 bis zu einem Umfang von sechs Monaten sowie eine zehntägige, bezahlte Freistellung für Väter rund um die Geburt
- Weiterer qualitativ hochwertiger Ausbau der institutionellen Betreuung von Kleinkindern vor allem in Westdeutschland, da der Bedarf immer noch nicht gedeckt ist
- Förderung von partnerschaftlich-egalitären Erwerbskonstellationen für Paare mit Kindern, z. B. durch die Förderung von flexiblen Arbeitsarrangements – in Vollzeit wie Teilzeit – für Frauen und Männer ohne Karrierehemmnisse

(2) Förderung von Arbeitszeiten, die Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

- Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der weit verbreiteten Überstundenkultur. Dafür sind u. a. eine ausreichende Personalbemessung und verbindliche Vertretungsregelungen notwendig
- Mehr Mitsprache der Beschäftigten bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus der vertraglichen Arbeitszeit sowie der Wahl ihres Arbeitsortes
- Ausweitung des Anwendungsbereichs der Brückenteilzeit und bessere Ermöglichung der Rückkehr in Vollzeit

- Förderung des sogenannten „Top-Sharings“, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitstellen
- Stärkung von (zusätzlichen) Beförderungskriterien, die sich nicht an der Präsenz am Arbeitsplatz bzw. an Überstunden orientieren

(3) Existenzsichernde Einkommen, gerechte Bezahlung und Beseitigung von Fehlanreizen

- Stärkung von Tarifbindung durch flächendeckende Anwendung von Tarifverträgen
- Weitere Anhebung des Mindestlohns, von dem gerade geringverdienende Frauen bereits profitiert haben (vgl. Pusch et al. 2021; Bruttel et al. 2017)
- Schließen der Lohnlücke: Pflicht für Betriebe und Verwaltungen, die Entgeltpraxis regelmäßig auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen
- Abschaffung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlich sowie steuerlich gesonderte Behandlung der Minijobs und Überführung der Minijobs in reguläre Beschäftigung
- 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

(4) Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, Gleichstellungsscheck und Ausbau von Geschlechterquoten

- Aufwertung der Arbeitsbedingungen in den Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Abbau der extremen Arbeitsbelastungen durch angemessene Personalbemessung
- Prüfung aller politischen Vorhaben auf Geschlechtergerechtigkeit
- Ausweitung des Kreises von Unternehmen, für die die Geschlechterquoten in Aufsichtsräten gelten, über den Kreis der börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen hinaus

⁵ Bundesfrauenministerin Lisa Paus bei der Bundesfrauenkonferenz von ver.di am 6. Mai 2023. Vgl. dazu auch: Deutscher Gewerkschaftsbund 2023a; Deutscher Gewerkschaftsbund 2023b.

LITERATUR

Anton, J./Hubert, S./Kuger, S. (2020): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern. Deutsches Jugendinstitut: DJI-Kinder-Betreuungsreport 2020, München

Bruttel, O./Baumann, A./Himmelreicher, R. (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 473–481, https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_07_bruttel.pdf (letzter Zugriff 02.08.2023)

Deutscher Gewerkschaftsbund (2023a): Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten! 13 Forderungen für eine Fachkräftesicherung mit Geschlechterperspektive. Positionspapier des DGB-Bundesfrauenausschusses, 21. September 2023, https://frauen-bawue.verdi.de/++file++638f85323ce3f78d12fdcf0d/download/BFA-Positionspapier_Fachkra%CC%88ftsicherung%20final%20.pdf (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Deutscher Gewerkschaftsbund (2023b): Frauen und Erwerbstätigkeit: Hier sind die Fachkräfte!, in: einblick – gewerkschaftlicher info-service, März 2023, <https://www.dgb.de/einblick/++co++ca100b02-b762-11ed-ba01-001a4a160123> (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Hausmann, A.-C./Kleinert, C./Leuze, K. (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittdanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (2), S. 217–242, <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y> (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Hobler, D./Pfahl, S./Zucco, A. (2020): 30 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 60, September 2020, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007853 (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Hobler, D./Pfahl, S. (2015): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Expertise, Broschüre herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2022): Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015–2022, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII4b.pdf (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Lott, Y./Hobler, D./Pfahl, S./Unrau, E. (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 72, Februar 2022, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259 (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Pfahl, S./Reuyß, S./Hobler, D./Weeber, S. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Zusammenfassung der SowiTra-Studie, Projekt-Nr. S-20212-572-3, Berlin, https://www.boeckler.de/pdf_fof/91237.pdf (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Pfahl, S./Unrau, E. (2023): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2021, in: WSI GenderDatenPortal

Pieper, J./Schneider, U./Schröder, W./Stilling, G. (2023): Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2022, Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.), Berlin, <https://www.derparitaetische.de/themen/sozial-und-europapolitik/armut-und-grundsicherung/armutsbericht-2022-aktualisiert/> (letzter Zugriff: 02.08.2023)

Pusch, T./Tobisch, V./Schmidt, T./Santoro, C. (2021): Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Haushaltsnettoeinkommen und den Bezug bedarfsgeprüfter Transferleistungen, in: WSI-Mitteilungen 74 (2), S.116–126, https://www.wsi.de/data/wsimit_2021_02_pusch.pdf (letzter Zugriff: 02.08.2023)

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

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019): Kindertagesbetreuung regional 2018. Ein Vergleich aller Kreise in Deutschland, https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00074039/5225405187004.pdf (letzter Zugriff: 02.08.2023)

METHODISCHES VORGEHEN

Auswahl der Kernindikatoren

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland und ihre Entwicklung über die Zeit wird anhand von 22 Indikatoren in den sechs Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung gemessen (vgl. Tabelle 1).

Neben fest etablierten gleichstellungspolitischen Kennziffern wie dem Gender Pay Gap oder dem Gender Time Gap wurde bei der Zusammenstellung der Indikatoren auch darauf geachtet, wie gut die Daten eine Darstellung der Entwicklung über die Zeit erlauben. Für diejenigen 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 einige andere Indikatoren liegen repräsentative Daten als Zeitreihe ab Mitte der 2000er Jahre vor, sodass sich neuere Trends beobachten lassen. Für vereinzelte Indikatoren liegen allerdings nur Querschnittsdaten vor, sodass in diesen Fällen nur aktuelle Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland dargestellt werden können.⁶

Auf einzelne Indikatoren, die für die Bestimmung des Stands der Gleichstellung in Deutschland bereits herangezogen wurden (vgl. Lott et al. 2022), musste im Rahmen dieses Reports leider verzichtet werden, weil für sie keine regionalen Daten – getrennt nach West- und Ostdeutschland – zur Verfügung stehen.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Indikatoren und deren Datenbasis finden sich im Anhang 2 dieser Veröffentlichung.

Datengrundlage im Überblick

Es werden repräsentative Daten – vor allem vom Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit – genutzt, die eine bewährte und verlässliche Datenbasis für geschlechtervergleichende Analysen in West- und Ostdeutschland bieten.

Hierfür stellt der Mikrozensus die wichtigste Datengrundlage dar. Bei ihm handelt es sich um 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 stellt eine weitere wichtige Datenquelle für Arbeitsmarktanalysen dar. Sie basiert auf Angaben über abhängig Beschäftigte, die von den Arbeitgeber*innen an die Träger der Sozialversicherung weitergegeben werden müssen. Mit ihr stehen – für einige Indikatoren – sogar Ergebnisse einer Vollerhebung zur Verfügung, wie z. B. für Leiharbeit und Minijobs. Darüber hinaus werden 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).

⁶ Bei einigen Indikatoren wurde auf mögliche Zeitvergleiche verzichtet, wenn Forschungsstudien weitgehende Konstanz über längere Zeiträume feststellten – z. B. bei der beruflichen Segregation (Kapitel 3.5, vgl. Hausmann/Kleinert 2015).

Indikatoren in den sechs Bereichen

Bereich	Indikatoren
Bildung	<p>(1) Berufliches Qualifikationsniveau: Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss</p> <p>(2) Segregation in der dualen Ausbildung: Frauen- und Männeranteile in dualer Ausbildung</p>
Erwerbsarbeit	<p>(1) Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenquote</p> <p>(2) Erwerbsbeteiligung: Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten</p> <p>(3) Minijobs: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte</p> <p>(4) Leiharbeit: Leiharbeiter*innen</p> <p>(5) Berufliche Segregation: Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes</p> <p>(6) Selbstständigkeit: Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten</p>
Einkommen	<p>(1) Gender Pay Gap: Durchschnittlicher Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern</p> <p>(2) Niedrige Vollzeitinkommen: Vollzeitbeschäftigung mit Bruttomonatseinkommen unter 2.000 Euro</p> <p>(3) Durchschnittliche Rentenhöhe: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern (nach Rentenart)</p>
Zeit	<p>(1) Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten</p> <p>(2) Teilzeit: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten</p> <p>(3) Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter des Kindes: Teilzeitquoten von aktiv erwerbstätigen Eltern nach Alter des jüngsten Kindes</p> <p>(4) Erwerbsumfang im Haushaltskontext: Vollzeit-/Teilzeitkonstellationen in Paarhaushalten mit Kind/ern</p>
Sorgearbeit	<p>(1) Elterngeld: Bezugsquoten Väter: Anteil der Elterngeld beziehenden Väter</p> <p>(2) Elterngeld: Höhe des Elterngeldes: Höhe des monatlichen Elterngeldanspruchs</p> <p>(3) Institutionelle Kinderbetreuung: Kinder unter 3 Jahren: Betreuungsquoten von Kleinkindern unter 3 Jahren nach Alter</p> <p>(4) Institutionelle Kinderbetreuung: Ganztagsbetreuungsquoten: Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern unter 6 Jahren</p>
Mitbestimmung	<p>(1) Betriebliche Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene</p> <p>(2) Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes: Verteilung der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach beruflicher Position/Leistungsgruppen</p> <p>(3) Gewerkschaftsmitgliedschaft: Frauen in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern</p>

INFORMATIONEN ZU DEN EINZELNEN INDIKATOREN

Im Folgenden wird für jeden einzelnen der sechs Bereiche die Auswahl der Indikatoren und die dafür genutzte Datenbasis erläutert. 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 berufliche Qualifikationsniveau wird über den höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss (2021) erfasst. Um die Segregation in der beruflichen Ausbildung abzubilden, werden die Frauen- und Männeranteile in der dualen Ausbildung (2021) nach Berufsbereichen auf Basis der Berufsbildungsstatistik dargestellt.

- 1 Berufliches Qualifikationsniveau: Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Verteilung nach beruflichen Abschlüssen, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die sich nicht (mehr) in Ausbildung befinden.
- 2 Segregation in der dualen Ausbildung: Frauen- und Männeranteile in der dualen Ausbildung nach Berufsbereichen (Verteilung nach Berufsbereichen), Berufsbildungsstatistik (StBA), Querschnittsanalyse 2021, Auszubildende.

ERWERBSARBEIT

Der erste Indikator ist die Arbeitslosenquote (2022) von Frauen und Männern, die auf Daten der Bundesagentur für Arbeit basiert. Mit dem zweiten Indikator, der Erwerbstätigenquote (2021), 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 drei weitere Indikatoren herangezogen, um relevante geschlechterbezogene Unterschiede bei den Erwerbsverhältnissen zu ermitteln: Für Minijobs (ausschließlich geringfügige Beschäftigung 2021) und Leiharbeit (2022) liegen Angaben aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vor.

Der Indikator Selbstständigkeit wird auf Basis der Daten des Mikrozensus abgebildet. Mit dem sechsten Indikator wird die geschlechterbezogene horizontale Segregation der Arbeitsmärkte (2021) 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 (2022) basiert auf den Daten der IAB-Datenbank „Berufe im Spiegel der Statistik“.

- 1 Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenquote (in Prozentpunkten), Arbeitslosenstatistik (BA), Zeitreihe 1991–2022, Quote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
- 2 Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten (Gender Gap der Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten, in Prozentpunkten), Mikrozensus (StBA), Zeitreihe 1991–2021, Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
- 3 Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit: Geringfügige Beschäftigung als einzige Erwerbstätigkeit, Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2004–2021, Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.
- 4 Leiharbeit: Leiharbeiter*innen (Geschlechteranteile, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Zeitreihe 2013–2022, 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 2022, Personen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren (ohne Auszubildende).
- 6 Selbstständige: Selbstständige, Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten (absolute Angaben sowie Frauenanteile, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, Personen im Alter von 15 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 Verdiensterhebung. Der zweite Indikator stellt geschlechterbezogene Unterschiede bei niedrigem Einkommen von Vollzeitbeschäftigten auf Basis der Beschäftigungsstatistik (2022) dar. Ein dritter wichtiger Indikator für den Bereich Einkommen ist die durchschnittliche Rentenhöhe (2021). Hierbei wird der Abstand der Rentenzahlbeträge von Frauen und Männern (differenziert nach Art der Rente) betrachtet, 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), Verdienststrukturerhebung (StBA), Querschnittsanalyse 2022, Abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.
- 2 Niedrige Vollzeiteinkommen: Niedrigeinkommen trotz Vollzeitbeschäftigung (Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit monatlichem Einkommen unter 2.000 Euro [brutto], in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Querschnittsanalyse 2022, Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (ohne Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen, Beschäftigte in Altersteilzeit, Menschen mit Behinderung in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen sowie Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten).
- 3 Durchschnittliche Rentenhöhe: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge von Frauen und Männern nach Rentenart (in Euro), Statistik der Deutschen Rentenversicherung (DRV), Querschnittsanalyse 2021; Neuzugänge und Bestand von Rentenbezieher*innen.

ZEIT

Der Gender Time Gap (2021) ist ein zentraler Indikator, mit dem die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern erfasst wird. Der zweite zentrale Indikator ist die Teilzeitquote (2021), die den Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 32 Stunden gemessen an allen abhängigen Beschäftigten wiedergibt. Für die Bestimmung der Gleichstellung in West- und Ostdeutschland sind zudem relevant: die Teilzeitquote von Eltern nach Alter des jüngsten Kindes (2021) sowie die Erwerbskonstellationen im Haushaltskontext (2021). Hier werden Teilzeitquoten und Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern aus Haushalten mit und ohne Kinder miteinander verglichen.

- 1 Gender Time Gap: Geschlechterbezogener Abstand der Wochenarbeitszeiten (Abstand der durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeiten (inklusive Überstunden, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, Erwerbstätige ab 15 Jahren.
- 2 Teilzeit: Teilzeitquoten (Anteil der Beschäftigten, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, abhängig Beschäftigte ab 15 Jahren.
- 3 Teilzeitquoten nach Elternschaft bzw. Alter des Kindes: Teilzeitquoten von aktiv erwerbstätigen Eltern nach Alter des jüngsten Kindes (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, volljährige Frauen und Männer mit Kind(ern) unter 18 Jahren.
- 4 Erwerbsumfang im Haushaltskontext: Erwerbskonstellationen und Vollzeit-/Teilzeitkonstellationen in Paarhaushalten mit Kind/ern (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Querschnittsanalyse 2021, Personen in Paarhaushalten mit Kind/ern (unter 18 Jahren), wenn beide Elternteile erwerbstätig sind (Alter: 15 bis unter 65 Jahre).

SORGEARBEIT

Im Bereich Sorgearbeit ist die Datenlage für vier 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 Elterngeld beziehenden Frauen und Männer als auch die Höhe 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 zwei Indikatoren betrachtet: Die Betreuungsquote von Kleinkindern unter drei Jahren (nach Alter) und die Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern unter sechs 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 zurzeit deutlich schlechter, da repräsentative Daten für Frauen und Männer getrennt nach West- und Ostdeutschland für die letzten Jahre 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.

- 1 Elterngeld – Anteil der Elterngeld beziehenden Väter: Bezug von Elterngeld (Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, in Prozent) Elterngeldstatistik (StBA), Zeitvergleich 2008 und 2019, Väter, deren Kind im Kalenderjahr ... geboren wurde.
- 2 Elterngeld – Höhe des Elterngeldes: Höhe des monatlichen Elterngeldanspruchs (Durchschnittswerte, in Euro), Elterngeldstatistik (StBA), Zeitreihe 2008–2019, Personen, deren Kind im Kalenderjahr ... geboren wurde.
- 3 Institutionelle Kinderbetreuung – Kinder unter drei Jahren: Betreuungsquoten von Kleinkindern unter drei Jahren, sowie Betreuungsquoten von Kindern unter einem Jahr, zwischen ein und zwei Jahren und zwischen zwei und drei Jahren (in Prozent), Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2007–2022, alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.
- 4 Institutionelle Kinderbetreuung – Ganztagsbetreuungsquote: Ganztagsbetreuungsquoten von Kindern (Anteile der Kinder unter drei Jahren bzw. von drei bis unter sechs Jahren, die ganztags betreut werden, in Prozent) nach Alter, Region und Bundesländern, Statistik der Kindertagesbetreuung (StBA), Zeitreihe 2010–2022, alle Kinder der entsprechenden Altersklassen.

MITBESTIMMUNG

In diesem Bereich sind regionale Analysen aufgrund der Datenlage nur begrenzt möglich. Für einen wichtigen Indikator – die Partizipation an betrieblichen Führungspositionen (2004–2020) – liegen 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 (2021) 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 (2022), vor, mit dem der Frauenanteil an allen Gewerkschaftsmitgliedern erfasst wird. Dabei handelt es sich um eine Sonderauswertung der Daten der DGB-Mitgliederstatistik.

- 1 Betriebliche Führungspositionen: Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene (Frauenanteile an allen Beschäftigten im Vergleich zur zweiten und ersten Führungsebene). IAB-Betriebspanel (IAB), Zeitreihe 2004–2020, 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 2021, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.
- 3 Gewerkschaftsmitgliedschaft: Frauen in den DGB-Gewerkschaften nach Bundesländern (Geschlechteranteile an allen DGB-Gewerkschaftsmitgliedern, in Prozent), Sonderauswertung der DGB-Mitgliederstatistik (DGB), Querschnittsanalyse 2022, alle Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 88, September 2023
Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den
Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-187

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-150
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Grafiken: Maria Kempfer

Kontakt

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

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

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