

**Bundesstiftung
Gleichstellung**

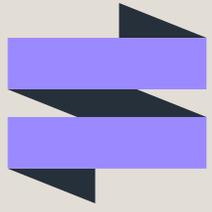
Zeit, Geld, Macht - Mehr Tempo bei der Gleichstellung

Vortrag von Lisi Maier, Direktorin der Bundesstiftung Gleichstellung

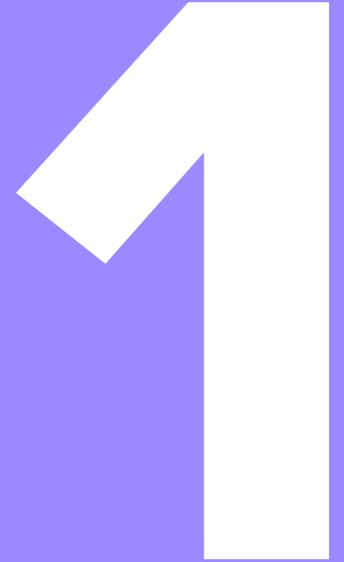
Mehr Tempo bei der Gleichstellung – Inhalt:



- 1. Geld**
- 2. Zeit**
- 3. Macht**
- 4. Perspektiven und Instrumente**
- 5. Die Bundesstiftung Gleichstellung**



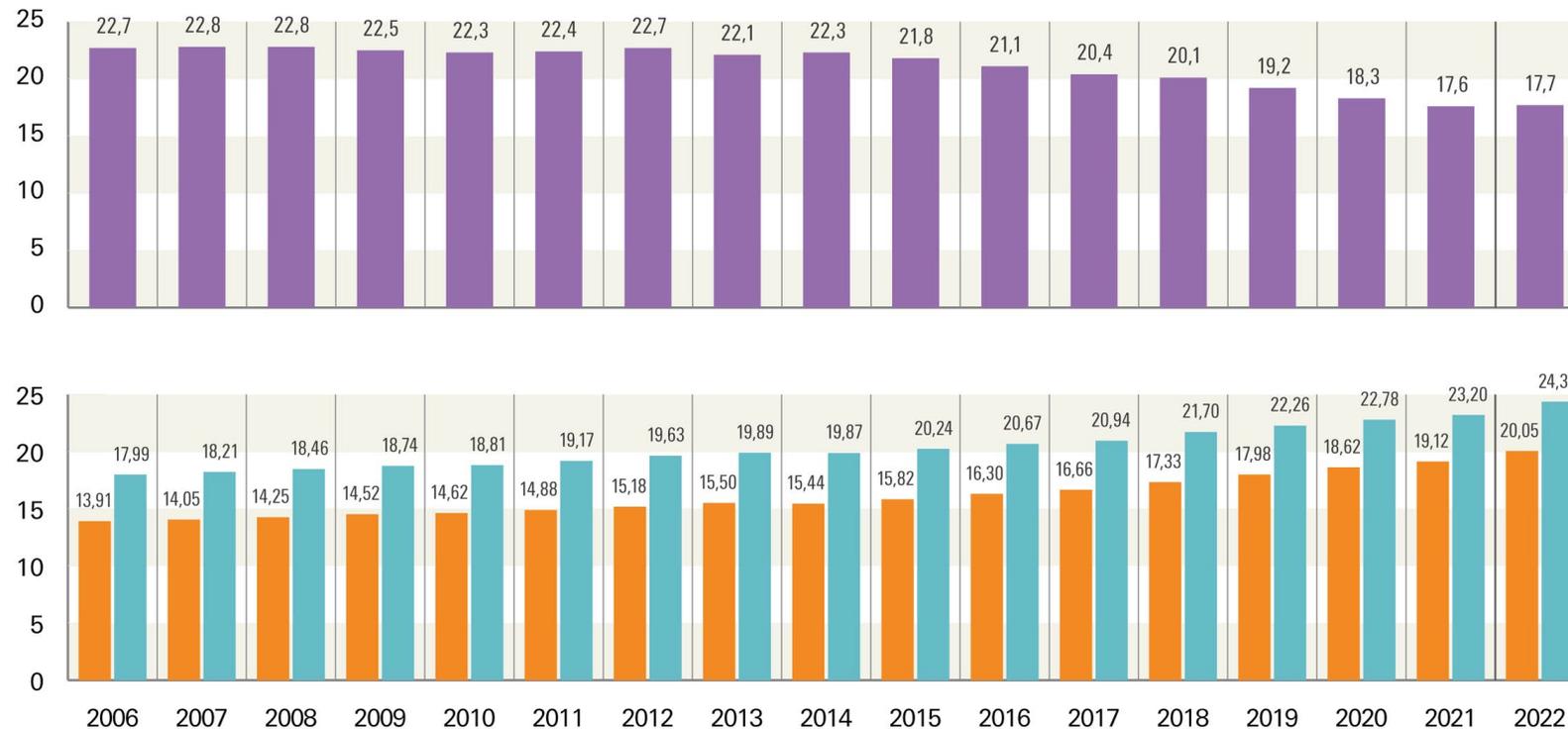
GELD





Gender-Pay-Gap

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



DEUTSCHLAND

Gender Pay Gap (in Prozent)

Durchschnittl. Stundenverdienst (brutto, in Euro)

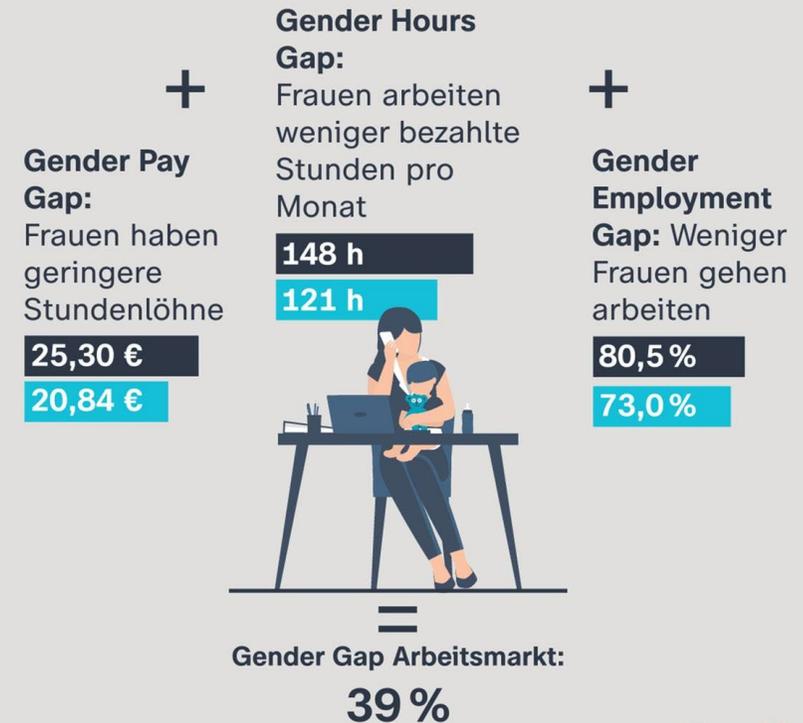
Frauen
Männer

- Rückgang der Lohnunterschiede auf 18%
- Bereinigte Lohnlücke (Lohndiskriminierung): 6% (Stat. BA, 2018)
- Rückgang aktuell auch im Saarland zu verzeichnen laut Gleichstellungsatlas (2018 23%, 2022 18%)

Gender-Gap-Arbeitsmarkt

- Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2023 bei 39 %
- Er vereint die drei Gender Gaps (Gender Pay Gap – 2023 18 % / 7% | Gender Hours Gap - 18 % | Gender Employment Gap - 2023 9 %. In die Berechnung fließen also: Bruttostundenverdienste, bezahlte Arbeitsstunden und Erwerbstätigenquoten)
- DE im EU-Vergleich auf 4. letzten Platz

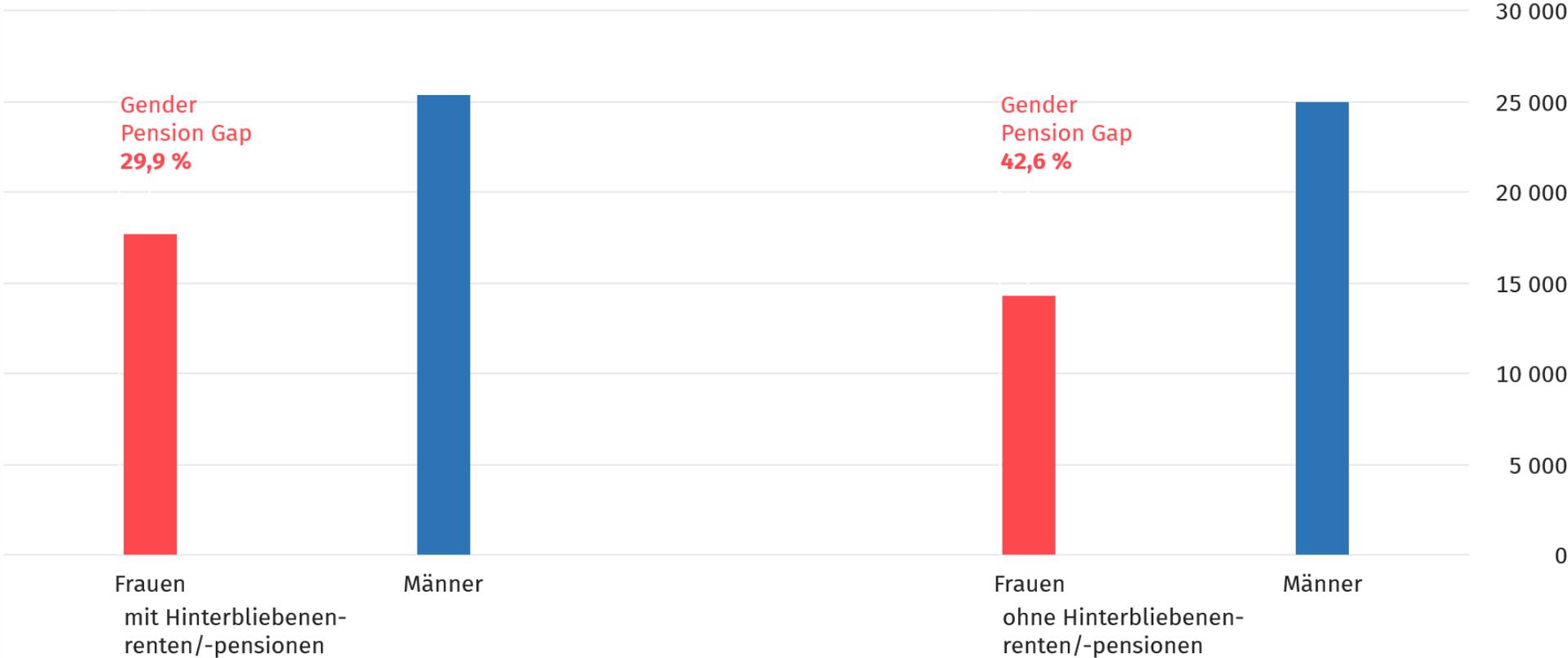
Frauen am Arbeitsmarkt dreifach benachteiligt



Gender-Pension-Gap



Durchschnittliches Alterseinkommen, 65 Jahre und älter
Bruttoeinkommen in Euro/Jahr zur Berechnung des Gender Pension Gap 2021



Alters-/Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge 2020.
[EU-SILC 2021](#)

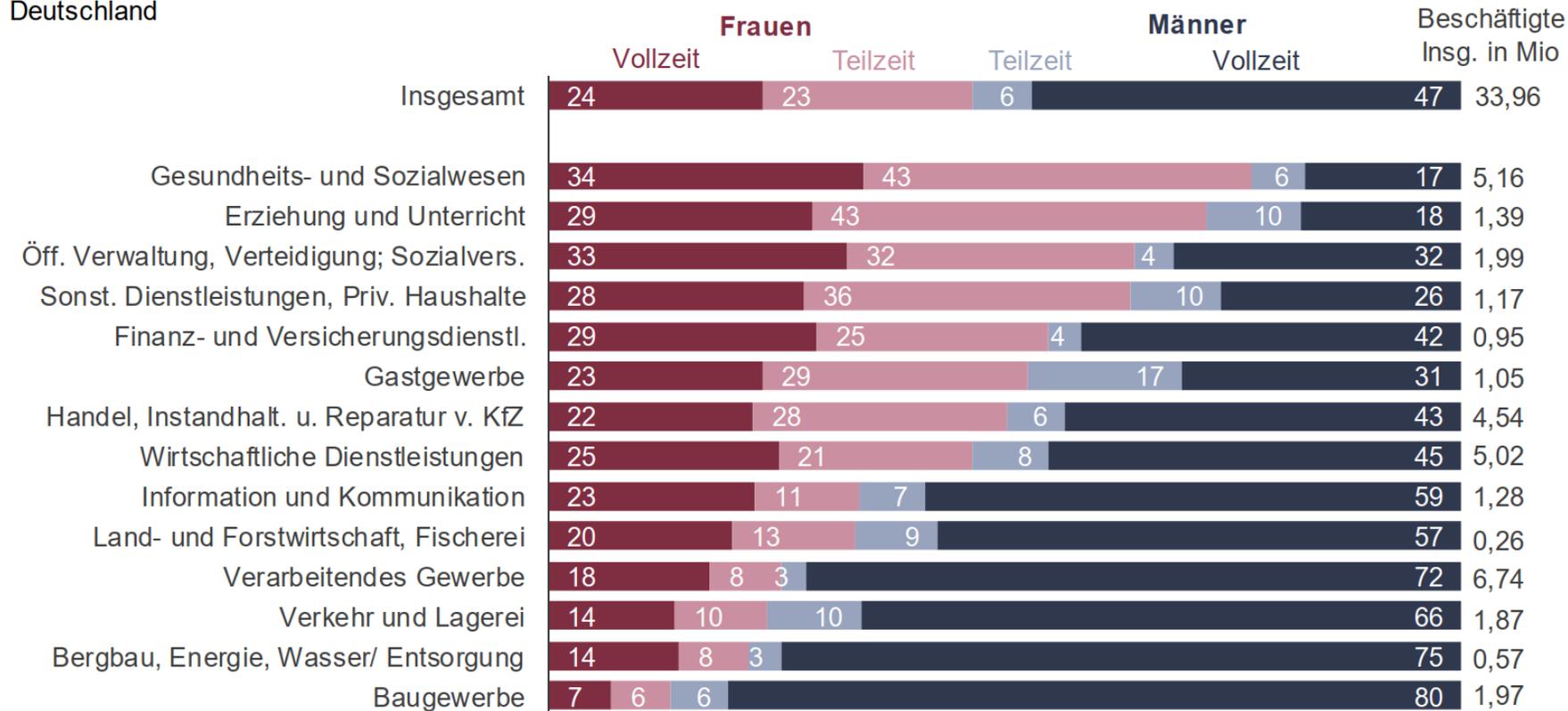


Horizontale Arbeitsmarktsegregation

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen, Geschlecht und Arbeitszeit

Juni 2022, 15 bis unter 65 Jahre, Anteile in Prozent

Deutschland



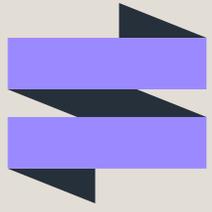
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

- Frauen: Konzentration auf wenige Berufe
- Frauen: Dienstleistungsberufe
- Männer: Handwerk, Industrie, technische Berufe
- Stagnation im Hinblick auf das Berufswahlverhalten
- Zu den Top-Fachkräftemangelberufen gehören ausnahmslos Jobs, die entweder fast nur Frauen oder fast nur Männer wählen



Lebensverlauf von Frauen

- Frauen sind im Schnitt höher qualifiziert als Männer, beispielsweise verfügen die 30- bis 39-jährigen Frauen häufiger über einen akademischen Abschluss als Männer (31 Prozent zu 28 Prozent).
- Der GenderLifetimeEarningsGap liegt in Westdeutschland bei 45% (1,5 Mio/830tsd) in Ostdeutschland bei 40% (1,1 Mio/ 660tsd)
- Daten des sozioökonomischen Panels zeigen, dass der **GenderCareGap** bis zum mittleren Lebensalter zunimmt. Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 43,8 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.



ZEIT

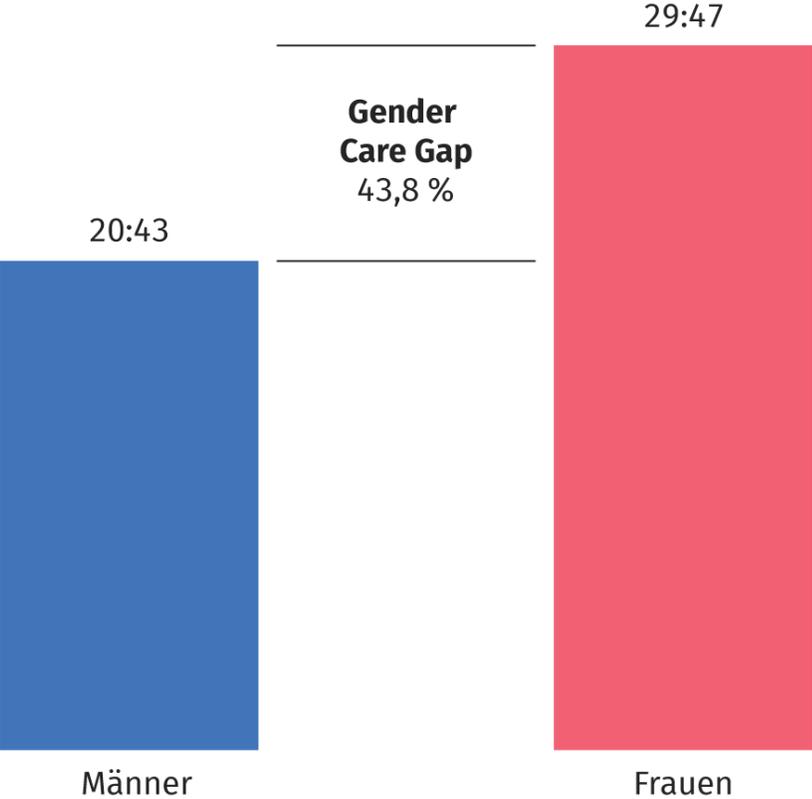
2

Gender-Care-Gap



Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit 2022

Personen ab 18 Jahren,
in Stunden pro Woche



Quelle:
Zeitverwendungs-
erhebung 2022

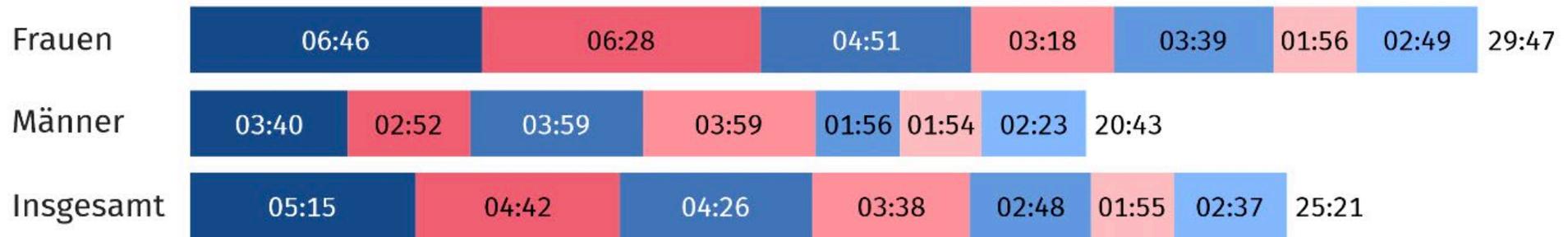
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Gender-Care-Gap



Unbezahlte Arbeit 2022

Personen ab 18 Jahren nach Arbeitsbereichen, in Stunden pro Woche



- Zubereitung von Mahlzeiten, Hausarbeit in der Küche
- Instandhaltung von Haus und Wohnung, Ändern und Pflegen von Textilien
- Einkaufen, Haushaltsorganisation
- Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege, Bauen und handwerkliche Tätigkeiten
- Betreuung, Pflege und Unterstützung von Haushaltsmitgliedern
- Ehrenamt und freiwilliges Engagement, Unterstützung anderer Haushalte
- Wegezeiten im Zusammenhang mit unbezahlter Arbeit

Quelle: Zeitverwendungserhebung 2022

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Schlüsselfakten: Zeitverwendungserhebung 2022



- Frauen ab 18 Jahren in Deutschland arbeiten mehr als Männer, wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen betrachtet wird.
- Der Abstand ist im Zeitvergleich sogar gewachsen: 2022 leisteten Frauen pro Woche rund 1,5 Stunden mehr Arbeit als Männer. 2012/2013 hatte der Unterschied nur etwa 1 Stunde betragen.
- Die Lücke zwischen Frauen und Männern bei der unbezahlten Arbeit wurde im Zeitvergleich zwar kleiner, sie ist aber nach wie vor beträchtlich.
- Der Zeitaufwand für Arbeit insgesamt ist zwischen Vätern und Müttern nahezu gleich. Allerdings besteht bei Vätern die Arbeit zu mehr als der Hälfte aus Erwerbsarbeit und bei Müttern zu mehr als zwei Dritteln aus unbezahlter Arbeit.
- Befragt nach ihrem Zeitempfinden gibt jede vierte erwerbstätige Mutter an, dass sie gerne mehr Zeit für Erwerbstätigkeit hätte. Demgegenüber würde jeder vierte Vater gerne weniger Zeit mit Erwerbstätigkeit verbringen.

(Statistisches Bundesamt, 02/2024)



Frauen, Kinder und die Erwerbstätigenquote

- Im Jahr 2020 waren 75 Prozent der Mütter in Deutschland erwerbstätig. 69,3 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 12 Jahren arbeiten in Deutschland in Teilzeit, Im EU-Schnitt sind es nur 33,9 Prozent (Quelle Statistisches Bundesamt 2020)
- 2021 waren in Deutschland 39,4 Prozent der Mütter mit mindestens einem im Haushalt lebenden Kind unter drei Jahren erwerbstätig. Der Anteil Väter: 88,9 Prozent
- Die Erwerbstätigenquote der Mütter variiert in den Bundesländern sehr stark (Quelle: Gleichstellungsatlas)



Frauen, Kinder und die Teilzeitquote

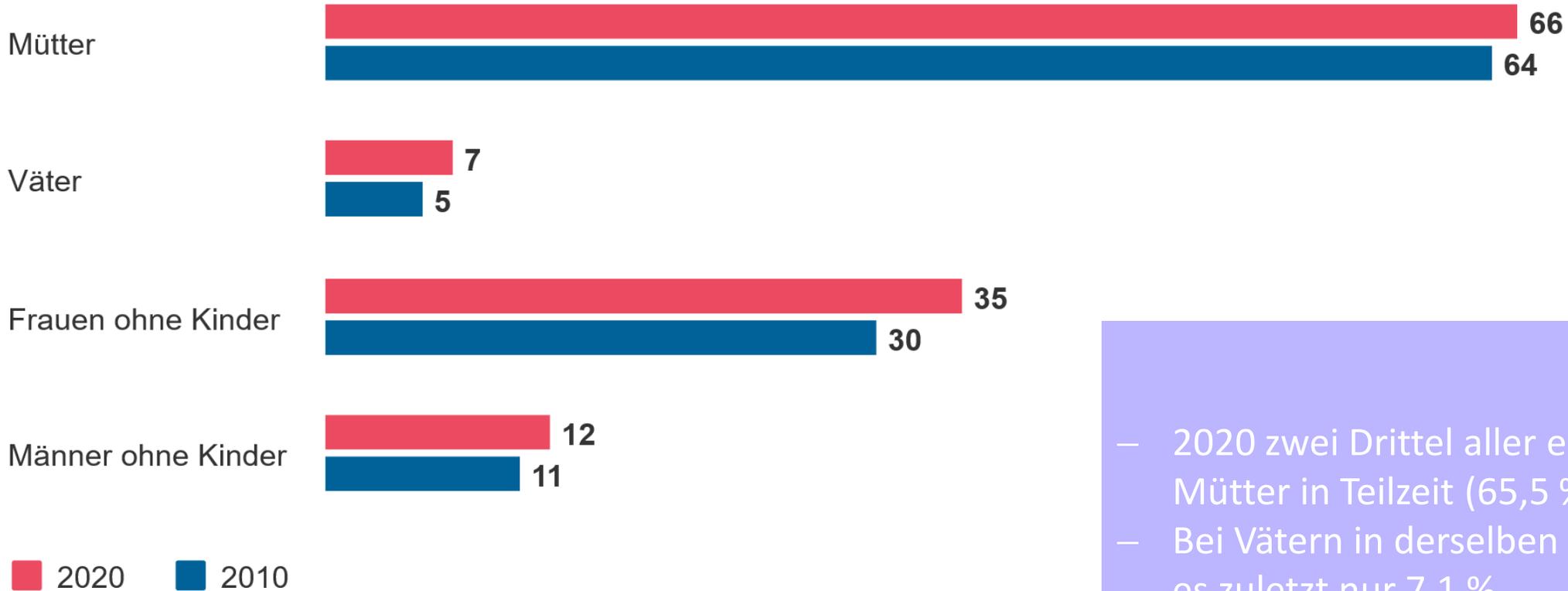
Durchschnittliche Differenz der normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden in gemischtgeschlechtlichen Elternpaaren mit mindestens einem im gemeinsamen Haushalt lebenden Kind unter drei Jahren:

- 2021 arbeiteten Väter im Beruf im Durchschnitt 20,9 Stunden mehr als Mütter in Deutschland. Im Vergleich zwischen den Ländern ergab sich eine Spannweite von 11,0 bis zu 24,3 Stunden
- im Saarland 2021: 21, 1 Stunden, in Sachsen Anhalt: 14,2 Stunden

(Quelle: Gleichstellungsatlas)

Teilzeitquoten

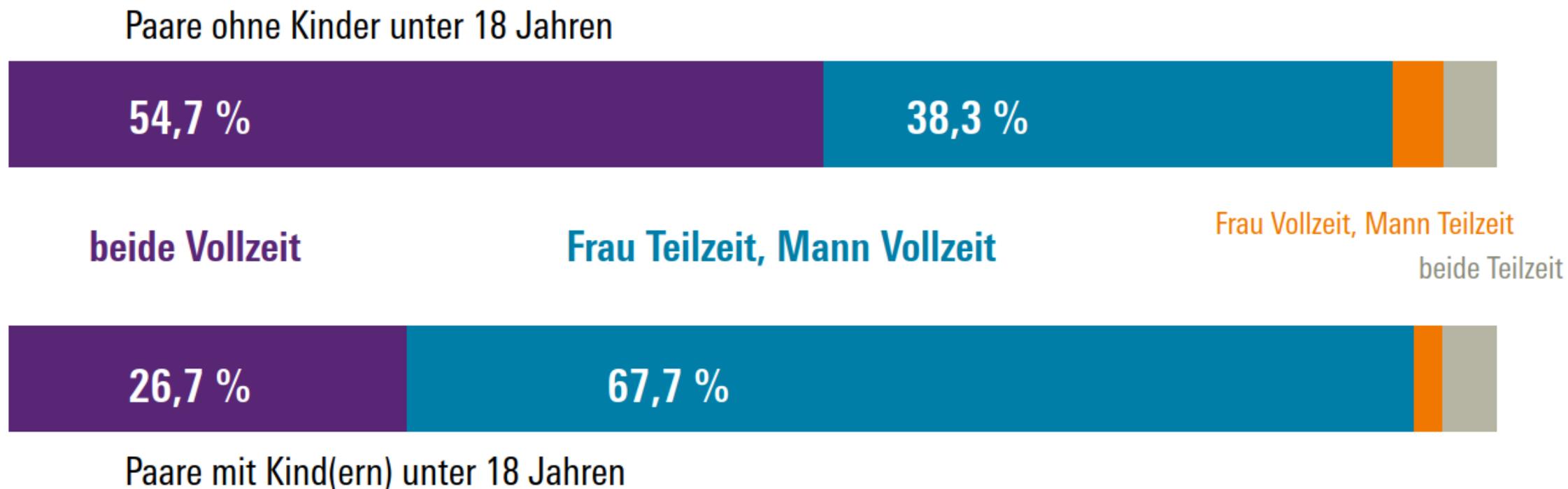
Anteil an Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in %



- 2020 zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter in Teilzeit (65,5 %).
- Bei Vätern in derselben Situation waren es zuletzt nur 7,1 %.
- wenig verändert: 2010 lag die Teilzeitquote von Vätern bei 5,4 %, die von Müttern bei 64,2 %

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

in Deutschland (2019)



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



Frauen und die Teilzeitfalle

Gründe für reduzierte Arbeitszeit:

Männer: 

25% - Aus- und Weiterbildung

Frauen: 

28% - Kinderbetreuung

18% - weitere familiäre Verpflichtungen



(Quelle Bericht Arbeitskammer Saarland, 2023)



Fachkräftepotenzial „Frau“

- 5 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter nehmen nicht am Erwerbsleben teil (Bundesagentur für Arbeit, 2022)
- 42 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren geben als Grund die Betreuung von Familienangehörigen an (BMWK, 2022)
- Viele erwerbstätige Frauen mit Kindern würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen. (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW 2022)
- Könnten die Mütter mit jüngstem Kind unter sechs Jahren ihre Arbeitswünsche umsetzen, entspräche das 840.000 zusätzlichen Personen auf dem Arbeitsmarkt. (DIW, 2022)



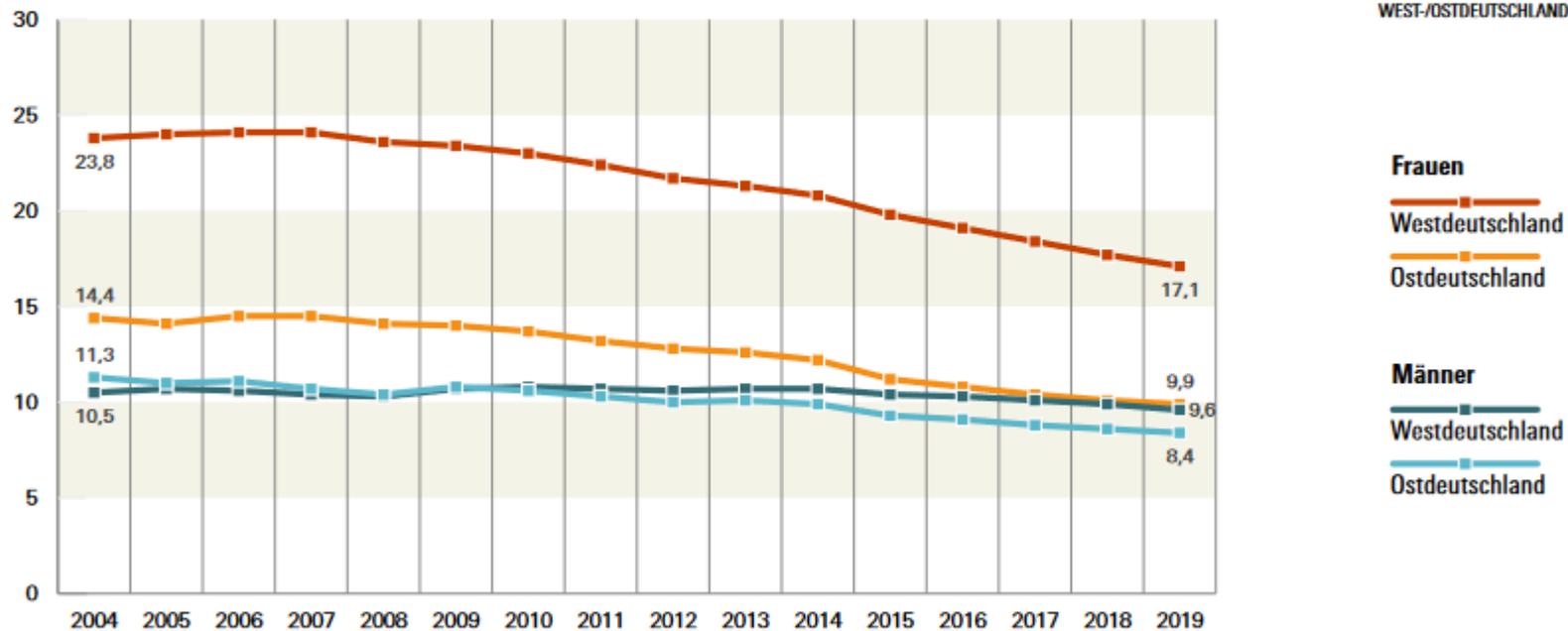
Frauen, Kinder und die Teilzeitquote

- Würden 2,5 Millionen der derzeit in Teilzeit erwerbstätigen Mütter ihre Wochenarbeitszeit um jeweils nur eine Stunde erhöhen, dann entspräche das rund 70.000 Vollzeit-Stellen (Quelle: Prognos Beratungsunternehmen, 2022, Auftraggeber: BMFSFJ)
- Für 76 Prozent der Deutschen ist die gleichmäßigere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern wichtig bis sehr wichtig → Handlungsauftrag an die Politik. (YouGov-Umfrage Nov. 2022)



Minijobs und das Kinderbetreuungsangebot

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



Frauen
Westdeutschland
Ostdeutschland

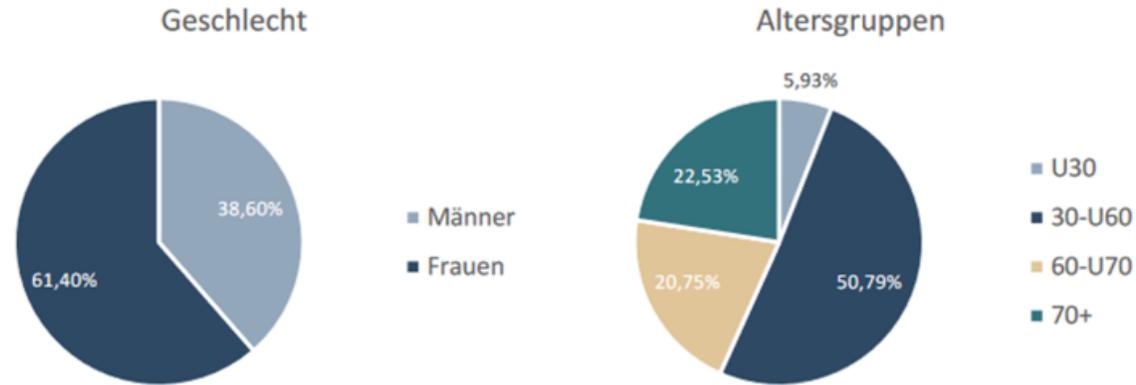
Männer
Westdeutschland
Ostdeutschland

- Der Anteil der Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, ist mit 17,1 Prozent im Westen fast doppelt so hoch wie in Ostdeutschland mit 9,9 Prozent.
- Differenzen hängen mit Kinderbetreuung zusammen: Ostdeutschland werden 41,4 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 74,8 Prozent der 3- bis 6-Jährigen ganztags außer Haus betreut. Dagegen sind es im Westen nur 14,3 beziehungsweise 40,5 Prozent (WSI Report 2020)

Wer pflegt? Antworten aus dem IW-Report 2019



Abbildung 2-1: Anteil Pflegender nach Geschlecht und Altersgruppen



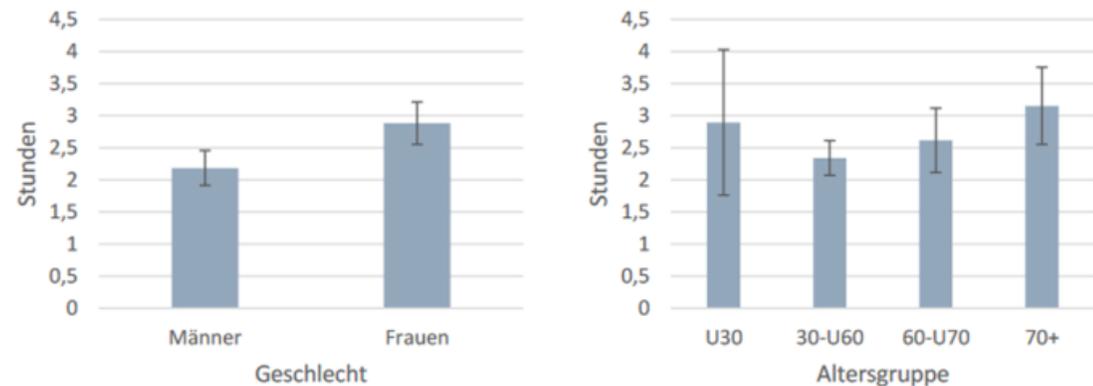
- 61% der pflegenden Angehörigen sind Frauen
- Frauen wenden wöchentlich mehr Zeit für Pflege auf als Männer
- 51% der Pflegenden zwischen 30 und 60 Jahren = Kerngruppe der Erwerbstätigen

Quelle: SOEP v34, eigene Berechnungen

- Über 76% der pflegenden Frauen und 82% der pflegenden Männer sind erwerbstätig: Frauen mit 29h/Woche und Männer mit 39,5h/Woche

(Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf)

Abbildung 2-4: Durchschnittliche Pflegestunden pro Tag im Wochendurchschnitt nach Geschlecht und Altersgruppe



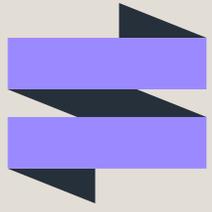
Anmerkung: Standardfehler wurden für Berechnung der an Balken dargestellten 95%-Konfidenzintervalle auf Haushaltsebene geclustert.

Quelle: SOEP v34, eigene Berechnungen



Im Alter von 36, wenn „sich zentrale Lebensereignisse und -entscheidungen wie z. B. Beruf, Partnerwahl und Kinder bündeln“ ist die **Sorgelücke** am größten und liegt bei **110,6%**. **In diesem Alter leisten Frauen täglich 5:18 Std. und Männer 2:31 Std. unbezahlte Sorgearbeit.**

Eine Analyse der gesamten **Sorgearbeit im Tagesverlauf** zeigt, dass Frauen kontinuierlich ein höheres Maß an Sorgearbeit leisten als Männer. **Am höchsten ist ihr Einsatz um 18 Uhr.** Zu diesem Zeitpunkt sind **50,7 % der Frauen** aber nur **35,6% der Männer** mit Care-Arbeit beschäftigt.



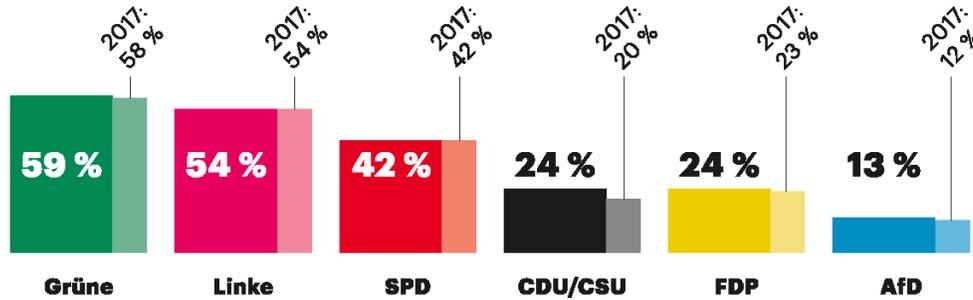
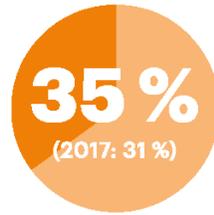
MACHT

3

Frauenanteile in der Politik

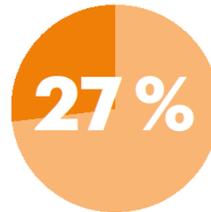


Bundestag



Frauenanteile in den Bundestagsfraktionen

Stadt- und Gemeinderäte



Politische Führungspositionen



Bundesministerinnen

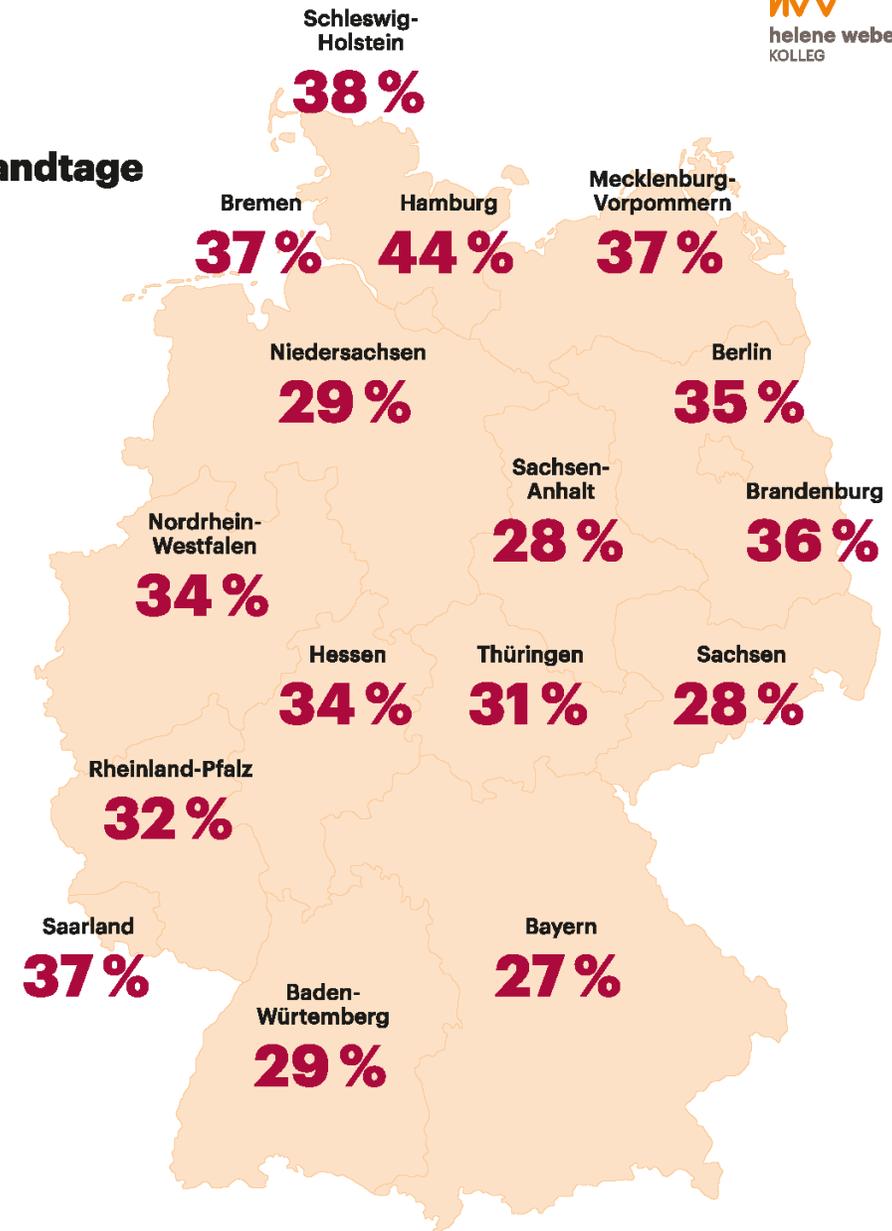


Landesministerinnen



Bürgermeisterinnen

Landtage





Gemäß der Agenda für nachhaltige Entwicklung soll die **Gleichstellung der Geschlechter** und die **Stärkung aller Frauen und Mädchen bis 2030** umgesetzt werden.

Gemessen an dem aktuellen Tempo wird es noch **140 Jahre** dauern, bis **Frauen gleichberechtigt Führungspositionen** am Arbeitsplatz einnehmen.



Der prozentuale Anteil an **Oberärztinnen** hat sich von **31%** (2016) auf **37%** (2022) erhöht.

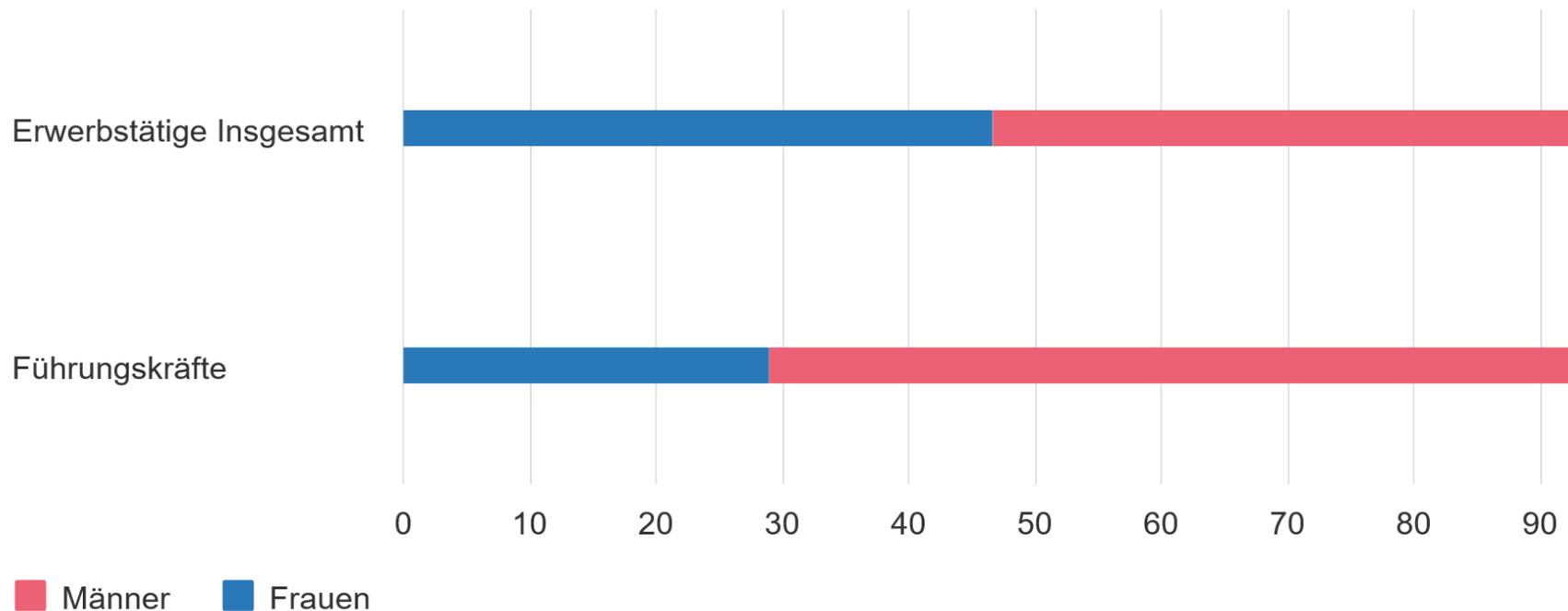
Mit **13%** bleibt der Anteil **weiblicher Führungskräfte** (Klinikdirektorinnen) sehr gering.



Vertikale Arbeitsmarktsegregation

Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben 2021

Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

- Von 100 Erwerbstätigen gingen im Jahr 2021 46,8 Frauen einer Beschäftigung nach
- Nur knapp jede dritte Führungskraft war 2021 eine Frau
- Führungskräfte: 29,2 % Anteil der Frauen an Führungskräften, 70,8 % Männer



Frauen in Führungspositionen

26% aller Managementpositionen in mittelständischen Unternehmen von Frauen besetzt.

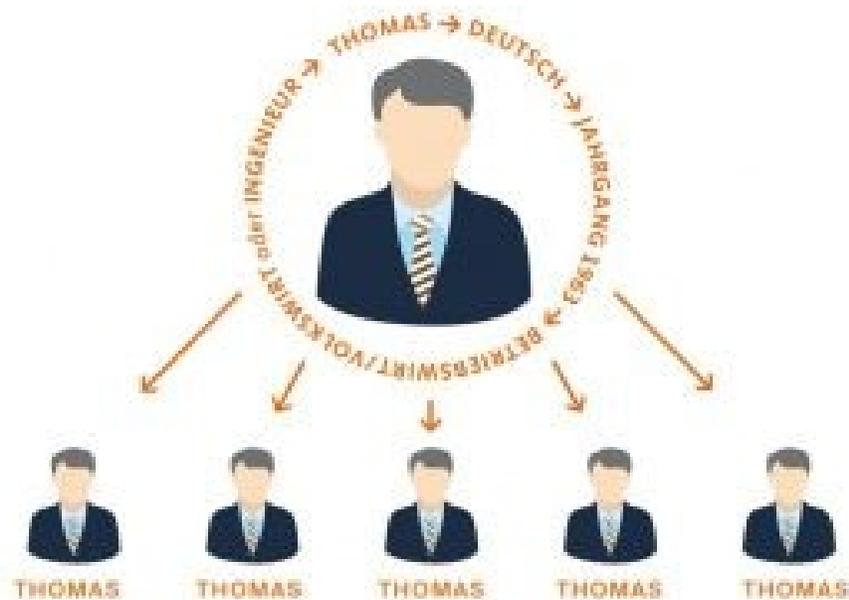
In frauengeführten Unternehmen sieht es anders aus: Dort ist der Anteil weiblicher Führungskräfte 5-mal höher als in männergeführten Unternehmen.

Deutlicher Rückgang der Anzahl frauengeführter Unternehmen im Mittelstand (Frauenquote an der Spitze mittelständischer Unternehmen ist auf 15,8 % (- 3,9%) gesunken).

(KfW-Studie 2024)



Thomas-Kreislauf



Man umgibt sich am Liebsten mit dem Spiegelbild seiner selbst.

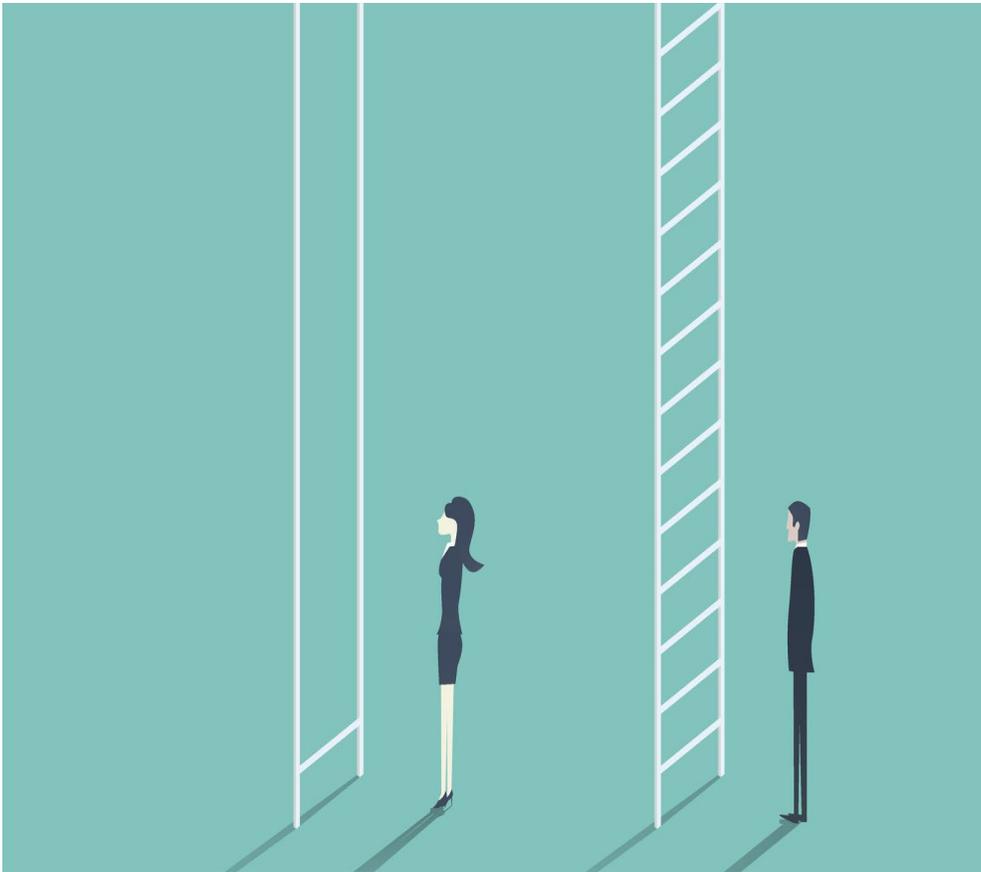
Das Ergebnis:

Es gibt **mehr Vorstände die Thomas oder Michael heißen, als Frauen.**

<https://www.allbright-stiftung.de/aktuelles/2019/6/17/der-neue-allbright-bericht-ein-ewiger-thomas-kreislauf->



Die gläserne Decke



Glass-Ceiling-Effekt:

1. Eine Ungleichheit zwischen Geschlechtern kann nicht durch andere arbeitsbezogene Eigenschaften der Beschäftigten erklärt werden.
2. Die Ungleichheit ist auf höheren Ebenen der Karriereleiter größer als auf unteren.
3. Die Ungleichheit bezieht sich auf die Aufstiegschancen und nicht bloß auf den Anteil von Frauen oder Minderheiten auf höheren Ebenen.
4. Die Ungleichheit nimmt im Laufe der Karriere zu.

XX - Faktor

**Mind. 33 % machen
den Unterschied.**



Führungspositionengesetz II

PRIVATWIRTSCHAFT

- mind.1 Frau/Mann ab 3 Vorstandsmitglieder
- Begründung für Zielgröße 0

BUNDESUNTERNEHMEN

- 30% Quote für Aufsichtsräte

ÖFFENTLICHER DIENST

- Parität in Leitungspositionen bis 2025
- Bundesgleichstellungsgesetz
- Bundesgremienbesetzungsgesetz

Rein in die Führung & dann...

1) „Drehtüreffekt“:

Gesellschaftlich geschlechteruntypische Berufe/Positionen werden von Frauen überdurchschnittlich häufig wieder verlassen, um (häufig geschlechtstypischere) Berufe/Positionen auszuüben.

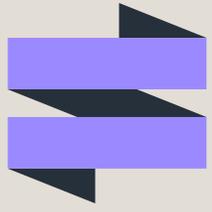
2) Entscheidung heterosexueller Paare mit Care-Aufgaben i.d.R. zu größeren Teilen von Frau übernommen

3) Unternehmenskulturen männlich dominiert



1) Entgeltungleichheit als Hemmnisse für eine längere Verweildauer von Frauen in Führungspositionen

2) Die Hemmnisse (z.B. Drehtür- bzw. Herausdrängungseffekt) für eine längere Verweildauer von Frauen in Führungspositionen langfristig erforschen.



Perspektiven und Instrumente

4



Das Leitbild „Erwerb-und-Sorge-Modell“

allen Menschen soll in verschiedenen Phasen des Lebensverlaufs möglich sein, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit zu leisten – unabhängig vom Geschlecht, denn:

- Frauen wollen sich beruflich entwickeln und in allen Branchen und Ebenen tätig sein können. Männer wollen Sorgearbeit leisten können, ohne dabei stereotypisierender Abwehr zu begegnen. Beide wollen nicht in ökonomische Sackgassen geraten
- Rahmenbedingungen so gestalten, dass Erwerbs- UND Sorgearbeit für alle, die dies wünschen, ermöglicht werden. Zweiverdiener-Arrangements müssen ohne Überforderung gelebt werden können

(2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)



Handlungsempfehlungen des 2. Gleichstellungsberichts:

- Reform des Ehegattensplittings
- Reform der Mini-Jobs
- Infrastruktur Kitas und Schulen ausbauen, Versorgungsquote von Kita-Plätzen im U3-Bereich erhöhen (Qualität und Ganztagsplätze, finanziell erschwinglich)
- Anreize und Auflagen für Unternehmen, Vereinbarkeit zu fördern und zwar nicht nur für Frauen (mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Führen in Teilzeit etc.)
- Einführung einer Pflegezeit mit Lohnersatzleistung

(2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)



Handlungsempfehlungen des 2. Gleichstellungsberichts:

- bessere Bezahlung und Aufwertung von klassischen „Frauenberufen“
- Geschlechterklischees bei der Berufswahl aufbrechen
- Ausbau der Partnermonate und der Partnerschaftsbonus-Monate
- Ausbau der Pflegeinfrastruktur
- Gutscheinmodell haushaltsnahe Dienstleistungen
- Digitalisierung: Weiterbildungsangebote und gleiche Weiterbildungschancen zwecks Qualifizierung für Frauen schaffen

(2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)



Zweiter Bericht zur Vereinbarkeit von Pflege & Beruf (2023)

Eckpunkte des vom Beirat vorgeschlagenen Modells zur konkreten Ausgestaltung einer Familienpflegezeit und eines Familienpflegegelds:

1. Für jede pflegebedürftige Person können 36 Monate Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden. Sechs Monate davon können eine vollständige Freistellung oder eine teilweise Freistellung sein.
2. Die steuerfinanzierten Freistellungen für die pflegenden Angehörigen sollen mit dem Familienpflegegeld analog zum Elterngeld ausgestaltet werden und 36 Monate je pflegebedürftige Person umfassen.
3. Anspruch haben pflegende Angehörige. Hierzu zählen pflegende Familienangehörige und nahestehende Personen, die die Pflege übernehmen.
4. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann mehrfach für eine pflegebedürftige Person oder für einen Sterbefall in Anspruch genommen werden. Für jede pflegebedürftige Person und für Personen in der letzten Lebensphase kann pro Jahr für zehn Arbeitstage ein Pflegeunterstützungsgeld bezogen werden.



Was steht im Koalitionsvertrag?

Finanzierung der Rentenbeiträge für pflegende Angehörige aus Steuermitteln

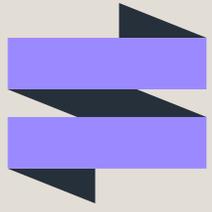
Bedarfsgerechter Ausbau der Tages- und Nachtpflege sowie insbesondere der solitären Kurzzeitpflege

Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Dynamisierung und Weiterentwicklung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzen, mehr Zeitsouveränität für Pflegende, Lohnersatzleistung im Fall pflegebedingter Auszeiten

Expertenkommission zur Prüfung der Ergänzung der sozialen Pflegeversicherung um eine freiwillige, paritätisch finanzierte Vollversicherung für eine Übernahme der vollständigen Pflegekosten

Ländlicher Raum: Ausbau von Angeboten durch Gemeindeschwestern und Gesundheitslotsen für ambulante und stationäre Gesundheitsversorgung



Der Beitrag der Bundesstiftung Gleichstellung

5



Wichtige Meilensteine

**1995: Aktionsplattform
von Peking**

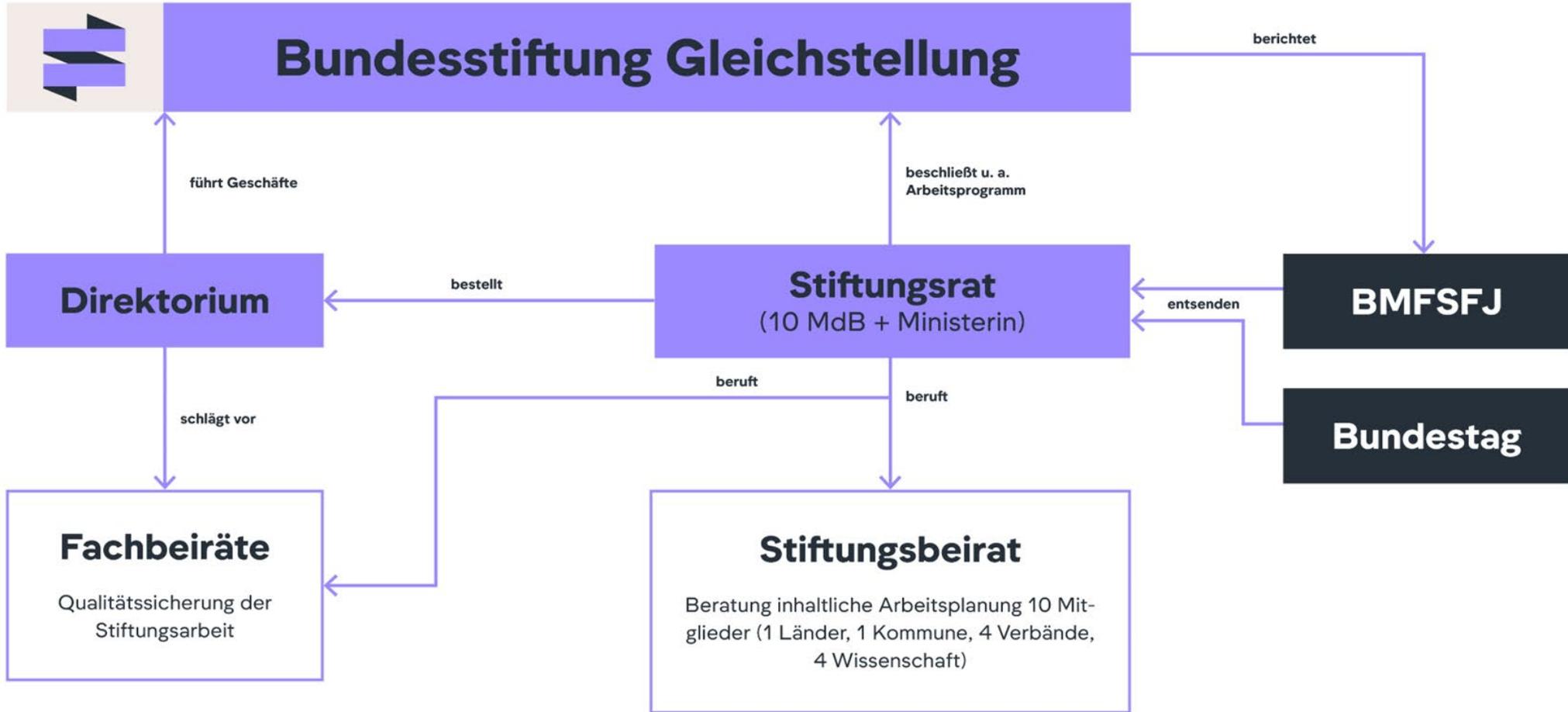
„National Machinery“

**Empfehlungen Gleichstellungsberichte der
Bundesregierung**

„Zentrum“ – „Institut“ für Gleichstellung

Koalitionsvertrag 2018

„Bundesstiftung“



Organe: Stiftungsrat und Direktorium

Beteiligte Gremien: Stiftungsrat und themenspezifische Fachbeiräte



Stiftungszweck der Bundesstiftung Gleichstellung ist ...

... den **bundesweiten öffentlichen Diskurs** zu gleichstellungspolitischen Themen unterstützen.

... **neue Ideen** für die Verwirklichung von Gleichstellung entwickeln (innovative Maßnahmen & Fördermaßnahmen).

... Bund, Länder, Kommunen, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft **vernetzen**.

... ein **offenes Haus der Gleichstellung** für gleichstellungspolitische Initiativen sein.

... Gleichstellung in der **Praxis und vor Ort stärken** (insbesondere durch Beratung der Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft).

... Informationen bereitstellen, Wissen bündeln, Forschungslücken erkennen.



Kontakt Daten

Lisi Maier & Dr. Arn Sauer
Direktorium

Bundesstiftung Gleichstellung

Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin
+49 (0)30 9940570-00

maier@bundesstiftung-gleichstellung.de



Es ist Zeit.